

VISION ZERO

Guide Vision Zero pour l'inspection du travail



Sommaire

Inspection du travail et Vision Zero: mission impossible?	4
Accroître l'impact en partageant la même vision	5
Pourquoi créer ce guide Vision Zero à l'intention des inspecteurs du travail?	6
Comment est né ce guide?	7
Les défis actuels requièrent des changements constants	8
Les inspecteurs du travail doivent-ils faire appliquer la loi ou insuffler le changement?	8
Pourquoi Vision Zero? L'origine de la stratégie	10
L'outil QUICKcheck de Vision Zero pour évaluer la culture de prévention sur le lieu de travail	16
Le rôle moderne des inspecteurs du travail: agir en tant qu'ambassadeurs et défenseurs de la culture de prévention	25
Boîte à outils libre de droit: trouver les bons outils Vision Zero	28
Les avantages de Vision Zero pour accroître l'impact de l'inspection	33

Inspection du travail et Vision Zero: mission impossible?

Avant-propos de Ho Siong Hin, Président de l'IALI

L'Association internationale de l'inspection du travail (AIIT) est l'association professionnelle mondiale pour l'inspection du travail. Elle compte plus de 100 membres aux quatre coins du monde.

L'AIIT est une association indépendante sans affiliation politique ni religieuse qui poursuit un objectif: venir en aide aux personnes du monde entier dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Depuis 1972, l'AIIT est l'association mondiale de référence pour l'inspection du travail. Elle joue un rôle actif en jetant les bases d'une inspection du travail professionnelle, éthique et efficace à l'échelle mondiale.

L'AIIT fournit des informations à travers divers canaux, grâce auxquelles ses membres peuvent améliorer leurs services d'inspection du travail. Elle met en particulier à leur disposition un forum leur permettant d'échanger des informations et de partager leurs expériences dans ce domaine. L'AIIT travaille depuis toujours en étroite collaboration avec des organisations internationales telles que l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS), le réseau en sécurité et santé au travail (SST) du G20 et d'autres organisations implantées dans des pays hôtes, tout en s'impliquant de plus en plus à l'échelle régionale. L'AIIT entend aider ses membres à renforcer leurs compétences et à relever les défis liés à l'inspection du travail, en cherchant en particulier à améliorer les conditions de vie des travailleurs du monde entier.

De ce programme de collaboration entre l'AIIT et l'AISS est né le Guide Vision Zero pour l'inspection du travail.

Il semble exister une certaine incompatibilité entre l'inspection du travail, dont la fonction première est l'application de la loi, et l'approche Vision Zero, qui cherche pour l'essentiel à mobiliser et à faire avancer le monde du travail. Après tout, le mouvement Vision Zero vise à changer les mentalités des parties impliquées et à passer d'une culture de reproche à une culture d'apprentissage. L'inspection du travail devra ainsi non plus chercher à repérer des erreurs, mais plutôt à trouver des solutions, ce qui peut aller à l'encontre de son approche fondée sur l'application de la loi, selon laquelle il convient d'identifier la personne en tort et d'agir en conséquence en vertu de la législation.

Or, l'AIIT plaide depuis des années en faveur d'une inspection du travail moderne, qui jouerait un double rôle en veillant à l'application de la loi tout en impliquant le monde du travail. S'il est nécessaire de faire respecter les législations en vigueur, il est tout autant essentiel – si pas plus – de veiller à ce que l'inspection du travail moderne encourage la mobilisation et aide les entreprises à mieux s'approprier la question de l'amélioration durable de la sécurité et de la santé de leurs travailleurs.

L'AIIT est convaincue que, en adoptant les concepts et approches de Vision Zero, l'inspection du travail endossera davantage un rôle d'agent du changement et permettra aux parties impliquées d'atteindre globalement l'amélioration durable de la sécurité et de la santé.

Le Guide Vision Zero pour l'inspection du travail entend armer les inspecteurs du travail des connaissances et outils nécessaires pour mener à bien leur mission. Il s'inscrit dans la continuité de l'objectif premier de l'AIIT: la promotion d'une inspection du travail professionnelle, éthique et efficace.

Ho, Siong Hin

Président de l'IALI

Accroître l'impact en partageant la même vision

Avant-propos du Président du Comité directeur de Vision Zero de l'AISS

Depuis 2017, Vision Zero est l'initiative mondiale commune en matière de prévention de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et de l'ensemble de ses 14 comités internationaux pour la prévention. Depuis son lancement, cette nouvelle approche, qui ne se contente pas de veiller à la simple mise en œuvre des exigences légales fondamentales, connaît un franc succès. En raison de sa structure claire et de ses messages simples et émouvants, Vision Zero fait écho auprès de l'ensemble des acteurs et peut contribuer à une adoption plus durable des législations nationales. Cette réussite se retrouve dans de nombreux pays et régions qui intègrent Vision Zero à leurs stratégies nationales. Plus récemment, Vision Zero a été incorporée au Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail, qui fixe les normes pour les 27 États membres jusqu'en 2027.

Vision Zero est une stratégie en faveur du changement des mentalités de A à Z. Elle rappelle que les accidents du travail et les maladies professionnelles ne sont pas une fatalité et peuvent être évités grâce à des mesures de prévention ainsi qu'à l'implication de chacun. Pour ce faire, de nouveaux schémas de pensée et une culture différente sur le lieu de travail doivent voir le jour et être assimilés, mis activement en pratique et diffusés par l'ensemble des acteurs.

Vision Zero s'adresse ainsi en premier lieu aux acteurs internes du secteur industriel, en particulier les entrepreneurs, les membres du Conseil, les directeurs généraux, le personnel d'encadrement et les responsables directs, ainsi que les employés, les comités d'entreprise, les représentants et les professionnels de la SST.

La stratégie concerne toutefois autant les acteurs externes pouvant influencer la conception et l'adoption d'une culture d'entreprise en matière de SST. Dans chaque pays et région, les inspecteurs du travail sont des sources d'inspiration externes d'une grande importance. S'appuyant sur les conventions de l'OIT pertinentes, l'inspection du travail constitue un organe de décision externe au large pouvoir de transformation de la sécurité et de la santé au sein des entreprises. C'est la raison pour laquelle nous sommes, à l'AISS, extrêmement reconnaissants de pouvoir travailler en étroite collaboration avec l'Association internationale de l'inspection du travail (AIIT).

Cependant, dans de nombreux pays, l'inspection du travail a vu son pouvoir limiter à des activités de surveillance ou d'application de la loi, et ce malgré les deux piliers prévus par la convention de l'OIT: la surveillance et le conseil.

Ce guide commun a pour but de combler cette lacune, en exposant et en présentant la stratégie Vision Zero pour une utilisation par l'ensemble des inspecteurs du travail dans le contexte de leur devoir professionnel. Il décrit par ailleurs les façons dont l'inspection du travail peut, à l'aide de Vision Zero, identifier les opportunités d'amélioration de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail et faire appliquer la loi ainsi qu'une culture de prévention à plus long terme. Si tous les acteurs sont sur la même longueur d'onde et diffusent les mêmes messages, nous pouvons nous rapprocher de notre objectif commun: zéro accident et zéro maladie.

Helmut Ehnes

Président du Comité directeur de Vision Zero de l'AISS

Pourquoi créer ce guide Vision Zero à l'intention des inspecteurs du travail?

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et l'Association internationale de l'inspection du travail (AIIT) ont uni leurs forces au sein d'un programme de collaboration visant à exposer les avantages de Vision Zero, en vue de renforcer l'impact à long terme de l'inspection du travail comme des inspecteurs du travail. Nous espérons, avec cette collaboration, produire un guide pratique et informatif à l'intention des inspecteurs du travail occupant des postes de direction ou veillant à l'application de la loi, qui les invite à intégrer la mentalité Vision Zero et ses outils respectifs à leurs activités. Il met en avant les possibilités et façons d'inclure son contenu aux outils utilisés par l'inspection du travail et au travail quotidien du secteur en vue d'assurer l'application de la loi et d'accroître les niveaux de conformité.

L'inspection du travail et les inspecteurs du travail sont indispensables à la garantie d'un travail sûr et sain dans les divers secteurs industriels. En principe, les inspecteurs du travail et les entrepreneurs servent des intérêts communs, dans la mesure où ils souhaitent chacun veiller à ce qu'aucun problème n'advienne sur la ligne de production. Une entreprise prospère peut en effet se montrer compétitive sur le marché mondial tout en protégeant les vies humaines et la santé.

La réalité est en revanche souvent tout autre. Les entrepreneurs continuent de considérer l'inspection du travail comme un dérangement ou une menace externe lorsque l'État annonce une inspection ou effectue une inspection impromptue, et les inspecteurs du travail ne sont souvent pas les bienvenus. Dès que l'inspecteur pénètre dans les bâtiments de l'entreprise, il faut se montrer prudents – et mettre son casque de sécurité! Pourquoi une telle réaction, alors que ces deux acteurs souhaitent, en principe, la même chose? Ils ne semblent pas se comprendre.

De plus, les ressources à la disposition des inspecteurs du travail demeurent limitées et les objectifs escomptés ne correspondent pas à la réalité observable. Il est dès lors nécessaire d'utiliser les ressources disponibles de manière optimale. L'inspection du travail doit identifier de nouvelles façons innovantes d'accroître son efficacité et d'améliorer son image auprès des entreprises si elle souhaite exercer un impact durable. Nous devons veiller à créer un environnement où les entreprises se sentent à même de demander des conseils aux inspecteurs du travail si elles ne savent pas comment résoudre un problème de santé ou de sécurité.

En conséquence, tous les acteurs concernés doivent s'efforcer de surmonter l'apparente contradiction entre les objectifs de leurs priorités respectives et trouver une base commune d'entente. Vision Zero a le potentiel d'améliorer le dialogue et de montrer la voie à suivre pour toutes les parties impliquées. Si l'objectif premier consiste à assurer le respect durable des exigences légales de base, le principal but d'un entrepreneur est de produire la meilleure qualité possible sans aucune interruption. Les entrepreneurs sont également conscients que chaque incident ou accident constitue une interruption et est néfaste à l'image de leur entreprise. Pour être prospère, une entreprise doit se créer une bonne image de marque. C'est pourquoi ce guide poursuit les objectifs suivants:

- Offrir à l'inspection du travail l'occasion de recourir à Vision Zero.
- Intégrer les outils Vision Zero en tant que nouveaux composants de leur gamme de mesures.
- Utiliser l'outil QUICKcheck de Vision Zero pour évaluer la situation de la culture de la sécurité et de la santé au travail.
- Formuler des recommandations et proposer des conseils en fonction des résultats obtenus.

Ce guide vise à aider les décideurs de l'inspection du travail à identifier ces opportunités et à élaborer un cadre approprié pour adopter l'approche Vision Zero, tout en permettant aux membres du personnel de première ligne de tirer profit de ces nouvelles possibilités.

Il s'adresse par ailleurs directement aux inspecteurs se rendant sur le terrain dans les usines, les mines et les chantiers de construction et présente les possibilités offertes par Vision Zero ainsi que la façon dont ils peuvent servir.

Comment est né ce guide?

L'idée de travailler de concert pour un plus grand impact nous est venue à l'occasion du symposium sur l'inspection en matière de SST à l'ère de Vision Zero, organisé par le Comité pour la prévention dans le secteur des transports de l'AISS en 2018 à Hambourg, Allemagne.

Cette idée a ensuite fait son chemin lors de différentes discussions entre parties prenantes, ne serait-ce qu'en raison des témoignages positifs partagés sur le concept Vision Zero, notamment par le ministère de la Main-d'œuvre à Singapour. Les progrès réalisés dans l'élaboration de stratégies nationales en matière de SST ont également été pris en compte, de même que le cadre européen, le monde du travail étant de plus en plus convaincu que de nouvelles approches s'avèrent nécessaires pour renforcer l'application des exigences légales et conférer à la SST dans son ensemble une image bien moins bureaucratique.

