



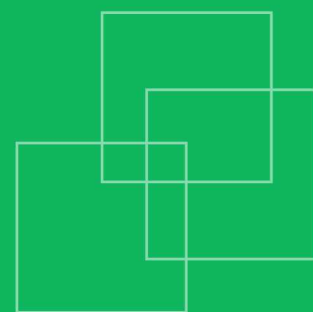
Organisation  
internationale  
du Travail

Genève



# Programme de formation de l'OIT sur le **Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail**

Module 2  
**Introduction au système  
national de la sécurité  
et de la santé au travail**





Programme de formation  
de l'OIT sur le  
**Développement d'un  
programme national  
sur la sécurité  
et la santé au travail**

Module 2  
**Introduction au système  
national de la sécurité  
et de la santé au travail**



Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Programme de formation de l'OIT sur le Développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail, Genève: OIT, 2013.*

ISBN: 978-92-2-226958-7 (print), 978-92-2-226959-4 (web pdf), 978-92-2-226960-0 (CD-ROM)

Disponible aussi en anglais: *ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health*, ISBN: 978-92-2-126958-8 (print), 978-92-2-126959-5 (web pdf), 978-92-2-126960-1 (CD-ROM)

*Données de catalogage du BIT*

*occupational safety / occupational health / national level*

*13.04.2*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou visitez notre site Web: [www.ilo.org/publins](http://www.ilo.org/publins).

Visitez notre site web: [www.ilo.org/ipecc](http://www.ilo.org/ipecc)

---

Photocomposition et impression par le Centre International de Formation de l'OIT (CIF-OIT), Italie

## De quoi traite ce module ?

Le Module 2 couvre le système national en matière de sécurité et de santé au travail, ses principaux composants, fonctions et organisation, ainsi que tous les problèmes éventuels issus d'une position internationale.

Il ne décrit pas le système de chaque pays, mais fournit plutôt aux personnes recevant la formation des informations contextuelles sur les composants génériques d'un système national SST, ainsi que sur les institutions gouvernementales concernées, et les options opérationnelles et organisationnelles pour leurs diverses fonctions se rapportant à la SST à un niveau national. Il offre également des informations sur les problèmes les plus fréquents avec les divers composants du système national SST.

## Objectifs

L'objectif du Module 2 est de renforcer les connaissances des personnes suivant la formation sur les diverses structures et fonctions d'un système national SST. À la fin de ce module, les personnes en formation seront en mesure de:

- décrire le contenu des principaux composants d'un système national SST;
- expliquer l'objectif et la pertinence des fonctions exécutées dans la gestion de la SST au niveau national;
- énumérer les difficultés éventuelles affrontées par les principaux composants d'un système national SST et proposer des solutions pratiques;
- réaliser une analyse critique de la capacité et de la performance d'un système national SST.



L'agence suédoise de développement international (ASDI) a financé le projet « *Linking safety and health at work to sustainable economic development: from theory and platitudes to conviction and action* » (« Lier la sécurité et la santé au travail au développement économique durable: de la théorie et des banalités à la conviction et l'action »). Ce projet a pour objet d'améliorer la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs en développant des produits globaux destinés à combler les lacunes en termes de méthodologie et d'information dans ce domaine et en mobilisant les acteurs nationaux pour la mise en œuvre de mesures pratiques aux niveaux national, local et de l'entreprise. Le projet inclut, entre autres, l'élaboration de supports de formation, d'outils pratiques et de directives de politique afin de renforcer les capacités nationales et locales en matière de sécurité et de santé au travail et d'aider les mandants à établir et mettre en œuvre des politiques et des programmes de sécurité et de santé au travail.



## Table des matières

<b>1. SYSTÈME NATIONAL DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL</b> .....	1
<b>2. AUTORITÉS COMPÉTENTES</b> .....	5
<b>3. ORGANE CONSULTATIF TRIPARTITE NATIONAL</b> .....	7
<b>4. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS</b> .....	10
4.1 Portée et couverture des réglementations SST .....	10
4.2 Organisation du cadre réglementaire .....	11
4.3 Évolution des principes du cadre réglementaire .....	13
<b>5. MÉCANISMES DE GARANTIE DE LA CONFORMITÉ</b> .....	17
5.1 Garantir la conformité .....	17
5.2 Diffusion des lois .....	19
5.3 Promotion de la conformité aux réglementations en matière de SST ....	22
5.4 Inspection du travail .....	25
5.5 Droits et obligations des inspecteurs .....	26
5.6 Organisation des services d'inspection .....	28
5.7 Régime de sanctions .....	30
<b>6. INFORMATIONS SUR LA SST</b> .....	34
<b>7. SERVICES DE CONSEIL SUR LA SST</b> .....	37
7.1 Rôle de l'autorité publique .....	38
7.2 Modèles des services de conseil .....	38
<b>8. SYSTÈMES DE COOPÉRATION BIPARTITES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE</b> .....	41
<b>9. ÉDUCATION ET FORMATION</b> .....	44
9.1 SST dans le système d'éducation .....	44
9.2 Formation spécifique sur la SST .....	45
<b>10. RECUEIL ET ANALYSE DES DONNÉES</b> .....	48
10.1 Sources d'informations .....	48
10.2 Notification des accidents et maladies professionnels .....	49



