ROYAUME DE BELGIQUE

PROFIL NATIONAL BELGE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

Version 2015 02 20

Contenu

Abréviations 5

Préface 8

A. Cadre réglementaire national : lois et réglementations 9

1 Lois et réglementations SST 10

1.1 Dispositions de la Constitution 11

1.2 Lois fondamentales sur la SST 12

1.3 Lois et réglementations liées à la SST 13

1.3.1 Lois et réglementations relatives à la sécurité et la santé au travail adoptées par différents Services publics 13

1.3.2 Le SPF Emploi a proposé les arrêtés royaux suivants qui se réfèrent directement à la SST 14

1.3.3 Le SPF Emploi et le SPF Economie ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST 19

1.3.4 Le SPF Emploi et le SPF Santé publique ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST 20

1.3.5 Le SPF Emploi et le SPF Affaires intérieures ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST 20

1.4 Conventions collectives de travail 21

2 Harmonisation aux Normes internationales 22

2.1 Normes internationales intégrées dans la législation et la pratique nationales 23

2.1.1 Taux de conformité aux Conventions ILO SST 23

2.1.2 Taux de conformité aux Recommandations ILO SST 24

2.1.3 Taux de conformité aux Directives UE 26

B. Cadre réglementaire national : normes techniques SST, lignes directrices et systèmes de management 31

1 Implémentation des systèmes de management SST 31

1.1 Audit 31

1.2 Lignes directrices ILO et systèmes de management SST (ILO-OSH 2001) 31

1.3 Lien avec le système général d'évaluation de la conformité sécurité 32

2 Information basée sur les normes techniques 32

3 Information basée sur l'exécution des codes de bonne pratique ILO 32

C. Autorités nationales compétentes 34

1 Le Ministre de l'Emploi, le ministre de la Santé publique et des Affaires sociales 34

2 Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale 34

D. Mécanismes en vue de garantir la conformité 37

1 Cadre organisationnel et mécanismes d'implémentation de la loi 37
1.1 Autorités responsables de la sécurité et de la santé au travail 37
2 Implémentation de la législation SST 37
2.1 Direction générale Contrôle du bien-être au travail – fonctionnement de l'administration centrale 37
2.2 Direction générale Contrôle du Bien-être au travail – fonctionnement des services d'inspection 42
E. Consultation, coordination et mécanismes de collaboration 44
1 Structures de prévention au niveau national et au niveau de l'entreprise 45
2 Sécurité sociale en Belgique 48
3 Associations professionnelles et associations d'experts 48
F. Mécanismes de revue des politiques nationales 51
1 Programme du gouvernement 51
2 Politique nationale de sécurité et de santé au travail 53
G. Formation, information et avis 56
H. Services de santé au travail 58
1 Principes généraux 58
2 Compétences 58
I. Laboratoires SST 60
J. Sécurité sociale, systèmes d'assurance et services d'indemnisation 61
1 Généralités 61
2 Indemnités pour maladies professionnelles 62
3 Indemnités pour accidents du travail 63
K. Structure d'éducation, de formation et de sensibilisation 66
1 Des thèmes SST donné par les organisations d'employeurs et de travailleurs 66
2 Instituts de sécurité et de santé agréés légalement 67
3 Centre pour la promotion du travail 67
4 Comités provinciaux pour la promotion du travail 68
L. Institutions techniques, médicales et scientifiques spécialisées 69
M. Statistiques SST 71
1. Données et informations générales 72
2. Tableau statistique relatif aux accidents du travail et aux maladies professionnelles 74
3. Indicateurs des conditions de travail 74
N. Politiques et programmes des organisations des employeurs et des travailleurs 80
1. Résumé tableau de la responsabilité individuelle de l'employeur 80

2. Résumé tableau des droits et obligations des travailleurs 81
3. Résumé tableau des droits et obligations des représentants des employeurs en matière de SST 81
O. Activités régulières et en cours liées à la SST 83
1 Niveau national 83
2 Industrie 83
P. Collaboration internationale 84
Q. Données de base de pays 86
1. Indicateurs démographiques 86
2. Indicateurs économiques 87
3. Statistiques relatives à la santé 87
4. Aperçu général du pays 87
R. Input permettant d'analyser la situation 103
S. Synthèse 105
T. Profil national SST de la Belgique 107

Abréviations

A.P.B.M.T. Association professionnelle belge des médecins du travail
A.R.Co.P. Association Royale des Conseillers en Prévention
ABR Association Belge de Radioprotection
ANPI Association nationale pour la Protection contre l'Incendie et l'Intrusion
APC Administration Publique Centrale
AR arrêté Royal
ASBL Association Sans But Lucratif
ATEX Atmosphère Explosive
B.S.O.H. Belgian Society for Occupational Hygiene
BAPCOC Belgian Antibiotic Policy Coordination Committee
BES Belgian Ergonomics Society
BIT Bureau international du Travail
CAAMI Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité
CAPAC Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage
CBE Contrôle du bien-être au travail
CCT Convention Collective de Travail
CECA Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEE Communauté Economique Européenne
CEFIC Conseil Européen des Fédérations de l'Industrie Chimique
CEN The European Committee for Standardization - CEN Le Comité Européen de Normalisation
CGSLB Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique
CIS Centre d'Information de Sécurité - CIS Information Service Centre of ILO
CNAC Comité national d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction
CNPQ Conseil national de Promotion de la Qualité
CNT Conseil national du Travail – NAR Nationale Arbeidsraad
CPAS Centres Publics d'aide sociale
CPPT Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
CPT Centre pour la promotion du travail – NOC Nationaal Opleidingscentrum
CSC Confédération des Syndicats Chrétiens
CSPPT Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail
CTM Chantiers temporaires ou mobiles
DG Direction Générale
DGSIE Direction générale Statistique et Information économique
DIRACT Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail
ESENER European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks
ETCS Emploi, Travail et Concertation Sociale
ETP Equivalent temps plein
EUROFOUND European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
FAO Food and Agriculture Organization
FAT Fonds des Accidents du travail
FGTB Fédération Générale du Travail de Belgique

FMP Fonds des Maladies professionnelles
FOREM Service Public Wallon de l'emploi et de la formation
FPB Federal Planning Bureau
GDP Gross Domestic Product
GNP Gross National Product
HACCP Hazard Analysis and Critical Control Point
HDR Human Development Report
HUT Humanisation du travail
I.P. Incapacité Permanente
I.P.P. Incapacité Permanente Partielle
I.P.T. Incapacité Permanente Totale
I.T.P. Incapacité temporaire partielle
I.T.T. Incapacité temporaire totale
ICCA International Council of Chemical Associations
ILO International Labour Organization; International Labour Office - OIT Organisation Internationale du Travail
INAMI L'Institut national d'assurance maladie-invalidité
IPCS International Programme on Chemical Safety
IRPA International Radiation Protection Association
ISO International Standardization Organization – ISO l'Organisation Internationale de Normalisation
KB Kilobyte
KCE Centre Fédéral d'expertise des soins de santé
M.B. Moniteur Belge
NANDO New Approach Notified and Designated Organizations
NBN Normes Belge Normen
OCDE l'organisation pour la coopération de développement économique - OECD Organization for Economic Co-operation and Development
OHSAS Occupational Health and Safety Audit System
OIT Organisation internationale du Travail
ONAFTS Office national d'allocations familiales pour travailleurs
ONEM Office national de l'Emploi
ONP Office national des Pensions
ONSS Office national de Sécurité Sociale
ONSSAPL Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales -
OHSAS Occupational Health & Safety Advisory Services
OSH Occupational Safety and Health
OSHA EU Occupational Safety and Health Agency European Union
OTAN l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PAN Plan d'Action national
PC Project Comité
PME Petites et Moyennes Entreprises – SME Small and Medium-sized Enterprises
PNB Produit national Belge
Prebes Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming
Psychoprev Association des conseillers en prévention psychosociaux

REACH Registration, Evaluation and Autorisation of CHemicals
RGIE Règlement Général des Installations Electriques
RGPT Règlement Général pour la Protection du Travail
SEAT Statistiques européennes sur les accidents du travail
SdPSP Service des Pensions du Secteur Public
SDR Standardized death rate
SECT Service Externe pour les Contrôles Techniques
SEM Système d'Evaluation Métatechnique
SEPPT Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail
SIPPT Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail
SOBANE Screening, Observation, Analyse et Expertise
SPF IBZ Service Public Fédéral Intérieur
SPF Service Public Fédéral
SPFSS Service Public Fédéral Sécurité Sociale
SSST Société scientifique de santé au travail
SST Sécurité et santé au travail
UCM Union des Classes Moyenne
UE Union Européenne
UEBL l'Union économique belgo-luxembourgeoise
UN United Nations - ONU L'Organisation des Nations unies
UNEP United Nations Environment Programme
UNESCO United Nation Educational, Scientific and Cultural Organization
UNICEF United Nations International Children's Emergency Fund
UNIDO United Nations Industrial Development Organization
UNITAR United Nations Institute for Training and Research
UNROL United Nations Development Programme
VCA VeiligheidsChecklist Aannemers
VOW/QFT Vragenlijst over Werkbaarheid/Questionnaire sur les Facultés de Travail
VPPA Vereniging voor preventieadviseurs psychosociale aspecten
VVVB Vlaamse Vereniging voor Verpleegkundigen in de Bedrijfsgezondheidszorg
VWVA Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde
WHO World Health Organization
WTC World Trade Center
www World Wide Web

Préface

Le profil national belge pour la sécurité et la santé au travail a été élaboré par la Belgique conformément aux recommandations de l'OIT, en particulier de la Recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

Selon le BIT le profil national de la sécurité et santé au travail (SST) a pour but de fournir l'information et les données constituant un inventaire exhaustif de la situation en matière de SST dans le pays. Le profil est destiné à servir de document de référence pour l'élaboration des futurs plans d'action des pouvoirs publics, des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de SST dans le pays. L'élaboration de toute politique de sécurité et santé au travail ainsi que l'établissement de tout programme de prévention des risques professionnels nécessitent une connaissance approfondie du système déjà en place et des besoins tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Le profil a comme objectif de prévoir de l'information sur la sécurité et la santé au travail, tant en ce qui concerne la législation, le mécanisme d'examen de la politique SST, l'infrastructure, les structures de collaboration, les activités des différents partenaires concernés, les ressources humaines, les acteurs concernés, les statistiques et les indicateurs, la démographie, les problèmes et les défis qu'en ce qui concerne les besoins pour le développement futur de la SST belge.

Cette information servira aussi comme base pour toute actualisation et tout développement futur de la politique nationale et des programmes sur la sécurité et la santé au travail.

La structure du rapport suit les lignes de conduite du Bureau International de Travail dans la mesure du possible.

Parfois de l'information supplémentaire a été ajoutée.

La consultation tripartite a été respectée, le document de base a été révisé après consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil national de Travail, avis n° 1.917 de la séance du 25 novembre 2014.

Le document est disponible sur le site: www.beswic.be.

Mots clés: accidents de travail, statistiques accidents, services externes de prévention et de protection au travail, maladies professionnelles, partenaires sociaux.

Bruxelles 01-03-2015

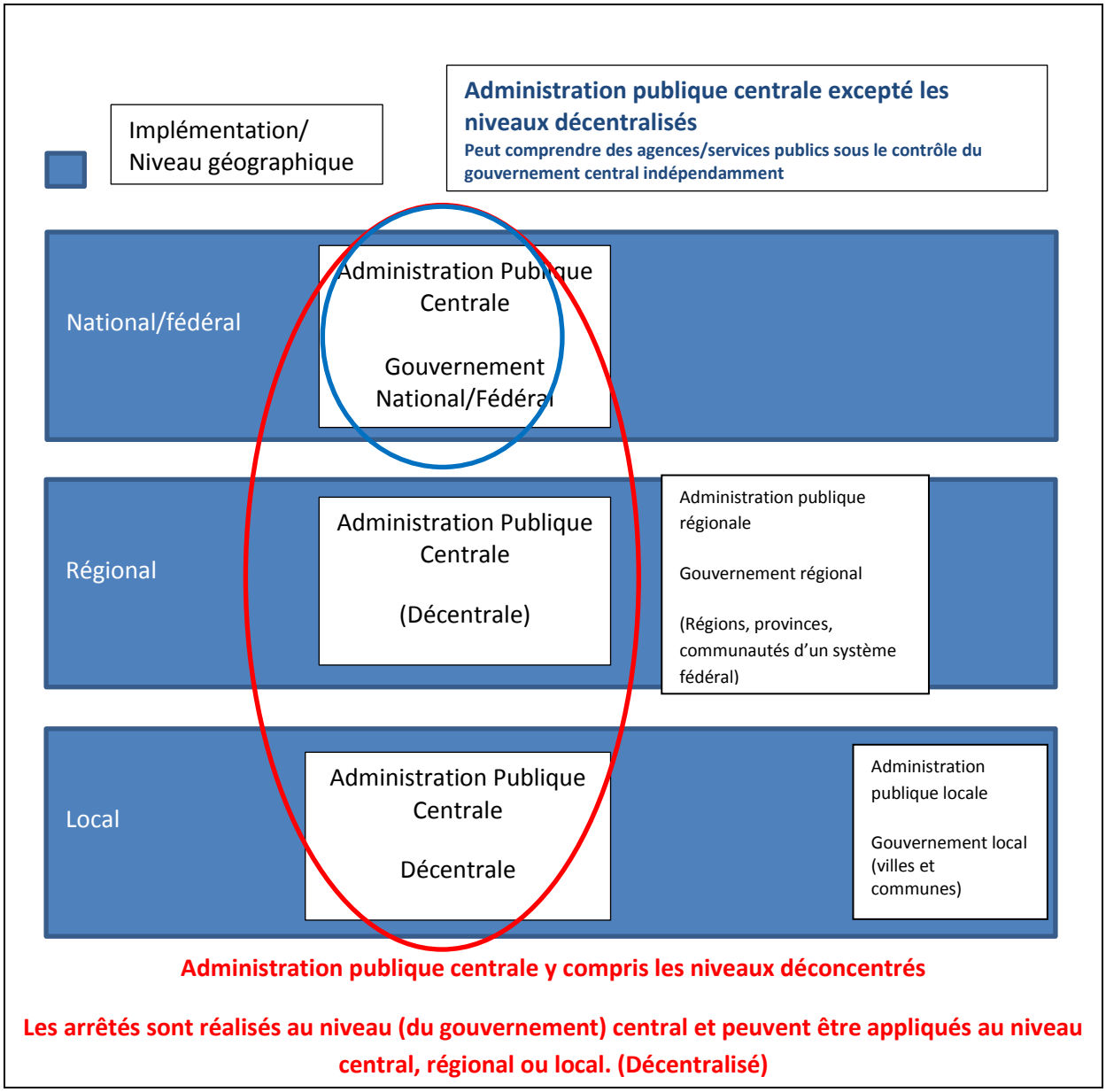
A. Cadre réglementaire national : lois et réglementations

Décrivez chaque disposition relative à la SST dans la **Constitution** de votre pays. S'il n'en existe pas, mentionnez-le.
Décrivez les principales dispositions relatives à la SST dans les **lois et réglementations** de votre pays – ou les lois spécifiques ou les dispositions du Code du travail. S'il n'en existe pas, cela doit être mentionné. Les lois relatives aux risques au travail, aux indemnités des travailleurs pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, les soins de santé pour la population active devraient être incluses ici, même si elles ne comportent pas les termes « sécurité et santé au travail » dans leur titre ou texte. Décrivez chaque disposition relative à la SST généralement comprise dans les conventions collectives de travail dans votre pays. Si les dispositions des **conventions collectives de travail** ont une force légale ou réglementaire dans votre pays, mentionnez-le ainsi que la façon dont cette force est obtenue. (par exemple : la convention collective doit-elle être enregistrée et/ou ratifiée par un tribunal du travail ?)

La Belgique a vécu des réformes de l'Etat successives passant d'un état unitaire centralisé à un état fédéral et de nombreux agents de l'Etat ont été transférés de l'administration centrale vers les Communautés et les Régions.

L'Administration publique centrale (APC) comprend des gouvernements décentralisés à la fois aux niveaux local et régional. Décentralisée fait référence au transfert des pouvoirs (et de ressources) par un gouvernement central aux autorités locales telles que les provinces et les municipalités (décentralisation territoriale) ou aux autorités compétentes fonctionnellement pour une certaine matière comme le Théâtre Royal de la Monnaie (décentralisation fonctionnelle).

Déconcentration est l'exécution des compétences de l'APC par des fonctionnaires au niveau local, qui sont et demeurent, toutefois, fonctionnaires de l'APC et donc restent liés aux instructions nationales. De nombreux ministères ont donc des services extérieurs et inspections dans les régions, par exemple l'administration fiscale du SPF Finances (Figure 1).



Source : Eurofound – Rapport 'Working conditions in central public administration' de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2013

Figure 1: Les différents niveaux de l'administration publique centrale en Belgique

1 Lois et réglementations SST

Un aperçu de toute la réglementation relative à la sécurité et la santé se trouve sur le site Internet Natlex for Belgium : http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=BEL

La loi bien-être au travail s'applique à tous les employés sur le territoire belge, travaillant pour les personnes physiques et morales locales et étrangers, gouvernements et communautés.

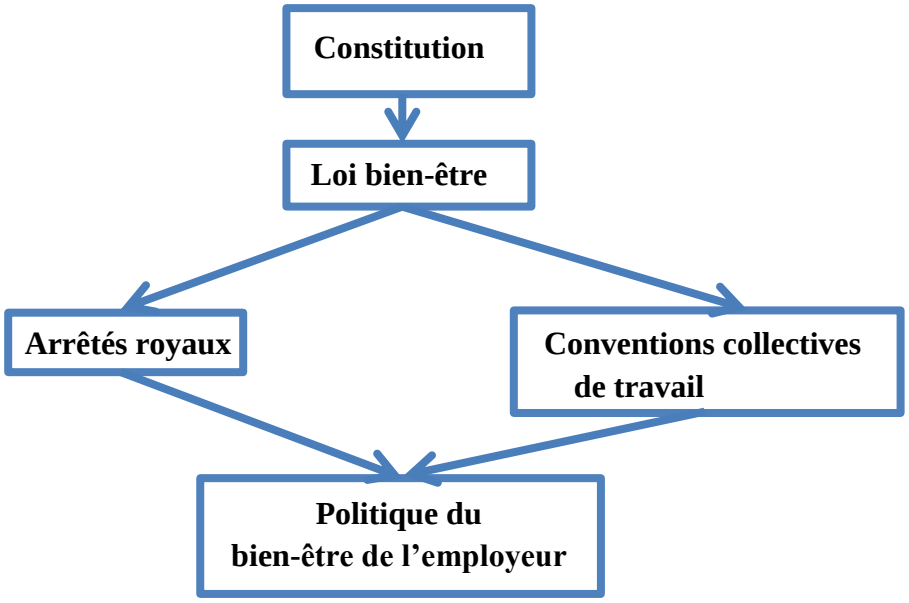


Figure 2: Structure des lois et réglementations SST

1.1 Dispositions de la Constitution

La Constitution belge prévoit à l'article 7bis du Titre 1 bis 'Objectifs de politique générale de la Belgique fédérale, des Communautés et des régions' ce qui suit :

'Dans l'exercice de leurs compétences respectives, l'Etat fédéral, les communautés et les régions poursuivent les objectifs d'un développement durable, dans ses dimensions sociale, économique et environnementale, en tenant compte de la solidarité entre les générations.'

Ensuite, la Constitution belge prévoit à l'article 23 du Titre 2 'Des belges et de leurs droits' ce qui suit:

'Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

A cette fin, la loi, le décret ou la règle garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels.

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;
2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;
3° le droit à un logement décent;
4° le droit à la protection d'un environnement sain;
5° le droit à l'épanouissement culturel et social.'

Des dispositions spécifiques relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs ne sont pas reprises dans la Constitution belge, toutefois elles le sont dans la Loi du 4 août 1996 relative

au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 18.9.1996). Cette loi sur le bien-être au travail est la transposition dans le droit belge de la directive-cadre 89/391/CEE du Conseil Européen du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

1.2 Lois fondamentales sur la SST

La loi du 05/05/1888 relative à l'inspection des établissements dangereux, insalubres ou incommodes, et à la surveillance des machines et chaudières à (M.B. 13 mai 1888)

La loi du 30/08/1919 interdisant la fabrication, l'importation, la vente et la détention pour la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc (M.B. 14 septembre 1919)

La loi du 24/02/1921 concernant le trafic des substances vénéneuses, soporifiques, stupéfiantes, psychotropes, désinfectantes ou antiseptiques et des substances pouvant servir à la fabrication illicite de substances stupéfiantes et psychotropes (M.B. 6 mars 1921)

La loi du 10/03/1925 sur les distributions d'énergie électrique (M.B. 25 avril 1925)

La loi du 30/03/1926 relative à l'emploi de la céruse et autres pigments blancs de plomb (M.B. 22 avril 1926)

La loi du 24/12/1963 relative à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles et à la prévention de celles-ci (M.B. 31 décembre 1963)

La loi du 3/07/1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (M.B. 10 août 1967)

La loi sur les accidents du travail du 10/04/1971 (M.B. 24 avril 1971)

La loi du 29/06/1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. 2 juillet 1981)

La loi du 12/07/1985 relative à la protection de l'homme et de l'environnement contre les effets nocifs et les nuisances provoqués par les radiations non ionisantes, les infrasons et les ultrasons (M.B. 26 novembre 1985)

La loi du 21/01/1987 relative à l'alimentation du fonds pour les risques d'accidents majeurs et du fonds pour la prévention des accidents majeurs (M.B. 10 mars 1987)

La loi du 09/02/1994 relative à la sécurité des produits et des services (M.B. 1 avril 1994)

La loi du 15/04/1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire (M.B. 29 juillet 1994)

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B. 18/09/1996) constitue la base d'une réforme approfondie de la législation sur la sécurité et la santé au travail (loi sur le bien-être au travail).

Information sur la loi sur le bien-être au travail disponible sur :

http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx

Explication de la loi sur le bien-être au travail avec ses principaux points disponible sur :

http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=1954

La loi du 21/12/1998 relative aux normes de produits ayant pour but la promotion de modes de production et de consommation durables et la protection de l'environnement et de la santé (M.B. 11 février 1999)

La loi du 22/12/2009 instaurant une réglementation générale relative à l'interdiction de fumer dans les lieux fermés accessibles au public et à la protection des travailleurs contre la fumée du tabac (M.B. 29/12/2009)

Le Code de Droit économique du 28 février 2013, à savoir le Livre IX Sécurité des produits et des services

1.3 Lois et réglementations liées à la SST

1.3.1 Lois et réglementations relatives à la sécurité et la santé au travail adoptées par différents Services publics

Existe-t-il une législation nationale – lois, actes, réglementations – ou des dispositions légales obligatoires dans les conventions collectives de travail relatives à :	**Oui**	**Non**	**Sont-elles appliquées dans la pratique ?**
L'identification et la détermination des risques au travail ?	✓		✓
L'interdiction, la limitation ou tout autre moyen en vue de réduire l'exposition ?	✓		✓
L'évaluation des risques ?	✓		✓
L'interdiction ou la limitation de l'utilisation de machines ou de substances, de processus dangereux, etc.?	✓		✓
La spécification des limites de l'exposition professionnelle ?	✓		✓
La surveillance et le monitoring de l'environnement de travail ?	✓		✓
La notification du travail à risque et l'autorisation apparentée et les licences exigées ?	✓		✓
La classification et l'étiquetage des substances dangereuses ?	✓		✓
La préparation de feuilles de données ?	✓		✓
La fourniture d'équipement de protection individuelle ?	✓		✓
Les méthodes sûres de traitement et de mise à disposition de déchets dangereux ?	✓		✓

Les accords relatifs au temps de travail ?	✓		✓
L'adaptation des installations de travail, des machines, de l'équipement et des processus aux capacités des travailleurs (facteurs ergonomiques) ?	✓		✓
Le concept, la construction, la répartition et la maintenance des lieux de travail et des installations ?	✓		✓
La fourniture d'aménagements appropriés au bien-être ?	✓		✓

Conclusion: des réglementations existent pour la protection des travailleurs contre les processus dangereux, les machines et l'équipement et les agents chimiques, physiques et biologiques dangereux, en rapport avec les résultats mentionnés dans le tableau ci-dessus. Cette réglementation est appliquée concrètement dans la pratique. L'administration de contrôle veille au respect de l'application de la réglementation dans la pratique.

1.3.2 Le SPF Emploi a proposé les arrêtés royaux suivants qui se réfèrent directement à la SST

a) Code sur le bien-être au travail

Le code sur le bien-être au travail comprend les mesures d'exécution qui ont été promulguées depuis 1993. Pour ce faire, une structure a tout d'abord été fixée, qui a été progressivement complétée.

Nous donnons ci-dessous la structure telle qu'elle existe réellement pour le moment. Si une indication vers un fichier PDF est présente, cet arrêté royal existe déjà. S'il n'y a aucune indication, cet arrêté royal doit alors encore être rédigé.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1958

TITRE I: PRINCIPES GENERAUX

Chapitre I: Champ d'application
Chapitre II: Définitions
Chapitre III: Principes généraux relatifs à la politique du bien-être (A.R. 27/3/1998; PDF, 47 KB]
Chapitre IV: Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs [AR 28/5/2003; PDF, 227 KB]
Chapitre V: Mesures relatives à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail [AR 17/5/2007; PDF, 66 KB]
Chapitre VI: Premiers secours [AR 15/12/2010; PDF, 195 KB]

TITRE II: STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

Chapitre I: Le service interne pour la prévention et la protection au travail [AR 27/03/1998; PDF, 107 KB]
Chapitre II: Le service externe pour la prévention et la protection au travail [AR 27/03/1998; PDF, 277 KB]
Chapitre III: Services externes chargés de contrôles techniques sur le lieu de travail [AR 29/04/1999; PDF, 38 KB]

Chapitre IV: Les comités pour la prévention et la protection au travail [AR 03/05/1999; PDF, 41 KB]
Chapitre V: Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail [AR 27/10/2006; PDF, 41 KB]
Chapitre VI: Formation et recyclage des conseillers en prévention [AR 17/5/2007; PDF, 207 KB]
Chapitre VII: Le service interne commun pour la prévention et la protection au travail [AR 27/10/2009; PDF, 37 KB]

TITRE III: LIEUX DE TRAVAIL

Chapitre I: Exigences fondamentales
Sections I à VII: AR 10/10/2012 (PDF, 300 KB)
Section I: Champ d'application, définitions et principes généraux
Section II: Aménagement des lieux de travail
Section III: Eclairage
Section IV: Aération
Section V: Température
Section VI: Equipements sociaux
Section VII: Sièges de travail et sièges de repos
Section VIII: Signalisation de sécurité et de santé au travail [AR 17/06/1997; PDF, 160 KB]
Chapitre II: Installations électriques [AR 4/12/2012; PDF, 111 KB]
Chapitre III: Prévention des incendies au travail [AR 28/03/2014 ; PDF, 195 KB]
Chapitre IV: Lieux de travail particuliers
Section 1: Travaux de construction et d'entretien
Section 2: Garages et ateliers de réparation d'automobiles
Section 3: Accumulateurs au plomb
Section 4: Ateliers d'électrolyse
Section 5: Travail dans les caissons à air comprimé
Section 6: Installations pour l'application de peintures
Section 7: Traitement des minerais de zinc ou de plomb
Section 8: Lieux de travail susceptibles de contenir des gaz dangereux
Section 9: Dépôts de liquides inflammables [AR 13/03/1998; PDF, 110 KB]
Section 10: Lieux présentant des risques pour les travailleurs dus aux atmosphères explosives [AR 26/03/2003; PDF, 100 KB]
Section 11: Cuissons des briques
Section 12: Boulangeries et pâtisseries
Section 13: Magasins
Section 14: Couperies de poils
Chapitre V: Chantiers temporaires ou mobiles [AR 25/01/2001; PDF, 506 KB]
Chapitre VI: Travaux en milieux hyperbares [AR 23/12/2003; PDF, 63 KB]

TITRE IV: FACTEURS D'ENVIRONNEMENTS ET AGENTS PHYSIQUES

Chapitre I: Ventilation des locaux de travail
Chapitre II: Ambiances thermiques [AR 04/06/2012; PDF, 258 KB]
Chapitre III: Ambiances sonores [AR 16/01/2006; PDF, 56 KB]
Chapitre IV: Vibrations [AR 07/07/2005; PDF, 131 KB]
Chapitre V: Rayonnements optiques artificiels [AR 22/04/2010; PDF, 305 KB]
Chapitre VI: Rayonnements non ionisants
Chapitre VII: Rayonnements ionisants [AR 25/04/1997; PDF, 104 KB]

TITRE V: AGENTS CHIMIQUES, CANCERIGENES, MUTAGENES ET BIOLOGIQUES

Chapitre I: Agents chimiques [AR 11/03/2002; PDF, 326 KB]
Chapitre II: Agents cancérigènes et mutagènes [AR 02/12/1993; PDF, 60 KB]
Chapitre III: Agents biologiques [AR 04/08/1996; PDF, 201 KB]
Chapitre IV: Dispositions particulières concernant l'amiante [AR 16/03/2006; PDF, 133 KB]

TITRE VI: EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Chapitre I: Dispositions générales [AR 12/08/1993; PDF, 97 KB]
Chapitre II: Dispositions spécifiques
Section I: Ecrans de visualisation [AR 27/08/1993; PDF, 71 KB]
Section II: Equipements de travail mobiles [AR 04/05/1999; PDF, 87 KB]
Section III: Equipements de travail servant au levage de charges [AR 04/05/1999; PDF, 24 KB]
Section V: Equipements de travail pour des travaux temporaires en hauteur [AR 31/08/2005; PDF, 45 KB]

TITRE VII: PROTECTION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

Chapitre I: Vêtements de travail [A.R. 06/07/2004; PDF, 13 KB]
Chapitre II: Equipements de protection individuelle [A.R. 13/06/2005; PDF, 120 KB]
Chapitre III: Equipements de protection collective [A.R. 30/08/2013; PDF, 42 KB]

TITRE VIII: CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS ET SITUATIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES

Chapitre I: Protection de la maternité [AR 02/05/1995; PDF, 88 KB]
Chapitre II: Jeunes au travail [AR 03/05/1999; PDF, 40 KB]
Chapitre III: Stagiaires [AR 21/09/2004; PDF, 31 KB]
Chapitre IV: Travailleurs intérimaires [AR 15/12/2010; PDF, 45 KB]
Chapitre V: Travailleurs chargés de la manutention manuelle de charges [AR 12/08/1993; PDF, 59 KB]
Chapitre VI [abrogé par AR 17/5/2007 (PDF, 60 KB)]: Mesures spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail [AR 11/07/2002; PDF, 45 KB]
Chapitre VII: Travailleurs de nuit et travailleurs postés [AR 16/07/2004; PDF, 79 KB]

b) Règlement général pour la protection du travail

Le RGPT est le recueil des arrêtés d'exécution qui ont vu le jour entre 1947 et 1993.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1964

TITRE Ibis:

Champ d'application [art. 28; PDF, 148 KB]

TITRE II: Dispositions générales concernant l'hygiène du travail ainsi que la sécurité et la santé des travailleurs

Chapitre I: Dispositions relatives à la sécurité des travailleurs

Section I: Protection contre les atteintes des machines et des organes mécaniques [art. 29 à 38; PDF, 16 KB]
Section IV: Manœuvres, transports et mise en dépôt d'objets à l'intérieur de l'établissement [art. 44 à 51bis; PDF, 45 KB]
Section V: Précautions contre les incendies, les explosions et les dégagements accidentels de gaz nocifs ou inflammables [art. 52; PDF, 68 KB]
Section VI: Travaux dans les endroits susceptibles de contenir des gaz dangereux [art. 53; PDF, 28 KB]
Section VII: Précautions à prendre pendant le repos des travailleurs [art. 54; PDF, 15 KB]
Section IX: Travailleurs occupés isolément [art. 54ter; PDF, 13 KB]

Chapitre III: Dispositions relatives à la santé des travailleurs

Section II: Lutte contre les nuisances

Sous-section I: Mesures de prévention contre les nuisances [art. 148decies; PDF, 34 KB]

TITRE III: Dispositions particulières applicables dans certaines industries

Chapitre I: Appareils, installations et procédés de travail communs à diverses industries

Section II: Appareils de levage

Champ d'application - définitions [art. 267; PDF, 29 KB]

I. Prescriptions générales relatives aux engins de levage [art. 268; PDF, 18 KB]

II. Prescriptions particulières

A. Prescriptions particulières relatives aux engins de levage [art. 269; PDF, 30 KB]
B. Prescriptions particulières relatives aux élévateurs à plate-forme mobile [art. 269bis; PDF, 20 KB]
C. Prescriptions particulières relatives aux ascenseurs autres que les paternosters et ascenseurs de chantier, aux monte-charge et aux ascenseurs industriels [art. 270; PDF, 98 KB]
D. Prescriptions particulières relatives aux ascenseurs, monte-charge et ascenseurs industriels hydrauliques [art. 271; PDF, 36 KB]
E. Prescriptions particulières relatives aux ascenseurs de chantier [art. 272; PDF, 29 KB]
F. Prescriptions particulières relatives aux monte-matériaux [art. 273; PDF, 28 KB]

III. Précautions à prendre au cours des manœuvres pour assurer la sécurité des personnes [abrogé]

IV. Prescriptions particulières concernant les appareils pour le transport des personnes [art. 278; PDF, 15 KB]

V. Entretien [abrogé]

VI. La réception avant la mise en service et visites [art. 280 à 281quater; PDF, 19 KB]

VII. Prescriptions concernant les chemins de fer aériens [art. 282 à 283; PDF, 15 KB]

Section IIbis: Ponts élévateurs [art. 283bis; PDF, 23 KB]

Section III: Procédés de travail par pulvérisation pneumatique. Récipients à gaz comprimés, liquéfiés ou dissous

§ 4. - Application de peinture ou enduits [art. 341bis à 348; PDF, 22 KB]

§ 5. - Récipients à gaz comprimés, liquéfiés ou dissous [art. 349 à 363; PDF, 34 KB]

§ 6. - Gaz liquéfiés - chargement et déchargement de camions-citernes, wagons-citernes et conteneurs-citernes [art. 363bis; PDF, 33 KB]

Chapitre II: Mesures spéciales applicables à certaines industries

Section III: A. Travaux de construction et d'entretien [art. 433bis à 468; PDF,163 KB]

Section VII: Industrie du transport [art. 525 à 550; PDF, 59 KB]

Section IX: Entreprises commerciales : § 1. Garages d'automobiles [art. 565 à 574ter; PDF, 24 KB]

c) Prévention des accidents majeurs

Un accident majeur est un événement tel qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure résultant de développements incontrôlés survenus au cours de l'exploitation d'un établissement couvert par le présent accord de coopération, entraînant pour la santé humaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, et/ou pour l'environnement, un danger grave, immédiat ou différé, et faisant intervenir une ou plusieurs substances dangereuses.