Plus récemment, la Conférence internationale sur l'inspection du travail et les défis à venir (*International Conference on Labour Inspection and the Challenges of the Future*), organisée à Wrocław, Pologne, les 27 et 28 octobre 2022, est venue confirmer qu'une adhésion commune à la stratégie Vision Zero pouvait jeter les bases d'une meilleure SST dans le monde entier.

Les auteurs principaux suivants ont participé à la rédaction de ce guide:

- Ho Siong Hin, Président de l'AIIT
- Helmut Ehnes, Président du Comité directeur de Vision Zero

Les personnes suivantes ont également apporté leur contribution:

- Silas Sng, Directeur de division, ministère de la Main-d'œuvre, Singapour
- Dr Mohammed Azman, Président de l'AISS
- Bernd Treichel, Spécialiste de l'AISS
- Nadja Schilling et Christian Felten, Comité pour la prévention dans le secteur des transports de l'AISS
- Jens Jühling, Président de la Commission spéciale de prévention de l'AISS

De nombreux experts et parties prenantes nous ont en outre fait parvenir des commentaires sur les premières ébauches pour fournir la meilleure version possible de ce guide. Vos commentaires et suggestions sont les bienvenus, ce guide s'inscrivant, comme l'ensemble des publications Vision Zero, dans le cadre d'un processus d'amélioration continue.

Les défis actuels requièrent des changements constants

La mondialisation et l'évolution des modèles de travail compliquent de plus en plus le travail de l'inspection du travail. Il est crucial de demeurer à jour et efficace, tout en veillant à une certaine cohérence entre les pays et les régions. Pour les inspecteurs du travail, les connaissances ne suffisent plus, bien qu'elles soient importantes.

Les derniers développements et avancées technologiques dans le monde du travail – comme les robots industriels, les technologies informatisées, les technologies de l'intelligence artificielle, le génie génétique, les nouveaux produits chimiques, les nouvelles substances et les nouvelles formes d'organisation du travail – imposent de nombreuses nouvelles exigences à l'inspection du travail. Ces développements sont un sujet de préoccupation croissante ainsi que la cause principale du stress et d'autres maladies professionnelles, en particulier dans les pays en transition, et peuvent parfois entraîner d'importantes pertes et des coûts de production supplémentaires, souvent «cachés».

Avec les avancées technologiques, l'inspection doit s'adapter à toute une série de situations inédites, comme de nouvelles procédures de travail, différents types de risque, des conditions de travail inconnues et d'autres types d'accidents du travail. Les nouvelles technologies susceptibles de présenter des risques majeurs – telles qu'elles sont utilisées par exemple dans les usines de produits chimiques ou dans les centrales nucléaires – n'affectent pas seulement les travailleurs dans leur environnement immédiat, mais souvent aussi la population des zones environnantes. Dans leur rôle de conseil, les inspecteurs doivent par conséquent toujours prendre en considération les éventuels impacts des activités sur le grand public.

En revanche, dans de nombreuses régions, l'inspection du travail peine à faire respecter les normes élémentaires en matière de SST et ne dispose pas d'assez de ressources pour assurer un service minimal. Il s'agit d'un point de tension auquel est sans cesse confrontée l'inspection du travail, en particulier dans les économies en développement. Face aux difficultés constantes posées par le manque de main-d'œuvre, l'inspection du travail atteint bien souvent avec difficulté le niveau d'efficacité requis à l'échelle mondiale pour garantir des lieux de travail sûrs et sains sous sa responsabilité.

Pour combattre ces questions complexes, une plus grande attention doit être accordée à la protection du travail, en passant par une prévention le plus en amont possible.

Les inspecteurs du travail doivent-ils faire appliquer la loi ou insuffler le changement?

L'inspection du travail continue de jouer un rôle central dans la mise en application des législations du travail en vue de garantir des conditions de travail qui protègent les droits de millions de travailleurs aux quatre coins de la planète. Elle aide à promouvoir l'application des législations du travail pertinentes en menant des activités d'inspection, d'information et de conseil et, le cas échéant, en forçant l'application de la loi.

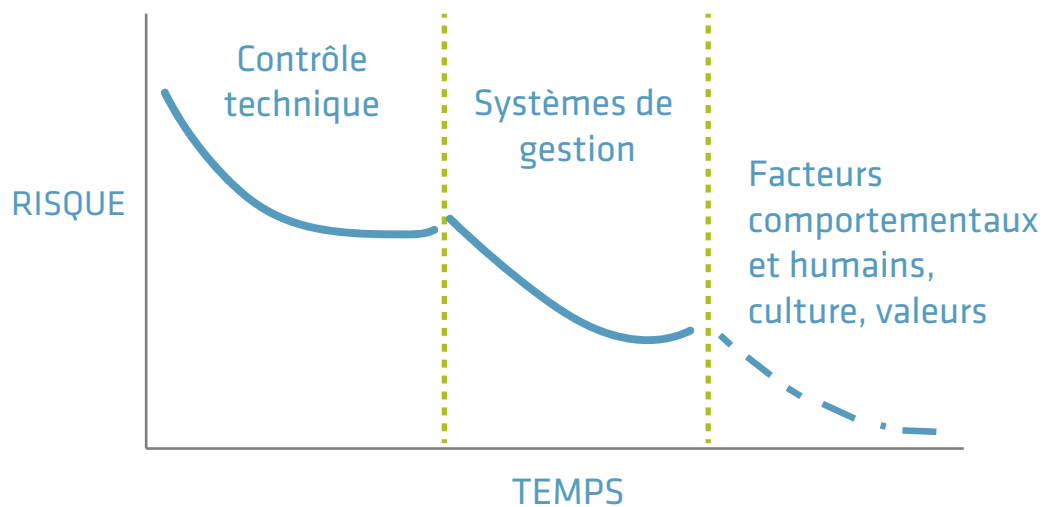
La question la plus importante à se poser est toutefois la suivante: les inspecteurs doivent-ils uniquement évaluer la conformité ou plutôt insuffler le changement? À l'heure actuelle, l'inspection dispose de toute une série d'outils que les inspecteurs utilisent pour accroître le degré de conformité à l'échelle de l'entreprise. L'art de faire appliquer la loi réside dans la sélection de l'outil approprié pour le travail à effectuer.

En tant que représentants du gouvernement, les inspecteurs doivent toujours garder à l'esprit que leurs principales activités doivent s'axer sur les éléments suivants:

- *Établir, maintenir et faire respecter le cadre législatif.*
- *Sensibiliser aux risques et prodiguer des conseils quant à leur gestion.*
- *Déclencher un changement de comportement.*
- *Cibler les interventions nécessaires et en définir la priorité.*
- *Forcer l'application de la loi le cas échéant.*

L'inspection du travail est souvent sous-évaluée et peu appréciée dans de nombreux pays, car elle est perçue comme génératrice de coûts pour les entreprises. Nous devons rectifier cette perception erronée. Une inspection du travail efficace apporte de la valeur au développement économique des pays et des entreprises, puisqu'elle évite les accidents industriels, réduit les arrêts de production, permet le développement durable et renforce le bien-être de la main-d'œuvre.

Graphique 1. Interventions pour réduire les risques



La plupart des cadres réglementaires mettent à la disposition de l'inspection du travail de nombreux outils pouvant servir à insuffler un changement positif. En veillant à l'application équitable et cohérente de la loi, en formant les travailleurs et les employeurs et en lançant divers autres programmes de prévention, l'inspection du travail pourrait directement influencer les conditions des travailleurs en matière de SST. Si l'inspection mène ses activités à bien, il est réaliste de s'attendre, par exemple, à un meilleur niveau de sécurité sur le lieu de travail, rendu possible par la participation accrue des travailleurs à la SST.

Pourquoi Vision Zero? L'origine de la stratégie

Vision Zero est une stratégie mondiale qui repose sur l'hypothèse que tous les préjudices, accidents et maladies professionnelles peuvent être évités en prenant en compte les trois piliers que sont la sécurité, la santé et le bien-être. Il s'agit d'un concept libre de droit; chacun est invité à le rejoindre et à utiliser ses concepts et outils clés. La magie de Vision Zero repose sur sa simplicité, sa flexibilité et sa polyvalence, ses 7 règles d'or s'appliquant aux entreprises et organisations de toutes les tailles et de tous les secteurs d'activité. La stratégie Vision Zero fournit des ressources faciles à utiliser sous la forme de guides, de publications et de supports de communication. Son succès est toutefois le fruit de l'engagement de plus de 16 000 entreprises, individus et partenaires, qui s'emploient tous à bâtir un monde du travail plus sûr et plus sain.

Vision Zero doit être appréhendée comme un parcours, un processus qui permet d'arriver à une situation idéale. Il s'agit également d'une stratégie fondée sur des valeurs, selon laquelle le travail ne doit pas avoir d'incidence négative sur la sécurité, la santé et le bien-être (SSB) des travailleurs, et doit si possible les aider à préserver et à améliorer ces aspects, à avoir davantage confiance en eux et à renforcer leurs compétences et leur employabilité.

Depuis son lancement à l'échelle mondiale à Singapour en 2017, l'initiative enregistre une croissance continue, son nombre de partenariats et son degré d'adoption étant en hausse. La stratégie Vision Zero a été lancée au niveau national dans un grand nombre de pays pour en favoriser l'adoption et a aussi été abordée lors de discussions politiques et économiques de haut niveau, par exemple aux réunions du G20 et du G7. Un Fonds Vision Zero, géré par l'OIT, a quant à lui été créé. Enfin, Vision Zero a constitué un élément clé pour la rédaction du nouveau Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, intitulé «Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation».

L'un des grands avantages de l'approche stratégique de Vision Zero, c'est qu'elle est compatible avec les législations du travail et les normes nationales et peut dans le même temps servir de stratégie globale visant à impulser une meilleure exécution de la loi. Toutes les initiatives existantes peuvent être intégrées à Vision Zero pour atteindre une mise en œuvre durable et accroître la reconnaissance. C'est un moyen de simplifier et retranscrire le cadre réglementaire pour une mise en œuvre durable à l'échelle de l'entreprise.

Contexte global

Les accidents du travail et les maladies professionnelles font payer un lourd tribut à l'humanité tout entière et entraînent de graves pertes économiques. Chaque jour, ce sont 7 945 travailleurs qui meurent dans des conditions de travail dangereuses ou malsaines, représentant une perte économique estimée à 5,4 pour cent du produit intérieur brut. Cette dernière est due à la perte de jours de travail productifs, à l'interruption des lignes de production, aux dégâts matériels, à la dégradation de l'image ainsi qu'aux coûts des soins de santé et des frais engendrés par l'indemnisation des travailleurs. Ces chiffres révèlent que les mesures législatives, les concepts de prévention traditionnels basés sur les recommandations d'experts et les organes faisant appliquer la loi n'ont pas encore produit, à eux seuls, des résultats satisfaisants.

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies s'attaquent à ces tragédies humaines et économiques en appelant à «un travail décent et à une croissance économique» (ODD 8) et à «la bonne santé et au bien-être» (ODD 3) au travail.

Sur cette toile de fond, l'AISS, une organisation fille des Nations Unies regroupant 320 organisations de la sécurité sociale de 160 pays, a présenté cette nouvelle stratégie de prévention intitulée Vision Zero à l'occasion du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail organisé à Singapour en 2017.