10.3 Recherches sur la sécurité et la santé au travail .....	52
<b>11. INSTITUTIONS POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....</b>	<b>54</b>
11.1 Couverture .....	54
11.2 Indemnités .....	56
11.3 Établissements d'assurance et financement .....	57
<b>12. MÉCANISMES STRATÉGIQUES POUR LE SOUTIEN DES ENTREPRISES.....</b>	<b>61</b>
<b>12.1 Exigences en matière de sécurité: interdictions, restrictions et systèmes de certification .....</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES .....</b>	<b>70</b>





# 1. SYSTÈME NATIONAL DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le système de SST national est l'infrastructure (cadre juridique et institutionnel) exécutant la SST au niveau national; en d'autres termes, toutes les ressources disponibles au niveau national pour exécuter différents types de fonctions se rapportant à la SST. Les éléments les plus pertinents devant être mis en place dans un système SST national sont les suivants:

## Principaux éléments du système SST national

- autorité(s) compétente(s);
- organe consultatif tripartite national;
- lois et réglementations;
- mécanismes de garantie de la conformité (inspection);
- informations et services de conseil;
- services de conseil sur la SST;
- mécanismes de coopération bipartite au niveau de l'entreprise;
- enseignement et formation;
- recueil et analyse des informations;
- institutions pour les accidents du travail;
- mécanismes stratégiques pour le soutien des entreprises.

L'action nationale sur la SST se compose de toutes les activités (à tout niveau dans le contexte national) entreprises afin de garantir la prévention des accidents et maladies professionnels et est principalement mise en place via les structures susmentionnées. L'infrastructure suivante constitue le cadre d'un système de SST national dans son ensemble:

- L'autorité compétente, qui assume la responsabilité politique en matière de politiques, stratégies et action nationale globale, et qui doit être désignée par le gouvernement.



- Un organisme tripartite national qui articule la participation des employés et employeurs dans la gouvernance SST nationale (et fréquemment la coordination des différentes autorités publiques impliquées dans la SST).
- Les lois et réglementations qui définissent les obligations qui doivent être adoptées par les employeurs et autres personnes impliquées et, s'il y a lieu, qui établit les droits se rapportant à la SST. Les lois et réglementations établissent également les fonctions et responsabilités des institutions publiques et privées par lesquelles l'action nationale doit être organisée.
- L'action réglementaire elle-même n'est pas suffisante pour atteindre les objectifs souhaités. Il est utopique de supposer que les réglementations seront respectées tout simplement parce qu'elles ont été publiées dans le Journal officiel d'un État, tout spécialement si la conformité implique souvent des efforts considérables. Une action spécifique qui doit être prise pour promouvoir les réglementations, les surveiller et les appliquer. L'action et l'inspection réglementaires, qui doivent être menées à bien par des autorités publiques, ne sont pas indépendantes, mais étroitement interdépendantes.
- L'expérience montre que l'action de type « réglementation/inspection » est nécessaire, mais qu'elle est fréquemment insuffisante pour garantir une conformité totale aux obligations de la SST. La disponibilité des informations et ressources de conseil au niveau national est nécessaire pour promouvoir et soutenir les mesures de prévention: sensibilisation, diffusion, informations, conseils, assistance technique, etc. Cela ne signifie pas que les gouvernements doivent nécessairement exécuter toutes ces activités par eux-mêmes, mais, s'ils ne le font pas, ils doivent fournir des motivations pour garantir que d'autres organes ou organisations accompliront ces tâches.
- Le volume et le degré de spécialisation des tâches de SST nécessitent fréquemment un soutien spécialisé permanent ou temporaire, qui doit être fourni par des services de conseil en matière de SST ou des praticiens. Les réglementations en matière de SST imposent fréquemment une obligation sur les entreprises pour qu'elles emploient ces services (conformément à leur nombre d'employés ou leur niveau de risque).
- Des programmes, initiatives et mécanismes supplémentaires pour soutenir les entreprises peuvent être mis en place afin de faire face à des situations spécifiques et différentes. De nombreuses petites entreprises doivent avoir des informations facilement accessibles sur leurs obligations en matière de mesures préventives et sur la façon dont elles doivent être appliquées de façon pratique à leur situation ou sur la façon dont elles peuvent obtenir de l'aide pour appliquer des mesures préventives.
- La convention de l'OIT n° 155 établit que: « La coopération entre la direction et les employés et/ou leurs représentants dans l'entreprise constitue un élément essentiel des mesures organisationnelles et des autres mesures (...). » La législation nationale définit les mécanismes de représentation des employés au niveau de l'entreprise. Elle permet aux employés d'être représentés en collaboration, discussion et coopération avec les employeurs sur la SST.