Au niveau européen, une législation spécifique, appelée la directive Seveso, a été introduite afin de prévenir de tels accidents majeurs. Via les liens ci-dessous, vous trouverez plus d'informations sur cette législation et sa transposition en Belgique. Vous trouverez également des informations sur les entreprises tombant sous cette réglementation en Belgique, appelées entreprises Seveso, et sur comment l'on contrôle si ces entreprises respectent la réglementation.

Au sein de la Direction générale du Contrôle du Bien-Être au Travail, la Division du contrôle des risques chimiques est chargée de la surveillance des entreprises Seveso belges.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/drc.aspx

- Explications sur la directive Seveso III 2012/18
- Explication sur la réglementation prévention accidents majeurs
- Les services publics Seveso en Belgique
- Le système d'inspection
- Entreprises Seveso Belges
- Lettre d'information prévention des accidents majeurs
- Présentations sur la prévention des accidents majeurs
- Sites web avec des informations utiles

1.3.3 Le Ministre de l'emploi et le Ministre de l'économie ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST

Dans chaque entreprise, l'électricité est une source potentielle de risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Les installations électriques sont soumises à des règlements et contrôles stricts. Mais une information et une formation pertinentes font également partie des mesures de prévention.

Le Règlement général des Installations électriques (RGIE) est d'application selon l'arrêté royal du 10.03.1981 où le Règlement général des Installations électriques est déclaré obligatoire pour les installations domestiques et certaines lignes de transport et pour la répartition de l'énergie électrique (M.B. 29 avril 1981; err. M.B. 1 septembre 1981) et selon l'arrêté royal modifiant le Règlement général sur les installations électriques et le rendant obligatoire dans les établissements classés comme dangereux, insalubres ou incommodes ainsi que dans ceux visés à l'article 28 du Règlement général pour la protection du travail (M.B. 30 septembre 1981).

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=593

a) Installations électriques et RGIE

- Le contrôle périodique d'une cabine à haute tension effectué par un travailleur occupé isolément
- Le Règlement général des Installations électriques (RGIE)
- Risques contre lesquels il faut protéger
- Explication spécifique
- Avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail
- Renseignements complémentaires

b) Réglementation apparentée

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=640

- Sécurité des produits et des services

Le Code de Droit économique du 28 février 2013, Livre IX Sécurité des Produits et des Services détermine le cadre général pour la réglementation de la fabrication de tous types

d'appareils et machines et constitue la base légale d'une vingtaine d'arrêtés royaux dans lesquels sont fixées les exigences et les procédures de sécurité concrètes. Cette législation a un impact plus économique, car elle réglemente la mise sur le marché de ces produits. Vu que la mise sur le marché de produits ou de services sûrs a pour conséquence que le risque est éliminé à la source, cette législation profite au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

1.3.4 Le Ministre de l'emploi et le Ministre de la santé publique ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=640

- Des normes de produits ayant pour but la protection des travailleurs

La loi du 21 décembre 1998 relative aux normes de produits ayant pour but la promotion de modes de production et de consommation durables et la protection de l'environnement, de la santé et des travailleurs rend entre autres les dispositions du règlement REACH auxquelles une infraction peut être commise par un employeur, passible d'une peine. De cette façon les sanctions pénales prévues par cette loi pour les infractions au règlement REACH s'appliquent également sur le lieu de travail, où les obligations du règlement REACH ne sont pas respectées par les employeurs.

A cet effet la loi prévoit la désignation des fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi sur les lieux de travail.

Cette loi constitue également la base légale de l'AR du 27 mai 2014 relatif à la mise sur le marché des substances manufacturées à l'état nanoparticulaire (M.B. 24 septembre 2014)

1.3.5 Le Ministre de l'emploi et le Ministre des affaires intérieures ont proposé les arrêtés royaux et lois suivants qui se réfèrent directement à la SST

a) Radiations ionisantes

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=612

- Explication sur l'arrêté royal du 25 avril 1997 concernant la protection des travailleurs contre les risques résultant des rayonnements ionisants
- Avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail
- Renseignements complémentaires

Explication sur l'arrêté royal du 25 avril 1997 concernant la protection des travailleurs contre les risques résultant des rayonnements ionisants

Cet arrêté royal transpose en droit belge la Directive européenne 90/641/Euratom du Conseil des Communautés européennes du 4 décembre 1990 concernant la protection opérationnelle

des travailleurs extérieurs exposés à un risque de rayonnements ionisants au cours de leur intervention en zone contrôlée.

Pour la définition de la zone surveillée et contrôlée, il y a lieu de se référer aux prescriptions de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 sur l'application de la loi du 15 avril 1994 relatives à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire.

La directive et l'arrêté royal du 25 avril 1997 ont pour objet d'assurer, dans tous les pays membres, la même protection aux travailleurs extérieurs qu'aux travailleurs faisant partie du personnel de l'exploitant. Les travailleurs extérieurs exécutent, dans les zones contrôlées, des travaux spécifiques bien définis, par lesquels ils sont souvent exposés à des doses supérieures à celles reçues par les travailleurs de l'exploitant. A titre d'exemple, on peut citer les "jumpers"; c'est à dire des travailleurs exécutant, durant une très courte période des tâches définies dans un réacteur nucléaire.

Le moyen utilisé pour atteindre ce même niveau de protection, consiste dans l'utilisation d'un système uniforme (qui reste à préciser) assurant une protection optimale contre les radiations des travailleurs extérieurs. Ceci sous-entend l'existence d'un réseau automatisé.

En attendant un tel réseau, il y a lieu d'utiliser un réseau national actualisé ou un document individuel de protection radiologique qui sera remis à chaque travailleur.

L'arrêté royal va un peu plus loin que la directive puisqu'il reprend des prescriptions applicables aux travailleurs de l'exploitant. En somme, on a profité de l'occasion pour transposer dans le Code sur le bien-être au travail, des dispositions précédemment reprises dans le R.G.P.T.

Ensuite, il existe aussi la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relative à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire (M.B. 29 juillet 1994) donnant exécution à l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants (M.B. 30 août 2001).

1.4 Conventions collectives de travail

Une convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et une ou plusieurs organisations patronales ou un ou plusieurs employeurs, fixant les relations individuelles et collectives de travail entre employeurs et travailleurs d'entreprises ou d'une branche d'activités et réglant les droits et devoirs des parties contractantes.

La CCT constitue une source de droit extrêmement importante dans le droit du travail. Bien que la teneur des conventions relève de la liberté contractante des partenaires sociaux, les dispositions contraires à des sources de droit de niveau supérieur (traités internationaux, décrets, lois, etc.) sont considérées comme nulles. La CCT interprofessionnelle ou sectorielle peut être déclarée généralement impérative, à la demande des partenaires contractants, par arrêté royal. Dans ce cas les dispositions s'appliquent pour tous les employeurs et travailleurs du pays ou du secteur.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=840

Les principales conventions collectives de travail relatives au bien-être conclues au Conseil national du Travail sont :

La CCT n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail

La CCT n° 100 du 1 avril 2009 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

La CCT n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise

On trouve un aperçu des CCT orientées sur la sécurité via une recherche avec « bien-être au travail » pour le titre et « sécurité » comme mot dans le texte du site Internet : http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708

Cela donne 27 résultats de recherche pour les sous-commissions paritaires suivantes :

- 102.09 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES CARRIERES DE CALCAIRE NON TAILLE ET DES FOURS A CHAUX, DES CARRIERES DE DOLOMIES ET DES FOURS A DOLOMIES DE TOUT LE TERRITOIRE DU ROYAUME
- 106.01 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES FABRIQUES DE CIMENT
- 106.02 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DU BETON
- 110 - COMMISSION PARITAIRE POUR L'ENTRETIEN DU TEXTILE
- 112 - COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE GARAGE
- 113.04 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES TUILERIES
- 114 - COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES BRIQUES
- 133 - COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES TABACS
- 142.01 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA RECUPERATION DE METAUX
- 149.02 - SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LA CARROSSERIE
- 308 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES SOCIETES DE PRETS HYPOTHECAIRES, D'EPARGNE ET DE CAPITALISATION

2 Harmonisation aux Normes internationales

Listez chaque **loi ou réglementation relative à la santé, l'agriculture, l'environnement, l'industrie, le transport, les normes en bâtiment, etc.** qui a un rapport avec la SST.

Listez les **Conventions ILO relatives à la SST** ratifiées par votre pays. Précisez s'il les a transposées dans une loi nationale ou s'il les utilise comme avis. Vous pouvez procéder en complétant le tableau suivant:

2.1 Normes internationales intégrées dans la législation et la pratique nationales

La loi sur le bien-être au travail et le Code du travail se basent sur la Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et sur plusieurs autres Directives (adoptées sur la base de l'article 16 de la Directive 89/391/CEE).

2.1.1 Taux de conformité aux Conventions ILO SST

Listez les Conventions ILO relatives à la SST ratifiées par votre pays. Précisez s'il les a transposées dans une loi nationale ou s'il les utilise comme avis.

Convention	Ratifiée	Dispositions intégrées dans la loi nationale	Dispositions utilisées comme avis	Intention de ratifier dans une future proche
Convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947	05/04/1957	Oui	-	-
Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail de 1947 (N° 81)	Non (1)	Non		
Convention sur la protection contre les radiations, 1960 (N° 115)	02/07/1965	Oui		
Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux, 1964 (n° 120)	17/05/1978	Oui		
Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (N° 121)	22/04/1970	Oui		
Convention sur l'inspection du travail (Agriculture), 1969 (N° 129)	08/09/1997	Oui		
Convention sur le cancer professionnel, 1974 (N° 139)	11/10/1996	Oui		
Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (N° 148)	01/06/1994	Oui		
Convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 (N° 152)	Non (2)	Non	Oui	Non
Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (N° 155)	28/02/2011	Oui		
Protocole de 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé	Non (3)	Non		Oui

des travailleurs, 1981 (N° 155)				
Convention sur les services de santé au travail, 1985 (N° 161)	28/02/2011	Oui		
Convention sur l'amiante, 1986 (N° 162)	11/10/1996	Oui		
Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (N° 167)	Non (4)	Non	Oui	Oui
Convention sur les produits chimiques, 1990 (N° 170)	Non (5)	Non	Oui	Oui
Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (N° 174)	09/06/2004	Oui		
Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (N° 176)	02/10/2012	Oui		
Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (N° 184)	Non (6)	Non	Oui	Oui
Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (N° 187)	Non (7)	Non	Oui	Oui

(1) La demande de ratification de ce protocole a été soumise.

(2) Pour le moment, certaines dispositions relatives au contrôle périodique des engins de levage posent problème, on tentera de résoudre cette situation lors de la réécriture de l'AR équipements de travail.

(3) Pour 2011, la Belgique ne pouvait pas ratifier ce protocole, faisant partie de la Convention n° 155. En effet, la Convention n° 155 n'a été ratifiée que le 28 février 2011.

(4) (5) (6) (7) La procédure de ratification est en cours.

2.1.2 Taux de conformité aux Recommandations ILO SST

Fournissez des informations relatives à l'utilisation des **Recommandations ILO SST** par les autorités nationales compétentes, les employeurs et les organisations syndicales. Vous pouvez procéder en complétant la liste suivante:

Recommandation	Utilisée par les autorités nationales	Utilisée par les employeurs	Utilisée par les organisations syndicales
Recommandation sur l'inspection du travail, 1947 (N° 81)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 (N° 82)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953 (N° 97)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur les services sociaux, 1956 (N° 102)	Oui	Oui	Oui

Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960 (N° 114)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur le logement des travailleurs, 1961 (N° 115)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 (N° 120)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (N° 121)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (N° 133)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur le cancer professionnel, 1974 (N° 147)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (N° 156)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 (N° 160)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (N° 164)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur les services de santé au travail, 1985 (N° 171)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur l'amiante, 1986 (N° 172)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (N° 175)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur les produits chimiques, 1990 (N° 177)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (N° 181)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (N° 183)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (N° 192)[1]	Non	Non	Non
Recommandations sur la liste des maladies professionnelles, 2002 (N° 194)	Oui	Oui	Oui
Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (N° 197)[2]	Oui	Oui	Oui

[1] Dans l'attente de la ratification de la Convention relative à la sécurité et à la santé dans l'agriculture, 2001 (N° 184)

[2] En exécution du Profil national pour la Sécurité et la Santé au travail pour la Belgique

2.1.3 Taux de conformité aux Directives UE

Directives UE (et leurs amendements individuels)	Exigences transposées totalement	Transposées partiellement	Exigences utilisées comme avis	Intention de transposer dans un futur proche
Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail	X			
Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les **lieux de travail** (première directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2009/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour **l'utilisation** par les travailleurs au travail **d'équipements de travail** (deuxième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE – codification de la directive 89/655/CEE, telle que modifiée par les directives 95/63/CE et 2001/45/CE)	X			
Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour **l'utilisation** par les travailleurs au travail **d'équipements de protection individuelle** (troisième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 90/269/CEE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la **manutention manuelle de charges** comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (quatrième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			

Directives UE (et leurs amendements individuels)	Exigences transposées totalement	Transposées partiellement	Exigences utilisées comme avis	Intention de transposer dans un futur proche
Directive 90/270/CEE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des **équipements à écran de visualisation** (cinquième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil, du 29 avril 2004, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des **agents cancérigènes ou mutagènes** au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil) (version codifiée) – Codification de la directive 90/394/CEE	X			
Directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 septembre 2000, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des **agents biologiques** au travail (septième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) - Codification de la directive 90/679/CEE	X			
Directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une **relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire**	X			
Directive 92/29/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure **assistance médicale à bord des navires**	X			
Directive 92/57/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les **chantiers temporaires ou mobiles** (huitième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			

Directives UE (et leurs amendements individuels)	Exigences transposées totalement	Transposées partiellement	Exigences utilisées comme avis	Intention de transposer dans un futur proche
Directive 92/58/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales pour la **signalisation de sécurité et/ou de santé** au travail (neuvième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des **travailleuses enceintes**, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 92/91/CEE du Conseil du 3 novembre 1992 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des **industries extractives par forage** (onzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 92/104/CEE du Conseil du 3 décembre 1992 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des **industries extractives à ciel ouvert ou souterraines** (douzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 93/103/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des **navires de pêche** (treizième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des **jeunes** au travail	X			

Directives UE (et leurs amendements individuels)	Exigences transposées totalement	Transposées partiellement	Exigences utilisées comme avis	Intention de transposer dans un futur proche
Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des **agents chimiques** sur le lieu de travail (quatorzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 1999/92/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1999, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au **risque d'atmosphères explosives** (quinzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil, du 25 juin 2002, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **agents physiques (vibrations)** (seizième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil, du 6 février 2003, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **agents physiques (bruit)** (dix-septième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2006/25/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2006, relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **agents physiques (rayonnements optiques artificiels)** (dix-neuvième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE)	X			
Directive 2009/148/CE du Parlement européen et du Conseil, du 30 novembre 2009 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une **exposition à l'amiante** pendant le travail (Codification de la directive 83/477/CEE, telle que modifiée par les directives 91/382/CEE et 2003/18/CE)	X			

Directive 2012/18/UE du Parlement européen et du Conseil du 4 juillet 2012 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des **substances dangereuses**, modifiant puis abrogeant la directive 96/82/CE du Conseil	En attente			X
Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux **agents physiques (champs électromagnétiques)** (vingtième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) et abrogeant la directive 2004/40/CE	Transposée pour 2016			X
Directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives 92/58/CEE, 92/85/ CEE, 94/33/CE et 98/24/CE du Conseil et la Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil, afin de les aligner sur **le Règlement (CE) n° 1272/2008** relatif à **la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.**	Sera transposée en juin 2015			X

Source: Rapport de mise en œuvre pratique à établir par les états membres en ce qui concerne la directive 89/391/CEE, ses directives particulières et les directives 2009/148/CE, 91/383/CEE, 92/29/CEE et 94/33/CE, et questionnaire dont cette structure est assortie (2013, Belgique)

B. Cadre réglementaire national : normes techniques SST, lignes directrices et systèmes de management

Fournissez des informations sur l'implémentation des **systèmes de management SST** au niveau de l'entreprise et toute action réglementaire nationale ou promotionnelle en vue de l'application de ces systèmes, en ce compris les stimulants.
Indiquez quels Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) sont ou ont été utilisés comme base pour une action dans ce domaine. Mentionnez si une certification des systèmes de management SST a été introduite. Si tel est le cas, notez les détails et décrivez le rapport avec le système général d'évaluation de conformité de la sécurité.
Fournissez des informations sur les **normes techniques** utilisées ou appliquées, soit sur la base de réglementations existantes soit sur base volontaire. Indiquez le type et la source de chaque norme (p.ex. institution nationale spécialisée, industrie). Fournissez des exemples et expliquez leur rapport avec les systèmes réglementaires s'il y en a.
Fournissez des informations sur l'utilisation des **Codes de bonne pratique ILO** par les autorités nationales compétentes, les employeurs et les organisations syndicales. Vous pouvez procéder en complétant le tableau suivant:

1 Implémentation des systèmes de management SST

1.1 Audit

Un audit du bien-être au travail est réalisé par différents services externes pour la prévention et la protection (SEPP) ou par des services internes de prévention et de protection (SIPP). Un système d'audit spécifique est appliqué par la direction des risques chimiques de l'inspection du travail. La liste des services externes agréés pour la prévention et la protection est disponible sur le site Internet :

http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=5040

Lors de la réalisation d'un audit de bien-être au travail, les SEPP pointent les priorités, la détection des non-conformités à la loi ou pas non conformités qui jouent un rôle dans l'obtention d'un certificat VCA ou OHSAS 18000-label.

Aussi Prebes, l'association professionnelle des conseillers en prévention (Nl) a conçu un outil pour les PME, voir site Internet : https://osha.europa.eu/data/case-studies/workshop-on-risk-assessment-for-smes.

En vue de la prévention des accidents majeurs, le Système d'Evaluation Métatechnique (SEM) a été conçu comme outil d'audit. La dernière nouvelle concernant cet audit se trouve sur le site Internet: http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=16006

1.2 Lignes directrices ILO et systèmes de management SST (ILO-OSH 2001)

Les systèmes de management SST sont parfois utilisés en Belgique par certaines entreprises ou institutions publiques ; pour la certification voir par exemple sur le lien suivant de DNV business assurance:

http://www.dnvba.com/fr/Certification/Systemes-de-Management/Pages/default.aspx

1.3 Lien avec le système général d'évaluation de la conformité sécurité et la Stratégie SOBANE

La situation de l'évaluation des risques en Belgique est expliquée sur le site suivant : http://www.beswic.be/fr/campaigns/hw2008-2009/risk_belgium?searchterm=dynamisch%20risicobeheersingsysteem&set_language=fr

Le SPF ETCS, DG Humanisation du Travail a fait développer la stratégie SOBANE comme méthode participative d'analyse des risques.

SOBANE

La stratégie **SOBANE** de gestion des risques professionnels a été développée pour aider à mettre en place une gestion dynamique et efficace des risques. Elle comporte quatre niveaux d'intervention : Dépistage (**S**creening), **OB**servation, **An**alyse et **E**xpertise.

Sur le site Internet http://www.sobane.be/fr/home.aspx vous trouverez de la documentation et des outils pour appliquer la stratégie Sobane. Vous pouvez également y commander des publications qui ont été publiées par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

2 Information basée sur les normes techniques

Le NBN - Bureau de Normalisation - est l'organisme national belge responsable de la réalisation et publication des normes en Belgique. Le site Internet est : http://www.nbn.be/FR/nbnenbref.html

Le Code de droit économique du 28 février 2013, LIVRE VIII. – Qualité des produits et des services, titre I, Normalisation prévoit un organisme public doté de la personnalité juridique: le NBN.

Le NBN représente la Belgique au niveau européen, comme membre du Comité Européen de Normalisation (CEN) et au niveau mondial, comme membre de l'Organisation Internationale de Normalisation (ISO). Il défend également la normalisation relative à la sécurité et la santé sur les lieux du travail.

3 Information basée sur l'exécution des codes de bonne pratique ILO

Code de bonne pratique ILO	Utilisé par les autorités nationales	Utilisé par les employeurs	Utilisé par les organisations syndicales
Exposition professionnelle à des substances nocives en suspension dans l'air, 1980	Oui	Oui	Oui
Sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1984	Oui	Oui	Oui
Sécurité et santé dans les mines de charbon, 1986	Pas d'application	Pas d'application	Pas d'application
Radiation-protection des travailleurs (rayonnements ionisants), 1987	Oui	Oui	Oui
Sécurité, santé et conditions de travail dans les transferts de technologie aux pays en développement, 1988	Oui	Oui	Oui
La sécurité et la santé dans les mines à ciel ouvert, 1991	Pas d'application	Pas d'application	Pas d'application

Prévention des accidents industriels majeurs, 1991	Oui	Oui	Oui
Sécurité et santé dans la construction, 1992	Oui	Oui	Oui
Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs, 1992	Oui	Oui	Oui
Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1993	Oui	Oui	Oui
Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 1996	Oui	Oui	Oui
Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail, 1996	Oui	Oui	Oui
Protection des données personnelles des travailleurs, 1997	Oui	Oui	Oui
Sécurité et santé dans les travaux forestiers, 1998	Oui	Oui	Oui
Sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier), 2001	Oui	Oui	Oui
VIH/SIDA et le monde du travail, 2001	Oui	Oui	Oui
La sécurité et la santé dans les industries de métaux non ferreux, 2003	Oui	Oui	Oui
Sécurité et santé dans les ports, 2003	Oui	Oui	Oui
La sécurité et la santé dans l'industrie du fer et de l'acier, 2005	Oui	Oui	Oui
La sécurité et la santé dans les mines de charbon souterraines, 2006	Pas d'application	Pas d'application	Pas d'application
La sécurité et la santé dans l'agriculture, 2011	Oui	Oui	Oui
La sécurité et la santé dans l'utilisation des machines, 2012	Oui	Oui	Oui

C. Autorités nationales compétentes

Nommez la/les autorité(s), le/les organisme(s) responsable(s) de la sécurité et de la santé au travail dans votre pays. Si possible, donnez également des données de ressources humaines et économiques (p.ex. nombre des membres du personnel, les enveloppes budgétaires) pour chaque système, agence, autorité compétente ou organisme.

La Constitution garantit les droits économiques, sociaux et éducationnels fondamentaux pour toute personne vivant en Belgique. La réalisation de ces droits fondamentaux est assurée par l'Etat (national/fédéral), les autorités régionales et locales (municipales). Du point de vue de la politique sociale, le droit à une large protection sociale est l'un des droits fondamentaux. La protection sociale consiste entre autres en la politique sociale préventive et la politique de santé, les services de bien-être social et de santé, ainsi qu'une assurance maladie et chômage et des prestations de vieillesse et d'autres prestations.

L'objectif de la protection sociale est de garantir l'environnement de travail et de vie de la population, de garantir de bonnes normes de santé et de capacité de travail et des revenus suffisants, des services et la sécurité sociale à différentes étapes de la vie. Pratiquement chaque ménage reçoit à un certain moment une certaine forme de transfert de revenus ou utilisent les services sociaux et sanitaires. Le système de protection sociale belge est structuré conformément aux principes d'universalité et d'équité.

Les rôles des Ministres de l'Emploi, de la Santé publique, des Affaires sociales et de l'Economique dans la SST sont expliqués dans ce qui suit.

1 Le Ministre de l'Emploi, le Ministre de la Santé publique et des Affaires sociales

Le Ministre de l'Emploi et le Ministre de la Santé publique sont responsables du développement des services sociaux et sanitaires et de l'amélioration des conditions de vie de la population au moyen de politiques de prévention sociale et de santé. Le Ministre de l'Emploi supervise les activités des autorités relatives à la sécurité et la santé au travail et rédige la législation relative à la sécurité et la santé au travail et contrôle son implémentation, coordonne la recherche et la collaboration internationale dans le domaine de la protection sociale en général (avec son collègue des affaires sociales), et dans la sécurité et la santé au travail en particulier.

2 Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale

Le **Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale** (SPF ETCS: le ministère fédéral de l'emploi) promeut et facilite également les fonctions des marchés du travail et l'intégration des migrants sur le marché du travail belge. La ministre de l'Emploi élabore, en collaboration bipartite, la législation la plus centrale sur le travail.

La **Direction générale Humanisation du travail** (DG HUT) du SPF ETCS est responsable du développement de la législation et de la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail, de la coordination de la concertation sociale, de la sensibilisation et de la communication relative à la politique SST, de la coordination de la recherche sur la sécurité et la santé au travail et de la promotion de la recherche d'information. La DG HUT tente d'influencer le comportement des acteurs des entreprises et des institutions et ainsi l'environnement de travail en vue d'améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail des travailleurs, ainsi que la productivité du travail. La DG HUT travaille en étroite collaboration avec les organisations du marché du

travail, les employeurs et les organisations syndicales. La DG HUT se concentre sur le développement d'instructions multiples, de guides et de services d'information.