Vision Zero – pour une culture de prévention holistique au travail

Vision Zero est une initiative mondiale visant à bâtir une culture de prévention holistique qui profiterait autant aux entreprises qu'aux travailleurs, au personnel d'encadrement et à la société. Elle repose sur l'hypothèse que toutes les entreprises, en particulier celles dans les secteurs à haut risque, nouent une sorte de «contrat de confiance» avec la communauté avoisinante, en vertu duquel elles protègent au mieux la santé et la vie des travailleurs et des membres de la société. Cette nouvelle approche a été développée, testée et mise en œuvre avec succès par le Comité pour la prévention dans les mines de l'AISS et approuvée par les 14 comités de l'AISS pour la prévention. Vision Zero peut améliorer les performances globales en termes de sécurité et de santé dans tous les secteurs industriels et sur tous les lieux de travail. Elle témoigne d'une ambition et d'un engagement en faveur d'un travail sûr et sain et invite les dirigeants à assumer leurs responsabilités. Plus de 16 000 entreprises et organisations soutiennent cette initiative et sont convaincues de la nécessité d'une culture de prévention active au sein des entreprises pour mener à bien Vision Zero. Cette initiative crée les conditions qui permettront à la sécurité et à la santé d'être considérées comme des valeurs non négociables sur le chemin vers l'excellence opérationnelle.

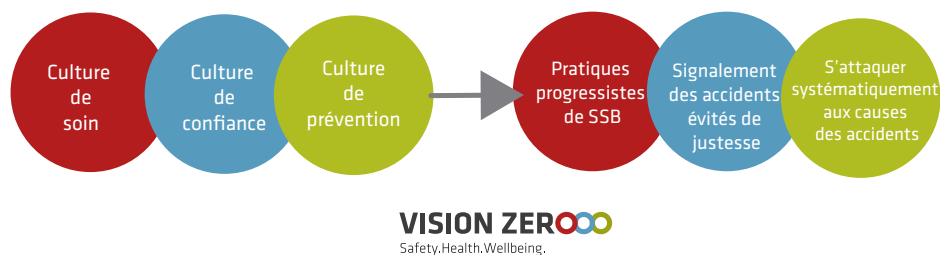
Si, dans de nombreuses entreprises, la gestion de la sécurité est déjà bien organisée, des améliorations s'avèrent souvent nécessaires au niveau de la gestion de la santé, notamment une nouvelle façon de penser le bien-être des travailleurs. Lorsqu'elles opèrent des changements en faveur d'une culture de prévention dans le cadre de Vision Zero, les entreprises peuvent adopter des mesures prospectives et améliorer ces dernières de façon durable en vue de prévenir les accidents, de protéger la santé et de renforcer les compétences en matière de santé de manière ciblée. Elles intègrent également l'approche de prévention de Vision Zero et les trois piliers que sont la sécurité, la santé et le bien-être à tous les niveaux. Les accidents et les maladies professionnelles ont des causes qui doivent être identifiées à temps afin de pouvoir ensuite être évités.

Vision Zero ne signifie pas exactement qu'un monde avec «zéro accident» et «zéro maladie» verra le jour demain, mais correspond plutôt à une mentalité claire où chacun assume ses responsabilités. Chaque individu doit activement veiller à ce que tout soit mis en œuvre pour protéger la SSB, à travers une conception, une planification, des procédures et des pratiques adaptées.

La stratégie mondiale Vision Zero, et sa boîte à outils, doit être ajoutée à la gamme de moyens et de ressources dont dispose l'inspection du travail. Elle peut aider à créer une vision commune entre les inspecteurs et les dirigeants d'entreprise en ce qui concerne les priorités et le style de réglementation.

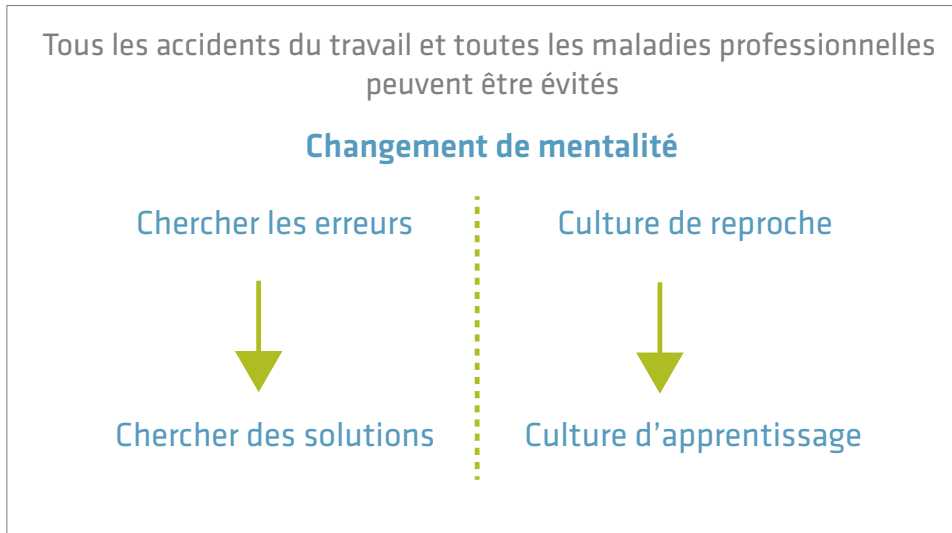
Vision Zero est un mouvement mondial actuel exhortant les employeurs, les travailleurs, les syndicats, les gouvernements et les inspecteurs du travail à adopter l'idée qu'il est possible de prévenir les accidents et les maladies sur le lieu de travail, ainsi que d'éviter tout dommage.

Graphique 2. Principes de Vision Zero

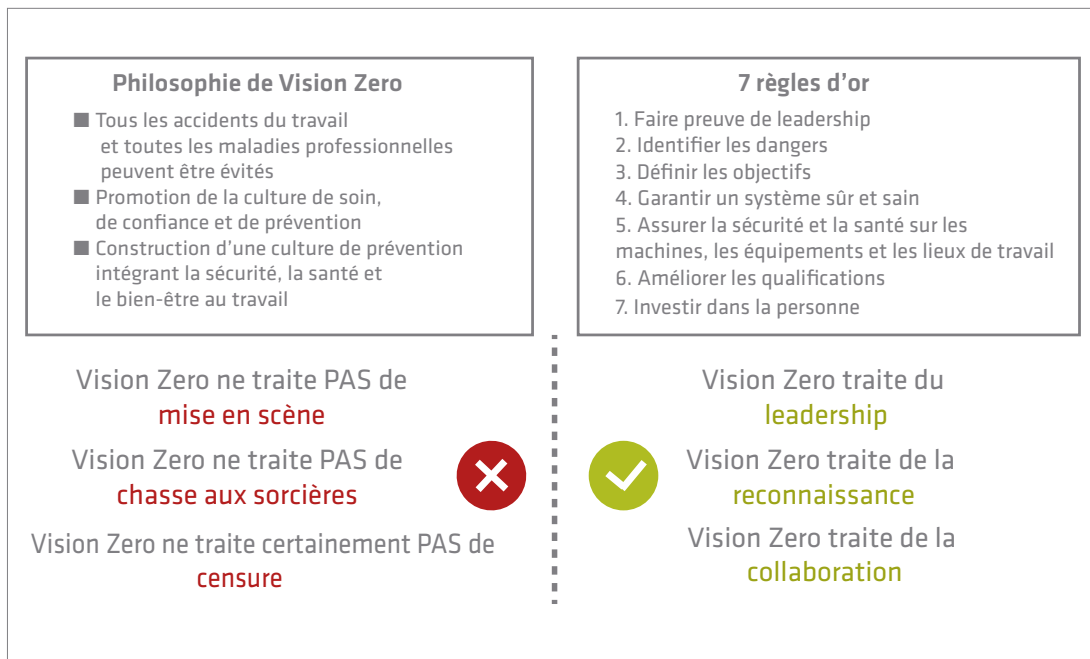


Présenter les principes de la culture de prévention aux inspecteurs du travail constitue une étape importante. C'est en effet en reconnaissant et en mesurant le climat de travail qu'il est possible d'accroître les efforts déployés en matière de sécurité et de santé, ainsi que de disposer des informations et données nécessaires à l'identification des forces et faiblesses en vue d'apporter des changements de manière effective.

Graphique 3. Le changement essentiel avec Vision Zero



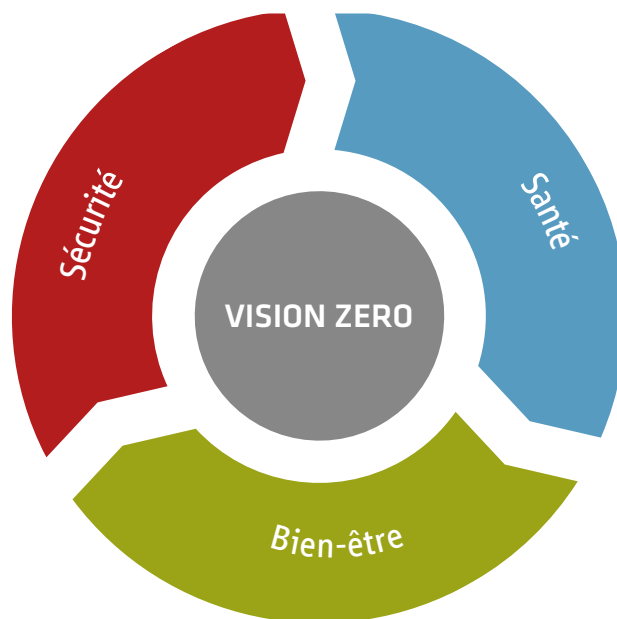
Graphique 4. La stratégie Vision Zero en un clin d'œil



Les trois piliers de Vision Zero

Vision Zero reconnaît le droit de chaque travailleur à la vie et à l'intégrité physique, tel que prévu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. En appliquant Vision Zero, les gouvernements, les secteurs et les entreprises s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour identifier le plus tôt possible tous les facteurs susceptibles d'entraîner un préjudice, une blessure ou une maladie et pour éviter toute atteinte aux personnes. Vision Zero porte une attention toute particulière aux accidents et maladies mortels, aux blessures graves et aux atteintes à la santé à travers ses trois piliers.

Graphique 5. Les trois piliers de Vision Zero



1. La SÉCURITÉ est une démarche active qui consiste à promouvoir et pérenniser des conditions et des comportements sans risque dans le cadre professionnel pour éliminer les accidents du travail. Elle implique de mener des actions de prévention pour empêcher l'instauration de conditions de travail dangereuses et pour éviter les événements soudains et inattendus tels que les accidents, les incidents ou les accidents évités de justesse.

2. La SANTÉ est une démarche active qui consiste à promouvoir et pérenniser des conditions et des comportements sains au travail, susceptibles de garantir la bonne santé physique des travailleurs et de préserver leur capacité de travail. La santé peut être menacée par une exposition à la poussière, au bruit, à des substances dangereuses et à des vibrations, et peut concerner le levage de charges lourdes, l'ergonomie, etc.

3. Le BIEN-ÊTRE au travail (c'est-à-dire la santé mentale au travail) fait référence à la promotion active, au maintien et à la durabilité de conditions de travail psychosociales saines, de manière à préserver la santé mentale des travailleurs, leur productivité et leur créativité. Le bien-être est influencé par l'aménagement du lieu de travail, l'organisation du travail et les facteurs humains.

Simplifier grâce aux 7 règles d'or de Vision Zero

Les 7 règles d'or constituent les éléments clés de la stratégie Vision Zero. Lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière active sur le lieu de travail, l'entreprise est en phase d'insuffler un changement et de passer de la simple conformité à une culture de prévention proactive, qui implique le personnel d'encadrement et les employés dans la création d'une nouvelle mentalité pour la SSB, la prospérité économique et la viabilité. Les 7 règles d'or sont compatibles avec l'ensemble des lois nationales en matière de sécurité et de santé au travail et les complètent dans un langage clair.