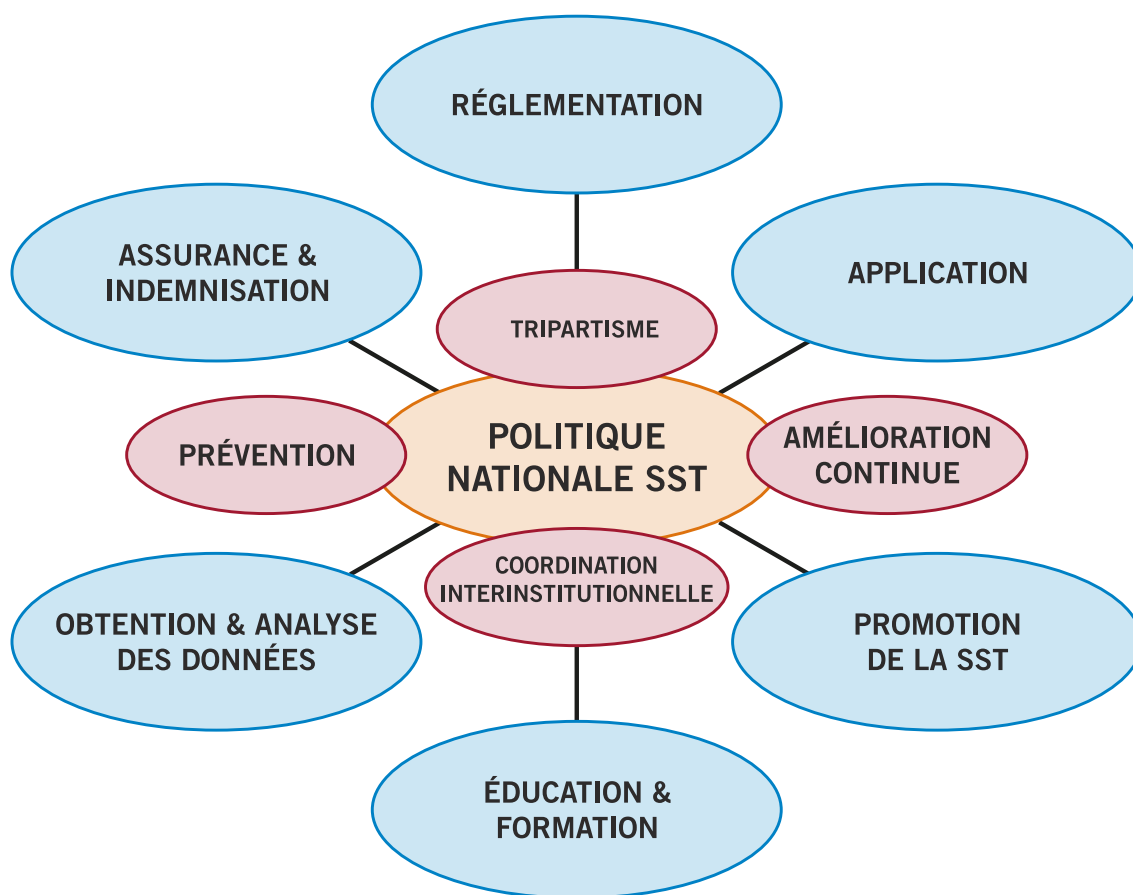


- L'enseignement et la formation sur la SST constituent des éléments essentiels au développement d'une culture préventive de base, de connaissances en matière de procédures sur la santé et la sécurité, ou des compétences nécessaires pour la gestion de la SST. Par conséquent, la SST doit être introduite dans le système d'éducation général et des capacités nationales doivent être développées afin de fournir une formation spécifique aux personnes qui ont besoin de connaissances et compétences basiques ou hautement spécialisées.
- L'action nationale sur la SST doit être correctement planifiée. La planification doit prendre en compte la situation actuelle (les risques prévalents, les secteurs à risque, les groupes vulnérables, etc.) et doit particulièrement se concentrer sur les domaines prioritaires. Pour détecter les domaines prioritaires, il est nécessaire de générer et d'analyser des informations, en recueillant et traitant des informations sur les accidents et maladies professionnels, en réalisant des enquêtes et des études, etc. Ces activités de recueil d'informations destinées à une analyse de la situation SST doivent être considérées comme partie intégrante d'un système SST national.
- Le but ultime d'un système SST national est la prévention de tous les accidents et maladies professionnels. Cependant, lorsque de tels accidents et maladies surviennent, un régime pour les accidents du travail fournissant une aide appropriée et des allocations en espèces doivent être en place. Ces activités d'assurance et d'indemnisation (c'est-à-dire non préventives) peuvent être considérées comme partie d'un système SST national ou comme complémentaires à un tel système. Cependant, la prévention et l'indemnisation sont des activités qui ne doivent pas être abordées indépendamment. La plupart du temps, les institutions pour les accidents du travail jouent également un rôle dans les activités de prévention.

Toutes ces différentes fonctions doivent être développées au niveau national afin de garantir que les principaux détenteurs d'obligations dans les entreprises peuvent travailler efficacement sur le développement et le maintien d'un environnement professionnel sûr et sain. Bien que la situation varie d'un pays à l'autre, normalement, la plupart des actions sont réalisées par des institutions gouvernementales, même si certaines pourraient également être réalisées par des acteurs privés conformément aux dispositions des autorités.