La DG HUT est aussi responsable du développement de la législation sur les services de la prévention et de la protection au travail. Elle rédige également les stratégies pour les services de la prévention et de la protection au travail et assure le secrétariat du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, un organe bipartite. Voir aussi le lien suivant :
http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=332

Le **Direction générale Contrôle du bien-être au travail** (DG CBE) est l'inspection du travail pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail des travailleurs. Elle regroupe les anciennes inspections technique et médicale. Sa mission est d'assurer, dans le secteur privé comme dans le secteur public, le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression. Voir aussi le lien suivant : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=834

Vous trouverez l'organigramme du SPF ETCS à la figure 3. Au-dessus de l'organigramme, se trouve le **Comité de direction** qui est dirigé par le Président du Comité de direction.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/default.aspx?id=242

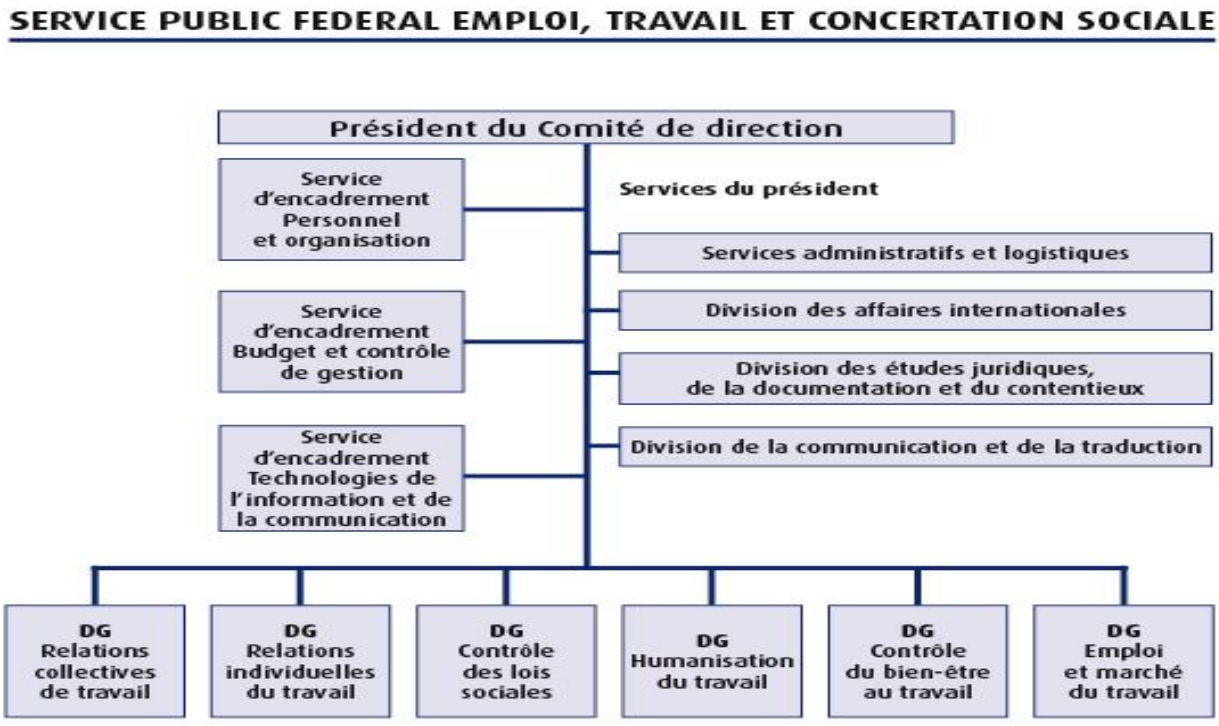


Figure 3: Organigramme SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

Outre le SPF ETCS qui s'occupe de la prévention des accidents de travail et les maladies professionnelles, les institutions chargées de leur réparation sont constituées dans des Fonds publics gérés par des comités de gestion bipartites. Le **Fonds des Accidents du travail** et le **Fonds des Maladies professionnelles** relèvent de la responsabilité du ministre des Affaires sociales. Les deux Fonds rédigent et développent la législation pour la protection en assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles et les indemnités des

travailleurs et partiellement son application. La législation sur l'assurance accident est aussi et même principalement implémentée par les Institutions d'assurance accidents privées.

Site Internet de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique :
http://www.health.belgium.be/eportal/Aboutus/ourministers/MinisterofPublicHealth/index.htm?fodnlang=fr#.Uq2K7eJqH-4

Site Internet du Fonds des Accidents du travail : http://www.fao.fgov.be/site_fr/home.html
Site Internet du Fonds des Maladies professionnelles :
http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=fr&target=citizen#/home

Le **Conseil national du travail** est un organe bipartite qui donne des avis au gouvernement sur des questions relevant du droit du travail et en partie de la sécurité sociale. Il s'agit entre autres de la législation concernant le temps de travail, la réglementation du travail, le salaire et en partie la sécurité et la santé au travail, notamment lorsqu'il s'agit de matières qui dépassent la compétence du seul Ministre de l'Emploi ou pour des questions politiques de portée générale. La principale institution de concertation sociale dans la matière de la sécurité et de la santé au travail est toutefois le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Le site Internet est : http://www.cnt-nar.be/Qui-sommes-nous.htm

Le **Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail** a remplacé en 1999 le Conseil supérieur pour la sécurité, la santé et l'embellissement des lieux de travail. Le Conseil supérieur PPT a été réformé en 2006 de sorte que le Conseil comprend maintenant aussi toutes les commissions d'agréments qui sont comprises dans la réglementation sur le bien-être au travail et au sein desquelles les partenaires sociaux sont représentés.

Le Conseil supérieur a avant tout la mission de donner un avis sur demande concernant les mesures relatives aux domaines décrits dans la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cependant, le Conseil supérieur peut également discuter de son propre chef de problèmes à ce sujet et remettre un avis.

Ensuite, il remet également un avis sur les rapports annuels qui sont rédigés par la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail ou la Direction générale Humanisation du Travail.

Il remet également un avis sur les rapports qui sont rédigés par l'administration pour la Commission de l'Union européenne concernant l'exécution pratique des directives sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et est informé des activités de l'Union européenne en la matière.

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=577

D. Mécanismes en vue de garantir la conformité

Décrivez tous les types de mécanismes et les systèmes de contrôle public pour garantir la conformité aux lois et réglementations SST nationales. Alors que cela va clairement identifier des inspections du travail et SST, il peut y avoir d'autres organismes de surveillance et de contrôle. Si tel est le cas, identifiez l'organisme et la sphère d'activité sous contrôle (soins de santé, substances chimiques, transport, construction, mines, équipement technique etc.).
Listez et décrivez chaque système d'inspection qui joue un rôle significatif dans l'application des lois et réglementations SST nationales (comme les inspections du travail ou la médecine du travail). Mentionnez qui est responsable de l'inspection du travail : p.ex. le ministre de l'Emploi ou d'autres ministres.

1 Cadre organisationnel et mécanismes d'implémentation de la loi

1.1 Autorités responsables de la sécurité et de la santé au travail

Conformément à la Convention n° 81 de l'OIT et la Loi bien-être au travail, le gouvernement est tenu de faire contrôler l'état des connaissances en matière de SST et a en concertation avec les employeurs et les travailleurs, dans ses responsabilités, de déterminer, de suggérer et parfois de réévaluer la politique SST et d'encourager l'harmonisation de toutes les lois pertinentes en vue de promouvoir la SST. Dans cet objectif, le gouvernement belge a créé un organe bipartite, le **Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail** dont les membres ayant un vote délibératif sont des représentants des organisations représentatives des employeurs et des syndicats, d'autres membres relèvent des institutions publiques ou représentent d'autres organismes actifs dans le domaine SST.

Le bien-être au travail est de la responsabilité politique du ministre de l'Emploi et partiellement pour ce qui concerne la mise sur le marché de produits, de substances et de services du ministre de l'Economie et du ministre de la santé publique. Conformément à la Loi bien-être au travail, le ministre de l'Emploi est responsable de l'élaboration des réglementations relatives à la SST, du contrôle de la SST dans la pratique, de la formulation de mesures et d'activités d'encouragement en vue de promouvoir la SST.

2 Implémentation de la législation SST

2.1 Direction générale Contrôle du bien-être au travail

Le SPF ETCS contient la **Direction générale Contrôle du bien-être au travail** (DG CBE) qui est l'inspection du travail pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail des travailleurs.

Cette administration est responsable de l'inspection dans tous les secteurs privés et publics. Les inspecteurs sont responsables de l'inspection et ont leur bureau dans chaque direction régionale, au total il y a 8 directions régionales dans le pays. Chaque direction régionale compte son inspecteur-directeur en chef. Tous les inspecteurs-directeurs en chef sont, à leur tour, responsables envers l'Inspecteur général.

Moyens humains[3]

Capacité en personnel

INSPECTEURS ET CHEFS DE SERVICE								
	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Total Inspecteurs ETP	181,4	185,8	188,5	183,5	189,1	183,1	179,1	169,1
Services centraux (management)	10	9	9	10	10	9	7	6
Division contrôle régional	145,0	150,4	148,1	145,1	148,7	144,7	145,5	137,7
West-Vlaanderen	11,8	14,8	13,8	14,6	13,6	14,6	14,6	12,6
Oost-Vlaanderen	15,5	13,5	12,8	11,5	12,3	15,3	14,5	14,5
Antwerpen	18,8	19,8	19,8	18,8	19,8	18,8	20,8	18,8
Limburg - Vlaams Brabant	28	28	28	28,8	25,8	22,8	23,6	23,6
Brussel – Bruxelles	12,6	15,6	15,6	15,6	18,4	17,4	16,2	17,4
Hainaut	19,5	18,5	18,5	19	20	18	21	20
Namur - Luxembourg – Brabant-wallon	18,8	21,8	20,8	19	20	20	19	17
Liège	20	18,8	18,8	17,8	18,8	17,8	15,8	13,8
Division contrôle des risques chimiques	26,4	26,4	31,4	28,4	30,4	29,4	27,4	25,4
Contrôle de la prévention des accidents majeurs	18,4	18,4	18,4	16,4	18,4	17,4	17,4	16,4
Laboratoire de toxicologie industrielle	8	8	13	12	12	12	10,0	9,0
TOTAL COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS ETP								
	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Total Collaborateurs Administratifs ETP	62,5	61,5	60,0	54,0	53,1	54,1	51,1	45,6
Services centraux	15,3	14,3	13,3	13,5	12	11	10,2	8,9
Division contrôle régional	42,6	42,6	42,1	36,9	36,5	38,5	36,3	33,1
West-Vlaanderen	4,4	4,4	4,4	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Oost-Vlaanderen	3,8	3,8	3,8	3,3	3,1	3,1	2,6	4,6
Antwerpen	4,5	4,5	4	5	4	4	5	4,0
Limburg - Vlaams Brabant	8,1	8,1	8,1	6,4	6,2	7,2	5,7	4,5
Brussel – Bruxelles	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	4,1	4,1

[3] Rapports annuel DG CBE

Hainaut	7,5	7,5	7,5	6	6	7	6	4,0
Namur - Luxembourg – Brabant-wallon	5	5	5	4	5	5	5	4,0
Liège	6	6	6	5	5	5	4	4,0
Division contrôle des risques chimiques	4,6	4,6	4,6	3,6	4,6	4,6	4,6	3,6
Contrôle de la prévention des accidents majeurs	2,8	2,8	2,8	1,8	2,8	2,8	2,8	2,8
Laboratoire de toxicologie industrielle	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	0,8
TOTAL COLLABORATEURS ETP CBE								
	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Total ETP	243,9	248,0	248,5	237,5	242,2	237,2	230,2	214,7
Services centraux	25,3	23,3	22,3	23,5	22	20	17,2	14,9
Division contrôle régional	187,6	193,0	190,2	182,0	185,2	183,2	181,8	170,8
West-Vlaanderen	16,2	19,2	18,2	18,5	17,5	18,5	18,5	16,5
Oost-Vlaanderen	19,3	17,3	16,6	14,8	15,4	18,4	17,1	19,1
Antwerpen	23,3	24,3	23,8	23,8	23,8	22,8	25,8	22,8
Limburg - Vlaams Brabant	36,1	36,1	36,1	35,2	32	30	29,3	28,1
Brussel – Bruxelles	15,9	18,9	18,9	18,9	21,7	20,7	20,3	21,5
Hainaut	27	26	26	25	26	25	27	24
Namur - Luxembourg – Brabant-wallon	23,8	26,8	25,8	23	25	25	24	21
Liège	26	24,8	24,8	22,8	23,8	22,8	19,8	17,8
Division contrôle des risques chimiques	31	31	36	32	35	34	32	29
Contrôle de la prévention des accidents majeurs	21,2	21,2	21,2	18,2	21,2	20,2	20,2	19,2
Laboratoire de toxicologie industrielle	9,8	9,8	14,8	13,8	13,8	13,8	11,8	9,8
Nombre total des membres du personnel	257	262	262	249	254	250	245	225

NIVEAU D'EDUCATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES INSPECTEURS

Les personnes chargées du contrôle de l'implémentation de la loi et des autres réglementations SST peuvent avoir un niveau universitaire ou équivalent de master ou de bachelier et ils doivent avoir réussi l'examen professionnel d'inspecteur du travail.

POSSIBILITES DE FORMATION CONTINUE

Une formation formelle continue pour les inspecteurs existe en interne. Elle se fait lors de meetings et d'exposés variés et souvent lors de séminaires ou d'ateliers consacrés à des champs professionnels spécifiques.

ROLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'IMPLEMENTATION DE LA LOI

L'Inspection du travail est autorisée à initier des procédures administratives et à décider de l'élimination de manquements identifiés, à décider de l'interdiction de certaines pratiques des employeurs qui mettent en danger les vies et la santé des travailleurs, à décider de l'interdiction de l'utilisation de certaines machines et salles ou pièces, à décider de dresser un procès-verbal donnant lieu le cas échéant à une peine pénale ou à une amende pour certaines violations. Le rôle de l'inspection n'est, conformément à la Convention n°81 de l'OIT, pas limité à l'aspect répressif, mais implique notamment les rôles de conseiller et de communicateur.

A QUOI EST UTILISE L'ARGENT DES AMENDES

Cet argent revient au budget de l'Etat.

UNE PARTIE DE CET ARGENT EST-ELLE RESERVEE POUR LA SST

Non.

QUELS SONT LES PROBLEMES LES PLUS SERIEUX RENCONTRES PAR L'INSPECTION

Lorsque, durant l'inspection, un avertissement oral ou une conclusion stricte d'inspection est donné pour une rubrique, nous la considérons alors comme une rubrique avec une infraction constatée. En moyenne, cela a été le cas dans 42% des rubriques inspectées.
Les rubriques enregistrant un score plus élevé que cette moyenne sont :

- ET généraux (machines, achat et mise en service, instructions) 59%
- RGPT art. 52 (incendie), ATEX et substances inflammables 56%
- Contrôles et suivi des rapports de contrôle (SECT) 55%
- Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et biologiques 53%
- CTM et milieu hyperbare 51%
- Violence, harcèlement moral et sexuel 51%
- Electricité et installations électriques 50%
- Organisation de la politique du bien-être, ligne hiérarchique et système dynamique de gestion des risques 48%
- SIPP et collaboration SEPP 46%
- Travaux en hauteur (risque de chute) 43%

En ce qui concerne les entreprises Seveso, deux types d'inspection ont été menés ces dernières années, à savoir les inspections des contractants et les inspections des agents chimiques & REACH.

- Une constatation très importante dans les inspections des contractants reste le système de licence de travail du maître d'ouvrage (personnes responsables, délimitation concrète des risques, type de licence (travail dans la chaleur, espace clos, rupture de ligne, lockout/tagout, générale), utilisation des EPI au sein de l'entreprise du maître d'ouvrage, mais aussi pour les risques spécifiques du travail du contractant, durée de validité, renouvellement ou prolongation de la licence)

- Les principaux manquements qui ont été constatés pendant les inspections agents chimiques & REACH concernent l'information spécifique dans les feuilles d'information de sécurité et leur suivi, l'inventaire et l'analyse des risques, le contrôle des installations d'aspiration et le matériel utilisé en cas d'exposition accidentelle, le choix et l'utilisation des équipements de protection individuelle, le flux d'information, l'organisation et l'évaluation des mesures d'exposition et le monitoring biologique, les procédures et le traitement en cas d'incidents, l'implication du médecin du travail et l'ordre et la netteté.

Aussi le contrôle du fonctionnement du SEPP reste un point sur lequel travailler. L'inspecteur doit aujourd'hui surtout se baser sur les réponses et/ou les documents qu'il reçoit de l'employeur et ses constatations. En fait, il

devrait tester ses constatations auprès du SEPP, car pour certains éléments à contrôler, le SEPP dépend de la collaboration de l'employeur (ex. invitation CPPT, envoyer les travailleurs à la surveillance de la santé, dispenser les informations nécessaires pour remettre un avis expert,…).

Il faut ensuite tenir compte du fait que la DG CBE intervient souvent à titre réactif.
Cela veut dire que l'on se présente plus dans des entreprises où quelque chose ne se déroule pas correctement ou là où le bien-être au travail est problématique. Si la politique de prévention ou le climat de prévention n'est pas bon dans ces entreprises, la probabilité est également plus grande que le fonctionnement du SEPP dans ces entreprises soit aussi plus difficile. Conformément à l'art. 5, 2e paragraphe de la directive-cadre européenne 89/391, l'employeur conserve toutefois la responsabilité finale s'il fait appel aux services externes.

QUELS SONT LES PROJETS POUR 2014

Les campagnes de la DG CBE menées en 2014 :

- **Campagne de prévention des accidents du travail par glissades et trébuchements :**

voir http://www.beswic.be/fr/campaigns/campaign_glissant?set_language=fr

La campagne est orientée sur les secteurs suivants :

1) Production de nourriture
2) Industrie du travail du métal
3) Soins de santé
4) Horéca (hôtels, restaurants, catering)
5) Commerce de détail et de gros (stockage).

Dans le cadre de cette campagne du SLIC, la DG CBE a mené de juin à septembre 2014 une campagne d'inspection dans les institutions de soins de santé et les maisons de repos et de soins afin de contrôler les employeurs et le travailleurs de ce secteur et de les sensibiliser à la prévention des accidents du travail par glissades et trébuchements.

- **Campagne 'Sécurité Livraison':**
  voir http://www.beswic.be/fr/campaigns/safe_delivery?set_language=fr

Le 30 août 2012, le Comité national d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction, NAVB-CNAC Constructiv (CNAC), a lancé sa campagne 'Sécurité livraison'. La campagne vise à sensibiliser et à informer toutes les personnes dans le secteur de la construction sur les risques et mesures de prévention en rapport avec la livraison de matériaux de construction. De plus, la campagne veut promouvoir la collaboration entre les différentes parties (fabricants – commerçants – coordinateurs).

Le CNAC est l'instigateur de la campagne, avec ses partenaires sociaux et un grand nombre d'autres parties qui jouent un rôle important dans le bien-être dans la construction. Ensemble, ils vont se focaliser durant toute une année sur le déroulement en sécurité du processus de livraison et de manutention des matériaux, depuis le dépôt du négociant jusqu'au déplacement de ceux-ci sur le chantier par les ouvriers.

Cette vague préventive est suivie d'une vague de maintien assurée par la DG CBE, pour examiner l'évolution de la situation sur les chantiers.

QUELLES SONT LES MESURES PLANIFIEES DANS LE CAS DU TRAVAIL NON ENREGISTRE OU DES ACCIDENTS DU TRAVAIL NON ENREGISTRES

Dans le cas de travail non enregistré, les faits sont signalés comme aussi tous les faits relatifs à la durée du travail, aux inspecteurs de la **Direction générale du Contrôle des lois sociales** qui sont compétents en la matière. Dans les cas d'accidents du travail non enregistrés les faits sont repris dans le procès-verbal qui est transmis au Ministère public. Le Fonds des accidents du travail offre une aide aux victimes pour d'auto-déclaration à l'entreprise d'assurance. Les victimes (qui ne sont pas assurées) sont prises en charge par le Fonds des accidents du travail.

Nombre total de la DG CBE	225 (2014)
Nombre d'inspecteurs = division Contrôle régional + direction Risques chimiques	137,7 + 16,4 = 154,1 (2014)
Staff centrale par rapport au total (%)	14,9/225= 6,62% (2014)
Ratio des SST inspecteurs sur les inspecteurs emploi (p.ex. 100:0, 50:50, 45:55)	154:434(2014)
Pourcentage de la population active économique couverte par les services de l'inspection du travail pour S&S	78,44% (2013)
Inspecteurs S&S par 1,000 entreprises	0,289 (2012)
Inspecteurs S&S par 1,000 employeurs	(162,1 x 1000)/243714=0.6651 (2012)
Inspections S&S par 1,000 travailleurs par an	0,042 (of 1/24034)(2013)
Visites par un inspecteur par an	34.718/154=225 (2014)
Ordinateurs par inspecteurs	1 portable
Accès Internet ?	Oui
Inspecteurs par voiture de fonction	Non
Propre véhicule utilisé	Oui
Utilisation du propre véhicule rémunérée ?	Oui
Salaire de l'inspecteur versus salaire minimum (nombre de fois plus élevé que le salaire minimum)	1,6
Salaire inspecteur versus salaire secteur privé (pire, identique, mieux ?)	Mieux ou identique
Âge moyen des inspecteurs	56
Rapport annuel produit pour le public (oui/non)	Oui

2.2 Direction générale Contrôle du Bien-être au travail

Contrôle et inspection

Les services d'inspection ont pour mission de contribuer à la diminution des accidents et des problèmes de santé dans les entreprises et les services publics en s'appuyant sur les dispositions réglementaires. Une autre tâche des services d'inspection consiste à signaler toute lacune dans la réglementation, et à aider les instances compétentes à combler ces lacunes.

Les services d'inspection pour le bien-être au travail sont placés sous l'égide de la **Direction générale Contrôle du bien-être au travail** du SPF ETCS

Les services d'inspection disposent de compétences de trois ordres: pouvoir d'investigation, pouvoir de règlement et pouvoir de renvoi.

Les inspecteurs ont librement accès aux bâtiments. L'employeur est tenu d'apporter sa collaboration lors du déroulement de l'enquête. La manifestation la plus courante du pouvoir de règlement est la notification orale ou écrite. Les inspecteurs sont en outre habilités à prescrire les mesures appropriées en vue de remédier aux manquements ou aux formes de nuisances dont ils estiment qu'ils constituent un danger pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Le service d'inspection peut également entamer des poursuites judiciaires. Pour les infractions graves, le règlement du problème est ainsi renvoyé vers les instances judiciaires. Le procès-verbal est transmis à l'auditeur du travail, lequel joue le rôle de ministère public. L'auditeur du travail ne doit pas nécessairement engager des poursuites; il peut classer sans suite. Dans ce cas, la **Division des études juridiques et de la documentation** du SPF ETCS peut encore imposer une amende administrative.

Direction générale Contrôle du Bien-être au travail

Le site Internet est : http://www.emploi.belgique.be/cbe.aspx

E. Consultation, coordination et mécanismes de collaboration

Fournissez des informations sur tous les mécanismes existants en vue de garantir la coordination et la collaboration parmi tous les partenaires sociaux avec les responsables de l'implémentation et de la gestion des systèmes SST au **niveau national** (p.ex. organismes de conseil tripartites nationaux, commissions ou conseils nationaux inter-agence/ministère, forums employeurs-travailleurs). Pour chaque mécanisme, incluez des informations sur le domaine, l'affiliation et les pouvoirs (conseils, etc.) et les lignes de communication (à quel ministre ou ministère ?). Accordez une attention particulière au degré de participation des organisations des employeurs et des travailleurs dans ces mécanismes. Décrivez toutes les structures existantes en rapport avec les juridictions provinciales ou autres territoriales.

Fournissez des informations sur chaque exigence SST incluse dans les conventions collectives de travail au **niveau de l'entreprise**, en particulier la sécurité commune ou les commissions de sécurité et de santé. Indiquez également si cette inclusion est réglementée ou si c'est uniquement par convention collective.

Des informations sont disponibles sur le site Internet : http://www.beswic.be/fr/systems?set_language=fr
La concertation sociale au niveau national peut être schématisée comme suit :

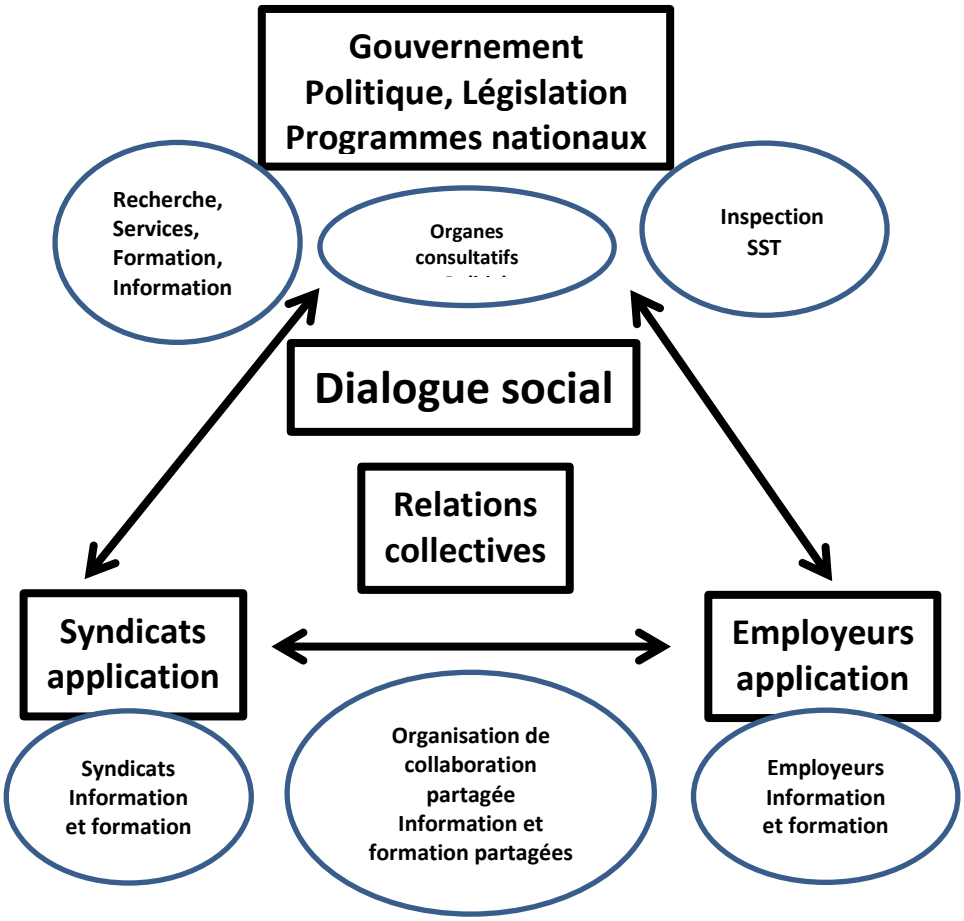


Figure 4: Concertation sociale au niveau national au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

1 Structures de prévention au niveau national et au niveau de l'entreprise

Politique de prévention en Belgique

1. Le **Conseil national du Travail** est un organe bipartite qui donne des avis au gouvernement sur des questions relevant du droit du travail et en partie de la sécurité sociale. Pour ce qui concerne le droit du travail il s'agit entre autres de la législation concernant les heures de travail, de la réglementation du travail, du salaire et en partie de la sécurité et de la santé au travail, notamment lorsqu'il s'agit de matières qui dépassent la compétence du Ministre de l'Emploi ou pour des questions politiques de portée générale. La principale institution de concertation sociale dans la matière de la sécurité et de la santé au travail est toutefois le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Voir aussi: http://www.cnt-nar.be/Qui-sommes-nous.htm

2. Le **Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail** (CSPPT) est l'organe bipartite pour la concertation sociale sur le plan interprofessionnel concernant la sécurité et la santé au travail. Le Conseil réunit, sur une base paritaire, les partenaires sociaux, en font aussi partie sans voix délibérative, des fonctionnaires et des représentants des associations professionnelles ou des institutions spécialisées en la matière. Le Conseil Supérieur a avant tout la mission de donner un avis sur demande concernant les mesures relatives aux domaines décrits dans la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cependant, le Conseil Supérieur peut également discuter de son propre chef de problèmes à ce sujet et remettre un avis. Le Conseil Supérieur fait donc part de ses avis au ministre quant à la conduite de la politique, et en particulier sur l'ensemble des prescriptions réglementaires en cours d'élaboration. Le CSPPT comprend aussi toutes les commissions d'agréments qui sont comprises dans la réglementation sur le bien-être au travail et au sein desquelles les partenaires sociaux sont représentés. Ensuite, il remet également un avis sur les rapports annuels qui sont rédigés par la DG CBE et la DG HUT. Il remet également un avis sur certains rapports qui sont rédigés par l'administration pour la Commission de l'Union européenne comme par exemple celui-ci concernant l'exécution pratique des directives sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et est informé des activités de l'Union européenne en la matière.

   En savoir plus sur le Conseil supérieur: http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=577

3. Le Service Public Fédéral Intérieur (SPF IBZ) a fixé des normes de base pour la prévention des incendies et des explosions dans les nouveaux bâtiments dans l'arrêté royal du 7 juillet 1994. Un **Conseil supérieur pour la protection contre l'incendie et l'explosion** a été institué au sein de ce SPF. Ce Conseil doit émettre des avis sur chaque sujet réglementaire en la matière. Le SPF ETCS est représenté au sein de ce Conseil Supérieur par des fonctionnaires de la DG HUT et de la DG CBE. Site Internet : http://www.civieleveiligheid.be/CivieleVeiligheid/Professioneleinfo/Raadgeveninstellingen/Preventie/tabid/123/language/fr-BE/Default.aspx

4. Au niveau sectoriel, il y a les **Commissions paritaires**, des organes paritaires par secteur institués au SPF ETCS, voir aussi: http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=504

5. Au niveau de l'entreprise, le **Comité pour la prévention et la protection au travail** est l'organe de participation en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail dans les entreprises à partir de 50 ETP, si aucun CPPT n'est présent, leur tâche est remplie par la délégation syndicale, s'il n'y a pas de délégation syndicale, c'est la participation directe des travailleurs qui vaut.
   La composition de ce Comité est paritaire. L'employeur désigne les délégués qui le représenteront. Les travailleurs élisent leurs délégués tous les quatre ans. Le conseiller en prévention du Service interne pour la prévention et la protection au travail assiste aux réunions du Comité en tant que secrétaire.
   Les pouvoirs du Comité sont repris dans la loi sur le bien-être au travail des travailleurs et dans l'arrêté d'exécution du 3 mai 1999. Le Comité a essentiellement un rôle de conseil et de contrôle.

En savoir plus sur le comité

6. Tout employeur qui emploie un employé, doit disposer d'un service interne de prévention et de protection au travail. Avec moins de 20 salariés doit l'employer lui-même être le chef de ce service interne de prévention et de protection au travail.

7. Service interne et externe
   Chaque employeur doit disposer d'un **service interne pour la prévention et la protection au travail** avec un ou plusieurs conseillers en prévention. Le service interne pour la prévention et la protection au travail doit assister l'employeur et tous les travailleurs de l'entreprise en élaborant une politique en matière de bien-être au travail.
   En savoir plus sur le service interne

   Les **services externes pour la prévention et la protection au travail** fournissent des compétences complémentaires aux services internes. Le service externe se compose de deux divisions, à savoir un service chargé de la gestion des risques qui est élaborée de façon multidisciplinaire et un service chargé de la surveillance médicale.
   En savoir plus sur les services externes pour la prévention et la protection au travail

8. L'employeur doit obligatoirement faire appel à des **services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail**, agréés pour des opérations techniques bien définies. Il s'agit d'opérations relatives aux installations électriques, aux appareils de levage et de manutention, aux engins à vapeur, aux récipients de gaz, aux moyens de protection individuelle, etc… .
   En savoir plus sur les services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=572

9. Au niveau des pouvoirs publics, les principaux organes d'exécution sont la Direction générale Humanisation du travail (DG HUT) et la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (DG CBE). Ces Directions générales font partie intégrante du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Pour en savoir plus, voir ci-dessus C2 et D2.