1. Faire preuve de leadership – montrer son engagement

Les employeurs, dirigeants et membres du personnel d'encadrement sont responsables de la sécurité, de la santé et du bien-être au sein de leur entreprise. Le leadership requiert une communication ouverte et une culture de gestion claire. La qualité du leadership se mesure, par exemple, au degré de prévisibilité, de cohérence et d'attention. Les responsables et les membres du personnel d'encadrement sont des modèles: ils dirigent par l'exemple. Ils établissent les règles et les suivent; les infractions aux règles doivent être traitées immédiatement. Ce que les dirigeants font, tolèrent et exigent définit les normes pour les employés.



2. Identifier les dangers – évaluer les risques

L'adoption d'une gestion des risques proactive au sein d'une entreprise peut avoir deux principaux points d'origine. L'évaluation des risques constitue un outil essentiel pour identifier à temps et de façon systématique les dangers et risques au travail, et pour mettre en œuvre des mesures préventives. Les accidents, les blessures et les accidents évités de justesse, ainsi que les maladies professionnelles doivent être identifiés, comptabilisés et évalués. Moins le processus d'évaluation des risques est considéré comme une charge administrative, plus il est aisé de signaler ouvertement les erreurs et les accidents évités de justesse. Cette démarche permet alors d'identifier davantage d'opportunités d'amélioration et de prendre des initiatives à ce sujet, ainsi que d'établir des processus respectueux de la sécurité et de la santé, ce qui contribue à la création d'une culture de prévention proactive.



3. Définir les objectifs – élaborer des programmes

Pour atteindre la SSB, des objectifs clairs et des mesures concrètes à mettre en œuvre doivent être établis, c'est pourquoi des plans à court et à moyen terme doivent être élaborés. La SSB comporte de nombreuses dimensions et il est primordial de définir des priorités et d'établir des objectifs clairs. Plusieurs approches orientées vers les objectifs et fondées sur un programme s'offrent à vous. Les entreprises peuvent fixer comme objectif de réduire de façon continue le nombre d'accidents ou décider des thèmes sur lesquels elles comptent concentrer leurs efforts. Une fois que les employés auront constaté que leur SSB est non seulement une priorité, mais aussi une valeur commerciale pour l'entreprise, le succès ne tardera pas. Les progrès accomplis doivent être présentés sur une base régulière.



4. Garantir un système sûr et sain – être organisé

Il est important d'organiser de manière systématique la SSB. Une telle approche s'avère payante, en plus d'être conforme à la loi. Lorsque la SSB est bien organisée, les entreprises fonctionnent de manière plus fluide, car les perturbations, les arrêts de la production et les problèmes de qualité s'en trouvent réduits. Il s'agit là d'excellentes raisons de veiller à ce que l'organisation en matière de SST soit efficace. Les listes de vérification peuvent aider. Un système de gestion de la SST qui permette une amélioration continue peut renforcer la pérennité de l'organisation ou y contribuer. Des audits externes peuvent faire office de deuxième avis et formuler des recommandations d'amélioration extérieures à l'entreprise.



5. Assurer la sécurité et la santé sur les machines, les équipements et les lieux de travail

La sécurité des installations de production, des machines et des lieux de travail est essentielle pour travailler sans accidents. Les effets sur la santé sont souvent mis de côté, mais doivent également être pris en compte. Si des stratégies efficaces de SSB requièrent des mesures techniques, organisationnelles et personnelles, la priorité doit être accordée aux mesures techniques. Il est essentiel de maintenir les machines, les installations, les équipements et les lieux de travail aux normes actuelles en matière de SST, et de supprimer ou réduire au maximum tout effet préjudiciable sur la santé. Lorsque de nouvelles installations de production doivent être commandées ou sont commandées, le service chargé des achats doit savoir qu'il est inconcevable d'économiser sur la SSB. Les remises à niveau sont bien plus onéreuses. La plupart des accidents sur les machines se produisent dans le cadre de dépannages, d'entretiens ou de réparations, et ces procédures doivent en conséquence faire l'objet d'une attention toute particulière. Les dispositifs de sécurité sont souvent manipulés ou ignorés, ce qui entraîne de graves accidents. Il est de la responsabilité de la direction d'empêcher que de telles situations se produisent.



6. Améliorer les qualifications – développer les compétences

Investir dans la formation et les compétences des dirigeants et des employés garantit que chaque poste de travail dispose des connaissances requises. Après un accident, il est facile de se demander comment une telle chose a pu se produire. Les installations techniques et les machines de production sont de plus en plus productives, rapides et électroniques, mais également plus complexes et susceptibles de présenter des dysfonctionnements. Les qualifications et la formation des employés sont par conséquent de plus en plus importantes. Il est de la responsabilité de la haute direction de dresser à tout moment un aperçu des compétences et qualifications de chacun. Une analyse et une description détaillées des qualifications requises pour chaque poste doivent être élaborées et des formations adéquates doivent être proposées à tous les employés. Les lieux de travail évoluant constamment, la demi-vie des connaissances est de plus en plus courte, et les compétences des travailleurs doivent être actualisées à intervalles réguliers. Plus que jamais, offrir une formation initiale et continue est indispensable – et savoir mener et diriger, cela s'apprend aussi.



7. Investir dans la personne – motiver par la participation

L'une des principales responsabilités de la direction est de motiver les employés à agir de manière sûre et saine. Les entreprises qui reconnaissent la valeur de leurs employés et les font participer activement aux questions de SSB exploitent un potentiel important: leurs connaissances, leurs capacités et leurs idées. Lorsque les employés prennent part à l'évaluation des risques ou à l'élaboration des instructions d'utilisation, cela accroît leur volonté de se conformer aux règles. Des événements interactifs ou des journées de sensibilisation lors desquels la SSB peut être «expérimentée» peuvent être régulièrement organisés afin de stimuler la motivation. Féliciter les employés lorsqu'ils ont agi de façon sûre, les interroger sur leurs idées, manifester un intérêt pour les tâches de travail difficiles, chercher immédiatement à remédier aux actions dangereuses ou aux accidents évités de justesse, cela ne coûte rien. Une communication fondée sur la confiance et dénuée de tout reproche favorise un dialogue social ouvert. Sur les lieux de travail, les personnes – employés et dirigeants – qui peuvent décider de ce qui est sûr ou non sont une véritable richesse. L'objectif visé est que tout le monde prenne à la fois soin de ses collègues et de soi-même, dans une approche de «un pour tous, tous pour un!».

**Élaboré exclusivement à l'intention des inspecteurs
du travail**

**L'outil QUICKcheck
de Vision Zero pour évaluer
la culture de prévention
sur le lieu de travail**

Les 7 règles d'or constituent les éléments clés de la stratégie Vision Zero. Lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière active sur le lieu de travail, l'entreprise est en voie d'insuffler un changement et de passer de la simple conformité à une culture de prévention proactive, qui implique le personnel d'encadrement et les employés dans la création d'une nouvelle mentalité pour la SSB, la prospérité économique et la viabilité.

En s'appuyant sur les 7 règles d'or, l'outil QUICKcheck de Vision Zero a vu le jour pour évaluer le niveau de culture de prévention. Nous suggérons aux inspecteurs du travail d'intégrer cet outil à leur travail quotidien afin d'obtenir un rapide aperçu des performances actuelles de l'entreprise.

Pour chaque règle d'or, deux questions clés sont posées. L'inspecteur du travail doit y répondre pour l'entreprise concernée en observant la situation sur le lieu de travail évalué et en posant des questions au personnel d'encadrement et aux employés.

Pour chaque question clé, cinq choix de réponse différents sont proposés et décrivent les indicateurs pour une mise en œuvre proactive de la règle d'or concernée. Chaque réponse rapporte entre un et cinq points. Ainsi, pour chacune des 14 questions clés, un maximum de cinq points peut être obtenu, soit un maximum de dix points par règle d'or.

En additionnant les résultats de chaque question clé, on obtient un maximum de 70 points. Le niveau de mise en œuvre d'une culture de prévention durable peut être calculé à l'aide de l'échelle suivante:

Total des points [pour les questions clés]	Niveau de mise en œuvre de la culture de prévention de Vision Zero	
70-64	Adoptée	Mise en œuvre de façon durable
63-54	En phase de perfectionnement	Mise en œuvre avec succès
53-44	En progrès	Éléments clés mis en œuvre
43-34	En phase d'apprentissage	Éléments clés en partie mis en œuvre
33-24	Débutant	Toujours au niveau débutant
23-14	Insuffisant	Davantage d'actions sont nécessaires



1. Faire preuve de leadership – montrer son engagement: principe standardisé, intégré, innovant, visible?

Les employeurs, dirigeants et membres du personnel d'encadrement sont responsables de la sécurité, de la santé et du bien-être au sein de leur entreprise. Le leadership requiert une communication ouverte et une culture de gestion claire. La qualité du leadership se mesure, par exemple, au degré de prévisibilité, de cohérence et d'attention. Les responsables et les membres du personnel d'encadrement sont des modèles: ils dirigent par l'exemple. Ils établissent les règles et les suivent; les infractions aux règles doivent être traitées immédiatement. Ce que les dirigeants font, tolèrent et exigent définit les normes pour les employés.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

1.1. Les actions et le leadership fort du directeur général ainsi que de l'équipe de haute direction sont-ils visibles?	1-5
1. Aucune observation	
2. Les énoncés de mission disponibles/principes signés/responsabilités sont clairs	
3. La SSB est abordée à toutes les réunions/Des activités innovantes en matière de SSB ont été identifiées	
4. Le leadership du directeur général est reconnu, visible et plausible/La direction agit comme un modèle/ Des visites de sécurité sont menées	
5. Les employés confirment que la haute direction accorde de l'importance à la SSB	
1.2. Les actions et le leadership fort des cadres intermédiaires ainsi que des responsables directs sont-ils visibles?	1-5
1. Aucune observation	
2. Les cadres intermédiaires et les responsables directs ont acquis des compétences après une formation Vision Zero	
3. Les cadres intermédiaires et les responsables directs affichent un leadership clair, s'impliquent dans la SSB, agissent comme des modèles et mènent des visites de sécurité	
4. Les cadres intermédiaires et les responsables directs font preuve de ZÉRO tolérance à l'égard des infractions aux règles de SSB et s'expriment de façon motivante	
5. Les employés confirment que leur responsable accorde de l'importance à la SSB	



2. Identifier les dangers – évaluer les risques: principe adopté, à jour, intégré au travail quotidien, évalué?

L'adoption d'une gestion des risques proactive au sein d'une entreprise peut avoir deux principaux points d'origine. L'évaluation des risques constitue un outil essentiel pour identifier à temps et de façon systématique les dangers et risques au travail, et pour mettre en œuvre des mesures préventives. Les accidents, les blessures et les accidents évités de justesse, ainsi que les maladies professionnelles doivent être identifiés, comptabilisés et évalués. Plus le processus d'évaluation des risques n'est pas considéré comme une charge administrative, plus les erreurs et les accidents évités de justesse sont communiqués ouvertement et plus les possibilités d'amélioration identifiées servent à concevoir des processus respectueux de la sécurité et de la santé, plus une culture de prévention proactive est déjà en mise en œuvre.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

2.1. Comment décririez-vous la qualité de l'évaluation proactive des risques dans l'entreprise?

1-5

1. Aucune évaluation des risques disponible

2. Niveau débutant, incomplète, pas à jour

3. Formulaires complétés

4. Mise à jour de façon systématique, couverture totale de la SSB, mesures définies

5. Intégrée aux procédures de travail quotidiennes

2.2. L'entreprise peut-elle donner la liste complète des accidents du travail et des maladies professionnelles (indicateurs réactifs)?