**Figure 1.** Principaux éléments et fonctions du système SST national (issus de la convention de l’OIT n° 155 et d’autres sources).



## 2. AUTORITÉS COMPÉTENTES

L'un des principaux composants de l'administration de la SST au niveau national est l'autorité (ou les autorités) compétente(s) en matière de SST. Elle doit être désignée par le gouvernement et portée à la connaissance de tous. Cette autorité compétente doit assumer la responsabilité politique pour la politique, les stratégies et le programme national. S'il y a plusieurs autorités, il est également important qu'il existe des mécanismes pour établir les différentes responsabilités et garantir la coordination entre ces autorités. La principale autorité SST doit également s'assurer que les consultations avec les organisations de représentants des employeurs et employés sont appropriées<sup>1</sup>.

Dans la plupart des pays, la SST relève des responsabilités des ministères du travail et des affaires sociales. Dans d'autres pays, l'autorité compétente est le ministère de la Santé. Il est assez courant qu'il y ait des responsabilités partagées entre plusieurs institutions et organes gouvernementaux avec différentes obligations en matière de SST (ou domaines connexes), dépendants à des degrés divers de ministères tels que le ministère du Travail ou le ministère de la Santé (ou parfois, des ministères sectoriels dans le domaine de l'agriculture, de l'exploitation minière, etc.), et impliquant fréquemment des institutions de sécurité sociale. Dans ces cas, il est nécessaire de développer des relations et mécanismes de coordination afin que des synergies ou au moins une « harmonie d'action » puisse être développée grâce à l'intégration et à la coordination en matière d'application des activités. La forme la plus courante de coordination est la participation de tous les ministères impliqués dans la SST aux conseils nationaux tripartites<sup>2</sup>. Dans certains pays, même dans ceux où il y a des comités ou conseils nationaux, il existe un **organe de coordination « central » ou « interministériel »** regroupant les deux ou trois institutions ou ministères ayant les principales compétences dans le domaine (par exemple, autorités sanitaires, autorités du travail, établissements d'assurance, etc.) afin de créer un forum dans lequel des actions communes sont décidées et où tout problème de redondance juridictionnelle est résolu.

Il existe fréquemment différents services ayant des compétences en matière de SST au sein du même ministère. Dans certains pays, une agence autonome spécifique a été créée pour exécuter toutes les fonctions de l'autorité compétente en matière de SST. Par exemple, l'Autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail à Malte ou l'Autorité pour l'environnement professionnel en Suède.

<sup>1</sup> BIT: *Cadre promotionnel pour la sécurité au travail*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 95e (mettre "e" en exposant) session, 2006. <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-1.pdf>

<sup>2</sup> Voir le chapitre suivant.



## Autorité suédoise pour l'environnement professionnel

L'Autorité suédoise pour l'environnement professionnel, *Arbetsmiljöverket* (AV), est l'organe de surveillance national pour la sécurité et la santé au travail en Suède. Le ministère de l'Industrie, de l'Emploi et de la Communication est le bureau du gouvernement en charge de l'AV, et désigne le directeur général et le directeur général adjoint. L'AV est habilité à émettre des réglementations dans sa sphère de compétences sans avoir à les soumettre au gouvernement.

## Principaux problèmes concernant les autorités compétentes

- Définition insuffisante des compétences des autorités impliquées.
- Différentes autorités avec des compétences en matière de SST conformément aux différents principes et perspectives.
- Coordination insuffisante en matière de planification et d'interventions.



### 3. ORGANE CONSULTATIF TRIPARTITE NATIONAL

Les mesures préventives que le système SST vise, à terme, à mettre en place dans les entreprises doivent principalement être introduites par les employeurs, avec l'acceptation et la coopération des employés qui bénéficient de ces mesures. Les employés sont souvent les premières personnes à identifier les risques en matière de SST sur le lieu de travail et leur signalement régulier à leurs superviseurs peut prévenir les éventuels accidents et maladies. Par conséquent, la participation dans la gouvernance de la SST par les organisations d'employeurs et d'employés n'est pas simplement un principe généralement applicable, mais un pré-requis essentiel à la performance du système, car les points de vue des parties directement concernées sont donc intégrés dans l'exécution du système.

Les mécanismes les plus fréquents développés par les pays afin de garantir la participation des employeurs et des employés à la gouvernance de la SST sont les **comités ou conseils tripartites nationaux** sur la SST où tous les ministères et institutions impliqués, ou la plupart, sont représentés, y compris les partenaires sociaux. La composition des organes consultatifs diffère d'un pays à l'autre. Dans un certain nombre de pays, des représentants d'autres institutions sont impliqués de façon permanente ou ad hoc, par exemple, des représentants du monde universitaire sont invités à jouer un rôle d'invités, fréquemment avec des droits restreints (droit de parole mais pas de vote).