Information et conseil

La législation stipule que la direction de l'entreprise doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs reçoivent toutes les informations requises par la directive cadre 89/391/CEE. Au niveau national, la Division de la promotion du bien-être au travail de la DG HUT est chargée de l'information et de la communication sur le bien-être au travail des travailleurs.

Le Fonds des accidents du travail gère une banque de données centrale reprenant les informations relatives à chaque accident déclaré et à leur règlement. Chaque année, le FAT publie sur cette base des statistiques d'accidents, ainsi que des fiches sectorielles, et sensibilise les entreprises dont l'indice de risque est 10 fois supérieur à la moyenne de leur secteur.

Le Fonds des maladies professionnelles reprend dans sa banque de données les informations relatives à chaque maladie professionnelle. Chaque année le FMP publie des statistiques des maladies professionnelles.

Formation

La législation précise d'une part que l'information doit se concrétiser notamment dans la forme d'instructions et d'autre part que l'employeur doit mettre sur pied un programme de formation spécialement adapté au poste de travail ou à la fonction.

L'employeur doit veiller à une formation adaptée et suffisante du travailleur en matière de prévention, notamment lors de l'entrée en fonction du travailleur, lors d'un changement de poste ou de fonction, lors de l'introduction de nouveaux équipements de travail ou d'un changement d'équipement, lors de l'application d'une nouvelle technologie ou lorsque les risques évoluent.

Les membres du comité pour la prévention et la protection du travail ont droit à une formation appropriée. La formation est assurée pendant la durée du travail ou suivant les règles fixées dans les conventions collectives. Dans la pratique, elles sont souvent organisées par les organisations syndicales.

Assurances et indemnisation

L'assurance des accidents du travail est prise en charge par des compagnies d'assurances privées. Puisque l'assurance des accidents du travail est obligatoire pour chaque employeur, ce système constitue un élément important de la sécurité sociale. La prime d'assurance est fixée en fonction du risque créé par l'activité de l'entreprise. Chaque entreprise d'assurances mène sa propre politique en la matière.

Presque toutes les entreprises d'assurances ont créé un service de prévention qui a comme mission de stimuler la prévention des accidents du travail dans les entreprises affiliées. Les activités de ces services de prévention se situent sur trois niveaux:

1) aider à l'élaboration et à l'application d'une politique de prévention dans les entreprises affiliées,
2) l'étude et l'analyse des accidents du travail, l'étude et l'évaluation des risques,
3) mener des actions d'informations, de formation et de promotion vis-à-vis des travailleurs et des employeurs.

Les entreprises qualifiées de 'risque aggravé de manière disproportionnée' par le Fonds des accidents du travail doivent verser à l'entreprise d'assurance une contribution forfaitaire de prévention. Ensuite, le service de prévention de l'entreprise d'assurance doit présenter un plan d'action assorti de mesures de prévention concrètes.

Les compagnies d'assurances sont contrôlées par le Fonds des Accidents du Travail. Ce Fonds est une institution publique sous la tutelle du Service Public Fédéral Sécurité sociale et est géré de manière paritaire par un Comité de Gestion qui est composé de représentants des organisations des employeurs et des travailleurs. Le Fonds fait partie de la sécurité sociale et est en grande partie financé par les cotisations de sécurité sociale perçues par l'ONSS. Le Fonds des Accidents de Travail s'occupe surtout de l'élaboration de la législation et partiellement de l'indemnisation de certains ayants droit.

Un comité technique de la prévention a été créé au sein du Fonds des accidents du travail. Il se compose de représentants des employeurs et des travailleurs, de deux représentants du SPF ETCS et de quatre membres choisis pour leur compétence particulière en matière de prévention dans le domaine des accidents du travail, dont au moins un est issu des services de prévention des entreprises d'assurances. A la demande du comité de gestion ou de sa propre initiative, ce comité émet des avis sur:

1° la formulation de recommandations relatives à la prévention des accidents du travail ;
2° les données relatives à la prévention à reprendre dans la base de données centrale du FAT en vue de leur traitement statistique ;
3° l'organisation de formes de collaboration entre les services de prévention des entreprises d'assurances et les autres organismes et services chargés de la prévention ;
4° la promotion de l'examen relatif aux mesures de prévention ;
5° la rédaction de directives pour les rapports annuels d'activité des services de prévention des entreprises d'assurances ;
6° l'octroi d'une intervention financière du FAT pour des projets généraux ou particuliers en matière de prévention :

7° les actions de prévention menées par le FAT dans le cadre de l'assurance des gens de mer ;
8° le nombre d'entreprises auxquelles peut s'appliquer la contribution forfaitaire de prévention relative aux risques aggravés de manière disproportionnée.

L'indemnisation des victimes des maladies professionnelles est prise en charge par le Fonds des Maladies Professionnelles. C'est une institution publique sous la tutelle du Service Public Fédéral Sécurité sociale, gérée de manière paritaire par un Comité de Gestion qui est composé de représentants des organisations des employeurs et des travailleurs. Le Fonds fait partie de la sécurité sociale et est en grande partie financé par les cotisations de sécurité sociale perçues par l'ONSS. Le Fonds des Maladies professionnelles s'occupe partiellement de la prévention des maladies professionnelles, mais surtout de l'élaboration de la législation et de l'indemnisation des ayants droit.

2 Sécurité sociale en Belgique

Le site portail de la sécurité sociale a été conçu de telle manière que tout citoyen ou tout employeur qui a des relations avec la sécurité sociale belge puisse trouver d'une manière simple la réponse aux questions qu'il se pose. Ce portail est donc un point d'accès unique pour prendre connaissance de l'information générale relative aux droits et obligations en sécurité sociale; il donne aussi un accès automatique à des informations plus précises.

Le portail a aussi été conçu pour permettre d'échanger des messages électroniques avec les institutions qui traitent de dossiers. Les employeurs peuvent ainsi déclarer, entre autres, les 'risques sociaux' tels que les accidents du travail, le chômage et les maladies. Dans le secteur public : les déclarations d'accidents du travail doivent d'ailleurs obligatoirement être effectuées par voie électronique. Des possibilités de transactions électroniques sont aussi progressivement offertes aux assurés sociaux eux-mêmes.

3 Associations professionnelles et associations d'experts

- **Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming (Prebes)**

L'association des conseillers en prévention et d'experts (néerlandophones) se préoccupe depuis plus de 60 ans de la prévention des accidents et des dommages au sein des entreprises. Elle a pour objectif d'être « l'Association Flamande pour la Prévention et la Protection la plus influente ». Actuellement, elle compte plus de 4 300 membres (entreprises, institutions).

Elle réunit les conseillers en prévention néerlandophones en vue de défendre leurs intérêts.

Voir aussi (en néerlandais): http://www.prebes.be/

- **Association Royale des Conseillers en Prévention (A.R.Co.P.)**

L'A.R.Co.P. est une association professionnelle de conseillers en prévention et d'experts (francophones) ayant pour objectif la promotion du bien-être au travail, comme la sécurité, l'hygiène, l'ergonomie, l'environnement, etc.

Elle réunit les conseillers en prévention francophones en vue de défendre leurs intérêts.

Site Internet d'A.R.Co.P.

- **Association professionnelle belge des médecins du travail (A.P.B.M.T.)**

L'A.P.B.M.T. défend et veille aux intérêts professionnels des conseillers en prévention-médecins du travail et veut être le point de référence pour tous les médecins du travail sur tous les aspects de la profession. L'association représente les médecins du travail en tant que partenaire de discussion dans le plus grand nombre d'organisations, d'institutions et d'instances possibles.

Site Internet de l'APBMT : http://www.apbmt.be/

- **Vereniging voor preventieadviseurs psychosociale aspecten (VPPA)**

La VPPA a pour objectif de regrouper les conseillers en prévention aspects psychosociaux, de protéger et d'améliorer leurs intérêts et leur statut. L'association est également un réseau social qui ne sert pas uniquement de caisse de résonance aux préoccupations des conseillers en prévention, mais qui est également un moyen grâce auquel les compétences individuelles des membres sont renforcées. Cela se fait via des formations et des intervisions.

En apprendre plus: Sur le site Internet de la VPPA

- **Psychoprev, Association des conseillers en prévention psychosociaux**

Psychoprev est une ASBL pour les conseillers en prévention aspects psychosociaux des services externes et internes.

- **Vlaamse Vereniging voor Verpleegkundigen in de Bedrijfsgezondheidszorg (VVVB)**

La VVVB est l'association de et pour tous les infirmiers qui sont actifs dans les différentes disciplines pour la prévention et la promotion au travail.

Site Internet de la VVVB

- **Belgian Ergonomics Society (BES)**

La société belge d'ergonomie a comme objectif de rassembler toutes les personnes intéressées par l'ergonomie. De la sorte, un réseau multidisciplinaire est créé afin d'échanger des connaissances et de l'expérience. La BES souhaite promouvoir l'application des principes d'ergonomie en Belgique et les présenter sur le plan national et international.

Site Internet de la BES

- **Belgian Society for Occupational Hygiene (B.S.O.H.)**

La 'Belgian Society for Occupational Hygiene' est l'association des hygiénistes du travail en Belgique. B.S.O.H. est une asbl fondée en 1993 et consacrée à l'hygiène du travail en tant que discipline et à son application.

Site Internet de la B.S.O.H.

- **Association Belge de Radioprotection (ABR)**

L'Association Belge de Radioprotection (ABR) est une association scientifique qui prête attention à la protection contre les dangers probables des rayonnements ionisants et non-ionisants. L'ABR est membre de l'Association Internationale de Radioprotection (IRPA - International Radiation Protection Association).

Site Internet de l'ABR

- **La société scientifique de santé au travail (SSST)**

La société scientifique de santé au travail est une association d'experts en matière de médecine du travail qui organise des colloques et promeut des études en la matière.

En savoir plus :

http://www.ssstr.be/index.php?part=0&a=0&b=0&PHPSESSID=c87bb8c9e544e42d0ae1b90b884b5982

- **De Vlaamse Wetenschappelijk Vereniging voor Arbeidsgezondheidskunde**

La VWVA est une association scientifique multidisciplinaire d'experts dans les domaines du travail, de la santé et du bien-être. Elle a comme objectif de constituer un forum scientifique pour tous les experts dans le domaine du travail, de la santé et du bien-être en Flandre, de protéger et de promouvoir la santé et le bien-être de la population active et de stimuler la recherche scientifique en matière de médecine du travail, notamment par la formation continue et des travaux en soutien à la politique.

En savoir plus: http://www.vwva.be/

F. Mécanismes de revue des politiques nationales

Nommez chaque organisme responsable de la **revue** périodique de la législation nationale, des politiques et des actions relatives à la SST. Indiquez dans quelle mesure les organisations nationales des employeurs et des travailleurs sont impliquées ou consultées dans ce processus.

1 Programme du gouvernement

Les **principes suivants** sont caractéristiques pour la politique sociale générale en Belgique.

Une norme élevée des qualifications de la main d'œuvre, du bien-être au travail et du fonctionnement des relations sur le marché du travail sont des facteurs de succès national considérables. Il est important de respecter les droits de base en rapport avec la vie active, en la développant de concert avec les partenaires sociaux et en basant ses actions sur une collaboration saine entre les organisations du marché du travail en Belgique et dans l'Union européenne. La vie active en Belgique et le modèle du marché du travail sont caractérisés par l'établissement de conditions de base minimales dans les conventions collectives qui sont généralement impératives.

Les décisions du gouvernement sur la sécurité des revenus et la législation du droit du travail et de l'assurance sociale en rapport avec la vie active sont élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux.

Il est important que les citoyens puissent participer pleinement à la vie active, contribuer plus longtemps à des carrières actives, de même il faut faciliter la coordination de la vie de famille et de la vie professionnelle, promouvoir l'égalité et rendre le travail plus attractif.

La bonne exécution de la législation sur l'emploi et la disponibilité de ressources adéquates est importante pour un bon fonctionnement du marché de l'emploi. Dans la sécurité et la santé au travail, les objectifs spécifiques pour le développement sont le bien-être au travail, le bien-être psychologique et la prévention de la violence au travail.

Pour chaque mandat parlementaire, les parties qui négocient sur la participation au gouvernement se mettent d'accord sur le **programme de gouvernement** qui définit le cadre général et les objectifs du gouvernement pour les cinq années du mandat parlementaire.

La déclaration de gouvernement de l'actuel Premier ministre Charles Michel pour le mandat 2014-2019 comprend 147 pages. À la page 3, le point 1 « EMPLOI ET COMPTETITIVITE » stipule :

« L'ambition est de mener une politique de croissance visant à renforcer notre compétitivité et assurant ainsi que nos entreprises créent des emplois supplémentaires. Pour cette raison, le gouvernement confirme l'objectif du Programme national de Réforme d'atteindre, en exécution de la Stratégie UE-2020, un taux d'activité de 73,2% avant la fin de cette législature. Ceci sera réalisé entre autres, en diminuant le coût du travail (par le biais de la résorption du handicap salarial) et la poursuite de la réforme du marché du travail et les pensions tout en consolidant le système de sécurité sociale (entre autres l'enveloppe bien-être). Le gouvernement veut ensuite conclure avec les partenaires sociaux un « macro-accord socio-économique » qui explicite l'objectif de la croissance maximale et de la création d'emplois. Pour ce faire, il s'appliquera entre autres à ce que…l'on veille à offrir un emploi rémunérateur » (page 5). Le gouvernement met ensuite l'accent sur :

1) la modernisation du marché du travail et les carrières : « La simplification et la modernisation de la réglementation sont poursuivies après avis des partenaires sociaux, concernant une organisation du travail et du temps de travail plus flexible telle que

l'annulation du temps de travail, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires et les horaires flottants. » (page 10).

2) et la réinsertion des personnes qui sont en incapacité de travail : « Le gouvernement réalisera une réforme approfondie de l'incapacité de travail. La réforme se concentrera sur la promotion de la réinsertion des intéressés. La réforme se concentrera sur la promotion de la réinsertion des intéressés. Le principe de cette réforme est de considérer ce que les intéressés peuvent encore faire et pas seulement la perte de leur capacité de gain. » (page 15). Pour ce faire : « La période de salaire garanti en cas d'incapacité de travail est portée à 2 mois. Ainsi, les employeurs seront responsabilisés et ils auront la possibilité, via des mesures de prévention et de travail adapté, d'éviter que les travailleurs quittent définitivement le marché du travail et restent en incapacité de travail. » (page 17).

Dans la Note de politique générale du Ministre de l'Emploi, Kris Peeters du 17 novembre 2014, l'accent est mis sur les bonnes conditions de travail. Il est stipulé au Point 7 Travail de qualité :

« La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de leur bien-être, est naturellement pour nous un objectif fondamental car il s'agit d'un devoir de protection individuelle. En termes de sécurité, l'impact humain prime sur l'impact économique. Le renforcement de la qualité de la vie, de la santé et de la sécurité des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle est une priorité qui répond avant tout à notre volonté d'humaniser au maximum la vie des travailleurs. Par ailleurs, la concrétisation de cet objectif principal permet également une amélioration de la productivité, grâce, entre autres, à la réduction des accidents de travail, des maladies professionnelles et de l'absentéisme ainsi qu'un meilleur état de santé personnel. Le bien-être au travail est l'affaire de tous. La santé et la sécurité au travail ne doivent pas être l'apanage de quelques entreprises se voulant à la pointe du progrès social ou dont les dirigeants seraient en particulier sensibilisés à la question. Il s'agit d'une question de justice sociale, d'équité et d'humanité. Sur le plan économique également il s'agit d'une question de justice économique, d'égalité et de saine concurrence loyale. Une bonne santé au travail permet, outre son impact sur la productivité et la compétitivité des entreprises, d'améliorer également globalement l'état de santé général de la population active avec, par voie de conséquence, un impact positif sur notre régime de soins de santé. En effet, les problèmes de santé et de sécurité au travail ont un coût élevé pour les systèmes de protection sociale. Ces conséquences soutiennent donc aussi l'objectif d'assurer aux travailleurs des conditions de travail agréables et de contribuer à leur bien-être général.
Outre le plein engagement de l'ensemble des autorités publiques, l'amélioration permanente des objectifs de protection implique la poursuite d'une constante collaboration entre les employeurs, les travailleurs et tous les acteurs de terrain, laquelle, a depuis des décennies déjà montré toute son importance dans le domaine. Cet aspect est d'autant plus important qu'il y aura un allongement des carrières et qu'il importe dès lors d'intégrer le facteur vieillissement des travailleurs dans la politique du bien-être au travail. Il est donc nécessaire de travailler à une série d'éléments en matière de travail et de bien-être, qui contribuent à maintenir les travailleurs en activité plus longtemps et dans de bonnes et saines conditions. »

Des **programmes d'action spéciaux** ont été lancés par les Ministres appropriés pour l'implémentation des objectifs spéciaux du Programme du gouvernement=accord gouvernemental 2011-2014 ; ils se trouvent dans les notes de politique générale annuelles, voir aussi : http://www.beswic.be/fr/systems?set_language=fr.

Les objectifs à long terme en matière de santé et de sécurité au travail sont repris dans la **Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2013** et l'ébauche de **Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020** qui a été soumis pour avis au Conseil national du travail. Dans ces Stratégies, l'évaluation et le suivi permanents des objectifs et de leur implémentation sont prévus, toujours de concert avec les partenaires sociaux.
Voir aussi : http://www.beswic.be/fr/systems?set_language=fr

A part de la Stratégie nationale en matière de bien-être au travail, il faut aussi signaler les programmes suivants qui ont chacun une incidence indirecte en matière de santé et de sécurité au travail :

- **Programme national de réforme - Belgique 2013**: http://www.be2020.eu/Index.php?lang=fr&IS=91
- **Plan national pour la lutte contre le cancer** (interdiction de fumer, substances cancérigènes, rayonnements ionisants, amiante)
- **Promotion de la santé mentale** (dépression, burnout)
- **Plan fédéral de développement durable 2009-2012 :** http://www.fedweb.belgium.be/fr/publications/sppdd_plan_developpement_durable_2009_20012.jsp
- **Prévention de la dépendance au travail** (alcool, drogues) : http://www.zorg-en-gezondheid.be/v2_default.aspx?id=23628&terms=alcool

2 Politique nationale de sécurité et de santé au travail

a) Voir aussi le point 1 et les notes de politique générale des Ministres de l'Emploi suivantes sur http://www.beswic.be/fr/systems?set_language=fr:

Note de politique générale 2014 - Emploi (PDF) du ministre de l'Emploi, Kris Peeters (17 novembre 2014)

Exposé d'orientation politique Emploi (PDF) du ministre de l'Emploi, Kris Peeters (13 novembre 2014)

Note de politique générale 2013 - Partie Emploi (PDF) de la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (31 octobre 2013)

Note de politique générale 2012 - Partie Emploi (PDF) de la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (21 décembre 2012)

Note de politique générale 2011 - Partie Emploi (PDF) de la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck (22 décembre 2011)

Note de politique générale 2009 - Partie Emploi (PDF) de Joëlle Milquet, vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile (25 novembre 2009)

Note de politique générale 2008 - Partie Emploi (PDF) de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet (15 avril 2008)

Note de politique générale 2006 - Partie Emploi (format PDF, 60 pages, 309 KB) du ministre de l'Emploi et de l'Informatisation, Peter Vanvelthoven (6 novembre 2006)

Note de politique générale 2005 (format PDF, 65 pages, 327 KB) du ministre de l'Emploi et de l'Informatisation, Peter Vanvelthoven (21 novembre 200)

Note de politique générale 2004 (format PDF, 57 pages, 290 KB) de la ministre de l'Emploi, Freya Van den Bossche (25 novembre 2004)

Note de politique générale 2003 (format PDF, 47 pages, 311 KB) de la Secrétaire d'Etat à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, Kathleen Van Brempt (21 novembre 2003)

Note de priorité Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail (format PDF, 10 pages, 77 KB), 30 octobre 2003.

b) Stratégie pour la sécurité et la santé au travail

La ministre de l'Emploi a ratifié la Stratégie pour la Sécurité et la Santé au travail (SST) 2008-2012 en novembre 2008. Le document définit les objectifs pour l'action dans la SST, les domaines centraux et les

principes de développement pour les quatre années à venir. La stratégie souligne que la sécurité et la santé au travail devraient avant tout être supportées par les lieux de travail de leur propre initiative. L'administration régionale SST développe elle-même des activités de supervision sur la base des besoins de la vie active et la supervision sera aussi efficace que possible. Les effets de la productivité d'un bon environnement de travail, ainsi que l'utilisation de la pensée économique sont soulignés. En assurant l'efficacité de ses activités, l'administration maintient et développe un réseau de collaboration avec d'autres parties contribuant à la sécurité et la santé au travail. La ministre contrôle l'implémentation de la stratégie.

Cette stratégie a pour objectif de réduire de 25% l'incidence des accidents du travail d'ici 5 ans. Elle s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail.

Les statistiques du Fonds des accidents du travail (FAT) montrent une diminution de 30% du nombre des accidents du travail depuis 1985. Or, depuis 2000, cette diminution constante des accidents observée semble subir un coup d'arrêt. Les statistiques sur les accidents du travail se trouvent sur le site web du Fonds des accidents du travail. Les accidents du travail sont sous-déclarés. Cette sous-déclaration n'est pas connue approximativement.

Si le nombre des accidents diminue dans la plupart des secteurs, cette baisse est contrebalancée par l'augmentation des accidents dans les secteurs des services aux entreprises (+11%), et dans le secteur de la santé et de l'action sociale (+4%). Ces secteurs seront considérés comme prioritaires dans les mesures mises sur pied pour lutter contre les accidents du travail.

Les priorités substantielles stratégiques (objectifs de développement) sont stipulées par la stratégie comme suit :

Renforcer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; améliorer le traitement des maladies professionnelles et la réintégration des travailleurs ; renforcer le contrôle et l'effectivité de l'application de la législation et des réglementations en particulier dans les secteurs à risque ; moderniser et simplifier la législation et la réglementation ; évaluer constamment et avec cohérence.

La stratégie nationale prévoit donc :

- De renforcer la prévention et favoriser les changements de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques ;
- De renforcer le contrôle ;
- De mettre la priorité dans les secteurs à risques ;
- De lancer une première grande enquête en 2009 sur la santé et la sécurité au travail pour disposer d'un nouvel outil de base pour les politiques nouvelles ;
- De mettre l'accent sur les travailleurs « en transition » ;
- D'avoir un plan porté par les partenaires sociaux et en totale concertation avec eux;
- D'avoir une culture d'évaluation constante ;
- De mettre l'accent sur les problèmes de bien-être nouveaux (stress, drogue, alcool, nouvelles technologies,…).

Cette stratégie se divise en 5 programmes et 12 projets principaux. Vous pouvez consulter le détail de ces programmes en téléchargeant le document « Stratégie nationale pour la sécurité et la santé au travail ».

Ces 5 programmes et 12 projets sont :

Programme I: Renforcer la prévention des maladies professionnelles et les accidents du travail

Projet 1: Renforcer l'efficacité des services de prévention et de leurs actions

Projet 2: Renforcer la prévention contre les accidents du travail et notamment dans les secteurs à risques nouveaux et les PME

Projet 3: Renforcer la prévention contre les maladies professionnelles notamment en ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques, le stress au travail

Projet 4: Promouvoir des changements de comportements et une culture de prévention

Projet 5: Faire face à des risques nouveaux

Projet 6: Renforcer la cohérence des politiques de prévention

Projet 7: Renforcer le bien-être au travail et organiser une évaluation permanente

Programme II: Améliorer le traitement des maladies professionnelles et la réinsertion des travailleurs

Projet 8: Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail

Programme III: Renforcer le contrôle et l'efficacité de l'application des législations et réglementations notamment dans les secteurs à risques

Projet 9: Campagne d'inspection et de contrôle

Projet 10: Evaluer les systèmes de déclarations de risques sociaux

Programme IV: Moderniser et simplifier la législation et la réglementation

Projet 11: Simplifier la règlementation

Programme V: Evaluer constamment et en permanence

Projet 12: Organiser une enquête nationale Bien-être au travail

7 projets concrets élaborés :

1. Diminuer les accidents du travail : un système nouveau « risque aggravé » pour responsabiliser les entreprises
2. Modifier la cascade des responsabilités en matière de mesures de prévention sur les chantiers publics
3. Lutter contre les troubles musculo-squelettiques
4. La protection des travailleurs contre les dangers d'incendie sur les lieux de travail
5. Politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise
6. Campagnes de prévention dans le secteur de la construction
   6.1. Campagne 2007 Travaux de toiture en collaboration avec le Cnac
   6.2. Campagne 2008 Manutention manuelle des charges dans la construction
   6.3. Campagne 2008 Travaux de voirie
7. Prévention des risques d'accidents par piqûre d'aiguille

Le suivi périodique et l'évaluation ont été organisés.
La Stratégie est actuellement revue pour établir une Stratégie nationale 2014-2020.
La Stratégie est implémentée dans la pratique au moyen de projets et d'actions.

Les informations sur la stratégie nationale pour la sécurité et la santé ainsi que les notes de politique belges sont disponibles sur le site Internet: http://www.beswic.be/fr/systems?set_language=fr

Les documents suivants peuvent être consultés :

Concernant la stratégie nationale :

Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 (format PDF - 35 pages - 2,77 MB), une initiative de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi, Joëlle Milquet (25 novembre 2008)

Conférence « Stratégie nationale Bien-être au travail » - 26 mars 2009

Avis du Conseil national du Travail: avis n° 1683 du 6 mai 2009 concernant le Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 (format PDF - 22 pages)

Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012, Evaluation, link

http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=39435

Le mardi 25 novembre 2014 le Conseil national du Travail a formulé l'avis no. 1.918 sur la Stratégie nationale sur le bien-être au travail 2014-2020

http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1918.pdf

G. Formation, information et avis

Fournissez des informations sur les établissements d'enseignement et de formation SST, les services ou organismes et les mécanismes de support comprenant ceux valables pour les PME et l'économie informelle.
Listez les centres d'information SST nationaux ou les organismes similaires. Quels niveaux de capacité possèdent-ils, p.ex. publication papier ou publication Internet ? Sont-ils en lien avec le réseau ILO International OSH Information Centre (CIS) ?
Listez tous les services et mécanismes de conseil SST, comme les services d'inspection du travail, les centres SST et les agences ou organismes qui s'y consacrent.

Les listes des instituts de formation agréés relatifs à la sécurité et la santé se trouvent ici :

- Cours de formation complémentaire pour conseillers en prévention
- Liste des institutions qui dispensent des cours de base pour les conseillers en prévention
- Liste des institutions ou employeurs qui dispensent une formation et un recyclage aux secouristes (AR du 15 décembre 2010)
- Cours, examens et modules spécifiques agréés pour coordinateurs en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles

Les listes des services agréés relatifs à la sécurité et la santé sont ici :

- Amiante: entreprises agréées pour des travaux de démolition et retrait d'amiante
- Chantiers temporaires ou mobiles: personnes qui peuvent exercer la fonction de coordinateur sécurité et santé en tant que maître d'œuvre chargé de l'exécution
- La médecine de contrôle: liste des médecins-arbitres
- Laboratoires agréés (répartition par entité)
- Laboratoires agréés (répartition par groupe)
- Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail
- Services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail (SECT)
- Mise en œuvre de silice libre: liste des entreprises autorisées

Les données de contact pour les Ateliers modèles, le laboratoire de référence pour l'électricité, le bois et le métal sont disponibles ici : http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=332#AutoAncher3.

L'ASBL Prevent est le **centre d'information** sur la sécurité et la santé de l'OIT (CISS).

H. Services pour la prévention et la protection au travail (SPPT)

Dressez la liste des services responsables des services pour la prévention et la protection au travail (SPPT) (p.ex. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Service public fédéral Santé publique, etc.) et donnez un aperçu des formes **organisationnelles** des services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) dans le pays au niveau de l'entreprise, du groupe d'entreprises, des centres publics de soins de santé ou des organisations privées. Utilisez des diagrammes organisationnels pour fournir des représentations schématiques des différents modèles de services pour la prévention et la protection au travail (SPPT). Décrivez les qualifications de formation des différents professionnels de la santé et listez les institutions qui dispensent formation et enseignement sur la santé au travail.

Pour les services compétents au niveau du SPF ETCS, voir C2 et D2 au-dessus. Tous les services concernés sont d'ailleurs obligatoirement multidisciplinaires et comprennent des experts pour les différents domaines du bien-être au travail comme la sécurité, la santé, l'ergonomie au travail. Voir donc déjà sous E1.

La liste des services externes agréés pour la prévention et la protection est disponible sur le site Internet : http://www.emploi.belgique.be/erkenningenDefault.aspx?id=5040

1 Principes généraux

Les principes suivants peuvent être dégagés:

- Un service externe de prévention et de protection au travail comprend toujours d'une part une section **"surveillance médicale"** et d'autre part une section **« gestion des risques »** . De ce fait, il a été possible de transformer les services médicaux interentreprises qui existaient en services externes. De nouveaux services peuvent aussi être créés mais ils doivent donc également disposer des deux sections;
- Un service externe doit en principe disposer d'au moins deux **agréments**. D'une part, il y a l'agrément général pour la totalité du service par l'Etat fédéral. D'autre part, selon la 6e réforme de l'état, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-capitale et la Région flamande gardent la compétence d'agréer la section chargée de la surveillance médicale;
- Concernant la section chargée de la surveillance médicale, la loi bien-être reprend un certain nombre de **conditions plus strictes** concernant la comptabilité, le rapport et la direction. On a ainsi l'AR du 23 janvier 1992 relatif à la comptabilité, aux comptes annuels et au budget des services médicaux interentreprises (M.B. 29.01.1992).

Pour le service externe dans son ensemble, les conditions de gestion et d'organisation sont stipulées dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe. Le service externe peut être créé par les employeurs, l'Etat, les Communautés, les Régions, les institutions publiques, les provinces et les communes. Il prend la forme juridique d'une ASBL.

Le service externe applique un **système de qualité** qui est certifié selon la norme NBN-EN-ISO 9001. Afin qu'il puisse remplir ses missions, il doit disposer d'un **certificat** délivré par un organisme de certification accrédité à cet effet. Lorsque ce certificat est retiré, n'est pas renouvelé ou n'est pas délivré, l'agrément en tant que service externe peut être suspendu ou retiré.

2 Compétences

Le service externe a des compétences **territoriales** pour:

- la totalité du territoire Belge;
- une ou plusieurs communautés;
- pour un domaine défini.