1-5

1. Aucune information disponible

2. Uniquement des informations sur les décès et les accidents graves du travail

3. Documentation/statistiques de toute évidence complètes sur les accidents du travail et les blessures liées au travail

4. La documentation/les statistiques incluent les maladies professionnelles

5. Les tendances et les évaluations menées pour les corrections sont disponibles



3. Définir les objectifs – élaborer des programmes: principe disponible, communiqué, activement adopté, évalué?

Pour atteindre la SSB, des objectifs clairs et des mesures concrètes à mettre en œuvre doivent être établis, c'est pourquoi des plans à court et à moyen terme doivent être élaborés. La SSB comporte de nombreuses dimensions et il est primordial de définir des priorités et d'établir des objectifs clairs. Les entreprises peuvent fixer comme objectif de réduire de façon continue le nombre d'accidents ou décider des thèmes sur lesquels elles comptent concentrer leurs efforts. Une fois que les employés auront constaté que leur SSB est non seulement une priorité, mais aussi une valeur commerciale pour l'entreprise, le succès ne tardera pas. Les progrès accomplis doivent être présentés sur une base régulière.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

3.1. Des cibles, objectifs précis et programmes visant à améliorer la SSB de façon continue sont-ils présentés et mis en œuvre de manière systématique?	1-5
1. Non définis – indisponibles	
2. Des cibles, objectifs et programmes sont définis à l'occasion	
3. Définis de manière systématique sur le long terme	
4. Mis en œuvre de manière systématique à l'aide de mesures novatrices et de campagnes visibles	
5. Tous les employés ont connaissance de ces activités ciblées et y participent activement	
3.2. L'efficacité de l'extension de la couverture des programmes (SSB et au-delà) est-elle évaluée?	1-5
1. Activités limitées à la sécurité – aucune évaluation disponible	
2. Les programmes ne se limitent pas qu'à la sécurité sur le lieu de travail – la santé et le bien-être, entre autres aspects (comme la sécurité routière), sont aussi abordés	
3. Des indicateurs sont définis pour mesurer et évaluer l'efficacité des actions	
4. Les sous-traitants et les sociétés partenaires sont impliqués dans ces programmes	
5. Tous les employés confirment que la santé et le bien-être sont intégrés aux programmes – eux et leur famille s'impliquent activement	



4. Garantir un système sûr et sain – être organisé: principe adopté, intégré, contrôlé, actif?

Il est important d'organiser de manière systématique la SSB. Une telle approche s'avère payante, en plus d'être conforme à la loi. Lorsque la SSB est bien organisée, les entreprises fonctionnent de manière plus fluide, car les perturbations, les arrêts de la production et les problèmes de qualité s'en trouvent réduits. Il s'agit là d'excellentes raisons de veiller à ce que l'organisation en matière de SST soit efficace. Les listes de vérification peuvent aider. Un système de gestion de la SST qui permette une amélioration continue peut renforcer la pérennité de l'organisation ou y contribuer. Des audits externes peuvent faire office de deuxième avis et formuler des recommandations d'amélioration extérieures à l'entreprise.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

4.1. Les obligations légales de l'organisation sont-elles activement appliquées et considérées non pas comme une charge administrative inutile, mais comme une nécessité pour la pérennité de l'entreprise?	1-5
1. Les obligations légales de l'organisation sont méconnues et ne sont que partiellement mises en œuvre	
2. Les obligations légales de l'organisation sont connues et pleinement mises en œuvre	
3. Les obligations légales de l'organisation sont mises en œuvre de manière proactive par la direction et mises à jour sur une base régulière; la direction se comporte de manière visible en véritable modèle	
4. Les obligations légales de l'organisation sont intégrées à un système de gestion et des audits externes permettent d'apporter des idées novatrices	
5. Les employés connaissent les obligations de leur organisation et confirment qu'elles sont bien mises en œuvre par la direction	
4.2. Des investissements sont-ils réalisés pour une bonne planification du travail et existe-t-il une sensibilisation à cette dernière, comme l'organisation de séances d'information avant de commencer le travail?	1-5
1. Aucune trace de planification préalable des procédures en matière de SSB ou de séances d'information avant de commencer le travail	
2. Planification préalable des procédures en matière de SSB et séances d'information avant de commencer le travail organisées en partie	
3. Planification préalable des procédures en matière de SSB et séances d'information avant de commencer le travail organisées en général	
4. La planification préalable des procédures en matière de SSB et les séances d'information avant de commencer le travail sont activement utilisées par les responsables directs pour gérer leur équipe	
5. Les employés confirment contribuer activement à la planification et aux séances d'informations avant de commencer le travail	



5. Assurer la sécurité et la santé sur les machines, les équipements et les lieux de travail: principe standardisé, intégré, innovant, visible?

La sécurité des installations de production, des machines et des lieux de travail est essentielle pour travailler sans accidents. Les effets sur la santé sont souvent mis de côté, mais doivent également être pris en compte. Si des stratégies efficaces de SSB requièrent des mesures techniques, organisationnelles et personnelles, la priorité doit être accordée aux mesures techniques. Il est essentiel de maintenir les machines, les installations, les équipements et les lieux de travail aux normes actuelles en matière de SST, et de supprimer ou réduire au maximum tout effet préjudiciable sur la santé. Lorsque de nouvelles installations de production doivent être commandées ou sont commandées, le service chargé des achats doit savoir qu'il est inconcevable d'économiser sur la SSB. Les remises à niveau sont bien plus onéreuses. La plupart des accidents sur les machines se produisent dans le cadre de dépannages, d'entretiens ou de réparations, et ces procédures doivent en conséquence faire l'objet d'une attention toute particulière. Les dispositifs de sécurité sont souvent manipulés ou ignorés, ce qui entraîne de graves accidents. Il est de la responsabilité de la direction d'empêcher que de telles situations se produisent.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

5.1. Les lieux de travail, les installations de production et les équipements sont-ils conçus de façon à garantir au mieux la SSB?	1-5
1. La SSB n'a de toute évidence pas été prise en compte pour les installations et les équipements	
2. La sécurité semble garantie par essence en cas de production normale	
3. La santé semble garantie par essence en cas de production normale	
4. Les installations et les équipements sont respectueux de la SSB et sont ergonomiques	
5. Les employés confirment que la SSB est une priorité lors de la conception des installations et des équipements	
5.2. Des contrôles systématiques et un entretien adéquat sont-ils prévus pour maintenir à jour les lieux de travail, les installations de production et les équipements? Une attention particulière est-elle accordée aux dépannages imprévus et aux travaux de réparation?	1-5
1. Les installations et les équipements nécessitent beaucoup d'entretien par rapport à la SSB	
2. Des réparations ne sont effectuées qu'en cas de graves défaillances	
3. Les installations et les équipements sont inspectés et entretenus sur une base régulière selon le calendrier prévu	
4. Des mesures de SSB pour l'entretien et les réparations à haut risque sont prévues dans l'évaluation des risques	
5. Les employés confirment être informés des mesures de SSB pour l'entretien et les réparations à haut risque et que la SSB est abordée avant de commencer le travail	



6. Améliorer les qualifications – développer les compétences: principe standardisé, systématique, à jour, complet?

Investir dans la formation et les compétences des dirigeants et des employés garantit que chaque poste de travail dispose des connaissances requises. Après un accident, il est facile de se demander comment une telle chose a pu se produire. Les installations techniques et les machines de production sont de plus en plus productives, rapides et électroniques, mais également plus complexes et susceptibles de présenter des dysfonctionnements. Les qualifications et la formation des employés sont par conséquent de plus en plus importantes. Il est de la responsabilité de la haute direction de dresser à tout moment un aperçu des compétences et qualifications de chacun. Une analyse et une description détaillées des qualifications requises pour chaque poste doivent être élaborées et des formations adéquates doivent être proposées à tous les employés. Les lieux de travail évoluant constamment, la demi-vie des connaissances est de plus en plus courte, et les compétences des travailleurs doivent être actualisées à intervalles réguliers. Plus que jamais, offrir une formation initiale et continue est indispensable – et savoir mener et diriger, cela s'apprend aussi.

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

6.1. Les compétences du personnel d'encadrement et des employés sont-elles garanties à l'aide d'une formation initiale systématique et d'activités de renforcement des capacités?

1-5

1. Le personnel d'encadrement et les employés ne reçoivent aucune formation systématique

2. Les personnes en charge de la formation initiale systématique du personnel d'encadrement et des employés en matière de SSB ont été désignées

3. Un plan des compétences en SSB définit les compétences requises en la matière pour chaque poste

4. Il est demandé au personnel d'encadrement et aux employés de suivre la formation initiale requise en matière de SSB avant l'embauche ou de prouver qu'ils ont les qualifications nécessaires

5. Les compétences et l'expérience en SSB sont prises en compte lors de l'embauche

6.2. Les compétences du personnel d'encadrement et des employés sont-elles mises en avant et renforcées à l'aide d'activités systématiques de remise à niveau?

1-5

1. Le personnel d'encadrement et les employés ne reçoivent aucune formation de suivi systématique en matière de SSB

2. Les personnes en charge de la formation de suivi systématique du personnel d'encadrement et des employés en matière de SSB ont été désignées

3. Un plan des compétences en SSB définit les formations de suivi requises en la matière pour chaque poste

4. L'entreprise veille à ce que le personnel d'encadrement et les employés participent sur une base régulière à des formations de suivi en matière de SSB

5. Un quota de formation a été établi pour le personnel d'encadrement et les employés, qu'ils peuvent utiliser à leur propre initiative et sous leur responsabilité



7. Investir dans la personne – motiver par la participation: principe standardisé, intégré, innovant, visible?

L'une des principales responsabilités de la direction est de motiver les employés à agir de manière sûre et saine. Les entreprises qui reconnaissent la valeur de leurs employés et les font participer activement aux questions de SSB exploitent un potentiel important: leurs connaissances, leurs capacités et leurs idées. Lorsque les employés prennent part à l'évaluation des risques ou à l'élaboration des instructions d'utilisation, cela accroît leur volonté de se conformer aux règles. Des événements interactifs ou des journées de sensibilisation lors desquels la SSB peut être «expérimentée» peuvent être régulièrement organisés afin de stimuler la motivation. Féliciter les employés lorsqu'ils ont agi de façon sûre, les interroger sur leurs idées, manifester un intérêt pour les tâches de travail difficiles, chercher immédiatement à remédier aux actions dangereuses ou aux accidents évités de justesse, cela ne coûte rien. Une communication fondée sur la confiance et dénuée de tout reproche favorise un dialogue social ouvert. Sur les lieux de travail, les personnes – employés et dirigeants – qui peuvent décider de ce qui est sûr ou non sont une véritable richesse. L'objectif visé est que tout le monde prenne à la fois soin de ses collègues et de soi-même, dans une approche de «un pour tous, tous pour un!».

Le niveau de mise en œuvre peut être évalué en répondant aux questions clés suivantes:

7.1. Une culture de la communication active et un dialogue social en matière de SSB et d'autres aspects sont-ils véritablement en place et visibles?	1-5
1. Aucune observation	
2. Il existe des systèmes permettant de signaler les accidents évités de justesse et les erreurs	
3. Des commissions, tables rondes et comités directeurs en SSB auxquels participent effectivement les employés sont en place	
4. Les employés peuvent prendre part aux processus décisionnels en ce qui concerne la SSB, formuler des commentaires aux responsables et savent dire STOP en cas de doute	
5. Les employés confirment la mise en place durable d'une communication ouverte et d'un dialogue social en y prenant part	
7.2. La direction manifeste-t-elle son appréciation à tous ses employés par le biais d'actions standardisées?	1-5
1. Aucune observation	
2. Il existe des systèmes permettant l'envoi d'idées d'amélioration de la SSB	
3. Les employés reçoivent un retour immédiat du personnel d'encadrement sur leurs comportements positifs ou négatifs	
4. Les employés reçoivent un retour immédiat, sont récompensés pour leurs idées et sont reconnus pour leur comportement en matière de SSB	
5. Les employés confirment la mise en place durable d'une communication ouverte et d'un dialogue social en y prenant part	

Le rôle moderne des inspecteurs du travail: agir en tant qu'ambassadeurs et défenseurs de la culture de prévention

À l'heure actuelle, l'inspection du travail continue de jouer un rôle central dans la mise en application des législations du travail définissant les conditions de travail qui protègent les droits de millions de travailleurs aux quatre coins de la planète. Elle aide à promouvoir le respect des législations du travail pertinentes en procédant à des inspections, en fournissant des informations et des conseils et, le cas échéant, en prenant des mesures coercitives. La bonne gouvernance des lieux de travail sous-tend par ailleurs la promotion d'un développement économique durable.