Les rôles et fonctions de ces conseils nationaux varient d'un pays à l'autre. Ils vont d'un simple rôle consultatif sur les activités et projets des principales institutions à un rôle de prise de décisions quant à la définition des politiques et priorités nationales et à la rédaction de lois et réglementations, avec des responsabilités pour le développement et l'application de stratégies et la coordination générale du système SST national. Ces conseils sont souvent habilités à créer des groupes et sous-comités de travail afin d'étudier des problèmes particulièrement significatifs et de proposer des solutions concertées de façon inter-institutionnelle et tripartite. Pour les principales institutions, il est important d'être représentées au plus haut niveau possible, afin que leurs recommandations puissent être présentées plus efficacement aux autorités concernées.



### Conseil national de la sécurité et de la santé au travail, Malaisie<sup>3</sup>

En Malaisie, le NCOSH (National Council of Occupational Safety and Health, Conseil national de la sécurité et de la santé au travail) est le forum le plus élevé du ministère des Ressources humaines où des discussions tripartites sont tenues sur les problèmes se rapportant à la direction, à la politique nationale et à l'application de la sécurité et de la santé au travail dans le pays. Le NCOSH a été formé par le ministère des Ressources humaines en 1995 sous la section 8 de la loi sur la sécurité et la santé au travail de 1994 (Loi 514), comme produit des efforts continus du gouvernement à avoir des pratiques professionnelles sûres et saines dans le cadre de la culture malaisienne. Les membres sont des représentants des départements gouvernementaux, des organisations d'employés, des organisations d'employeurs, des experts et organes représentatifs nommés par le ministère des Ressources humaines.

Sa fonction est la présentation de suggestions au ministère des Ressources humaines sur les sujets suivants:

- changements jugés appropriés pour la législation en matière de SST;
- administration et application de la législation en matière de SST;
- communication ouverte entre la direction et les employés en ce qui concerne la sécurité, la santé et le bien-être des employés;
- méthodes de contrôle adéquates pour les substances chimiques industrielles sur le lieu de travail;
- analyse statistique sur les décès et accidents liés au travail;
- problèmes concernant la sécurité, la santé et le bien-être des femmes, des personnes handicapées et des autres groupes de la communauté;
- promotion du développement et de l'acceptation d'un code de conduite industriel se rapportant à la sécurité, à la santé et au bien-être des employés;
- développement de plans et d'infrastructures de réhabilitation pour aider les personnes blessées sur leur lieu de travail.

Dans les États fédéraux ou dans les pays très décentralisés, où les autorités régionales ont la compétence exclusive ou des compétences partagées avec le gouvernement central dans des domaines clés (tels que l'inspection du travail, les statistiques en matière d'accidents, la formation des experts, etc.), les autorités régionales font partie des **conseils tripartites nationaux**, comme c'est le cas par exemple en Australie et en Espagne. Dans les autres cas, des **comités ad hoc pour la coordination entre les autorités régionales et le gouvernement central** sont établis pour planifier des actions communes et, surtout, pour harmoniser les critères et procédures.

La création de ce groupe, la définition de ses rôles, les institutions membres et les règles de base de fonctionnement doivent être le produit d'un instrument législatif.

<sup>3</sup> Site Internet officiel du Département sécurité et santé au travail, ministère des Ressources humaines, Malaisie: <http://www.dosh.gov.my/>





Cela permettra de garantir la certitude et la permanence. Aussi, il est tout spécialement important qu'un secrétariat soutienne les activités des organes consultatifs.

### Conseil danois sur l'environnement professionnel (Arbejds miljøråd)

Le Conseil danois sur l'environnement professionnel, conseil consultatif le plus élevé pour les institutions participantes (représentantes des syndicats et associations d'employeurs les plus importants) et les groupes d'intérêt, agit comme conseiller pour le ministère danois de l'Emploi sur les problèmes en matière de SST, et fournit des recommandations pour agir. Il expose comment améliorer la sécurité et la santé sur les lieux de travail au Danemark et prépare des propositions pour la réglementation ou les modifications du système pour le ministère. Un secrétariat se composant de six membres du personnel fournit au conseil des services tels que:

- développement d'idées de politiques et d'initiatives;
- préparation des documents de réunion;
- exécution des initiatives et activités du conseil;
- communication du travail du conseil à la population générale.

Dans certains pays, il existe également des **comités de coordination sectorielle tripartites**, qui évaluent les problèmes et coordonnent l'action dans certaines industries tout spécialement dangereuses (par exemple, agriculture, construction et exploitation minière).

Un autre mécanisme pour garantir la participation des partenaires sociaux est la création d'**organes consultatifs pour l'administration institutionnelle**. Il s'agit d'organes au sein d'une institution gouvernementale SST par lesquels les organisations d'employeurs et d'employés, ainsi que les institutions dont les fonctions sont complémentaires à celles de l'institution hôte, sont représentées. Ces organes sont consultés par l'administration de l'institution sur ses politiques, priorités et programmes. En général, ces organes sont très utiles pour conclure des accords facilitant l'administration institutionnelle, et intensifier la coopération entre l'institution hôte et les organisations représentées.

Les organes consultatifs tripartites nationaux fonctionnent bien tout spécialement lorsque les points suivants s'appliquent:

- les rôles et responsabilités du groupe consultatif sont clairement définis;
- les questions concernant les effectifs se rapportant à l'organe consultatif sont suffisamment abordées et approuvées;
- des mécanismes de suivi institutionnels pour ses propositions et recommandations sont établis;
- il existe des systèmes de soutien logistique et de secrétariat opérationnels.