Un service externe a des compétences **ratione materiae** pour :

- un secteur d'activités déterminé;
- différents secteurs d'activités.

L'objectif de la personnalité juridique consiste à offrir le cadre adapté pour la réalisation des missions d'un service externe et pour la gestion de ce service.

Le service externe ne peut avoir **aucun intérêt** direct ou indirect dans les entreprises ou institutions dans lesquelles il remplit des missions. Ce n'est que de cette manière qu'un fonctionnement suffisamment indépendant peut être garanti.

Le service externe doit disposer du matériel nécessaire, des moyens techniques, scientifiques et financiers afin de pouvoir toujours réaliser ses missions complètement et efficacement.

Il tient une comptabilité et fixe une tarification qui est communiquée au Ministre de l'Emploi.

I. Laboratoires SST

Listez les principaux services nationaux ou nommés responsables de l'analyse de l'exposition des travailleurs à divers risques professionnels (p.ex. analyse d'échantillons d'air, échantillons biologiques, test audiométrique). Si possible, fournissez des informations sur le niveau des capacités techniques.

Les listes des laboratoires agréés relatifs à la sécurité et la santé sont disponibles ici :

- Laboratoires agréés (répartition par entité)
- Laboratoires agréés (répartition par groupe)

Résumé des activités des services de prévention et de protection au travail (SPPT):

Activité (fonctions)	Oui (sur base obligatoire	Oui (sur base volontaire)	NON
Études sur le lieu de travail, visites du lieu de travail, évaluation de l'exposition	Oui	Oui	
Évaluation et management des risques	Oui	Oui	
Examens préventifs de la santé (surveillance générale)	Oui	Oui	
Surveillance de la santé basée sur les risques	Oui	Oui	
Enregistrement des données de santé, rapport des accidents du travail et des maladies professionnelles	Oui	Oui	
Promotion de la santé au travail, enseignement à la santé, services de conseil		Oui	
Réintégration		Oui	
Premiers secours, gestion des accidents	Oui	Oui	
Services de soins			Non
Enseignement, formation, campagnes d'information	Oui	Oui	
Assurance de la qualité pour les processus de santé au travail, audits	Oui	Oui	
Initiatives et conseil pour la gestion de la sécurité et la santé au travail, concept lieu de travail sûr	Oui	Oui	

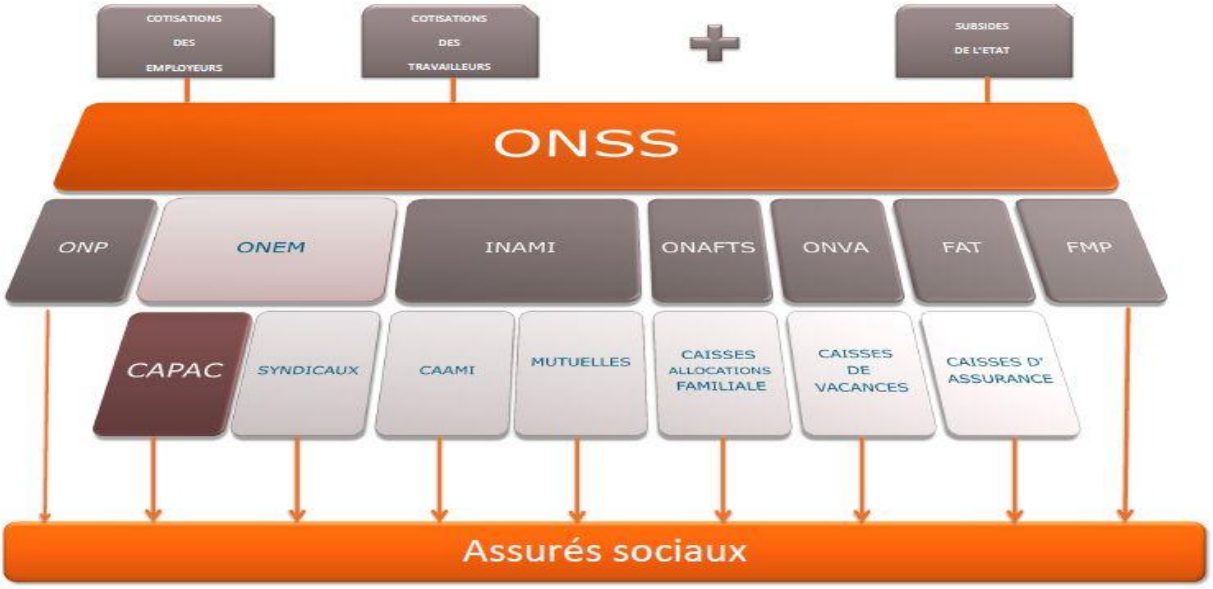
Résumé des professionnels de la santé au travail :

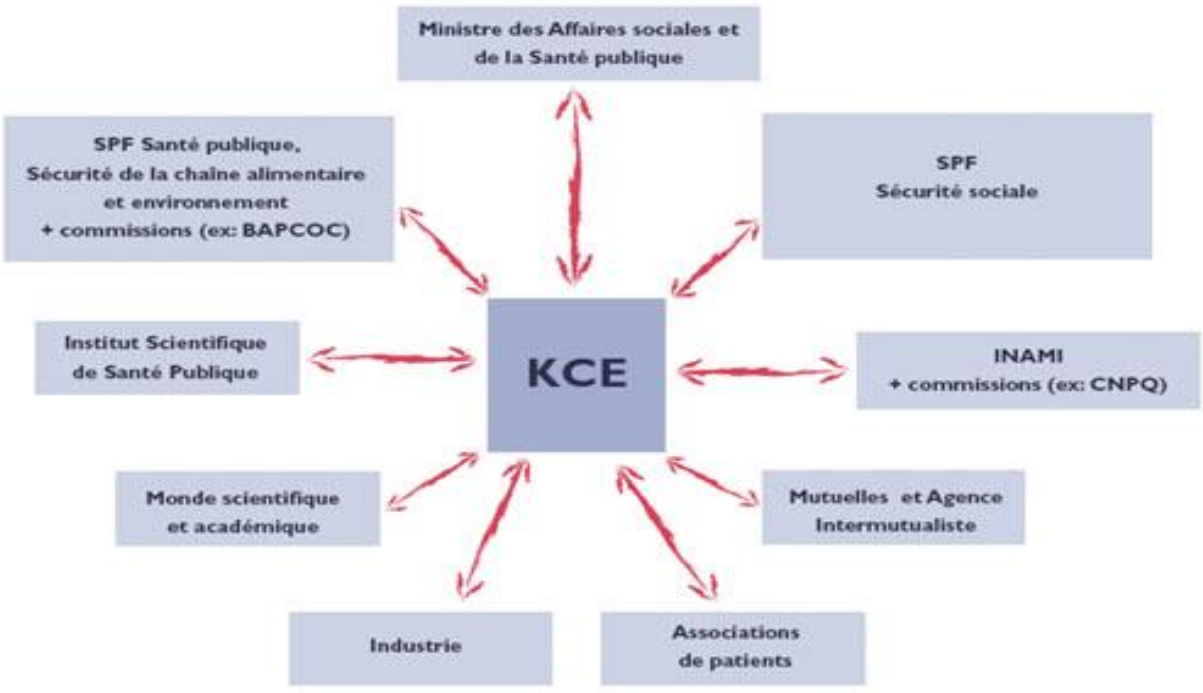
Nombre de médecins du travail (équivalents temps plein)	700
Nombre de médecins du travail /1,000 travailleurs	0,15
Nombre d'infirmiers du travail (équivalents temps plein)	Environ 2000
Nombre d'infirmiers du travail /1,000 travailleurs	0,4
Nombre de services internes de SST	Obligatoire pour toutes les entreprises et institutions
Nombre d'entreprises avec leur propre service interne de SST	Idem
Nombre de services internes SST publics	Idem
Institut national de santé au travail (si d'application)	Non
Pourcentage de la population active économiquement couverte par le service pour la prévention et la protection au travail (si faisable) %	Tous les travailleurs salariés et les fonctionnaires

J. Sécurité sociale, systèmes d'assurance et services d'indemnisation

Décrivez toute indemnisation existante, tout système de sécurité sociale ou d'assurance reprenant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Indiquez leur étendue, l'organisme responsable et tous les liens ou les implications dans la collecte et l'approche des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces organismes d'indemnité fournissent-ils un quelconque support financier pour des programmes d'intervention ?

1 Généralités





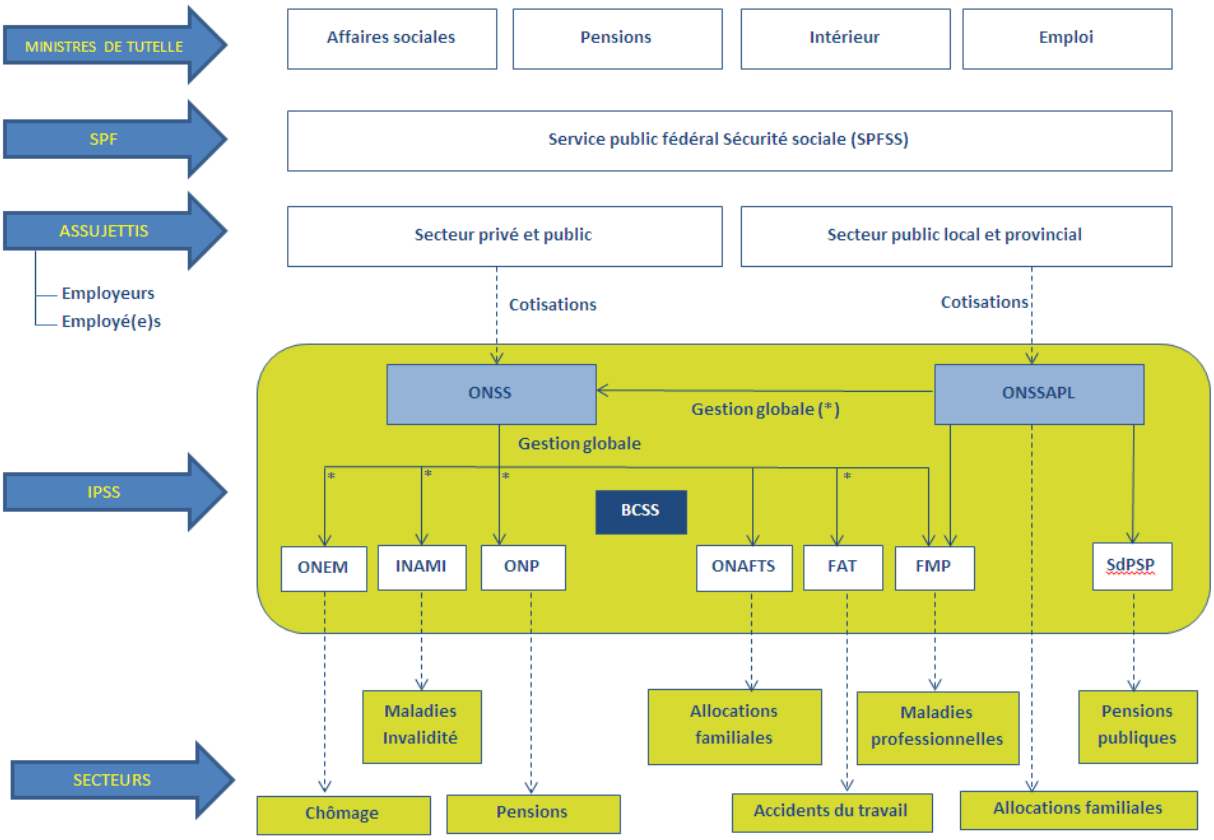


Figure 5: Les systèmes de sécurité sociale ou d'assurance

2 Indemnités pour maladies professionnelles

Vous trouverez le site Internet reprenant des informations relatives aux indemnités pour maladies professionnelles sur

https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_7/PROTH_7_4/PROTH_7_4.xml

Indemnités pour maladies professionnelles: introduction
Institution : Fonds des maladies professionnelles

Les victimes d'une maladie professionnelle ou leurs ayants droit ont droit à une indemnité versée par le Fonds des maladies professionnelles. Les indemnités suivantes sont prévues :

- pour une incapacité de travail permanente
- pour une incapacité de travail temporaire
- pour le remboursement de frais médicaux dans le cadre du traitement d'une maladie professionnelle
- pour l'assistance d'une autre personne
- après un décès causé par une maladie professionnelle, l'indemnité est alors versée aux ayants droit

Ces informations concernent uniquement **les travailleurs salariés du secteur privé**. Les travailleurs salariés du secteur public doivent s'adresser au service du personnel de leur administration mais ont pratiquement les mêmes droits.

Montant maximal

Les ayants droit ne peuvent jamais percevoir une indemnité supérieure au montant maximal de leur salaire de base. Ceci s'applique également si vous recevez plus d'une indemnité du Fonds, par exemple, parce que vous avez contracté diverses maladies et l'indemnisation éventuelle à cause d'un accident du travail.

Peut-on combiner une indemnité avec une pension de retraite ou de survie?

Si on a travaillé dans le secteur privé et qu'on bénéficie à présent d'une pension de retraite ou de survie, l'indemnité sera limitée. Dans ce cas, les ayants droit percevront un montant forfaitaire par pour cent d'incapacité de travail.

Pour les agents des administrations provinciales et locales, le total de la rente pour maladie professionnelle et de la pension du secteur public ne peut pas dépasser la dernière rémunération annuelle. Il n'y a pas d'octroi de pourcentages complémentaires.

L'indemnité change à partir du 65e anniversaire

Dès que l'ayant droit atteint l'âge de 65 ans, son indemnité est adaptée. À partir de ce moment, il percevra un montant fixe dépendant du pourcentage d'incapacité de travail. Lors du calcul de ce montant, il n'est plus tenu compte des facteurs socioéconomiques.

Prévention : très partiellement, un projet-test est en cours actuellement, la réhabilitation après des problèmes de dos.

Le site Internet du Fonds des Maladies professionnelles et du Fonds Amiante est disponible ici : http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/index.php

3 Indemnités pour accidents du travail

Le site Internet reprenant des informations relatives aux indemnités pour accidents du travail est ici : https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_8/PROTH_8_4/PROTH_8_4.xml

Indemnités en cas d'accidents du travail: introduction
Institution : Fonds des accidents du travail

En cas d'accident du travail, on a droit à l'indemnisation de :

- l'incapacité temporaire totale ou partielle de travail: on reçoit dans ce cas des **indemnités journalières**;
- l'incapacité permanente de travail: on reçoit une **allocation** pendant le délai de révision et une rente après ce délai ;
- l'aide de tiers, le cas échéant ;
- des soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers, ainsi que des appareils de prothèse et d'orthopédie ;
- des frais de déplacement et de visite.

Les ayants droit d'une victime d'un accident mortel du travail ont droit :

- à une rente ;

- au paiement des frais funéraires et de transfert.

La **rémunération de base** constitue la base sur laquelle les indemnités et rentes relatives aux accidents du travail sont calculées.

La rémunération de base est le salaire (mais limité au plafond salarial, le cas échéant) que l'ayant droit a gagné pendant l'année qui a précédé l'accident dans la fonction occupée au moment de l'accident.

Incapacité temporaire totale

Si on est victime d'un accident du travail et qu'on n'est pas en état de reprendre le travail, on est en **incapacité temporaire totale** (I.T.T.). On a droit à une indemnité :

- Le jour de l'accident, on a droit à l'indemnisation de la **perte de salaire**. On reçoit le salaire des heures perdues à la suite de l'accident.
- À partir du lendemain, on a droit à une **indemnité journalière** calculée comme suit : rémunération de base x 90 % / 365.

Incapacité temporaire partielle

On sera en **incapacité temporaire partielle** (I.T.P.) si on peut :

- reprendre **à horaire réduit** l'activité au moment de l'accident
  ou
- être remis au travail **dans une profession provisoire** qui convient.

Si on accepte la remise au travail, l'indemnité sera égale à la **différence** entre la rémunération **avant l'accident** et celle gagnée lors de **la remise au travail**.

Indemnités en cas d'incapacité permanente de travail

Si, au moment de la consolidation, on n'a pas retrouvé l'aptitude au travail d'avant l'accident, on garde une **incapacité permanente** de l'accident de travail (I.P.).

On est **totalement en incapacité permanente** (TIP) ou **partiellement en incapacité permanente** (PIP).

Pour déterminer le degré d'invalidité permanente, on ne prend pas seulement en considération des lésions, mais aussi l'âge, la qualification professionnelle, l'adaptabilité et les possibilités de recyclage.

À partir de la date de consolidation, on a droit à une **allocation annuelle** calculée sur la rémunération de base et sur le taux d'incapacité permanente de travail et se présentant comme suit: rémunération de base x taux d'IPP.

Prévention :

Un comité technique de la prévention a été créé au sein du Fonds des accidents du travail. Il se compose de représentants des employeurs et des travailleurs, de deux représentants de la direction générale « Contrôle du bien-être au travail » du SPF ETCS et de quatre membres choisis pour leur compétence particulière en matière de prévention dans le domaine des accidents du travail, dont au moins un est issu des services de prévention des entreprises d'assurances. À la demande du comité de gestion ou de sa propre initiative, ce comité émet des avis sur :

1° la formulation de recommandations relatives à la prévention des accidents du travail ;

2° les données relatives à la prévention à reprendre dans la base de données centrale du FAT en vue de leur traitement statistique ;
3° l'organisation de formes de collaboration entre les services de prévention des entreprises d'assurances et les autres organismes et services chargés de la prévention ;
4° la promotion de l'examen relatif aux mesures de prévention ;
5° la rédaction de directives pour les rapports annuels d'activité des services de prévention des entreprises d'assurances ;
6° l'octroi d'une intervention financière du FAT pour des projets généraux ou particuliers en matière de prévention ;
7° les actions de prévention menées par le FAT dans le cadre de l'assurance des gens de mer ;
8° le nombre d'entreprises auxquelles peut s'appliquer la contribution forfaitaire de prévention relative aux risques aggravés de manière disproportionnée.

Le site Internet du Fonds des Accidents du travail : http://www.fao.fgov.be/site_fr/home.html

K. Structure d'éducation, de formation et de sensibilisation

Votre pays compte-t-il une université ou une académie liée à la SST ? Si oui, spécifiez-la (voir point 2).
Les **organisations des employeurs et/ou des travailleurs** dispensent-elles une formation SST ? Si c'est le cas, sur quel sujet et pour combien de personnes par an ?
Quelles institutions fournissent la **formation requise légalement** pour les spécialistes SST tels que les agents de sécurité et les membres de commission de sécurité, ou délivrent la certification dans des compétences spécifiques telles que le montage d'échafaudages ou un équipement opérationnel spécial tel que les grues ou les engins de terrassement ? Si d'application, fournissez une liste des compétences qui requièrent une certification de la formation et des informations sur les institutions qui dispensent ce type de formation (p.ex. nombre de personnes formées par an).
Listez tous les **conseils de sécurité nationaux** et/ou les associations.

1 Des thèmes SST donné par les organisations d'employeurs et de travailleurs

Les principaux syndicats Belges – le CSC (chrétien), la FGTB (socialiste) et le CGSLB (libéral) – et les groupes des employeurs Belges principaux – le FEB (Fédération des Employeurs Belges), le UNIZO (de Unie van zelfstandige ondernemers) et l'UCM (Union des Classe Moyenne – pour les travailleurs indépendants et des PME) – jouent un rôle important dans la préparation et la mise en place de la législation Européenne en matière de SST en Belgique grâce au dialogue social. Selon Eurofound[4], le dialogue social national et sectoriel a fait en Belgique des importantes contributions à l'amélioration des conditions de travail.

Les organisations de travailleurs organisent chaque année des sessions de formation pour les membres des comités pour la prévention et la protection au travail et pour les délégués syndicaux qui portent notamment sur le bien-être au travail. Le nombre exact d'employés qui sont ainsi formés n'est pas connu. Les organisations d'employeurs prévoient aussi des séances de formation sur certains aspects liés au bien-être au travail.

Des thèmes SST donnés par les organisations d'employeurs et de travailleurs se trouvent sur les sites Internet suivants:

CSC:

http://www.csc-en-ligne.be/concertation/comite_ppt/cppt.asp

FGTB:

www.fgtb.be

CGSLB:

http://www.cgslb.be/secteurs/services/

FEB:

http://vbo-feb.be/fr-be/Dossiers/Securite--bien-être-au-travail/

UCM:

[4] Eurofound, Les conditions de travail et concertation sociale en Belgique, reçu 23 février 2012, de : http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/be0710019q.htm

http://www.ucm.be/content/search

2 Instituts de sécurité et de santé agréés légalement

Les listes des instituts de formation agréés légalement concernant la sécurité et la santé sont disponibles ici :

- Cours de formation complémentaire pour conseillers en prévention
- Liste des institutions qui dispensent des cours de base pour les conseillers en prévention
- Liste des institutions ou employeurs qui dispensent une formation et un recyclage aux secouristes (AR du 15 décembre 2010)
- Cours, examens et modules spécifiques agréés pour coordinateurs en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles

Le FOREM ainsi que le VDAB dispensent également des cours pour les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises. Les sites Internet respectifs :
http://www.vdab.be/mijnvdab/opleidingen/opleidingen.jsp?action=ZOEKOpleidingEN&entryPoint=UitgebreidZoeken&dist_channel=www
http://www.leforem.be/particuliers/seformer.html

3 Centre pour la promotion du travail

Du côté Francophone :

Le centre pour la promotion du travail (CPT) a été mis sur pied par la DG HUT du SPF ETCS. Sa mission consiste à réaliser, relayer et soutenir des actions de promotion du bien-être au travail dans les différentes localités francophones du pays.

Des partenaires sociaux, des experts en santé et sécurité, des représentants d'organisations professionnelles, secrétaires des comités provinciaux et le personnel de la division de la promotion du bien-être au travail - direction de la communication comportementale se réunissent trois à quatre fois par an pour proposer et établir le programme des activités du CPT. Ce dernier organise annuellement un congrès et des formations pour les travailleurs du secteur de l'enseignement et des services des soins de santé.

Du côté néerlandophone :

La promotion des actions pour bien-être au travail est assurée par le NOC, het Nationaal Opleidingscentrum.

« Het Nationaal Opleidingscentrum » dépend de la DG HUT et a le soutien du Comité provincial pour la promotion du travail du Limbourg. Dans les limites des missions imparties par la DG HUT, le centre est autonome et indépendant. Le Conseil de direction du 'Nationaal Opleidingscentrum' a retenu en 2014 les thèmes suivants sur lesquels un séminaire résidentiel ou séminaire décentralisé a été organisé :

- 246e séminaire « Analyse des risques intégrée de A à Z – exercice pratique accompagné » – Lanaken, 8, 9 et 10 décembre 2014
- 245e séminaire « Du START au FINISH. Construire ensemble une politique du personnel durable » – Lanaken, 6, 7 et 8 octobre 2014
- 244e séminaire: « Bien-être psychosocial : thèmes actuels et pratiques ! » – Lanaken, 16, 17 et 18 juin 2014;

Les actions décentralisées suivantes ont été retenues comme thèmes : prévention incendie ; nouvelle réglementation ; facteurs environnementaux au travail, bien-être psychosocial, outils actuels ; etc...

Sur ces sujets étaient organisées en 2014 dans les différentes provinces par les comités provinciaux pour la promotion du travail des journées, demi-journées, d'études ou des séances d'information.

4 Comités provinciaux pour la promotion du travail

La DG HUT a des « antennes » dans chaque province, les Comités provinciaux pour la promotion du travail, qui organisent des actions s'inscrivant dans les thèmes du programme annuel de la DG HUT, de façon décentralisée et tout en tenant compte de la caractéristique de la province.

Pour ce faire, ils organisent des cours, des conférences, des séminaires, des congrès, des sessions d'information, des colloques, des tables rondes, des concours, etc.

Les Comités provinciaux pour la promotion du travail ont un site Internet propre sur lequel leurs activités sont annoncées. Vous trouverez également les activités dans le Calendrier bien-être au travail.

Les comités assurent également la diffusion des circulaires, des brochures, des dépliants et des affiches du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et mettent du matériel bibliographique et audiovisuel à la disposition des personnes intéressées.

Les Comités provinciaux pour la promotion du travail ont été institués par le biais de l'arrêté royal du 16 février 1970. Les représentants des employeurs et des travailleurs (tant le secteur privé que public) du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et du monde de l'enseignement siègent dans ces comités.

Les groupes cibles des Comités provinciaux sont :

- Le personnel des entreprises
- Les membres de la ligne hiérarchique
- Les conseillers en prévention
- Les médecins du travail
- Le management des ressources humaines
- Les services d'inspection.

Les secrétaires des Comités provinciaux et leurs adjoints sont garants du fonctionnement quotidien des Comités provinciaux.

L. Institutions techniques, médicales et scientifiques spécialisées

Listez les **centres de contrôle du poison** existant et indiquez toute participation à l' « INTOX Programme of the International Programme on Chemical Safety » (IPCS) (voir le World Directory of Poisons Centres sur : http://www.who.int/gho/phe/chemical_safety/poisons_centres/en/index.html). Décrivez leurs liens avec les services de santé au travail, s'il y en a, et les ressources humaines et financières allouées aux centres de contrôle du poison dans votre pays.
Listez les **organismes normalisés** – ce sont les organismes qui produisent des normes techniques ou fournissent l'expertise nécessaire pour certifier la conformité des machines, processus et autres mécanismes à des exigences SST réglementaires. Exemples : la certification des appareils à pression, des outils électriques et des machines et les équipements de protection des machines.
Listez les **institutions et les laboratoires** spécialisés dans le **risque au travail et la gestion des risques** en rapport avec la sécurité chimique, la toxicologie, l'épidémiologie, la sécurité des produits, etc. Listez les organisations nommées et privées séparément.
Listez les **services de préparation, d'intervention et de réponse en cas d'urgence**, tels que la défense civile, les services d'incendie, les intervenants en déversement de produits chimiques et la formation relative aux urgences majeures.
Listez les **organisations non gouvernementales** actives dans la SST, comme les associations professionnelles ou les spécialistes SST, les médecins du travail, les chimistes et les ingénieurs en sécurité.

Informations sur le Centre antipoison belge : http://www.centreantipoisons.be/

Informations sur le World Directory of Poisons Centres for Belgium:
http://www.who.int/countries/bel/fr/index.html

La liste des organismes notifiés pour la Belgique est disponible via le site Internet du SPF Economie (NANDO) :
http://economie.fgov.be/fr/entreprises/politique_commerciale/Barrieres_techniques_non_tarifaires/NANDO_base_donnees_organismes_notifies/#.Up3pm8RLOnc et

http://ec.europa.eu/enterprise/newapproach/nando/index.cfm?fuseaction=country.notifiedbody&cou_id=56

Vous trouverez ici les listes des laboratoires agréés relatifs à la sécurité et la santé :

- Laboratoires agréés (répartition par entité)
- Laboratoires agréés (répartition par groupe)

Les listes suivantes comprennent les entreprises qui sont soumises à la directive Seveso II (voir site Internet : http://www.emploi.belgique.be/sevesoHome.aspx?id=6524).

Situation 22.12.2014

Belgique

- Région flamande
  - Anvers

    - Limbourg
    - Flandre orientale
    - Brabant flamand
    - Flandre occidentale
- Région de Bruxelles-Capitale
- Région wallonne
    - Hainaut
    - Liège
    - Luxembourg
    - Namur
    - Brabant wallon

Un aperçu de tous les services d'incendie belges ici : http://brandweer.start.be/

Informations sur l'association des services d'incendie en Belgique : http://www.securitecivile.be/CivieleVeiligheid/HervormingvandeCivieleVeiligheid/hervormingvoorprofessioneel/tabid/159/language/fr-BE/Default.aspx

Informations sur l'ANPI sur le site Internet : http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=914

ANPI

L'ASBL ANPI, Association nationale pour la Protection contre l'Incendie et l'Intrusion, a pour principal objectif d'étudier, d'encourager et de diffuser des mesures, des moyens et des techniques pour prévenir l'incendie et l'explosion et pour promouvoir la protection des personnes et des biens.

L'ANPI est active dans les domaines suivants :

- réglementation et normalisation : protection contre l'incendie et l'intrusion
- épreuves et certifications : certification du matériel de protection contre l'incendie et l'intrusion
- contrôles : installations sprinkler, détection incendie, protection contre l'intrusion.

L'ANPI fait partie du réseau d'information national mis sur pied dans le cadre de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de Bilbao.

A-First

A-First entend promouvoir les mesures organisationnelles et les moyens techniques propres à prévenir l'incendie par le biais de la formation. On peut trouver l'information sur A-First sur le site web: http://www.a-first.be/Qui-sommes-nous/Presentation-de-la-societe.aspx
Des informations sur les organisations non gouvernementales on trouve ici : http://diplomatie.belgium.be/fr/politique/cooperation_au_developpement/partenariats/non-gouvernemental/

La liste des organisations non gouvernementales agréées on trouve ici : http://diplomatie.belgium.be/fr/politique/cooperation_au_developpement/partenariats/non-gouvernemental/ong_agreees/

La liste des associations professionnelles et des associations d'experts est disponible sous la rubrique E. et est encore une fois répétée ici : http://www.beswic.be/fr/systems/index_html/#prevention_officers

M. Statistiques SST

Listez les mécanismes existants, s'il y en a, en vue d'enregistrer et de notifier les accidents du travail et les maladies professionnelles. Sont-ils conformes au code de bonne pratique ILO relatif à l'enregistrement et à la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles ?
Y a-t-il une liste nationale des maladies professionnelles ? Si tel est le cas, comment se déroulent la revue et la mise à jour ?
Indiquez le nombre d'accidents du travail par an pour les cinq dernières années (total et par secteur ou activité économique). Comment les chiffres sont-ils établis ? Les accidents du travail sont-ils sous-déclarés ? Si tel est le cas, sont-ils approximativement connus (pourcentage) ?

Les mécanismes d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles sont conformes au code de bonne pratique OIT sur l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le site Internet reprenant des informations relatives aux statistiques sur les maladies professionnelles est ici :
http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/pdfdocs/Jaarverslagen/FR/Rapport%20annuel%20statistique%202012.pdf

Le site Internet reprenant des informations sur les statistiques des accidents du travail est ici :
http://www.fao.fgov.be/site_fr/stats_etudes/stats_etudes.html

Il existe une liste nationale des maladies professionnelles : voir site Internet http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=fr&target=workers#/about-occupational-diseases
Vous trouverez sur le site Internet mentionné la façon dont cette liste est mise à jour.