De manière générale, en vertu de la convention (no 81) sur l'inspection du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'inspection du travail exerce les fonctions suivantes:

- Fournir des conseils aux employeurs, travailleurs et autres responsables sur les bonnes pratiques et en particulier sur les moyens d'observer les dispositions légales applicables.
- Examiner les plaintes, accidents et problèmes de santé.
- Collaborer avec les partenaires sociaux dans le cadre d'activités de formation et de promotion, par exemple des cours ou des séminaires pour les petites entreprises, etc.
- Forcer l'application de la législation en vigueur.
- Adresser un rapport à l'autorité supérieure sur leurs activités et d'autres questions particulières, y compris «les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes».

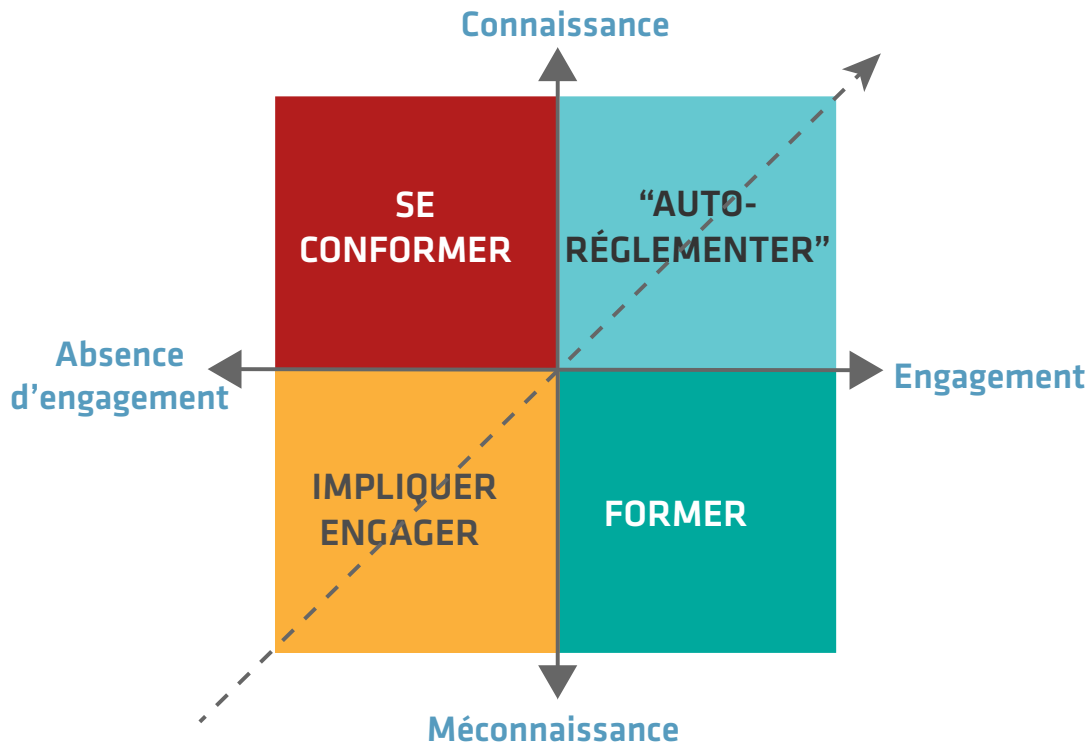
Lors de la conception des stratégies de régulation des interventions, il peut s'avérer utile de vous représenter les entreprises ou les secteurs que vous souhaitez influencer selon deux dimensions (voir le graphique sur la matrice 2x2 ci-après):

1. Savent-ils (ou non) comment gérer la SST et se conformer à la législation?
2. S'engagent-ils (ou non) à faire le nécessaire pour prendre les bonnes décisions et changer de culture?

Ce graphique montre clairement que des entreprises ou des secteurs peuvent se situer dans des quadrants différents. Dans l'idéal, la stratégie d'intervention doit bien distinguer les entreprises en fonction de l'endroit où elles se trouvent sur la matrice. Devez-vous traiter de la même manière des entreprises ou des secteurs qui savent ce qu'ils doivent faire et s'engagent à prendre les bonnes décisions et des entreprises qui savent ce qu'elles doivent faire, mais ne comptent pas s'engager? Ou des entreprises qui s'engagent à prendre les bonnes décisions, mais ne savent pas réellement ce qu'elles doivent faire?

L'inspecteur doit intervenir afin de guider les entreprises ou les secteurs pour qu'ils atteignent le quadrant supérieur droit de la matrice. En d'autres termes, il ne faut plus uniquement appliquer ce que la loi prévoit ou ce qu'exige l'inspecteur (paperasse, administration, tâches confiées aux experts), mais bien s'engager ni plus ni moins à garantir la sécurité, la santé et le bien-être ainsi qu'incarner et transformer la culture et le comportement de la direction comme des travailleurs (leadership, motivation, culture, Vision Zero).

Graphique 6. Matrice 2x2



Une nouvelle approche de l'inspection du travail

Compte tenu des transformations observées dans le monde du travail et de la vitesse à laquelle elles se produisent, l'inspection doit être repensée selon des approches différentes, bien souvent nouvelles ou inconnues, et flexibles. La mondialisation et l'évolution des modèles de travail compliquent de plus en plus les tâches de l'inspection du travail. Il est crucial de demeurer à jour et efficace, tout en veillant à la cohérence entre les pays et les régions. Pour les inspecteurs, les connaissances ne suffisent plus, bien qu'elles soient importantes. Il convient dès lors de revoir cette approche et de créer un système autoréglementé plus efficace. Le rôle du régulateur doit évoluer pour parvenir à encourager, promouvoir et offrir les conditions favorables à une autoréglementation efficace, ainsi qu'à responsabiliser les employeurs qui n'y sont pas arrivés.

En lieu et place des activités (de contrôle) traditionnelles, il faudra accorder une plus grande attention à l'élaboration de politiques de protection du travail sur les lieux de travail en vue de promouvoir une culture de prévention et non une culture de guérison. Cette transition permet par ailleurs de promouvoir les intérêts de l'entreprise (rentabilité et compétitivité), de nouer de meilleures relations professionnelles à l'aide du dialogue social et d'introduire des régimes «autoréglementés» reposant sur une certaine culture.

Ces différents aspects rendent le travail des inspecteurs plus complexe et gratifiant, mais aussi plus efficace. Toutefois, pour pouvoir mener à bien cette nouvelle approche et se focaliser sur le principal responsable – l'employeur –, les inspecteurs doivent avoir une excellente connaissance:

- des activités de l'entreprise;
- des relations sociales au sein de l'entreprise;
- de la structure et des procédures de l'entreprise.

Avec l'approche préventive, l'inspection gagne en légitimité en raison de ses compétences et de son efficacité. L'inspecteur devient alors davantage un conseiller plutôt qu'un agent faisant appliquer la loi et adopte une approche qui se veut proactive et non réactive, comme le prévoit le concept de Vision Zero.

En résumé, les inspecteurs du travail modernes mènent non seulement des inspections, mais fournissent aussi des conseils. À ce titre, ils insufflent le changement et sous-tendent l'amélioration continue. Un défi se pose alors pour eux: susciter un changement de quelque manière que ce soit, par exemple en commençant par encourager les employeurs, le personnel d'encadrement et les travailleurs à adopter une mentalité reposant sur la croyance «oui, nous pouvons y arriver». Avec le concept Vision Zero et les 7 règles d'or, ils permettent aux entreprises de se rapprocher de l'objectif de zéro accident et zéro préjudice, menant à un changement des mentalités où la sécurité, la santé et le bien-être au travail ne sont plus une charge, mais bien un outil de gestion qui ouvre la voie à la réussite, à la durabilité et à l'humanité.

Boîte à outils libre de droit: trouver les bons outils Vision Zero

Quel que soit l'endroit où la stratégie Vision Zero est présentée, elle reçoit toujours l'approbation du public. Une large gamme d'outils testés et approuvés est en outre disponible dans la boîte à outils Vision Zero, libre de droits, en vue de soutenir la réelle mise en pratique de la stratégie dans les entreprises. Tous ces outils sont élaborés selon un principe de communication ouverte: les acteurs du secteur peuvent en commenter les premières ébauches et y ajouter leurs propres expériences pratiques. La boîte à outils comprend les éléments suivants:

- Guide Vision Zero à l'intention des employeurs et des dirigeants
- Guide Vision Zero à l'intention des petites et moyennes entreprises
- Vision Zero – Les indicateurs proactifs
- Guide Vision Zero pour l'environnement
- Guide Vision Zero pour l'inspection du travail
- Guide Vision Zero pour le bien-être
- Guide et outil Vision Zero pour les chaînes d'approvisionnement
- Formation Vision Zero

Guide Vision Zero à l'intention des employeurs et des dirigeants

En vue de soutenir les employeurs et les dirigeants dans leurs efforts visant à améliorer de façon continue les conditions de sécurité, de santé et de bien-être sur le lieu de travail conformément à Vision Zero, l'AISS a conçu un outil pratique pour la mise sur pied d'une culture de prévention solide, fondée sur une recherche approfondie concernant les mesures préventives les plus efficaces. Lors de la conception de ce guide, plus de 1 000 employeurs, membres du personnel d'encadrement, dirigeants, experts en matière de prévention, représentants des travailleurs et inspecteurs du travail ont été interrogés sur les bonnes pratiques. Le [Guide Vision Zero](#) – qui se veut pratique et efficace, et s'articule en outre autour de 7 règles d'or – a ainsi vu le jour et est disponible dans de nombreuses langues. Il contient près de 100 points de vérification et permet de mener une autoévaluation des conditions de sécurité, de santé et de bien-être dans l'entreprise en général ou au sein des différents services. Il peut non seulement servir de base aux entretiens ou aux enquêtes destinées aux employés et responsables, mais aussi livrer une analyse claire de la situation actuelle et mettre en exergue les éventuels aspects à améliorer. Une version adaptée aux petites et moyennes entreprises est également disponible dans de nombreuses langues.

Vision Zero – Les indicateurs proactifs: guide de mesure et de gestion de la sécurité, de la santé et du bien-être

L'AISS propose une série de [14 indicateurs proactifs](#) comme outil supplémentaire que toute entreprise ou organisation adhérant à Vision Zero est libre d'utiliser, qu'elle soit expérimentée ou débutante, grande ou petite, locale ou internationale. Jusqu'à présent, les performances qualitatives et la réussite des organisations en matière de sécurité et de santé étaient mesurées et évaluées à partir des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, les fameux indicateurs réactifs. Or, beaucoup d'organisations et d'agences de notation recherchent de nouveaux indicateurs qui leur apportent un éclairage non seulement sur les événements passés, mais aussi sur la situation présente, voire sur les mesures à envisager. Les 14 indicateurs proactifs (deux par règle d'or) peuvent être utilisés à de multiples fins: en interne, pour améliorer la sécurité, la santé et le bien-être, dans le cadre des relations entre les entreprises et leurs partenaires ou encore à des fins d'évaluation comparative. Les résultats obtenus peuvent être présentés individuellement pour la sécurité, la santé et le bien-être ou de manière intégrée pour le niveau de culture atteint.