## 4. LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Les organismes publics (qu'il s'agisse de ministères ou d'organismes autonomes) jouent un rôle important dans l'établissement du cadre dans lequel émergent des obligations et responsabilités, en formulant des règles générales et spécifiques sur les obligations des diverses catégories de personnes, ainsi qu'en participant à l'application de ces règles. Les règles générales concernant la SST, ainsi que les règles spécifiques s'appliquant à des industries particulières ou à des dangers particuliers, peuvent être établies par différents instruments tels que des lois ou réglementations, codes de conduite ou normes techniques approuvés par des organismes publics.

### 4.1 Portée et couverture des réglementations SST

Le droit des employés à la SST est un droit universel. Par conséquent, le cadre réglementaire doit protéger tous les salariés (à savoir les personnes qui travaillent pour un employeur) et couvrir tous les risques se rapportant à la SST auxquels les employés peuvent être exposés, quels que soient le travail qu'ils exercent, l'industrie dans laquelle ils travaillent ou toute autre circonstance. Cependant, dans de nombreux pays, les cadres réglementaires présentent au moins l'une des anomalies suivantes:

- Discrimination entre les groupes: certains groupes d'employés (par exemple, employés du secteur public, travailleurs migrants) ou les employés de certains secteurs d'activité (agriculture, économie parallèle) sont totalement ou partiellement non protégés.
- Discrimination par risque: certains risques ne sont pas pris en compte, ou sont pris en compte uniquement pour certains groupes et industries (malgré leur présence dans d'autres), ou sont abordés de manière superficielle (malgré le fait que d'autres risques tout aussi significatifs sont abordés en détail).

Dans certains pays, les réglementations en matière de SST couvrent également les apprentis, voire même les travailleurs indépendants. En outre, dans de nombreux pays, les réglementations protègent les employés contre la fatigue physique ou mentale, contre certaines nuisances telles que les températures élevées qui entraînent un risque pour la santé, les odeurs désagréables, ou autres; et elles imposent même des exigences en matière de bien-être, des installations sanitaires et des zones de repos sur les lieux de travail. Dans d'autres pays, nombre de ces problèmes ne sont pas couverts par des réglementations nationales et sont laissés à une négociation collective. Il est recommandé d'avoir une adoption progressive des réglementations abondant:



- Les conditions de sécurité qui doivent exister dans les services et installations en milieu de travail (stabilité structurelle, espace, moyen d'accès et voies d'évacuation, signalisation, installations électriques, éclairage, ventilation et climatisation, gaz, chauffage, élévation, sécurité incendie, etc.).
- La sécurité, la sélection et l'acquisition, l'installation, l'utilisation, l'entretien, le stockage et l'élimination des équipements professionnels, des matières premières (s'il y a lieu) et des équipements de protection collective ou individuelle (à savoir, les « ressources professionnelles »).
- Les conditions applicables à l'environnement physique, chimique, biologique et professionnel (bruit, vibration, contraintes thermiques, radiation ionisante et non ionisante, substances chimiques dangereuses, etc.).
- Les procédures de travail, tout spécialement celles pour exécuter les opérations potentiellement dangereuses (manipulation de charges lourdes, travail avec des installations électriques actives, atmosphères explosives, environnements avec des pressions élevées ou basses, etc.).
- Les risques psychosociaux et ergonomiques (stress, troubles musculosquelettiques, etc.).

## 4.2 Organisation du cadre réglementaire

Dans certains pays, le cadre réglementaire sur la SST fait face à des problèmes structurels. Au lieu d'avoir un « corpus réglementaire » hiérarchique et complet, il existe des textes réglementaires dispersés présentant des lacunes, un contenu redondant, voire parfois, des dispositions contradictoires. Tout cela crée une certaine confusion pour les détenteurs d'obligations (entraînant une « incertitude juridique ») et rend difficile la conformité aux obligations. Afin d'éviter ce problème, il doit y avoir un seul cadre réglementaire de base appliqué à un niveau élevé afin qu'il puisse servir de contexte pour les autres réglementations, établissant les obligations générales des employeurs et les droits et obligations des employés.

Ce même cadre réglementaire de base, ou les réglementations supplémentaires, peut également établir des obligations supplémentaires pour les employeurs en ce qui concerne certains groupes ou catégories d'employés nécessitant une attention spéciale en raison de la nature de leur situation personnelle (grossesse, invalidité, jeunesse, âge avancé, sensibilités particulières, etc.), les conditions de travail (exigence de temps de travail d'équipe plus courts, par exemple), ou les clauses contractuelles (y compris les intérimaires et travailleurs saisonniers).