Les accidents du travail sont sous-déclarés. Cette sous-déclaration n'est pas approximativement connue. Parce qu'on soupçonne que la sous-déclaration concerne surtout les accidents très légers, l'arrêté royal du 19 mars 2014 a assoupli l'obligation de déclaration. Désormais, l'accident qui n'a entraîné ni perte de salaire ni incapacité de travail, mais qui a uniquement causé des soucis pour lesquels l'intervention d'un médecin n'était pas nécessaire et qui n'ont été attribués sur le lieu d'exécution du contrat de travail après l'accident, ne doit plus être déclaré à la compagnie d'assurance à la condition qu'il soit enregistré dans le registre des premiers secours.

Pour voir les statistiques européennes sur les accidents du travail sur le site de Eurostat:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en et suivant.

1. Données et informations générales

Tableau des données[5]		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Actifs totaux (x 1000)[6]	T	4.733,50	4.779,40	4.800,20	4.894,40	4.855,80	4.892,60	4.947,50	
	M	2.618,20	2.631,00	2.633,30	2.674,50	2.650,20	2.670,30	2.682,50	
	F	2.115,30	2.148,40	2.166,90	2.219,90	2.205,60	2.222,30	2.265,00	
Effectifs rémunérés (travail-leurs et indépendants) (x 1000)[7]	T	4.380,30	4.445,90	4.420,70	4.488,70	4.509,30	4.523,90	4.530,30	
	M	2.443,70	2.460,70	2.429,30	2.457,80	2.461,90	2.466,10	2.450,50	
	F	1.936,60	1.985,20	1.991,40	2.030,90	2.047,30	2.057,80	2.079,80	
Nombre d'employeurs[8]	T	245.717	245.832	245.278	247.143	246.339	243.714		
1 – 9 travailleurs		206.804	206.617	206.229	207.706	206.624	204.297		
10 – 49 travailleurs		30.866	31.048	30.808	31.068	31.230	30.911		
50 – 199 travailleurs		6.063	6.181	6.253	6.304	6.385	6.389		
≥ 200 travailleurs		1.984	1.986	1.988	2.065	2.100	2.117		
Nombre total d'indépendants (x 1000)[9]		571,4	559,9	578,4	579,6	572,9	583,3	615,2	
Nombre d'accidents du travail entraînant une absence de plus de 3 jours ouvrables	T	74.531	75.160	63.980	66.947	66.091	60.067	54.962	
	M	57.682	57.445	48.341	49.450	49.223	44.393	40.459	
	F	16.849	17.715	15.639	17.497	16.868	15.674	14.503	
Taux d'incidence des accidents (nombre d'accidents par 100.000 travailleurs de plus de 3 jours ouvrables)		1.701,5	1.690,5	1.447,28	1.491,46	1.465,66	1.327,77	1.213,21	
Taux d'incidence des accidents des travailleurs âgés (âgés de 45 ans et plus sans les indépendants)	T		1.131,59	1.007,69	1.033,37	1.001,92	925,32		
	M		1.728,02	1.558,41	1.555,70	1.532,48	1.406,32		
	F		412,20	361,48	427,77	400,73	382,75		
Nombre d' entreprises[10]			521.634	526.013	534.783	545.083	560.222		

[5] L'année doit changer en fonction de la durée de l'évaluation (pas de chiffres pour 2014).
[6] Publics, privés, à but lucratif ou non lucratif selon EUROSTAT actifs voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_act_a&lang=en
[7] Publics, privés, à but lucratif ou non lucratif selon EUROSTAT effectifs voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en
[8] T = total, M = hommes, F = femmes voir Service D'Etat pour la Sécurité Sociale selon grandeur de l'entreprise - http://www.dynam-belgium.org/site2/nl/cijfers/werknemersdynamiek.html, tableau VI.A.
[9] Source: EUROSTAT, des travailleurs indépendants avec l'occupation principale : self-employment voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esgaed&lang=en
[10]Nombre d'entreprises selon EUROSTAT, business demography

Tableau des données		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre d'accidents du travail mortels	**M**	95	99	73	76	81	63	70	
	F	1	4	3	6	1	4	2	
	T	96	103	76	82	82	67	72	
Taux d'incidence des accidents mortels (nombre d'accidents mortels par 100 000 travailleurs)		2,5	2,7	2,0	2,1	2,1	1,7	1,8	
Nombre de maladies professionnelles[11]	**M**	993	1063	1011	1064	1329	1648	1730	1558
	F	329	350	345	322	491	636	876	1083
	T	1322	1413	1353	1386	1820	2254	2606	2641
Taux d'incidence[12] des maladies professionnelles par 100 000 travailleurs		43,21	46,55	44,82	45,07	58,27	72,22	83,50	84,63
Nombre total d'inspecteurs du travail (incl. inspecteurs de DRC)		163,4	168,8	166,5	161,5	167,1	162,1	162,9	154,1
Nombre de travailleurs (sans indépendants) par inspecteur du travail		23.310	23.021	23.076	24.205	23.557	24.310	24.034	
Nombre d'inspections par 100 000 travailleurs (sans indépendants)		924	940	956	871	845	856	931	
Nombre total d'infractions ayant débouché sur une action en justice[13]		537	542	246	225	237	245	233	215
Nombre total d'infractions ayant débouché sur une amende administrative		533	443	382	299	218	17	5	5

[11] Les maladies professionnelles premièrement demander pour le secteur privé et les services publiques locales; incapacité de travail (temporaire et permanente)

[12] L'incidence calculée doit être prise avec beaucoup de soin. En effet, compte tenu de la durée d'exposition nécessaire pour développer ou dans certains cas, une maladie professionnelle de la période de latence de développer une maladie professionnelle dans certains cas, laissez nous ne permet pas de dessiner une incidence de maladies professionnelles, autre que l'indicatif. Employés du secteur privé et les autorités provinciales et locales.

[13] Il s'agit du nombre d'infractions prévues dans l'année en question qui normalement seront suivies de sanctions après 1 ou plusieurs années.

2. Tableau statistique relatif aux accidents du travail[14] et aux maladies professionnelles[15]

Indicateur :	Nombre de cas dans chacune de ces 5 dernières années						Tendance (croissante/ décrois-sante/stable)
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Accidents mortels[16]	170	127	138	139	114	123	Stable
Accidents du travail (occasionnant plus de 3 jours d'absence)	75.160	63.980	66.947	66.090	60.223	54.969	Décroissante
Accidents du travail indemnisés	97.251	84.468	86.350	85.411	77.676	71.080	Décroissante
Accidents de trajet	23.174	22.655	27.555	22.349	22.013	23.793	Stable
Accidents du travail majeurs occasionnant une incapacité de plus de 30 jours	20.897	18.212	19.011	19.346	17.193	16.317	Décroissante
Notification des maladies professionnelles (total)	1.478	1.391	1.584	1.808	2.105	2.978	Croissante
Premières demandes en incapacités de travail[17]	6764	6.002	6.014	7.110	6.977	11.362	Croissante
Microtraumatismes répétés[18]	556	526	580	1.005	1.422	1.748	Croissante
Perte auditive due au bruit au travail[19]	282	310	312	311	361	312	Stable
Maladies professionnelles respiratoires[20]	340	331	311	337	323	357	Croissante
Maladies professionnelles de la peau[21]	155	127	113	96	106	113	Croissante
Autres maladies professionnelles[22]	80	62	70	71	72	76	Croissante
Maladies professionnelles remboursés[23]	66292	64072	61962	60894	60502	59482	Décroissante

3. Indicateurs des conditions de travail

Les indicateurs des conditions de travail seront appréciés principalement sur la base des résultats de l'enquête européenne sur les conditions et les circonstances de travail réalisée par Eurofound en 2010 et sur la base des résultats des enquêtes nationales réalisées avec l'instrument VOW/QFT.

Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents

Sur le site Web de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travaillent on trouve le questionnaire pour les entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER): questionnaire ESENER.

[14] Secteur privé
[15] Secteur privé et administrations provinciales et locales
[16] Accidents de trajet compris
[17] Secteur privé et administrations provinciales ou locales
[18] Premières décisions positives IT + IP (n°1606.11, 1606.21, 1606.51): paralysies des nerfs dues à la pression, tendinites, bourses periarticulaires confondus
[19] Premières décisions positives IP
[20] Premières décisions positives IT + IP
[21] Premières décisions positives IT + IP, maladies de la peau non reprises sous d'autres catégories
[22] Secteur privé et administrations provinciales ou locales, Premier handicap de décisions positives (permanent et temporaire)
[23] Secteur privé et administrations provinciales ou locales. Premier handicap de décisions positives (permanent et temporaire)

ESENER examine la manière dont la santé et la sécurité sont gérés dans la pratique sur les lieux de travail en Europe. L'enquête met notamment l'accent sur la gestion des risques psychosociaux, sur les leviers et barrières aux actions, ainsi que sur la manière dont les travailleurs sont impliqués dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Un résumé de cette étude européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents se trouvent à: https://osha.europa.eu/fr/publications/reports/fr_esener1-summary.pdf

Baromètre européen de la Belgique

Depuis 1973, la Commission européenne sonde les états membres et donc aussi la Belgique afin de connaître l'opinion publique concernant de nombreux thèmes ayant un impact européen qui concernent directement le citoyen en Europe : construction de l'Europe, situation sociale, santé, culture, technologie de l'information, environnement, euro, défense, etc.

D'autres informations sur l'Eurobaromètre : http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm.

Pour plus d'information sur l'Eurobaromètre en Belgique : http://diplomatie.belgium.be/fr/binaries/eurobarometre68_tcm313-69077.pdf

Enquête nationale sur les conditions et les circonstances de travail via Eurofound

Les enquêtes sur les conditions, en outre les circonstances de travail en Europe (European Working Conditions Surveys) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) à Dublin, sont réalisées tous les cinq ans depuis 1991.

Elles donnent un aperçu précieux des questions relatives à la qualité du travail en Europe, en illustrant les tendances et les évolutions depuis 1991. De par leur caractère quinquennal, ces enquêtes permettent un suivi au cours du temps des expositions professionnelles et de leurs effets.

La dernière enquête réalisée en 2010 portait sur près de 43 000 travailleurs de 31 pays (l'UE27 plus d'autres Pays proches). Elle a été précédée en 2009, d'une convention de collaboration signée avec la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de travail afin de récolter en Belgique des données supplémentaires, 4000 au lieu de 1000 travailleurs. Les données récoltées en Belgique portent donc sur un effectif plus grand en 2010, permettant des analyses plus détaillées que par le passé.

L'association avec Eurofound permet d'une part de garantir la qualité des données récoltées (interview en face to face, au domicile de la personne, formation des interviewers, échantillon aléatoire…) et d'autre part de pouvoir facilement comparer les résultats avec les autres Etats Membres. Dans les tableaux qui suivent, les résultats de la Belgique sont comparés avec la moyenne des 27 Etats Membres.

	BE	EU27
• **Santé en générale**		
▪ Travail affecte la santé:	21%	25%
▪ Pas capable faire même travail à 60 ans:	43%	41%
• **Santé physique (12 derniers mois)**		
▪ Maux de dos:	44%	47%
▪ Douleurs membres supérieurs:	40%	44%
▪ Douleurs membres inférieurs:	27%	33%
▪ Au moins un TMS	84%	80%

▪ Maux de dos mentionnés[24]:	19%	25%
▪ Membres inf et sup mentionnés[25]:	17%	23%
• **Santé « psychosociale »**		
▪ Stress: toujours ou la plupart du temps	28%	26%
▪ Violences physiques:	3%	2%
▪ Intimidations – Harcèlement moral:	9%	4%

Tableau 1: Enquête Eurofound 2010: impact sur la santé

	BE	**EU27**
• **Contraintes de travail (facteurs biomécaniques)**		
▪ Porter charges lourdes (>25%)	32%	34%
▪ Déplacer des personnes (>25%)	10%	9%
▪ Positions douloureuses (>25%)	44%	46%
▪ Rester debout (>75%)	51%	49%
▪ Mouvements répétitifs (>25%)	70%	64%
▪ Tâches courtes répétitives (<1min)	27%	29%
▪ Tâches courtes répétitives (<10min)	40%	45%
▪ Travail avec ordinateur	63%	52%
▪ Exposé à des vibrations (>25%)	22%	22%
• **Contraintes de travail**		
▪ Cadences travail élevées (>25%):	55%	59%
▪ Délais très stricts et très courts (>25%):	59%	62%
▪ Tâches monotones:	45%	45%
▪ Tâches complexes:	56%	58%
▪ Rythme dépend exigences clients	67%	68%
▪ Rythme dépend vitesse machine	18%	18%
• **Contraintes de travail (souvent ou toujours)**		
▪ Cacher ses sentiments:	31%	26%
▪ Conflits avec valeurs personnelles:	10%	9%
▪ Pas impliqués dans organisation :	51%	52%
▪ Pas d'influence sur les décisions :	59%	60%
▪ Restructuration ou réorganisation (3ans):	31%	31%
▪ Heures de travail par semaine (>40h):	18%	24%
▪ Au moins 1 jour/mois plus de 10h:	28%	32%

Légende : > 25% signifie au moins 25% du temps de travail

Tableau 2: Enquête Eurofound 2010: principales contraintes professionnelles

	BE	**EU27**
• **Ressources (souvent ou toujours)**		
▪ Aide et soutien des collègues:	70%	72%
▪ Aide et soutien du supérieur:	56%	60%
▪ Sentiment travail bien fait:	86%	84%
▪ Sentiment travail utile:	88%	84%

[24] En 2005 des questions différentes étaient posées
[25] En 2005 des questions différentes étaient posées

Tableau 3: Enquête Eurofound 2010: principales ressources professionnelles

Plus d'informations sont disponibles sur le site du SPF ETCS:
http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688
et sur le site de Eurofound : http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_fr.htm

Enquêtes nationales réalisées avec l'instrument VOW/QFT

La DG HUT a mené une série d'études visant à approfondir le concept de « work ability » ; dans ce cadre, le VOW/QFT a été créé: il s'agit d'un questionnaire plus complet que le WAI (Work Ability Index : Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005), existant en français et en néerlandais, et qui s'inscrit parfaitement dans les exigences de la loi belge sur le bien-être au travail.

La construction du « VOW / QFT » (Vragenlijst Over Werkbaarheid / Questionnaire sur les Facultés de Travail), s'est fondée sur le WAI ainsi que sur le questionnaire du Vécu au Travail (VT ou VBBA). Le VOW/QFT a pour but d'étudier comment le travailleur perçoit et vit l'équilibre entre ses propres caractéristiques et les exigences auxquelles il est confronté; les facultés de travail y sont définies comme un équilibre entre les caractéristiques propres au travailleur (état de santé individuel, ressources personnelles, efficacité, intention de rester, connaissance et capacités) et les exigences liées au travail (exigences de la fonction, charge psychosociale, charge de travail physique, sécurité au travail).

- En 2007, 1812 VOW/QFT ont été complétés par des travailleurs de 45 ans et plus.
- En 2009, l'Association Professionnelle Belge des Médecins du Travail (A.P.B.M.T.) a permis de récolter près de 1000 VOW/QFT (n = 927) complétés par des travailleurs « soumis » (à la visite médicale).
- En 2011, l'Association Professionnelle Belge des Médecins du Travail (A.P.B.M.T.) a permis de récolter à nouveau près de 1000 VOW/QFT (n = 975). On notera que cette nouvelle récolte d'information s'est basée sur la version 2010 du VOW/QFT: une nouvelle question portant sur le stress au travail y a été ajoutée.

Le rapport réalisé avait pour objet la comparaison des réponses aux différentes dimensions mesurées par le VOW/QFT en 2007, 2009 et 2011, la mise à jour des normes à partir de l'assemblage des trois bases de données, et l'insertion des normes concernant la question sur le stress au travail.

Ce rapport est disponible sur notre site web: http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36896

Le tableau ci-dessous reprend une synthèse des principaux résultats.

Facultés de travail: récapitulatif des conditions de travail pénibles et comparaison entre 2007, 2009 en 2011

Module	Dimension	Label	2007	2009	2011	Différence 2009-2011	
STRESS	Vous ressentez du stress au travail	la plupart du temps à toujours			28,00%	?	
Module 1: Aspects psychosociaux	Rythme et quantité de travail	souvent à toujours	43,30%	29,10%	26,70%	-2,40%	**
	Utilisation des connaissances et possibilité d'apprentissage	jamais à parfois	38,10%	39,20%	37,90%	-1,30%	
	Soutien social	jamais à parfois	29,60%	20,50%	21,50%	1,00%	
	Possibilité de participation	jamais à parfois	47,20%	49,50%	53,30%	3,80%	*
	Difficulté face aux changements dans les tâches	souvent à toujours	5,40%	3,90%	5,60%	1,70%	
	Insécurité d'emploi	souvent à toujours	15,30%	13,90%	11,90%	-2,00%	**
	Plaisir au travail	non	17,20%	12,20%	11,80%	-0,40%	
	Besoin de récupération	oui	42,80%	32,70%	33,20%	0,50%	
Module 2: Aspects physiques des conditions de travail	Nuisances	souvent à toujours	16,70%	18,80%	22,60%	3,80%	*
	Dangerosité	souvent à toujours	15,30%	14,10%	13,20%	-0,90%	
	Exigences physiques	souvent à toujours	20,80%	28,00%	31,10%	3,10%	*
	Gestes répétitifs	souvent à toujours	36,50%	37,30%	41,20%	3,90%	*
	Travail sur écran	souvent à toujours	61,10%	43,90%	40,60%	-3,30%	**
Module 3: Sécurité	Accident du travail (impliqué)	oui	18,40%	8,20%	9,30%	1,10%	
	Climat de sécurité	pas d'accord	23,70%	19,50%	13,50%	-6,00%	**
Module 4: Santé	Soucis de santé	d'accord	12,90%	8,90%	9,20%	0,30%	
	Douleurs/maux	au moins une/un	88,00%	72,90%	76,40%	3,50%	*
	Etat de santé ces 2 semaines	mauvais à bon	22,40%	19,50%	20,60%	1,10%	
	Nombre de fois à la maison (malade/accident)	2 fois à plus	24,00%	24,50%	24,10%	-0,40%	
	Nombre de fois à la maison (malade/accident)	plus de 10 jours	22,10%	22,20%	23,50%	1,30%	
	Nombre de fois au travail (malade/accident)	2 fois à plus	44,00%	32,00%	36,60%	4,60%	*
Module 5: Capacité à travailler	Compétences perçues	pas d'accord	5,70%	5,90%	5,10%	-0,80%	
	Augmentation des capacités	diminuées	44,70%	29,00%	26,80%	-2,20%	**
Module 6: Intention de rester	Intention de rester à court terme	non	11,90%	10,20%	10,10%	-0,10%	
	Intention de rester à long terme	non	54,90%	36,90%	38,70%	1,80%	

*Cellules en rouge indiquent une augmentation au moins de 2% - **Cellules en vert indiquent une diminution au moins de 2%

Indicateurs comme demandé par l'OIT :

Indicateur	Problème sérieux, étendu	Problème sérieux pour certains travailleurs	Problème modéré[26]	Problème mineur	Pas un problème
Exposition au bruit supérieure à la limite légale			X		
(indiquez la limite légale)		*87 dBA*			
Exposition aux vibrations			X		
Exposition aux radiations (ionisantes)				X	
Exposition à des températures élevées				X	
Exposition à de faibles températures				X	
Respirer des vapeurs, fumées, poussières dangereuses, du matériel infectieux, etc.		X			
Manutention ou contact avec des substances ou produits dangereux		X			
Exposition à l'amiante		X			
Exposition aux pesticides				X	
Éclairage inadéquat				X	
Exposition régulière aux radiations solaires p.ex. travail de construction)				X	
Positions douloureuses ou fatigantes			X		
Levage et port de charges lourdes			X		
Mouvements répétitifs de la main/du bras		X			
Positions de travail non réglables (p.ex. poste de travail, bureau, chaises)			X		
Travail à rythme soutenu			X		
Travail dans des délais serrés			X		
Travail stressant		X			
Organisation du travail changeante			X		
Heures de travail			X		

Source: ILO/Pacte de stabilité pour le projet d'Europe sud-orientale pour le renforcement du dialogue social afin d'améliorer la sécurité et la santé dans South-Eastern Europe, template pour l'élaboration des profils nationaux de SST, 2007 (ajusté)

[26] Cela n'exclut pas qu'un problème est grave pour certains travailleurs. La répartition du tableau ne permet pas de nuancer.

N. Politiques et programmes des organisations des employeurs et des travailleurs

Indiquez quelles organisations des employeurs et des travailleurs ont ce qui suit dans votre pays :

	Organisations des employeurs	**Organisations des travailleurs**
Déclaration de politique SST	Oui	Oui
Structure d'implémentation de la politique (unité SST, commission SST)	Oui	Oui
Formation SST, programmes d'information pour les membres	Oui	Oui
Eléments SST dans la convention collective de travail	Oui	Oui
Participation à la concertation nationale tripartite	Oui	Oui

Utilisez les tableaux suivants pour résumer les responsabilités des organisations des employeurs et des travailleurs en matière de SST dans votre pays.

1. Résumé tableau de la responsabilité individuelle de l'employeur

L'employeur porte-t-il la responsabilité envers :	**Prévue par la législation ? (oui/non)**	**Généralement acceptée dans la pratique ? (oui/non/parfois)**
La mise sur pied une politique SST? (*)	Oui	Oui
L'implémentation des mesures de prévention et de protection? (*)	Oui	Oui
La fourniture des machines et des équipements sûrs?	Oui	Oui
L'utilisation des substances non dangereuses?	Oui	Oui
L'évaluation des risques et leur contrôle?	Oui	Parfois
L'enregistrement des risques et des accidents?	Oui	Oui
Le rapport à l'autorité compétente des accidents du travail et des maladies professionnelles?	Oui	Oui
La garantie de la surveillance de la santé des travailleurs?	Oui	Oui
L'information des travailleurs sur les risques et les moyens de protection?	Oui	Oui
La concertation avec les représentants des travailleurs en SST?	Oui	Oui
La formation des travailleurs?	Oui	Oui
La mise sur pied des comités SST? (*)	Oui	Oui

(*) > 50 ETP

2. Résumé tableau des droits et obligations des travailleurs

Le travailleur a-t-il :	Prévu(e) dans la législation (oui/non)	Généralement accepté(e) dans la pratique ? (oui/non/parfois)(*)
L'obligation de travailler en toute sécurité et sans mettre en danger les autres ?	Oui	Oui
Le droit à une compensation pour travail dangereux (e.a. prime de risque, temps de travail réduit, retraite anticipée, nourriture et boisson gratuites en vue de lutter contre les effets de l'exposition aux risques) ?	Oui	Oui
Le droit d'être tenu informé des risques sur le lieu de travail ?	Oui	Oui
Le droit de recevoir un équipement de protection individuelle ainsi que des vêtements ?	Oui	Oui
Le droit de ne pas subir des frais personnels pour la formation SST, l'équipement de protection individuelle, etc.?	Oui	Oui
L'obligation de faire un usage approprié de l'équipement de protection individuelle ?	Oui	Oui
Le droit de choisir les représentants SST des travailleurs ?	Oui	Oui
Le droit de s'éloigner du danger en cas de risque imminent et sérieux pour la santé ?	Oui	Oui
L'obligation de faire un rapport au supérieur de toute situation représentant une menace pour la santé ?	Oui	Oui

(*) > 50 ETP

3. Résumé tableau des droits et obligations des représentants des employeurs en matière de SST

Les représentants SST des travailleurs ont-ils le droit :	Prévu dans la législation ? (oui/non)	Généralement accepté dans la pratique ? (oui/non/parfois)(*)
D'inspecter le lieu de travail pour les risques potentiels ?	Oui	Oui
D'examiner les causes des accidents ?	Oui	Oui
D'examiner les plaintes auprès des travailleurs en rapport avec la SST ou le bien-être ?	Oui	Oui
De participer aux évaluations des risques et d'accéder aux informations concernant les évaluations des risques ?	Oui	Oui
De faire appel aux autorités responsables des inspections SST ?	Oui	Oui

De participer aux/de soumettre des observations aux inspecteurs durant les visites d'inspection sur le lieu de travail ?	Oui	Oui
D'obtenir des informations de la part des agences d'inspection responsables SST ?	Oui	Oui
D'accéder à la liste des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'aux rapports les concernant dans l'entreprise ?	Oui	Oui
D'accéder aux enregistrements que l'employeur est tenu de conserver ?	Oui	Oui
De recevoir des informations et de consulter l'employeur au préalable concernant des mesures qui peuvent substantiellement affecter la SST ?	Oui	Oui
De consulter au préalable concernant la désignation de travailleurs ou l'engagement de services externes ou de personnes ayant une responsabilité SST particulière ?	Oui	Oui
De soumettre des propositions à l'employeur en vue d'alléger les risques et/ou d'éliminer les sources de risque ?	Oui	Oui
De dispenser une formation pendant les heures de travail ?	Oui	Oui
D'obtenir des facilités et des suspensions d'heures sans perte de salaire en vue de pouvoir assurer leurs obligations en tant que représentants SST ?	Oui	Oui
De tenir des réunions de la commission SST ?	Oui	Oui
De contacter les experts externes ?	Oui	Oui
De mettre fin au travail dangereux pour le bien des travailleurs ?	Oui	Oui

(*) > 50 ETP

O. Activités régulières et en cours liées à la SST

Listez les activités régulières au niveau national nommées pour améliorer le niveau de prévention et de protection.
Listez chaque campagne nationale, comme la campagne de sensibilisation, les journées (ou semaines) de la sécurité et les campagnes dans les médias ainsi que la fréquence à laquelle elles ont lieu.
Listez les activités et les initiatives industrielles SST (comme les programmes de gestion responsable ou la gérance des produits, l'implémentation des approches du système de management SST, ISO 9000 et 14000 et les systèmes de certification).
Listez les activités et les initiatives SST des organisations syndicales.

Veuillez trouver une liste non exhaustive.

1 Niveau national

Information sur le Programme national PROMO 2012 du SPF ETCS, DG humanisation du travail: http://www.beswic.be/fr/systems/program_promo/programme2012.pdf
Information sur les campagnes nationales sécurité et santé au travail avec OSHA EU:
https://osha.europa.eu/fr/campaigns
http://www.beswic.be/fr/campaigns/ensemble-pour-la-prevention-des-risques/fod_waso?set_language=fr

Information sur la campagne nationale d'hygiène des mains:
http://www.nsih.be/HH/inleiding_fr.asp

2 Industrie

Information sur la sécurité et la santé dans l'industrie chimique belge et européenne:
http://www.essenscia.be/fr/sant%C3%A9_s%C3%A9curit%C3%A9_et_environnement
et sur le Responsible Care programma de CEFIC:
http://www.cefic.org/Responsible-Care/

Information sur OHSAS 18001: http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/
et sur son implémentation en Belgique:
http://www.sgs.be/fr-FR/Health-Safety/Quality-Health-Safety-and-Environment/Health-and-Safety/Health-Safety-and-Environment-Management/OHSAS-18001-Occupational-Health-and-Safety-Management-Systems.aspx

Information supplémentaire sur OHSAS 18001 et ISO140001:
http://www.indiamart.com/qualitysource/quality-certification-solutions.html

Information sur les campagnes nationales dans la construction:
http://cnac.constructiv.be/fr/Campagnes_et_actions.aspx

Information sur la sécurité et la santé dans les secteurs du métal et du TIC:
http://online.agoria.be/AO.WSC/rep/prg/ApplContent?topicid=1348&sessionlid=2

P. Collaboration internationale

Listez le renforcement des capacités soutenu au niveau international, la collaboration technique ou les autres activités dans votre pays directement en rapport avec la SST dans des domaines tels que l'environnement, le management de la sécurité chimique, la santé publique ou l'introduction de technologies plus propres/plus sûres. Indiquez l'organisation internationale impliquée, comme l'ILO, l'Organisation mondiale de la santé, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Organisation de coopération et de collaboration économique, le Programme des Nations Unies pour le développement ou les organisations non gouvernementales internationales. Si des détails ne sont pas facilement disponibles, ajoutez une adresse, un site Internet ou une information de contact pour l'organisation concernée.

Ici, vous trouverez la liste pour le renforcement des capacités soutenu au niveau international, la collaboration technique ou les autres activités dans votre pays qui sont directement liées avec SST domaines tels que l'environnement, le management de la sécurité chimique, la santé publique ou l'introduction de technologies plus propres/plus sûres.

OSHA EU:

https://osha.europa.eu/fr

EUROFOUND:

http://www.eurofound.europa.eu/

EU SST:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/index_fr.htm

ILO:

http://www.ilo.org/brussels/ilo-and-benelux-countries/belgium/lang--en/index.htm

Belgium ILO profile: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102560

Belgium Safety and Health: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_149466/lang--en/index.htm

World Health Organization:

http://www.who.int/en/

http://www.who.int/countries/bel/en/

http://www.who.int/gho/countries/bel.pdf

United Nations Environment Programme:

http://www.unep.org/

http://www.unep.org/Documents.Multilingual/default.asp?DocumentID=296&ArticleID=3411&l=en

http://www.unep.org/eou/Portals/52/Reports/Belgian%20_Evaluation_Report.pdf

Food and Agriculture Organization:

http://www.fao.org/countryprofiles/index/en/?iso3=BEL

United Nations Industrial Development Organization:

http://www.unido.org/

http://www.unido.org/en/where-we-work/europeandnis/offices-and-desks.html

United Nations Institute for Training and Research:

http://www.unitar.org/

http://www.unitar.org/programme-area

Organization for Economic Co-operation and Development:

http://www.oecd.org/els/emp/mentalhealthandworkbelgium.htm

http://www.oecd.org/belgium/oecd-report-measures-human-cost-of-crisis-underlines-need-to-invest-in-well-being.htm

United Nations Development Programme:

http://www.unrol.org/article.aspx?n=undp

http://unrol.org/files/Pledges%20by%20Belgium.pdf

International non-governmental organizations:

http://www.unrol.org/article.aspx?article_id=23

http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=35293&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

http://www.unesco.org/new/en/unesco/worldwide/europe-and-north-america/belgium/

Q. Données de base de pays

Rassemblez les informations de base de votre pays en utilisant les tableaux ci-dessous. Des sources utiles pour les statistiques nationales de ce type sont comprises dans la World Bank (http://www.worldbank.org/data/countrydata/countrydata.html), The Economist (http://www.economist.com/countries) et le UN statistical yearbook (http://unstats.un.org/unsd/syb/).