Graphique 7. Les 14 indicateurs proactifs de Vision Zero

14 indicateurs proactifs	
1.1 Engagement visible de l'encadrement	1.2 Compétence de l'encadrement
2.1 Évaluation de la gestion des risques	2.2 Capacité à tirer des leçons des événements imprévus
3.1 Intégration dans le lieu de travail et dans l'emploi	3.2 Évaluation des programmes ciblés
4.1 Réunions préparatoires	4.2 Planification et organisation du travail
5.1 Innovation et changement	5.2 Achats
6.1 Formation initiale	6.2 Recyclage
7.1 Suggestions d'amélioration	7.2 Reconnaissance et récompense

Ce guide présente 14 fiches, une pour chaque indicateur proactif, ainsi que les objectifs, les concepts clés, les bonnes pratiques et les limites de chaque indicateur proactif, mais aussi des recommandations pour mesurer ces indicateurs.

Guide Vision Zero pour protéger l'environnement et notre avenir

Zéro est la nouvelle norme: zéro accident, zéro maladie, zéro préjudice, zéro impact, zéro émission – Vision Zero. C'est dans ce contexte qu'est née une collaboration entre le Réseau européen des organisations de praticiens de la sécurité et de la santé (*European Network of Safety and Health Professional Organizations* – ENSHPO) et l'AISS. Au vu du succès rencontré par la stratégie Vision Zero, et ses 7 règles d'or, de l'AISS, l'ENSHPO a avancé l'idée de recourir à la même structure que celle utilisée dans l'outil de gestion à l'intention de l'industrie, des employeurs et des dirigeants, en vue de réduire l'impact des activités du secteur sur l'environnement. L'initiative de l'ENSHPO rejoint totalement la réflexion de l'AISS, est sur la même longueur d'onde et promeut la diversité, la réduction des différences et la prévention des difficultés en s'adressant aux dirigeants et aux parties prenantes, ce qui a donné naissance au [Guide Vision Zero pour l'environnement](#). Vision Zero ne se limite pas aux locaux de l'entreprise: la stratégie doit devenir une pièce maîtresse de nos vies et de notre comportement en général. Vision Zero et sa structure articulée autour de ses 7 règles d'or peuvent par conséquent être aussi utilisées par les entreprises qui souhaitent maîtriser leur empreinte environnementale. Sur le lieu de travail, par exemple, les nuisances sonores ou les poussières constituent un risque pour les travailleurs et, dans le monde extérieur, elles ont également un impact sur les individus, la nature et la société.

Garantir la conformité à long terme avec le guide Vision Zero à l'intention des inspecteurs du travail

Les inspecteurs et les institutions gouvernementales ont un important rôle à jouer en ce qu'ils aident les acteurs du secteur à appliquer la loi et leur fournissent des conseils. Dans de nombreux pays, l'inspection se focalise souvent davantage sur l'application de la loi, bien que la convention no 81 de l'OIT précise clairement que les activités de l'inspection doivent couvrir deux dimensions. La mission des inspecteurs du travail consiste à assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail, à la sécurité, à la santé et au bien-être ainsi qu'à fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. Ainsi, les présentes [directives destinées aux inspecteurs du travail](#) leur permettant de tirer profit de la stratégie Vision Zero s'inscrivent dans ce rôle. L'outil QUICKcheck de Vision Zero, grâce auquel les inspecteurs peuvent analyser une première fois la situation actuelle sur le lieu de travail et garantir la conformité à long terme, constitue l'élément clé de ce guide.

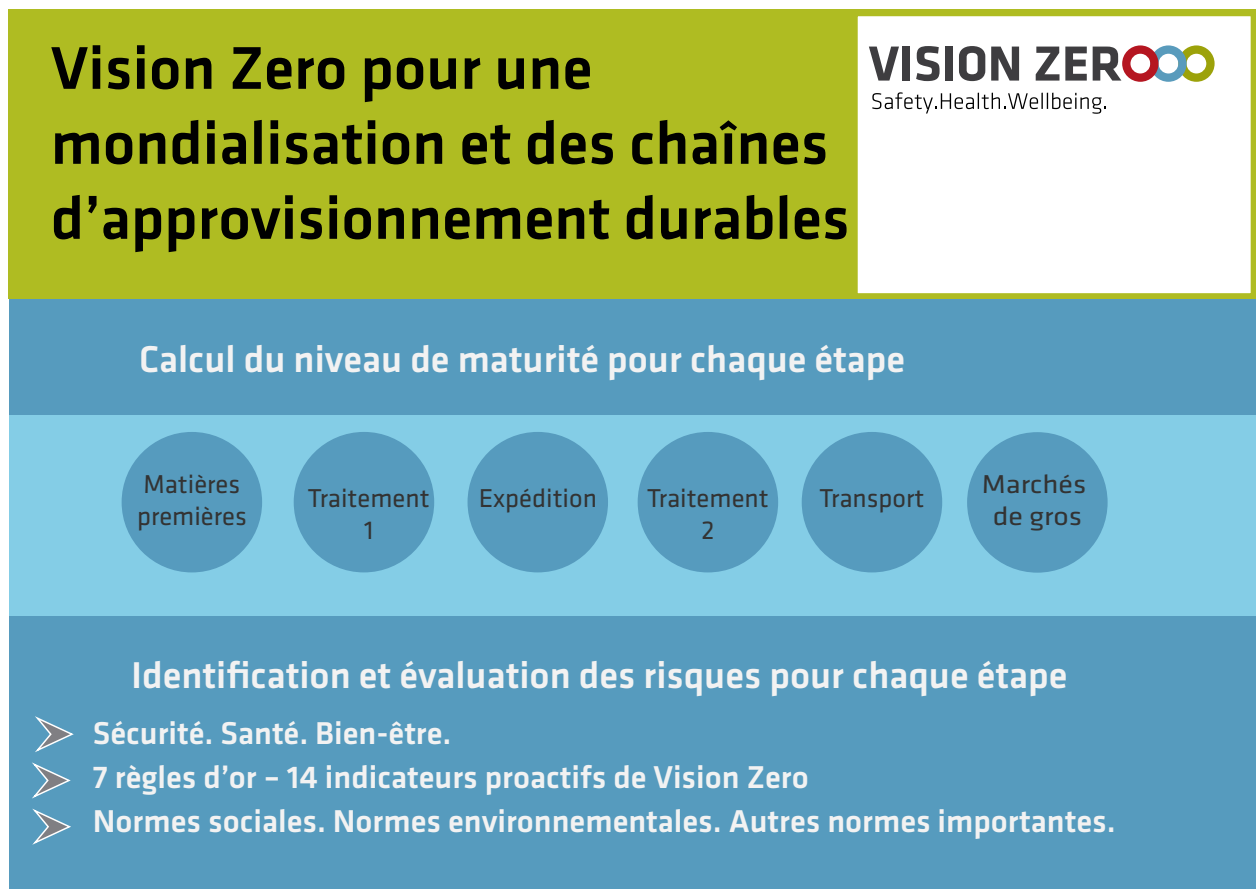
Guide pour le bien-être au travail – les Lignes directrices de l'AISS comme principes fondamentaux

L'esprit de la campagne Vision Zero cherche à élever le niveau de prévention en instaurant une culture dédiée. Le concept Vision Zero de l'AISS est flexible et peut être adapté aux priorités spécifiques fixées sur les plans de la sécurité, de la santé et du bien-être, pour une prévention dans n'importe quel contexte. Le [Guide pour le bien-être au travail](#) vise à assister les dirigeants et les responsables en leur fournissant de nombreuses informations de référence sur le bien-être au travail, y compris un modèle de maturité dans ce domaine. L'objectif de cet outil est d'aider les entreprises de toutes tailles et de tout secteur économique à situer leur niveau de prévention en matière de bien-être. En outre, il fournit des conseils sur la manière de réorienter les pratiques organisationnelles vers un niveau de bien-être proactif ou créatif dans une structure organisationnelle. Ce guide est destiné à toutes les personnes qui souhaitent contribuer à l'instauration de lieux de travail où chacun réalise son plein potentiel, est en mesure de faire face aux sources de stress normales de la vie, peut travailler de manière productive et fructueuse, mais est aussi capable de contribuer à sa communauté. Il traite de la question du bien-être depuis différents points de vue (descendant et ascendant, individuel et collectif).

Guide pour améliorer la sécurité, la santé et le bien-être au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

L'une des principales conséquences de la mondialisation est la croissance de l'économie mondiale, qui se caractérise par des chaînes d'approvisionnement mondiales interconnectées. Ces dernières débutent dans les champs ou les mines et impliquent en règle générale la collecte de matières premières servant à fabriquer différents composants d'un produit dans un pays, qui sont ensuite assemblés dans un autre pays avant que le produit final ne soit acheminé sur les marchés mondiaux. Les investisseurs, les gouvernements et les clients sont malgré tout de plus en plus sensibilisés aux conditions de travail tout au long de la chaîne de production, qui constituent un enjeu commun de la responsabilité sociale des entreprises. Cet intérêt mène à l'instauration d'obligations légales pour les partenaires commerciaux impliqués. Le [Guide Vision Zero pour les chaînes d'approvisionnement mondiales](#) prend cette situation en compte et propose des concepts ancrés dans la stratégie Vision Zero, afin d'identifier les partenaires essentiels de la chaîne d'approvisionnement, d'évaluer les conditions de travail au sein de chaque partenaire et de créer une relation dynamique où la communication ouverte, l'assistance et l'apprentissage partagé sont des éléments clés pour accroître le niveau de maturité de la chaîne. L'évaluation du travail décent menée pour chaque partenaire identifié sur la chaîne d'approvisionnement devant porter sur la sécurité, la santé, le bien-être et d'autres droits humains fondamentaux, le terme SSB+ a vu le jour et intègre ces valeurs humaines et sociales supplémentaires aux procédures d'évaluation et d'amélioration.

Graphique 8. L'outil Vision Zero pour les chaînes d'approvisionnement



Sensibiliser et renforcer les compétences: formation Vision Zero

Un secteur peut adhérer à Vision Zero à l'aide des outils décrits ci-avant ou en veillant au renforcement des compétences en son sein. C'est la raison pour laquelle nous proposons une offre de formation complète aux entreprises, organisations et parties prenantes concernées. Ces formations s'adressent à la haute direction, aux dirigeants actuels et futurs de tous niveaux ainsi qu'aux coordinateurs Vision Zero. Si vous désirez organiser une formation ou proposer une remise à niveau à vos formateurs, nous vous conseillons de contacter le Comité de l'AISS dédié à votre secteur.

Il est en outre possible de s'inscrire à un cours de formation pour devenir formateur accrédité Vision Zero, ce qui permet aux prestataires de formation à la SST de proposer des [cours de formation Vision Zero accrédités](#).

Ressources limitées, concepts efficaces

À travers le monde, les systèmes d'inspection du travail nationaux sont tous confrontés à une seule et même vérité, qui ne devrait pas changer de sitôt: les ressources disponibles sont limitées et ne permettent pas de respecter les exigences des autorités en matière d'inspection. Le niveau de compétences des inspecteurs est en outre bien trop souvent insuffisant au vu du manque de formation et le taux de roulement du personnel s'avère élevé. En conséquence, il est fréquent que les exigences légales ne soient pas appliquées sur le long terme.