Bien que les règles applicables à l'industrie et aux services soient généralement considérées comme le « cadre général », des réglementations spécifiques par secteur d'activité (industrie et services, construction, exploitation minière, pêche, transport, etc.)<sup>4</sup> sont également généralement adoptées. En général, ces réglementations sectorielles sont adoptées si le secteur d'activité est particulièrement important

<sup>4</sup> Parmi les conventions sectorielles de l'OIT sur la SST, les conventions suivantes sont à noter: Convention n° 120 (Commerce et bureaux); Convention n° 152 (Activité portuaire); Convention 167 (Construction); Convention n° 176 (Exploitation minière); et Convention n° 184 (Agriculture).



pour un pays (en termes de nombre d'employés, d'entreprises ou de niveau de risque). Cette approche sectorielle permet une approche plus spécifique envers les conditions particulières et l'environnement professionnel dans le secteur.

Les termes utilisés par rapport à la législation sur la SST peuvent varier selon le pays. Cependant, il existe des termes internationaux communs qui se retrouvent dans la législation de tous les pays. À savoir:

- loi;
- réglementation;
- code de conduite;
- accord de négociation collective; *et*
- normes techniques.

**Loi:** la plupart des pays ont des lois sur la SST; par exemple, la loi sur les usines ou la loi sur la sécurité et la santé au travail. Les lois sont des déclarations juridiques des responsabilités et principes généraux en matière de SST dans un pays particulier qui sont rédigées ou approuvées par le gouvernement ou le parlement. Les lois sont totalement appuyées par le droit et par conséquent comportent un pouvoir potentiel plus important, mais généralement, ce pouvoir n'est efficace qu'avec une application adéquate.

**Réglementations:** lorsqu'une loi sur la SST est adoptée, un ministre (généralement le Ministre du Travail, le cabinet ou le gouvernement de l'État, provincial voire même national développera des réglementations détaillées. Les réglementations sont totalement appuyées par la loi et les employeurs doivent donc s'y conformer, comme c'est le cas de la loi globale que les réglementations accompagnent. Les réglementations tendent à couvrir des industries ou dangers spécifiques et établissent les normes et objectifs minimaux obligatoires pour le contrôle des dangers, les « seuils de sécurité », la formation, etc., et elles s'appliquent à des lieux de travail spécifiques. Les réglementations ne peuvent être plus fortes que la loi qu'elles accompagnent.

**Codes de conduite (CdC):** les CdC fournissent des conseils généraux aux employeurs (et employés) sur la façon de se conformer aux normes et objectifs minimaux détaillés dans les réglementations. Ces CdC sont adoptés et amendés par un organisme gouvernemental concerné, généralement au sein du ministère du Travail. Bien que normalement les CdC ne soient pas exigés par la loi, dans certains pays, comme au Royaume-Uni, les CdC ont un statut juridique spécial; et si les employeurs sont poursuivis pour une violation de la loi sur la SST et s'il est prouvé qu'ils n'ont pas respecté les dispositions concernées du CdC approuvé, un tribunal peut les juger responsables, sauf s'ils peuvent prouver qu'ils se sont conformés à la loi d'une autre façon acceptable.

**Accord de négociation collective:** ces accords sont issus de négociations faites entre un employeur et un groupe d'employés (souvent représentés par un syndicat) déterminant les conditions d'emploi. Le résultat d'une procédure de négociation



collective est connu sous le nom de contrat ou d'accord de négociation collective. Une fois adoptées et signées par chaque partie, ses dispositions sont applicables par les autorités du travail. Parfois, les accords de négociation collective, y compris les dispositions en matière de SST, sont utilisés au niveau du secteur ou de l'entreprise pour dépasser certaines des limitations de la loi sur la SST et entraîner des améliorations rapides dans l'entreprise, car les modifications de la législation nationale peuvent être apportées plus lentement.

**Normes techniques:** ces normes concernent la conception des machines, les principes ergonomiques et régulent l'accès aux zones de danger, aux composants ou dispositifs de sécurité et les types spécifiques de machine. Bien qu'elles ne soient pas contraignantes, parfois d'autres réglementations juridiques sur la SST demandent aux détenteurs d'obligations de se conformer aux dispositions d'une norme technique spécifique de façon à leur attribuer une valeur juridique. Les normes techniques sont normalement approuvées par des organisations de normes officielles.

Les problèmes qui nécessitent un appui juridique important (car ils constituent la base sur laquelle le cadre réglementaire est construit) et une certaine durabilité (car il existe des politiques de soutien à long terme) doivent faire partie des instruments juridiques approuvés par les plus hautes autorités réglementaires. Cependant, l'introduction des amendements apportés à ces instruments pourraient nécessiter davantage de temps et d'efforts. Les problèmes plus techniques et plus spécifiques (généralement couverts par des normes techniques ou des accords collectifs) peuvent nécessiter des mises à jour plus fréquentes et plus rapides, et par conséquent doivent faire partie des instruments tels que ceux mentionnés là où l'amendement ou le changement est relativement facile. Les organismes de réglementation doivent prendre des décisions appropriées quant au contenu et aux exigences nécessaires pour chaque niveau d'instrument, selon leur importance.