1. Indicateurs démographiques

Indicateur :	Chiffres :	Remarques :
Population totale (millions)	11,161642 mio	1 janvier 2013 (1)
■ Homme (%)	49 %	1 janvier 2013 (1)
■ Femme (%)	51 %	1 janvier 2013 (1)
Actifs totaux (millions)	4,9470 mio	Average 2013 (2)
Effectifs rémunérés (travailleurs et indépendants) (millions)	4,5303 mio	Average 2013 (3)
■ Homme (%)	54%	(3)
■ Femme (%)	46%	(3)
■ Jeunes travailleurs de 15 jusqu'à 19 ans (millions ou %)	0,0306 mio ou (30.600/4.530.300)x100 = 0,675%	15-19 ans (4)
■ Dans l'agriculture (% - millions)	1,4 % – 0,0616 mio	(5)
■ Dans l'industrie (sans construction) (% - millions)	14,4 % – 0,6540 mio	(5)
■ Dans la manufacture (% - millions)	13,0 % – 0,5890 mio	(5)
■ Dans la construction (% - millions)	7,3 % – 0,3300 mio	(5)
■ Dans les services (% - millions)	76,9 % – 3,4855 mio	(5)
Active dans l'économie informelle (estimation %)	17,1 % du PNB	(6)
Nombre total d'indépendants (% - millions)	13,6 % - 0,6152 mio	(7)
Demandeurs d'emploi inscrits (%)	11,6 %	(5)

Source du tableau: Human Development Report. Beyond scarcity: Power, poverty and the global water crisis (HDR), United Nations Development Programme, 2006 (adapted)

(1) Source: Eurostat-Population le 1 janvier 2013 - http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_gind&lang=en
(2) Publics, privés, à but lucratif ou non lucratif selon Eurostat actifs voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_act_a&lang=en
(3) Publics, privés, à but lucratif ou non lucratif selon Eurostat effectifs voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en
(4) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan&lang=en
(5) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR
(6) http://trends.levif.be/economie/actualite/banque-et-finance/l-argent-noir-s-asseche-peu-a-peu-en-belgique/article-1195054305673.htm
(7) Source: Eurostat, des travailleurs indépendants avec l'occupation principale : self employment voir http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esgaed&lang=en

Indicateurs Belgique : http://www.unicef.org/infobycountry/belgium_statistics.html
Tous indicateurs Belgique : http://www.quandl.com/demography/belgium-all-demographic-indicators

2. Indicateurs économiques

Indicateur :	Chiffres :	Remarques :
Produit national brut (PNB) par habitant (US$)	41.444,347	2013 (1)
Produit intérieur brut (PIB) par habitant (parité du pouvoir d'achat en US$)	41.866,067	2013 (1)
PIB produit par l'agriculture (%)	0,79 %	2013 (2)
PIB produit par l'industrie (%)	21,3 %	2013 (2)
PIB produit par les services (%)	77,91 %	2013 (2)
Nombre d'entreprises	566.006	2012 (3)
Nombre de petites et moyennes entreprises (PME) (de 0 à moins de 50 travailleurs)	560.939	2012 (3)

(1) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR
(2) https://www.quandl.com/#/c/belgium/belgium-economy-data
(3) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=bd_9ac_l_form_r2&lang=en

3. Statistiques relatives à la santé

Indicateur :	Chiffres :	Remarques :
Espérance de vie à la naissance (années)	80,39	2012 (1)
■ Homme	77,80	2012 (1)
■ Femme	83,10	2012 (1)
Mortalité infantile pour 1000 naissances vivantes	3	2012 (2)
TMS[27], maladies cardio-vasculaires, 0–69 ans/100 000	247,4	2010 (1)
TMS, maladies respiratoires, 0–69 ans /100 000	83,4	2010 (1)
TMS, cancer, 0–69 ans /100 000	217,1	2010 (1)
TMS, causes externes de blessure ou empoisonnement, 0–69 ans /100 000	902+47,3 = 949,3	2010 (1)
Dépenses totales de santé (% du PIB)	10,8 % du PIB	2012 (2)
Médecins par 1 000 habitants	2,99	2012 (2)
Dentistes par 1 000 habitants	0,72	2012 (2)
Infirmiers par 1 000 habitants	15,78	2012 (2)

(1) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR
(2) https://www.quandl.com/#/c/belgium/belgium-health-data

[27] TMS = Taux de mortalité standardisé

4. Aperçu général du pays

A. Caractéristiques démographiques, économiques, sociales et culturelles de l'État

1. Cadre général

1. Le territoire de la Belgique, qui s'étend sur 30 519 km², est en contact au nord avec les Pays-Bas, à l'est avec l'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg et au sud avec la France.

2. La Belgique se situe non seulement dans l'une des régions les plus peuplées et les plus commerciales du monde mais aussi au cœur d'un axe urbain et économique majeur. Cette zone A très urbanisée qui va de Londres à Milan regroupe la moitié des grandes villes européennes, soit plus de 80 agglomérations urbaines de plus de 200 000 habitants. C'est aussi le principal axe de communications et d'échanges en Europe.

3. La Belgique occupe ainsi une position carrefour entre la dorsale économique et urbaine européenne et l'importante façade maritime qui s'étend le long de la mer du Nord, du Havre à Hambourg. Le territoire belge possède des réseaux de communications variés et complets couvrant l'ensemble du pays et reliés avec ses pays voisins qui facilitent les déplacements intérieurs et les liens internationaux.

4. Par sa position géographique, la Belgique a toujours été, tout au long de son histoire, un lieu de rencontre et de passage ainsi qu'une terre d'accueil pour les hommes, les idées et les entreprises.

5. Très tôt, le pays s'est ouvert à la coopération internationale. Dès 1921, en signant avec le Grand-Duché de Luxembourg un accord visant la suppression des restrictions touchant les échanges, l'établissement d'un tarif douanier commun et l'adoption d'une même politique financière et commerciale, la Belgique posait les jalons de ce qui allait devenir plus tard la construction européenne. En 1951, elle fut une des nations fondatrices de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) qui envisageait la libre circulation de ces produits entre les six pays de cette communauté. Bruxelles est le siège de plusieurs institutions européennes, de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN) ainsi que de près de 850 organisations internationales non gouvernementales.

6. La Belgique, dans le cadre de l'Union économique belgo-luxembourgeoise (UEBL) enregistre, par tête d'habitant, le volume exporté le plus élevé du monde. L'UEBL représente à elle seule 3,4 % du volume total des exportations mondiales, ce qui la place au neuvième rang des puissances économiques du monde. Les exportations de l'UEBL, dont le chiffre d'affaires correspondant représente environ deux tiers du PNB, sont destinées pour 90 % aux autres pays industrialisés dont 75 % aux États membres de l'Union européenne. Les produits exportés se caractérisent par leur diversité : matériel de transport, métaux non précieux, machines et équipements électriques, produits chimiques et pharmaceutiques, plastiques, textiles, pierres précieuses, etc… .

2. Population

7. La Belgique a passé, en 2005, le cap des 10,5 millions d'habitants. Il y a un siècle, le pays comptait à peine 6 millions de personnes et croissait régulièrement au rythme de 1 % par an.

8. Actuellement, le pays compte environ 11,12 millions d'habitants. Selon les dernières prévisions du Bureau du Plan, en 2020, la Belgique connaîtra 11,5 millions d'habitants et pourrait atteindre le nombre de 12,6 millions en 2050. L'évolution de la population dépendra beaucoup du nombre d'immigrations.

9. Tout au long du siècle passé, la proportion d'étrangers dans la population a fortement progressé. En 1920 celle-ci ne représentait pas plus de 2 % de la population totale. Aujourd'hui, le contingent d'étrangers dans la population est de plus de 9 %. Il est à prévoir que la proportion d'étrangers dans la population augmentera encore. Le solde migratoire annuel a été quintuplé, passant d'environ 11 700 en 1998 à 63 900 en 2008.

10. Mais plus important encore que l'augmentation du nombre d'habitants seront les changements en ce qui concerne la structure de la population. Au milieu du siècle passé, le pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus représentait à peine un dixième de la population (11 %) ; aujourd'hui il est de l'ordre d'un cinquième de la population (17 %) et vers l'année 2050 il pourrait atteindre plus d'un quart de la population (26 %).

11. Le phénomène est connu sous le nom de « vieillissement de la population ». Il est observé dans la quasi-totalité de tous les pays industrialisés. Toutefois, le phénomène est très avancé en Belgique. En effet, selon le rapport des Nations Unies sur le vieillissement de la population[28], la Belgique prend avec 23,8% des 60 ans et plus, la 14ieme place.

12. Les causes du vieillissement sont connues : une baisse de la mortalité et une chute du niveau de la fécondité. Durant le siècle passé, la Belgique a connu une baisse spectaculaire de la mortalité infantile qui a fait passer le taux de mortalité des moins d'un an, de plus de 150 enfants pour mille en 1900 à moins de 10 enfants pour mille en 2010 (8/1000 pour les garçons et 6/1000 pour les filles). En même temps, il y a eu une prolongation considérable de l'espérance de vie qui a évolué d'une moyenne de 45 ans au début du siècle à 80 ans aujourd'hui (78 ans pour les hommes et 83,2 ans pour les femmes).

13. L'autre cause du vieillissement de la population est la chute du niveau de la fécondité. Comme dans la plupart des pays industrialisés, depuis le début de la décennie 1960 la Belgique connaît une baisse du niveau de la fécondité au-dessous de 2 enfants. D'une moyenne de 2,64 enfants par femme pour la période 1960-64, en quelques années, la fécondité a chuté jusqu'à 1,6 enfants seulement pour les années 1980-1999. En ce moment, la fécondité a augmenté aux alentours de 1,8 enfant. Selon les prévisions, d'ici quelques années elle s'élèvera jusqu'à 1,85 enfants, mais, comme dans la plupart des autres pays industrialisés, au moins jusqu'en 2050, le niveau restera très probablement au-dessous du seuil de remplacement des générations (2,1 enfants).

14. Quelques précisions sur le nombre d'habitants par région et l'origine des étrangers : Au 1er janvier 2010, la Belgique comptait 10 839 905 habitants[29] dont 5 527 684 femmes et 5 312 221 hommes. Ce chiffre reprend tous les Belges et étrangers dont le domicile principal est fixé dans le pays à l'exception des fonctionnaires internationaux et apparentés et des forces militaires présentes sur le territoire.

15. En 2010, la région flamande comptait 6 251 983 habitants, la région wallonne y compris la région de langue allemande en comptait 3 498 38, et la région de Bruxelles-capitale 1 089 538.

[28] World Population Ageing 2013, United Nations, New York, 2013

[29] Voir Eurostat – Population website ::http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_gind&lang=en

16. Au 1er janvier 2006, le nombre de ressortissants des pays de l'Union européenne vivant en Belgique s'élevait à 625 000, soit 65 % de la population étrangère totale. En ce qui concerne les étrangers non communautaires, les cinq pays les plus représentés sont le Maroc, la Turquie, les États-Unis, la République démocratique du Congo et l'Algérie. Les ressortissants des pays du Maghreb et de la Turquie représentent 29 % de la population étrangère. Une proportion de 37 % des étrangers établis en Belgique résident en Flandre, 35 % dans la région wallonne du pays et 28 % dans la région de Bruxelles-capitale.

17. Scénario macroéconomique

Le scénario macroéconomique est décrit dans le Programme de stabilité[30]. La situation de référence est celle du 13 mars 2013, c'est-à-dire hors les éventuelles mesures prises lors du contrôle budgétaire. En comparaison avec le Programme national de réforme 2012, le présent scénario est sensiblement plus pessimiste, surtout en ce qui concerne les prévisions de croissance économique.

Pour le court terme, nous sommes partis du Budget économique de février 2013[31], lequel a été adapté en fonction des dernières observations. L'environnement international est fondé sur les prévisions d'hiver de la Commission européenne[32] et, à partir de 2015, sur les prévisions les plus récentes du FMI[33] disponibles à la mi-mars.

En 2013, la croissance de l'économie belge a été très modérée, mais elle a toutefois accéléré à partir de 2014 sous l'impulsion de l'économie mondiale. Actuellement, l'output gap est très négatif mais devrait graduellement se résorber[34]. S'agissant de l'emploi, il progresserait parallèlement aux prévisions d'évolution de l'activité économique. Par conséquent, le taux d'emploi devrait progressivement passer de 68,1% en 2017 à 69,3% en 2020.

Sur l'ensemble de la période de projection, l'inflation serait sensiblement inférieure à son niveau de 2012. Ce ralentissement s'explique, d'une part, par une baisse des prix internationaux de l'énergie, et d'autre part, par les mesures prises en vue d'un gel des salaires.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
PIB	-0,2	0,2	1,5	1,6	1,7	1,8
Indice de prix à la concommation	2,7	1,4	1,3	1,6	1,6	1,7
Indice santé	2,6	1,1	1,4	1,6	1,6	1,6
Emploi intérieur (évolution en '000)	8	2,1	25,3	31	42	40,9
Emploi intérieur (évolution en %)	0,2	0	0,6	0,7	0,9	0,9
Taux d'emploi (20-64 ans)	67,2	67	67,1	67,3	67,7	68,1
Taux de chômage (définition Eurostat)	7,3	7,5	7,6	7,7	7,5	7,3
Productivité horaire	-0,2	0,3	0,9	0,8	0,9	1
Output gap (niveau)	-1,2	-1,8	-1,4	-1	-0,6	-0,1
Balance des opérations courantes (Comptes nationaux)	1,3	1,5	2,3	2,6	2,8	3

Tableau 4 : Chiffres-clés du scénario macroéconomique 2013-2017

http://www.be2020.eu/uploaded/uploaded/201304301405170.NHP_2013_FR_avril_25.pdf

[30] Programme de stabilité Belgique 2013
[31] Budget économique 2013, FPB, INR, février 2013
[32] European Economic Forecast-Winter 2013, European Commission, February 2013.
[33] World Economic Outlook, IMF, October 2012
[34] Le calcul de l'output gap est dérivé d'une estimation de l'output potentielle calculée selon la méthode de l'Union européenne.

B. Structure constitutionnelle, politique et juridique de l'État

1. Cadre général

18. En 1831, le Constituant instaura un État de droit démocratique basé sur une séparation souple des pouvoirs sous la forme d'une monarchie parlementaire et d'un État unitaire décentralisé (État, provinces, communes).

19. Cette configuration étatique s'est transformée par la Constitution d'un État fédéral composé de communautés et de régions.

20. La répartition des pouvoirs publics repose essentiellement sur une dévolution de compétences matérielles et territoriales exercées par l'autorité fédérale, les communautés et les régions.

21. Les communautés et les régions ne sont pas, à l'instar des provinces et des communes, des collectivités subordonnées mais elles se situent au même niveau de pouvoir que l'autorité fédérale. Dans le domaine de leurs compétences, ces entités disposent d'un pouvoir identique à celui de l'autorité fédérale puisque les normes législatives qu'elles élaborent, à savoir les décrets et les ordonnances, ont une valeur équipollente à la loi.

22. La Constitution de 1994 énonce que la Belgique comprend :

(a) trois Communautés : la communauté française, la communauté flamande et la communauté germanophone ;

(b) trois régions : la région wallonne, la région flamande et la région de Bruxelles-capitale ;

(c) quatre régions linguistiques : la région de langue française, la région de langue néerlandaise, la région bilingue de Bruxelles-capitale et la région de langue allemande. Chaque commune du Royaume fait partie d'une de ces régions linguistiques.

Les communautés et les régions sont des entités fédérées dotées d'organes politiques. Les régions linguistiques sont de simples divisions politiques du territoire belge.

23. L'autorité fédérale n'a pas seulement des compétences dans les matières que lui attribuent formellement la Constitution et les lois portées en vertu de celle-ci. Elle exerce également les compétences qui ne sont pas expressément attribuées aux communautés et aux régions.

24. L'accord institutionnel du 11 octobre 2011, conclu entre huit partis politiques dont 3 faisant partie du gouvernement actuel, prévoyait une grande réforme de l'État avec un État fédéral plus efficace et des entités plus autonomes. Des compétences fédérales relatives au marché de l'emploi, aux soins de santé et d'aide aux personnes, aux allocations familiales et dans le domaine de la justice ont été transférées vers les Communautés et les Régions. Le système de financement des Communautés et des Régions a également été profondément revu en donnant plus de responsabilité financière aux entités fédérées, et en prévoyant un juste financement des institutions bruxelloises. Enfin, une solution a été trouvée pour la problématique de l'arrondissement électoral de Bruxelles-Hal-Vilvorde. Les textes de loi au niveau du transfert des compétences sont entrés en vigueur en juillet 2014.

2. Le pouvoir législatif fédéral

25. Ce pouvoir est exercé collectivement par le Roi, la Chambre des représentants et par le Sénat dans les cas indiqués dans la Constitution.

26. Les membres des deux Chambres représentent la nation et non uniquement ceux qui les ont élus. Pour les cas déterminés dans la Constitution, les membres élus de chaque Chambre sont répartis en un groupe linguistique français et un groupe linguistique néerlandais de la manière fixée par la loi.

27. Les Chambres se réunissent de plein droit chaque année et doivent rester réunies au moins 40 jours. Le Roi prononce la clôture de la session. Il peut ajourner ou dissoudre les Chambres selon les modalités fixées par la Constitution. Tout parlementaire nommé par le Roi en qualité de ministre cesse de siéger et ne reprend son mandat que lorsque ses fonctions ministérielles ont pris fin.

28. Le droit d'initiative appartient au Roi, à la Chambre des représentants et au Sénat dans les cas prévus par la Constitution : projets de loi émanent de l'exécutif, propositions de loi de la Chambre des représentants et du Sénat dans les cas indiqués par la Constitution (initiative parlementaire).

29. Sauf pour le budget et pour les lois qui requièrent une majorité spéciale, un mécanisme dit de sonnette d'alarme vise à prévenir l'adoption d'un projet ou d'une proposition de loi dont les dispositions seraient de nature à porter gravement atteinte aux relations entre les groupes linguistiques. Dans cette hypothèse, la procédure parlementaire est suspendue pendant trente jours dans l'attente d'un avis motivé du Conseil des ministres.

30. La Chambre des représentants compte 150 membres élus au suffrage universel direct. Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

• être Belge ;

• jouir des droits civils et politiques ;

• être âgé de 18 ans, être domicilié en Belgique.

31. La durée du mandat de député est de cinq ans (et ce dernier est à présent compatible avec l'exercice d'un mandat de conseiller régional ou communautaire de même qu'avec une fonction ministérielle). La Chambre des représentants a un monopole du contrôle politique de l'intervention politique du gouvernement fédéral (nomination et motion de censure). Plus encore, elle a la compétence exclusive dans le domaine du budget, étant donné qu'elle rédige seule la loi relative au financement et vote le budget. La Chambre jouit également de la compétence exclusive relative au prolongement de la naturalisation, de la responsabilité pénale et civile des Ministres, de l'établissement du contingent de l'armée et de toutes les matières qui ne sont pas visées dans les articles 77 et 78 de la Constitution.

32. Le Sénat se compose de 60 sénateurs depuis le 25 mai 2014. Il n'y a plus d'élections directes.

Depuis les élections fédérales au parlement de 2014, le Sénat est composé comme suit :

- 50 sénateurs issus des entités fédérées (communautés et communes) et 10 sénateurs cooptés.
    - Pour les sénateurs fédérés, cela concerne 29 sénateurs désignés par le Parlement flamand, 10 sénateurs désignés par le Parlement de la Communauté française, 8 sénateurs désignés par le Parlement wallon, 2 sénateurs désignés par le groupe linguistique francophone du Parlement bruxellois et 1 sénateur désigné par le Parlement de la Communauté germanophone.

- Les 10 sénateurs cooptés (6 néerlandophones et 4 francophones) sont désignés sur la base des résultats des élections pour la Chambre.

Voir http://www.senate.be/www/?MIval=/WieIsWie/Samenstelling&LANG=fr.

33. La configuration du Sénat tente de concilier une représentation des entités fédérées.

34. L'âge requis pour pouvoir être élu sénateur est de 18 ans.

35. Dans les matières énumérées par la Constitution matières, le Sénat exerce des pouvoirs identiques à ceux de la Chambre (bicaméralisme), à savoir : la déclaration de la révision de la Constitution et la révision; le vote de certaines lois considérées comme touchant aux structures et aux intérêts fondamentaux de l'État ; certaines questions touchant aux relations internationales (lois d'assentiment aux traités) ; l'organisation des cours et tribunaux et la législation relative au Conseil d'État ; les lois portant approbation des accords de coopération conclus entre l'État, les communautés et les régions.

36. Le Sénat dispose d'une compétence exclusive en ce qui concerne le règlement des conflits d'intérêts entre les assemblées parlementaires fédérales et fédérées. De plus, les projets d'assentiment aux traités internationaux qui doivent être adoptés par les deux assemblées sont déposés par le gouvernement d'abord au Sénat, ensuite à la Chambre, ce qui doit permettre au premier de jouer un rôle plus important dans la sphère des dossiers internationaux.

3. Le pouvoir exécutif fédéral

37. Le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi. En fait la structure du pouvoir exécutif est bicéphale puisqu'elle inclut le Roi et les ministres. Le Roi se voit reconnaître par la Constitution plusieurs droits dont la portée a évolué au cours du temps, même si le texte de la Constitution n'a pas changé.

38. La personne du Roi est inviolable à la fois :

• sur le plan civil : aucune action ne peut être intentée contre lui, si ce n'est pour des affaires se rapportant à son patrimoine, auquel cas il est représenté par l'administrateur de sa liste civile ;

• sur le plan pénal : aucune poursuite ne peut être entamée contre lui ;

• sur le plan politique : seul le ministre qui contresigne ou couvre l'acte du Roi est responsable. Ces privilèges ne concernent que le Roi lui-même et ne s'étendent pas aux membres de sa famille.

39. Le Roi ne prend possession du trône qu'après avoir prêté serment devant les Chambres réunies. Le Roi nomme et révoque ses ministres dont les fonctions sont réservées exclusivement aux Belges.

40. Le Conseil des ministres compte au maximum 15 membres, autant de ministres d'expression française que d'expression néerlandaise (principe de la parité), le Premier Ministre éventuellement excepté.

41. Les ministres sont responsables devant la Chambre des représentants. Aucun ministre ne peut être poursuivi ou recherché à la suite d'opinions qu'il aurait émises dans l'exercice de ses fonctions.

42. Les ministres sont jugés exclusivement par la cour d'appel pour les infractions qu'ils auraient commises dans l'exercice de leurs fonctions. Il en est de même des infractions qui auraient été commises par les ministres en dehors de l'exercice de leurs fonctions et pour lesquelles ils sont jugés pendant l'exercice de leurs fonctions. La loi détermine le mode de procédure contre eux, tant lors des poursuites que lors du jugement.

43. Le Roi nomme et révoque les Secrétaires d'État fédéraux qui, adjoints à un ministre, sont membres du gouvernement fédéral mais ne font pas partie du Conseil des ministres.

44. Le Roi confère les grades dans l'armée et nomme aux emplois d'administration générale et de relation extérieure sauf les exceptions établies par les lois.

45. Le Roi édicte les règlements et arrêtés nécessaires à l'exécution des lois. Il sanctionne et promulgue les lois.

46. Le Roi nomme les juges et exécute les arrêts et jugements, il dispose de l'exercice du droit de grâce. Il a également le droit de battre monnaie en exécution de la loi, de conférer des titres de noblesse sans pouvoir y attacher aucun privilège, de conférer les ordres militaires en observant les prescriptions de la loi à cet égard.

4. Les communautés

47. Chacune des entités communautaires et régionales dispose d'un parlement et d'un gouvernement.

48. Les compétences de la région flamande sont exercées par les organes de la communauté flamande. Il y a donc une unicité des institutions régionales et communautaires flamandes. Il n'en va pas de même pour les autres entités que sont la communauté française, la communauté germanophone, la région wallonne et la région de Bruxelles-capitale.

(a) Les parlements

49. Le parlement flamand compte 124 membres, c'est-à-dire les 118 qui sont élus directement dans la région flamande et 6 membres du groupe linguistique néerlandais du parlement de la région de Bruxelles-capitale.

50. Le parlement de la communauté française compte 94 membres dont 75 membres du parlement de la région wallonne et 19 membres élus par le groupe linguistique français du parlement de la région de Bruxelles-capitale.

51. Le parlement de la communauté germanophone se compose de 25 élus directs.

52. Le mandat de membre d'un parlement est en principe incompatible avec celui de député ou de sénateur, à l'exception des sénateurs communautaires qui représentent leur communauté au sein du Sénat fédéral. La suppression du double mandat ne vise que le cumul de fonctions parlementaires fédérales et de fonctions parlementaires régionales ou communautaires. La qualité conjointe de membre d'un conseil de région et de membre d'un conseil de communauté reste possible constitutionnellement.

53. Trois parlements (flamand, communauté française et région wallonne) disposent, dans certaines limites, d'une autonomie constitutive, c'est-à-dire que les décrets qu'ils adoptent, à une majorité renforcée, peuvent régler des questions relatives aux élections, à la composition et au fonctionnement des conseils et de leur gouvernement.

54. Les membres des parlements de communauté et de région sont élus pour une période de cinq ans. Ils sont intégralement renouvelés tous les cinq ans ; ils ne peuvent être dissous avant la fin de la législature.

(b) Les gouvernements

55. Les membres de chacun des gouvernements de région ou de communauté sont élus par leur parlement mais pas nécessairement en son sein. Les membres du gouvernement prêtent serment entre les mains du président du parlement qui les a élus. Les responsabilités politiques et judiciaires des membres de ces exécutifs sont calquées sur celles qui sont en cours au niveau fédéral.

(c) Les compétences matérielles des communautés

56. Ces compétences portent sur les matières suivantes :

57. Les matières culturelles. Le constituant n'a pas énuméré de manière détaillée la liste des matières visées par le concept de « matières culturelles ». Cela comprend entre autres la défense de la langue, les beaux-arts, le patrimoine culturel, le soutien à la presse, la politique de la jeunesse, les loisirs, la formation intellectuelle, morale, artistique et sociale.

58. L'enseignement. La quasi-totalité de l'enseignement, des écoles maternelles jusqu'aux universités, a été transférée aux communautés. Cette compétence vise autant la charge de l'organisation de l'enseignement que la reconnaissance et l'octroi de subventions à l'enseignement dispensé par d'autres pouvoirs organisateurs.

59. Dans ce domaine, les compétences du pouvoir fédéral se limitent à la fixation du début et de la fin de l'obligation scolaire, aux conditions minimales pour la délivrance des diplômes, au régime des pensions.

60. L'emploi des langues. L'article 30 de la Constitution énonce que l'emploi des langues est facultatif ; il ne peut être réglé que par la loi et seulement pour les actes de l'autorité publique et pour les affaires judiciaires.

61. Les communautés françaises et flamandes sont habilitées à réglementer l'emploi des langues pour trois matières : les matières administratives ; l'enseignement dans les établissements créés, subventionnés par les pouvoirs publics ; les relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que les actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

62. Cette compétence communautaire n'est exercée que sur un territoire plus limité que par rapport aux autres compétences communautaires. Le Parlement fédéral est compétent pour la région bilingue de Bruxelles-capitale, la région de langue allemande, les services dont l'activité s'étend au-delà de la région linguistique dans laquelle ils sont établis, les institutions fédérales et internationales désignées par la loi et dont l'activité est commune à plus d'une communauté, les communes à régime linguistique spécial.

63. Les Communautés exercent également les compétences internationales pour les matières qui leur sont propres.

64. Le territoire de la Belgique se compose de quatre régions linguistiques :

(a) la région de langue néerlandaise qui comprend les cinq provinces flamandes ;

(b) la région de langue française qui comprend les cinq provinces wallonnes, à l'exception des neuf communes de la région de langue allemande qui font par ailleurs partie de la province de Liège ;

(c) la région bilingue de Bruxelles-capitale qui comprend les 19 communes de l'arrondissement du même nom ;

(d) Le régime spécial de la communauté germanophone.

65. La Constitution lui attribue des compétences identiques aux deux autres Communautés mais celles-ci sont élaborées par une loi à majorité simple.

66. Elle peut également exercer certaines compétences en provenance de la région wallonne sur la base d'accords passés par les gouvernements de ces deux entités.

67. Pour éviter la multiplication des instances, le constituant a laissé au législateur la faculté de confier à la communauté germanophone certaines tâches qui, par ailleurs, sont normalement du ressort d'autres autorités administratives.

68. Son parlement comprend 25 membres élus au suffrage universel et son gouvernement, qui compte quatre membres élus par le conseil, dirige une administration propre.

69. Le législateur a accordé des statuts spéciaux, sous forme de « facilités » linguistiques, à des communes contiguës aux limites des régions linguistiques et autour de Bruxelles, comportant de plus ou moins fortes minorités linguistiques.

70. Les matières personnalisables. Ce terme vise des matières qui, par nature, sont étroitement liées aux personnes dans leur épanouissement personnel et social.

71. Une loi spéciale a réparti les matières personnalisables en quatre blocs (le premier, la culture, est abordée ci-dessus) :

(a) Soins de santé : agrément des prestataires de soins et des établissements de soins, contrôle de la qualité des établissements de soins (soins de première ligne, hôpitaux, soins de santé préventifs, soins à domicile, soins des personnes âgées, soins de la santé mentale, revalidation et accoutumance), aide aux personnes âgées et prévention

(b) Assistance aux personnes : protection de la jeunesse, politique de la jeunesse, politique de la famille et accueil de la petite enfance, subventions aux familles (p.ex. allocation familiale, prime de naissance et prime d'adoption), politique des personnes âgées et handicapées, politique de l'égalité des chances et intégration des migrants

(c) Justice : politique des poursuites, droit sanctionnel de la jeunesse, assistance juridique de première ligne et maisons de justice.

72. Ces compétences communautaires sont assorties d'exceptions pour lesquelles le pouvoir fédéral reste compétent. L'assurance maladie-invalidité dans le domaine de la politique de la santé et certaines questions de droit civil, de droit pénal et d'organisation judiciaire dans le secteur de la jeunesse relèvent des compétences de ce dernier.

73. Dans les matières communautaires, les communautés exercent également des compétences dans le domaine de la recherche scientifique, de la coopération au développement et de la tutelle administrative sur les collectivités subordonnées (provinces et communes).

5. Les régions

74. La Belgique comprend trois régions distinctes des trois communautés: la région flamande, la région wallonne et la région de Bruxelles-capitale. Les pouvoirs et les compétences respectifs sont identiques pour les deux premières, la dernière se caractérise par des mécanismes propres du fait, notamment, de la cohabitation sur son territoire de francophones et de néerlandophones et de son statut de capitale.