Nous devons alors trouver des solutions innovantes visant à renforcer la sécurité et la santé au travail qui permettent de combler le manque de capacités de l'inspection du travail et, en parallèle, d'améliorer l'image des inspecteurs. Ces approches doivent s'accompagner de propositions viables qui garantissent une prévention durable et contribuent à la réussite de l'entreprise.

Vision Zero offre l'opportunité d'y parvenir, car ses instruments appliquent l'ensemble des normes internationales et des législations nationales en matière de SST et constituent dès lors une feuille de route complémentaire et peu contraignante qui accompagne les efforts de chaque entreprise. Les autorités régissant la SST devraient être le fer de lance d'un mouvement national Vision Zero et s'allier aux partenaires sociaux ainsi qu'aux professionnels de la prévention afin que chaque partie prenante ait, en quelque sorte, voix au chapitre. Le but, c'est que chacun trouve sa place dans cette nouvelle forme de collaboration et puisse en profiter, mais aussi que cette initiative repose sur un partenariat d'égal à égal.

Les instruments Vision Zero sont conçus de façon à encourager les entreprises à agir et à s'engager à se rapprocher de l'objectif d'une nouvelle culture de prévention sans blessure, accident ni maladie. Les listes de vérification Vision Zero liées à l'application des 7 règles d'or contiennent toute une série de bonnes pratiques ayant déjà fait leurs preuves dans d'autres entreprises et permettent aux entreprises de procéder à une première autoévaluation ainsi que de prendre des mesures pour s'améliorer.

Toutefois, l'efficacité des outils Vision Zero est tributaire du niveau d'adhésion de l'inspection du travail à la stratégie:

- L'inspection doit adhérer de manière claire à la stratégie Vision Zero.
- Il est utile d'élaborer une stratégie de prévention nationale inspirée de Vision Zero comprenant des objectifs, un calendrier et des programmes d'action clairs.
- Il est pertinent de former l'ensemble des inspecteurs du travail afin qu'ils puissent représenter la nouvelle approche de manière crédible.
- La prochaine étape consisterait en un lancement national de la nouvelle approche.
- Des campagnes doivent ensuite être menées de manière tangible pour encourager le secteur à agir.
- L'adoption des mesures doit être renforcée, exécutée et suivie sous l'égide des groupes de travail compétents.
- Les avancées doivent être consignées dans un rapport d'avancement national et présentées lors d'une conférence annuelle à laquelle participent l'ensemble des parties prenantes.

Avec cette solution ingénieuse, l'inspection du travail pourra acquérir et développer de nouvelles ressources, se construire une image davantage axée sur la collaboration, mener plus efficacement son devoir général de préservation et de protection de la vie ainsi que de la santé des individus, mais aussi contribuer à la pérennité du secteur et à la création d'entreprises durables.

Les avantages de Vision Zero pour accroître l'impact de l'inspection

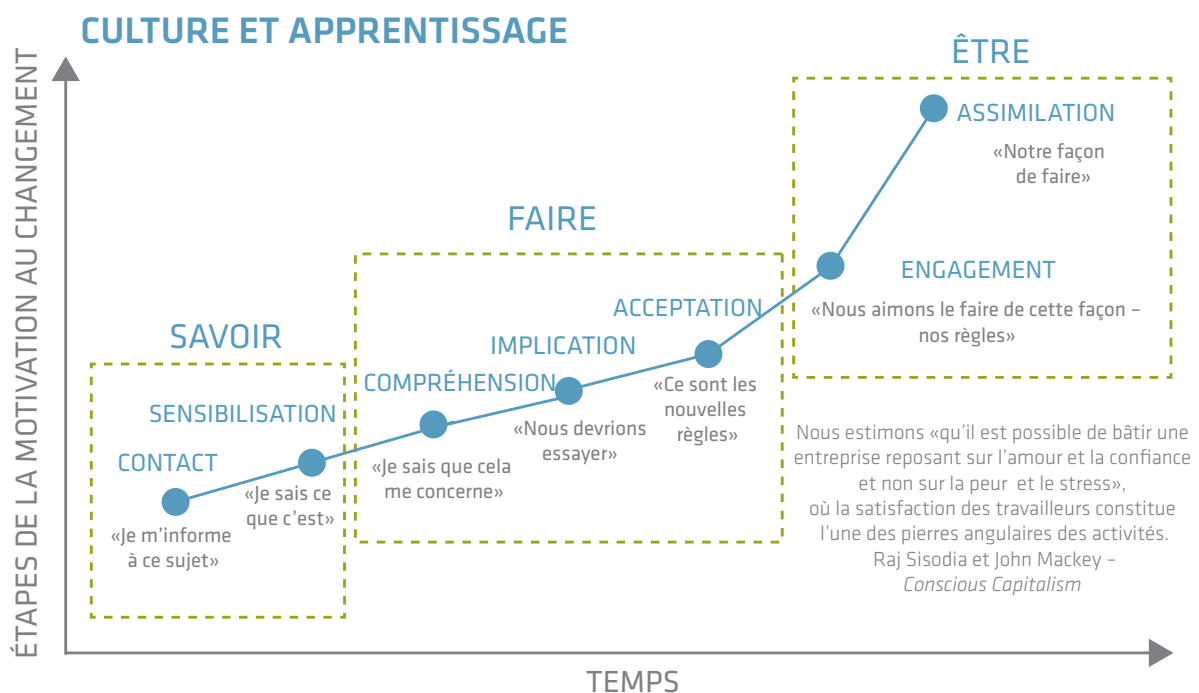
La combinaison des activités d'inspection avec la stratégie Vision Zero présente de nombreux avantages.

Façonner la culture de prévention

La création, au sein des entreprises, d'une culture de prévention où chacun joue un rôle actif de reconnaissance, de responsabilité, d'engagement, de participation et de connaissance/apprentissage est essentielle et permettra d'obtenir les résultats suivants:

- harmonisation et renforcement de la culture de la sécurité, durabilité des résultats et adoption d'une stratégie cohérente;
- élaboration d'une feuille de route claire, comprenant un ensemble standard d'activités, pour accroître la sécurité, et possibilité d'adapter l'approche aux besoins locaux;
- diffusion d'excellentes pratiques de sécurité, et implication manifeste de la direction et du personnel d'encadrement dans les activités liées à la sécurité;
- meilleure réputation de l'entreprise et plus grand attrait pour les parties prenantes et partenaires potentiels, y compris les sous-traitants et les clients, ce qui peut par la suite les inciter à adopter Vision Zero.

Graphique 9. Culture et apprentissage



Éviter de mettre l'accent sur les indicateurs réactifs

Les indicateurs réactifs tels que les taux d'accidents mortels ou de blessures au travail ne permettent pas de mesurer avec précision le niveau de sécurité ni de prédire les futurs incidents. En outre, ils se focalisent très souvent sur la sécurité, délaissant au passage la santé et le bien-être. Ils donnent lieu dans bien des cas à des comportements inappropriés, les responsables pouvant statuer eux-mêmes sur les incidents survenus pour atteindre leurs indicateurs clés de performance.

L'utilisation d'indicateurs proactifs, tels que définis par Vision Zero, peut aider les organisations à :

- Encourager la prévention dès le début d'une procédure ou d'une activité.
- Promouvoir une anticipation active précoce.
- Accroître leur adhésion à Vision Zero.
- Bâtir une culture de prévention proactive.
- Gérer les processus d'apprentissage entre organisations.
- Simplifier les procédures, de la planification à la mise en œuvre.
- Créer des synergies entre la sécurité, la santé et le bien-être.
- Développer un système global d'analyse comparative en matière de SSB.

Générer des avantages pour l'inspection

Lorsqu'une entreprise adopte Vision Zero, ses objectifs rejoignent ceux de l'inspection. La dynamique de leur relation change alors de manière considérable et de meilleures synergies s'observent entre les efforts déployés par les entreprises et le travail accompli par l'inspection. Les avantages suivants peuvent en particulier être mentionnés :

- Les employeurs et l'inspection peuvent davantage travailler de concert pour relever le niveau des normes/pratiques de sécurité et favoriser les améliorations sur le lieu de travail.
- Des enseignements sont plus vite tirés des accidents/incidents, au profit du secteur tout entier.
- Les inspections gagnent en efficacité, car elles peuvent se focaliser davantage sur l'adhésion et passer moins de temps à veiller à l'application de la loi et à trouver les erreurs.
- Il est plus aisé d'appliquer et de respecter les cadres légaux.
- Les niveaux nationaux de SST augmentent rapidement et de façon significative, ce qui réduit les frais en matière d'investigation, d'application de la loi et de procédures juridiques.

Bilan provisoire et perspectives

La stratégie Vision Zero recueille un très fort assentiment aux quatre coins du monde auprès des différentes parties prenantes, pour l'essentiel en raison du cadre établi par Vision Zero et sa structure articulée autour des 7 règles d'or qui traduit les exigences légales bien souvent complexes dans un langage facile à comprendre et empreint d'émotion. Cette initiative peut ainsi non seulement être appliquée à l'échelle de l'entreprise en tant que stratégie globale, mais aussi au niveau d'un secteur bien précis, en respectant le cadre des stratégies de prévention nationales. Vision Zero suscite un vif intérêt chez le personnel d'encadrement de tous niveaux ainsi que chez les responsables politiques et partenaires sociaux, et demeure compatible avec les législations nationales. La stratégie Vision Zero n'implique pas une refonte complète de la prévention, mais vise plutôt

à intégrer les concepts ayant déjà fait leurs preuves dans un cadre élargi, à identifier et combler les lacunes existantes, ainsi qu'à se rapprocher de l'objectif d'une culture de prévention étendue. Des exemples du monde entier viennent démontrer la réussite de cette initiative encourageant un changement de culture:

- Une application systématique de la stratégie Vision Zero permet de rendre le travail dans les mines de charbon souterraines aussi sûr que le travail de bureau.
- Vision Zero est par ailleurs tout particulièrement adaptée aux petites et moyennes exploitations de matières premières.
- L'industrie du ciment du Guatemala est un parfait exemple de la mise en pratique des 7 règles d'or et fait montre d'une culture du leadership exceptionnelle à tous les niveaux.
- En Allemagne, l'industrie chimique et l'industrie des matières premières ont rejoint Vision Zero dans le cadre d'un programme en dix ans et ont défini des objectifs concrets ainsi que des mesures communes.
- L'Association internationale de la chaux (*International Lime Association*) est un partenaire Vision Zero et récompense chaque année les meilleures initiatives dans le secteur à l'occasion de son prix Vision Zero.
- En Asie, les ministères des Mines encouragent l'adhésion à Vision Zero dans leur juridiction.
- Dans de nombreux pays, une stratégie de prévention nationale s'inspirant de Vision Zero est en cours d'élaboration.

L'approche Vision Zero apparaît comme un pilier essentiel du nouveau [Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027](#) pour éviter les décès liés au travail et faire face aux défis actuels posés par un monde du travail en mutation, les transitions écologique, numérique et démographique, ainsi que par les crises futures.

Rejoignez dès aujourd'hui la campagne Vision Zero!

www.visionzero.global

#visionzeroglobal



Ce guide Vision Zero a été élaboré par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et sa Commission spéciale pour la prévention en collaboration avec des experts de la sécurité et de la santé au travail.

Bien que beaucoup de soin ait été apporté à la préparation et à la reproduction des présentes données/informations, l'AISS décline toute responsabilité pour les éventuelles inexactitudes, omissions ou autres erreurs dans ces informations et, d'une manière plus générale, pour tout préjudice financier ou autre pouvant résulter de l'utilisation de cette information.

La présente publication est mise à disposition dans le cadre d'une licence Creative Commons Attribution-Pas d'utilisation commerciale-Pas de modification 4.0 transposé (CC BY-NC-ND 4.0).

Version publiée en 2023.

ISBN 978-92-843-1239-9

© Association internationale de la sécurité sociale, 2023