6. Les dispositions constitutionnelles relatives aux droits de l'homme

75. La Constitution belge dans son titre II « des Belges et de leurs droits », reconnaît un grand nombre de droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels fondamentaux. Ces principes ont encore récemment fait l'objet de modifications dans la Constitution. L'article 22 bis intégré en 2000, prévoit le respect de l'intégrité morale, physique, psychique et sexuelle des enfants. Modifié en 2008, il y intègre l'intérêt supérieur de l'enfant. L'article 11 bis introduit en 2002 l'égalité entre hommes et femmes en favorisant notamment leur égal accès aux mandats électifs et publics. En 2005, l'abolition de la peine de mort a été inscrite à l'article 14 bis de la Constitution. En son article 191, elle garantit aux étrangers une protection équivalente à celle prévue pour ses nationaux.

76. Le fédéralisme belge est un fédéralisme de coopération. Il n'existe pas de distinction hiérarchique entre (les normes du) le niveau fédéral et (des) les entités fédérées. Si les normes d'une autorité sont susceptibles de porter préjudice aux intérêts ou compétences d'une autre autorité, l'on prévoit une procédure de concertation ou un contrôle, notamment par la Cour constitutionnelle. Les entités fédérées, le cas échéant avec l'autorité fédérale, peuvent aussi coopérer dans certains domaines, cette coopération pouvant être notamment formalisée dans des accords formels.

7. Le pouvoir judiciaire

77. Pour assurer l'Etat de droit, le pouvoir judiciaire est exercé par des cours et tribunaux indépendants. Le système judicaire belge se compose de juridictions civiles, pénales ou spécialisées. Des cours d'appel, des cours du travail, des tribunaux de première instance, des tribunaux du travail et de commerce, des justices de paix et des tribunaux de police, sont compétents selon la nature et le degré du litige. La Cour de Cassation est la garante du respect du droit par les cours et tribunaux. Le Conseil supérieur de la Justice traite les plaintes relatives au fonctionnement de la justice et jouit d'un pouvoir d'enquête en la matière. Un recours est ouvert à toute personne physique ou morale justifiant d'un intérêt devant le Conseil d'Etat contre les actes administratifs irréguliers. Les lois, décrets, ordonnances et l'ensemble des droits de l'homme sont contrôlés par la Cour constitutionnelle.

78. La Belgique est partie aux principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et a donc souscrit à des obligations étendues en matière de protection de ces droits. Elle a également signé le Protocole facultatif à la Convention contre la torture, le Protocole facultatif au Pacte sur les droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées et a lancé la procédure de ratification de ces instruments. Elle accorde une grande importance au respect des droits des migrants, mais n'est pas en mesure d'envisager à ce stade, tout comme les autres pays de l'Union européenne, une adhésion à la Convention internationale sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

C. Les droits économiques et sociaux

1. Le droit à la protection de la santé

79. La Belgique considère l'offre de soins de qualité, accessibles à chacun et à un prix abordable comme une de ses missions essentielles. Le pourcentage du PNB qui est consacré aux soins de santé est à ce titre particulièrement éloquent : 10,2%. Un des plus grands succès de la Belgique est la quasi universalité de la couverture maladie-invalidité de sa population.

80. Le système belge de santé est principalement organisé sur deux niveaux, c.-à-d. fédéral et Régional/Communautaire. Essentiellement, le gouvernement fédéral est responsable de la réglementation et du financement de l'assurance maladie obligatoire, de la détermination des critères de reconnaissance, du financement des hôpitaux, de la législation relative aux qualifications professionnelles, de l'enregistrement des médicaments et du contrôle de leur prix. Les gouvernements régionaux et Communautaires sont entre autres compétents, sur leurs territoires, pour les soins de santé préventifs, l'éducation à la santé et certains aspects des soins de santé.

81. L'organisation des soins repose sur les principes suivants : l'attention portée au patient, l'evidence based médicine et l'evidence based health policy, la cohérence et la complémentarité, l'accent mis sur le continuum des soins avant, pendant et après une admission dans un établissement de soins, l'association de différentes disciplines autour de programmes de soins et, finalement, le financement basé sur des admissions justifiées et des activités responsables. La cohérence de la politique sanitaire en Belgique est assurée par la tenue régulière de Conférence ministérielle « santé ». La sécurité et la santé au travail sont appréhendées au travers du concept bien-être au travail, qui est développé dans la loi du 4 août 1996 et tous ses arrêtés d'exécution, elle relève de la compétence du niveau fédéral.

82. En Communauté française, des plans quinquennaux de promotion de la santé sont successivement établis en référence aux principes de promotion de la santé de la Charte d'Ottawa. La Région wallonne organise de nombreux dispositifs d'aide et de soins ambulatoires et assure, tout comme la Communauté flamande en Flandre, l'agrément des hôpitaux et des maisons de repos et de soins. Sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, les Communautés françaises, flamandes, les Commissions communautaires communes, française et flamande ont développé une politique de promotion de la santé qui vise à permettre à toute personne d'obtenir une réponse adaptée à ses besoins. L'objectif politique de la Communauté flamande est de créer les conditions pour promouvoir, protéger et rétablir la santé et bien-être de la population actuelle et future, afin de réaliser un niveau de santé et bien-être optimal de chaque citoyen. La voie choisie par l'autorité flamande pour placer les accents ad hoc au niveau de la politique de prévention est celle des objectifs de santé (et des plans d'action).

83. Les soins de santé primaires sont par ailleurs un des secteurs d'excellence de la coopération technique belge. L'objectif principal est l'accès des populations pauvres à des soins de santé de qualité, et à des coûts minimaux.

2. Le droit à un logement décent

84. Il n'existe pas de recensement officiel exhaustif pour tout le pays du nombre de sans-abri et de sans-logis. Différentes mesures ont été prises au niveau fédéral afin de faciliter l'accès des personnes sans-abri au logement et à leurs droits sociaux:

- toute personne qui perd la qualité de sans-abri pour occuper un logement qui sert de résidence principale peut prétendre à une prime d'installation octroyée une seule fois dans la vie;
- toute personne sans-abri qui bénéficie d'un projet individualisé d'intégration sociale négocié avec le Centre public d'action sociale (CPAS) et, si possible, avec une organisation sociale extérieure apportant son soutien et son expertise, peut prétendre au revenu d'intégration au taux isolé;
- l'allongement, d'un an à deux ans, de la période maximale pendant laquelle une subvention majorée égale à 100% du montant du revenu d'intégration est accordée par l'Etat fédéral, lorsque ce revenu d'intégration est octroyé à un bénéficiaire qui perd la qualité de sans-abri.

Parmi les autres améliorations intervenues récemment au niveau fédéral, on peut citer l'octroi de subventions aux CPAS pour intervenir dans les frais de constitution des garanties locatives et la loi visant à confier aux CPAS la mission de guidance et d'aide sociale financière dans le cadre de la fourniture d'énergie aux personnes les plus démunies.
Chacune des Régions est compétente pour le logement social.

3. Le droit à la sécurité sociale

85. Le droit à la sécurité sociale est garanti par l'article 23 de la Constitution belge. Il y a principalement trois régimes de sécurité sociale en Belgique : celui des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants et des fonctionnaires. Quelques différences existent entre ces régimes, mais ils couvrent tous les risques visés par la Convention n°102 de l'OIT concernant la norme minimum de la sécurité sociale ratifiée par la Belgique.

86. La Belgique a en outre ratifié le Code européen de sécurité sociale du Conseil de l'Europe, tel que modifié par le Protocole à ce Code qui fixe des normes plus élevées.

87. Dans ses observations de 2007 relatives à l'application du Pacte de l'ONU sur les droits économiques, sociaux et culturels, le Comité sur les droits économiques, sociaux et culturels a indiqué qu'il « observe avec satisfaction que les systèmes de sécurité sociale et de santé de l'État partie se distinguent par leur grande qualité, leur exhaustivité et leur couverture quasi universelle ». Des progrès sont cependant toujours possibles. Ainsi, ces dernières années, le gouvernement s'est attelé à renforcer la protection de certaines catégories de la population: les travailleurs indépendants, travailleurs bénévoles, gardiennes à domicile et artistes notamment. Dans le cadre du maintien des droits acquis des travailleurs migrants, notamment en matière de pensions, des efforts sont entrepris et restent à entreprendre en vue d'intensifier le réseau belge de conventions bilatérales en matière de sécurité sociale.

4. Le droit au travail

88. Le droit au travail est également reconnu dans l'article 23 de la Constitution. La Belgique applique ce droit dans le respect des conventions internationales et du droit européen. En conséquence, les autorités fédérales et surtout les Régions mènent une politique de l'emploi offensive en vue de lutter contre le chômage et d'augmenter la participation au travail. Depuis 2004, un plan d'accompagnement des chômeurs est mis en œuvre par les autorités

compétentes. La politique de l'emploi du Royaume s'inscrit dans la stratégie pour l'emploi de l'Union européenne, qui est un des piliers de la stratégie économique et sociale globale de l'Union « Europe 2020 ».

89. A partir de l'automne 2008, les politiques de l'emploi ont été confrontées aux conséquences de la crise financière mondiale. Les efforts des autorités ont surtout porté sur le maintien de l'emploi et sur l'accompagnement, le soutien et la réorientation de ceux qui ont perdu leur emploi en raison des difficultés économiques. L'évolution démographique, la mondialisation, l'évolution technologique et la nécessité de s'orienter vers une économie verte éco-efficiente appellent à une stratégie de l'emploi ambitieuse au cours des prochaines années, elle-même dépendante d'une amélioration du contexte macroéconomique d'ensemble et d'investissements dans le développement durable.

90. Le droit du travail s'appuie sur la législation et de très nombreuses conventions collectives de travail, négociées au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et au niveau des entreprises, qui s'inscrivent dans une hiérarchie des normes établie par la loi. Un corps de conciliateurs sociaux est chargé de prévenir et de résoudre les conflits du travail sans préjudice des missions des tribunaux et cours du travail compétents pour trancher les litiges individuels du travail. Les partenaires sociaux, outre leurs interventions dans la négociation collective, rendent régulièrement des avis au gouvernement sur les questions du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, au sein des Conseils consultatifs fédéraux et régionaux, et participent à la gestion des organismes de la sécurité sociale.

91. Dans leur politique sociale extérieure, les gouvernements du fédéral et des entités fédérées soutiennent activement les travaux de l'Organisation internationale du travail relatifs aux normes internationales du travail de même que les activités de promotion du Travail décent, le Pacte mondial pour l'emploi et le suivi de la Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Le gouvernement fait de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi dans le monde un axe fondamental de sa politique dans le but de garantir une dimension sociale concrète à la mondialisation.

5. L'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations fondées sur le sexe et les violences à l'encontre les femmes

92. En Belgique, les différents pouvoirs légifèrent et développent les politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de leurs compétences respectives. Depuis février 2002, la Constitution belge garantit explicitement le principe d'égalité des femmes et des hommes. Les législateurs y sont encouragés à adopter des mesures spécifiques garantissant aux citoyens et citoyennes l'égal exercice des droits et libertés et à favoriser un accès égal des femmes et des hommes aux mandats électifs et publics. Grâce à l'instauration de quotas fixés par plusieurs lois et décrets depuis 2002 imposant la parité sur les listes électorales et l'alternance de candidats des deux sexes aux deux premières places de celles-ci, on observe des avancées très sensibles en faveur des femmes dans le domaine de la prise de décision politique. Une règle de composition 1/3-2/3 est aussi généralement imposée au sein des organes de gestion et d'avis.

93. Les mécanismes institutionnels consacrés à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ont aussi été renforcés de

manière substantielle. Un Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé fin 2002 au niveau fédéral pour veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes. Des bureaux de plaintes en matière de discrimination ont été instaurés dans 12 villes en Région flamande, ainsi qu'un à Bruxelles depuis juillet 2008. Dans le cadre des protocoles conclus avec la Région wallonne et la Communauté française, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes développe un réseau analogue en Wallonie. Le gouvernement wallon a créé en 2003 un Conseil de l'égalité entre hommes et femmes qui a un rôle consultatif. Un guichet anti-discrimination destiné aux demandeurs d'emploi et aux employeurs existe depuis 2001 dans la Région de Bruxelles-Capitale.

94. Une réforme profonde des législations visant à lutter contre les différentes formes de discrimination a été menée en 2007 et 2008 par tous les niveaux de pouvoirs en vue d'améliorer la protection des personnes. Les discriminations fondées sur le sexe, en ce compris la grossesse, la maternité, l'accouchement et le changement de sexe ainsi que l'incitation à discriminer sont sanctionnées sur le plan civil et pénal.

95. De très nombreux instruments prometteurs ont été développés afin d'institutionnaliser la lutte contre la violence dans la politique et les différents domaines d'action. Le Plan d'Action national (PAN) 2010-2014 de lutte contre les violences entre partenaires visait ainsi à aborder la violence entre partenaires, les mutilations génitales, les violences liées à l'honneur et les mariages forcés. Le projet de plan d'action est le fruit d'une collaboration étroite entre le niveau fédéral et les entités fédérées et met en œuvre plusieurs centaines de mesures concrètes relevant d'une approche pluridisciplinaire autour de plusieurs objectifs stratégiques tels que le développement des connaissances et l'amélioration de la compréhension, l'information et la sensibilisation, la prévention et la détection de la violence, l'aide aux victimes et le suivi des auteurs, une approche policière et judiciaire adaptée. Le projet de plan d'action intègre le plan déjà approuvé de la Communauté française et de la Région wallonne. Le projet de plan d'action national n'a pas encore été officiellement approuvé suite à la situation gouvernementale actuelle. Un Point d'appui a été créé au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, pour veiller au suivi du Plan d'Action national de lutte contre les violences entre partenaires.

96. Depuis 2001, la loi belge sanctionne également le fait de pratiquer, faciliter ou favoriser toute forme de mutilation des organes génitaux d'une personne de sexe féminin, avec ou sans son consentement, d'une peine d'emprisonnement de trois à cinq ans. En 2007, la Belgique s'est également dotée d'une législation qui incrimine les mariages forcés. Il existe par ailleurs depuis 2006, un rapport annuel mesurant au niveau national l'écart salarial entre les hommes et les femmes, pour aider les pouvoirs publics à prendre des mesures appropriées à ce sujet. Grâce à toutes ces mesures, la Belgique s'est hissée de la 33ème à la 14ème place en 2010 dans le Global Gender Gap Index.

6. Les droits des personnes handicapées

97. La Belgique a ratifié la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et son Protocole facultatif le 2 juillet 2009, et conçoit prioritairement le mécanisme de suivi (article 33) qui soutiendra le rapportage mais aussi au quotidien la mise en œuvre de la Convention, et ce, en étroite collaboration avec les personnes handicapées elles-mêmes et leurs représentants. La concrétisation de ce mécanisme devrait soutenir une

politique large et cohérente en faveur d'un plus grand respect des droits de l'homme des personnes handicapées.

98. La loi du 10 mai 2007, remplaçant celle du 25 février 2003 et tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, érige en infraction, dans tous les domaines, la discrimination directe ou indirecte pour le motif du handicap mais aussi l'absence d'aménagements raisonnables. Le Centre pour l'Egalité des Chances et la lutte contre le racisme traite les plaintes (289 dossiers ouverts en 2009) des personnes handicapées. Celles-ci concernent pour 40% le secteur des biens et services (transports, services publics, loisirs, logement,…) et pour 30% l'emploi. Une législation anti-discrimination existe également au niveau des Communautés et Régions.

99. Au-delà de la répartition des compétences entre les entités fédérées et l'Etat fédéral sur le plan du handicap, les préoccupations politiques et les initiatives législatives vont unanimement, depuis une dizaine d'années, dans le sens d'une plus grande inclusion des personnes handicapées dans la société ordinaire et de la prise en charge de leurs besoins dans un certain nombre de domaines de la vie (mainstreaming du handicap, également appelé handistreaming).

100. Sous l'angle de l'égalité des chances pour tous, mais compte tenu aussi des besoins spécifiques des personnes handicapées, une attention toute particulière a ainsi été consacrée à l'accessibilité de l'environnement bâti, des transports et des Technologies de l'Information et de la Communication (normalisation contraignante), à l'emploi des personnes handicapées (activation et lutte contre les pièges à l'emploi, élaboration de mesures de soutien à l'emploi) mais aussi au soutien aux étudiants ayant des limitations fonctionnelles (non seulement dans l'enseignement spécialisé mais aussi plus récemment dans l'enseignement général, en ce compris supérieur).

7. La lutte contre la pauvreté

101. Dans ce pays pourtant classé parmi les plus riches, 15, 2 % de la population vit sous le seuil de pauvreté. En 2008, la Belgique s'est dotée d'un plan fédéral de lutte contre la pauvreté qui contient 59 mesures spécifiques en matière de revenus, d'emploi, de santé, de logement, d'accès à l'énergie et aux services publics. Ce plan a également permis la création d'un nouvel outil : le baromètre interfédéral de la pauvreté dont l'objectif est de mieux faire connaître la pauvreté en Belgique. Il est basé sur 15 indicateurs qui mesurent l'évolution de la pauvreté en Belgique et permettent de mieux cibler les futures dispositions à prendre.

102. Comme tous les Etats membres de l'Union européenne, la Belgique possède aussi un plan d'action national en matière d'inclusion sociale et de lutte contre la pauvreté. En ce qui concerne le plan 2008-2010, étant donné qu'aucune baisse manifeste de la pauvreté n'a été constatée en Belgique ces dernières années ; les défis clés épinglés en 2006 ont donc été poursuivis à savoir :
• l'activation et la diversité : plus de travailleurs parmi les groupes à risques ;
• un logement de qualité, durable et abordable pour chacun ;
• la lutte contre la pauvreté infantile : rompre l'engrenage de la pauvreté.

103. La Belgique dispose également d'une instance spécifique, le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, chargée d'analyser la pauvreté en Belgique en

termes de droits de l'homme, en concertation avec, entre autres, les associations rassemblant les personnes pauvres, les partenaires sociaux et les autorités.

R. Input permettant d'analyser la situation

Les données et les expériences provenant de statistiques chiffrées, de rapports, d'enquêtes, de rapports de recherche spéciale et de résultats de programme peuvent être résumées en une analyse SWOT traditionnelle reconnaissant les principales forces, faiblesses, opportunités et menaces en rapport avec le systèmes belge SST et la vie au travail dans une plus large perspective.

Tableau d'analyse SWOT du système Belge SST

Forces	**Faiblesses**
Législation SST compréhensive et moderne Le programme de politique du gouvernement est contient un volet SST Large consensus sur les principaux objectifs nationaux en SST Fonctionnaires, inspecteurs, représentants des employeurs et des travailleurs bien formés en SST Tendance positive au cours des deux dernières décennies pour la sécurité et la santé Intérêt croissant des employeurs d'être les responsables en sécurité et santé Actions fructueuses pour la sécurité, la santé au travail, les compétences des travailleurs âgés Support de la forte recherche envers l'administration SST et le niveau d'activités du lieu de travail Large couverture des services de prévention et de protection au travail (SEPP) avec un contenu moderne Collaboration internationale et UE active dans les politiques, les activités des autorités, la recherche, la formation et l'information	Difficultés de se tenir informé de la vie au travail qui connaît de rapides changements et de l'émergence de nouveaux risques Manque de couverture par la loi SST pour les indépendants Manque de couverture d'environ 180 000 entrepreneurs PME (et les travailleurs indépendants) qui ne sont pas couverts par l'inspection SST Nivellement de la tendance décroissante des accidents du travail au cours des cinq dernières années (risque résiduel) Manque de couverture par les services SST des 180 000 petites entreprises (et les travailleurs indépendants) Difficultés de contrôler les conditions de travail et les contrats d'emploi des travailleurs migrants, mobiles et informels Conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille en particulier pour les parents de jeunes enfants et des travailleurs ayant d'autres personnes à charge (e.a. membres âgés de la famille) Moins de résultats fructueux des tentatives de gérer l'insécurité de l'emploi, le stress et les heures de travail déraisonnables
Opportunités	**Menaces**
Implémentation effective des nouvelles législations SST Développement des conditions de travail pour contribuer aux capacités de travail et reproduire le travail (en particulier parmi les travailleurs âgés) Renouvellement élevé des forces de travail dans les 10 prochaines années avec de nouvelles compétences et attitudes Développement de nouvelles cultures de management et leadership moderne accordant une valeur élevée à la SST et au bien-être au travail Convention SST comme facteur pour améliorer le bien-être, la motivation à travailler, la productivité, la qualité, l'innovation et la compétitivité Utilisation effective des nouvelles technologies	Les risques sont croissants en conséquence du faible contrôle des conditions de travail et des économies importantes Exclusion des travailleurs âgés par le manque d'équilibre entre les compétences et les demandes Disparition des connaissances tacites sur la SST en raison du départ à la pension des baby-boomers Diminution de l'innovation en raison de trop nombreuses exigences à court terme Menace de pandémie mondiale et risques des travailleurs frontaliers dans plusieurs secteurs de la vie professionnelle (garde-frontières, occupations de voyage, travailleurs internationaux, travailleurs des soins de santé) Nouveaux risques inattendus des nouvelles formes

pour des lieux de travail plus sûrs et plus sains	d'organisation du travail, technologies et produits Nouveaux risques au travail en rapport avec la technologie nucléaire et le terrorisme

En général, les problèmes de sécurité et de santé de base sont gérés de manière relativement efficace et montrent une tendance positive. Il y a plusieurs opportunités de répondre aux nouveaux défis, ce qui par ailleurs nécessite de nouvelles approches et de nouvelles innovations pour l'ensemble de la dimension sociale dans la vie professionnelle, en ce compris les cultures de sécurité et de santé.

Avec ses politiques SST bien conçues, sa législation moderne, sa concertation sociale, ses infrastructures et ses ressources humaines, la Belgique a cependant de bonnes perspectives d'apporter de nouvelles réponses et solutions à ces problèmes et défis.

Plusieurs recherches nationales relatives à la situation SST dans le pays sont supportées par différentes institutions.

Exemples de recherches nationales :

http://www.oecd.org/fr/eco/etudes/listofeconomicsurveysofbelgium.htm
http://www.euhsid.org/
http://www.pwc.be/en/dispute-analysis-and-investigation/crime-survey.jhtml
http://www.ggps.be/survey_en.htm
http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-belgium-2013_eco_surveys-bel-2013-en#page1
http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/
http://qualitysafety.bmj.com/content/21/9/760.abstract
http://www.baph.be/archive/2010workshop/Poster%20use%20of%20data%20by%20externals_final.pdf

S. Synthèse

1. La Belgique a adapté une stratégie SST base sur la connaissance et la compétence, l'innovation et la productivité et a développé une dimension sociale forte soutenue par le secteur public. Le programme gouvernemental actuel contient des éléments pour le développement de la qualité de la vie professionnelle et l'encouragement pour de plus longues carrières. La promotion et le développement des capacités de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail en sont des éléments importants.
Les services de sécurité et de santé au travail constituent une partie importante pour le développement économique et social. Un niveau élevé de sécurité, de santé et de bien-être au travail sont des conséquences naturelles et des éléments importants de l'implémentation et du développement d'une telle politique.

2. La législation belge sur les services de sécurité et de santé au travail a été améliorée au cours des 18 dernières années et correspond aux exigences des Conventions ILO relatives à la sécurité et à la santé et aux Directives UE. La stratégie nationale sur la sécurité et la santé au travail est régulièrement évaluée ainsi qu'à la fin et elle vise l'implémentation de la législation revue ainsi que l'amélioration continue et le développement des conditions de travail, de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail. Elle contribue également à l'implémentation des programmes gouvernementaux et de la stratégie générale des ministres dans tous les aspects de la vie professionnelle, de l'environnement de travail et de la sécurité et de la santé.

3. Un principe belge fort est, comme on l'appelle, la société de consensus caractérisée par la solidarité, la responsabilité mutuelle et la bonne volonté à conclure des accords sur le développement future de la vie professionnelle et de la société dans son ensemble. Sur le marché du travail, tout ceci est réalisé dans le processus de la concertation sociale, incluant la convention collective, les accords collectifs et la collaboration avec les partenaires sociaux. Toutes les stratégies et tous les programmes en rapport avec la sécurité et la santé au travail sont rédigés et implémentés dans le cadre de la collaboration avec les partenaires sociaux.

4. Les problèmes de priorité identifiés par les différents partenaires sont très parallèles. Le stress, le bien-être mental, les troubles musculo-squelettiques, les accidents du travail et les maladies professionnelles et le développement des services de santé au travail étaient les priorités.

5. Les faiblesses du système belge SST sont associées aux rapides changements dans la vie professionnelle, à la fragmentation des entreprises, la discontinuité des contrats de travail et la faible couverture des services de santé au travail envers les petites entreprises et les indépendants.

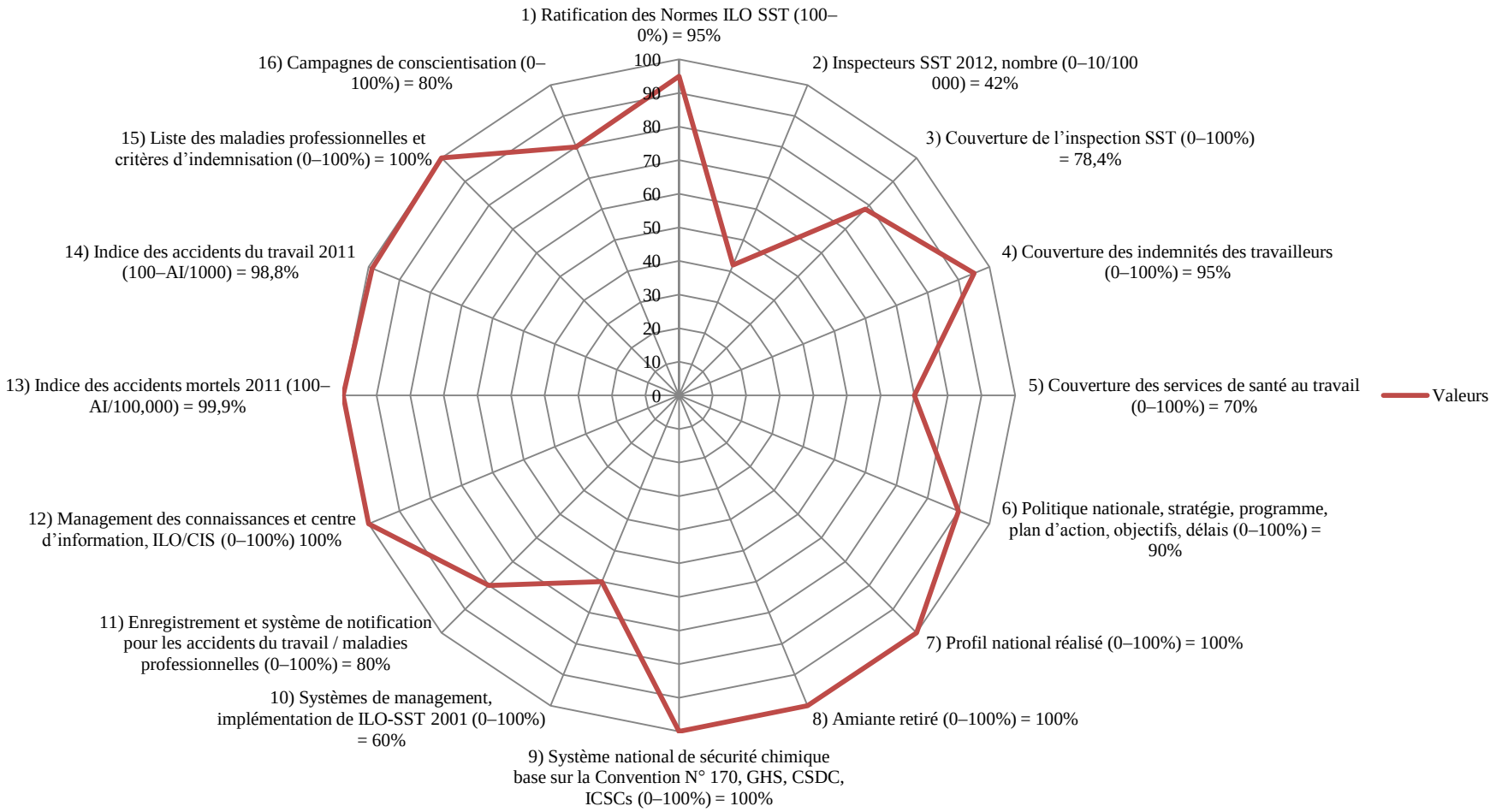
6. L'évaluation économique et les aspects économiques de la sécurité et de la santé au travail sont considérés comme importants en plus des aspects substantiels de la sécurité et de la santé. Les données de la recherche montrent l'impact économique positif des bonnes conditions de travail. Des systèmes de stimulants chiffrés sont inhérents aux schémas de pension belges, les schémas d'assurance des accidents et dans le système de service de santé au travail. Les programmes gouvernementaux pour le développement de la vie professionnelle prévoient le soutien du développement parallèle de la production moderne et de la sécurité et de la santé des travailleurs.

7. La mondialisation et l'internationalisation croissante de la vie professionnelle belge appellent aussi à la participation active dans les activités internationales dans le domaine de la sécurité et de la santé. Une bonne préparation pour de telles activités pourrait être garantie par la recherché intensive, la formation et par la participation à des programmes internationaux, en particulier ceux de l'ILO, de l'OMS et d'autres organisations intergouvernementales, ainsi qu'aux programmes européens pour la sécurité et la santé.

T. Profil national SST de la Belgique

Le profil national SST de la Belgique, avec des indicateurs sélectionnés, est présenté ici:

1) Ratification des Normes ILO SST (100–0%)	95%
2) Inspecteurs SST 2012, nombre (0–10/100 000)	42%
3) Couverture de l'inspection SST (0–100%)	78,4%
4) Couverture des indemnités des travailleurs (0–100%)	95%
5) Couverture des services de santé au travail (0–100%)	70%
6) Politique nationale, stratégie, programme, plan d'action, objectifs, délais (0–100%)	90%
7) Profil national réalisé (0–100%)	100%
8) Amiante retiré (0–100%)	100%
9) Système national de sécurité chimique basé sur la Convention N° 170, GHS, CSDC, ICSCs (0–100%)	100%
10) Systèmes de management, implémentation de ILO-SST 2001 (0–100%)	60%
11) Enregistrement et système de notification pour les accidents du travail/maladies professionnelles (0–100%)	80%
12) Management des connaissances et centre d'information, ILO/CIS (0–100%)	100%
13) Indice des accidents mortels 2011 (basé sur le nombre d'accidents du travail mortels (100–AI/100,000)	99,9%
14) Indice des accidents du travail (basé sur le nombre d'accidents de plus de 3 jours ouvrables (100–AI/1000)	98,8%
15) Liste des maladies professionnelles et critères d'indemnisation (0–100%)	100%
16) Campagnes de conscientisation (0–100)	80%

Profil national SST de la Belgique 2013: voir figure suivante.

Le profil national SST de la Belgique 2013