### 4.3 Évolution des principes du cadre réglementaire

Jusque dans les années 1970, la législation en matière de SST ne s'est presque axée que sur les lieux de travail spécifiques tels les usines, carrières et mines, et couvrait en détail des éléments particuliers des usines et processus et les risques qui s'y rapportaient, par exemple, les chaudières ou grues. Ces dernières décennies cependant, la législation en matière de SST a profondément changé passant d'une approche spécifique à une approche plus générale, qui est aujourd'hui appliquée à tous les secteurs et risques de l'emploi.

L'ancienne législation nationale sur la SST avait tendance à adopter une approche prescriptive, imposant aux employeurs un très grand nombre d'obligations spécifiques issues de la principale loi sur la SST ou des réglementations, décrets et règlements de soutien. L'accent a été mis sur la conformité aux exigences spécifiques, principalement les mesures de protection visant à aborder les dangers spécifiques, plutôt que l'adoption d'une approche holistique orientée sur la prévention en matière de SST. Le travail de l'OIT pour établir des normes dans le



domaine de la SST a considérablement évolué en termes de ses principes sous-jacents de base, illustré par la convention n° 155 sur la sécurité et la santé au travail, 1981, qui diffuse des obligations complètes et généralisées pour prévenir les accidents et maladies professionnels. Les dispositions de la directive cadre de l'Union européenne sur la sécurité et la santé au travail 89/391/CEE<sup>5</sup> constituent un bon exemple de cette nouvelle approche.

### Directive cadre 89/391/CEE

La directive cadre 89/391/CEE renferme de nombreuses caractéristiques des conventions de l'OIT n° 155 et 161, que les pays de l'Union européenne ont appliquées dans leurs lois et pratiques nationales. Certaines des principales dispositions couvrent:

- Le développement d'une politique de prévention globale cohérente au niveau de l'entreprise couvrant l'environnement professionnel, la technologie, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales.
- La responsabilité de l'employeur pour garantir la sécurité et la santé des employés au niveau de chaque aspect se rapportant au travail, y compris la prévention des dangers professionnels, la mise à disposition d'informations et de formation, ainsi que l'organisation professionnelle nécessaire, des mesures et moyens de contrôle par lesquels les activités en matière de sécurité et santé au travail doivent être exécutées en collaboration entre les employeurs et les employés.
- L'exigence pour les employés de recevoir une surveillance adéquate en matière de santé en ce qui concerne les risques pour la santé qu'ils encourent au travail.
- L'exigence pour les employés d'avoir le droit de recevoir toutes les informations nécessaires concernant les risques en matière de sécurité et de santé, ainsi que les mesures de protection et de prévention concernant l'entreprise en général et chaque type de poste et de pratique professionnelle.
- L'exigence que la planification et l'introduction de nouvelles technologies doivent être soumises à consultation avec les employés et/ou leurs représentants, en ce qui concerne le choix des équipements, les conditions de travail et l'environnement professionnel pour la sécurité et la santé des employés.
- L'exigence que les principes généraux de prévention doivent inclure l'élimination des dangers professionnels; l'évaluation des risques ne pouvant être évités; la lutte contre les risques à la source; l'adaptation du travail à l'individu, tout spécialement en ce qui concerne la conception des lieux de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production; l'adaptation aux progrès techniques; le remplacement des substances dangereuses par des substances non dangereuses ou moins dangereuses; rendre prioritaires des mesures de protection collectives par rapport aux mesures de protection individuelles; donner des instructions appropriées aux employés.

<sup>5</sup> Directive du Conseil 89/391/CEE sur l'introduction de mesures visant à encourager des améliorations au niveau de la sécurité et de la santé des employés au travail, Union européenne, 1989.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>





Cette nouvelle approche envers la législation impose aux **dirigeants** d'obtenir des normes acceptables en matière de SST dans leur entreprise et de les rendre très claires, il s'agit de la seule façon pratique de décharger une telle obligation complète avec succès en utilisant une approche de gestion envers la SST.

### Systèmes de contrôle interne

En 1992, la Norvège, et en 1993, la Suède, ont introduit des systèmes de contrôle interne (CI) ou d'auto-réglementation incluant la responsabilité basique de l'employeur d'organiser un travail systématique sur la sécurité et la santé. Le Norwegian Working Environment Act (loi norvégienne sur l'environnement professionnel) de 1990 rend le CI obligatoire pour l'employeur sur chaque lieu de travail, exigeant que l'employeur travaille systématiquement afin d'améliorer l'environnement de travail de l'entreprise. Cela inclut l'obligation d'identifier les objectifs et responsabilités et de mener à bien des activités de sécurité et de santé, ainsi que des évaluations des risques, de définir un plan d'action, de réaliser une surveillance de la performance, et de documenter les mesures établies afin de fournir un environnement professionnel solide.

Les nouvelles réglementations imposent des obligations aux employeurs afin de garantir que les entreprises mettent en place une organisation préventive (avec des ressources préventives et le moyen de garantir la consultation avec les employés et la participation par ces derniers) et des pratiques de gestion incluant la performance des activités et mesures de prévention. Les plus fréquentes sont:

- évaluation des risques;
- contrôle des conditions de travail;
- formation et information des employés;
- surveillance de la santé des employés;
- surveillance de l'environnement;
- planification d'urgence;
- enregistrement, documentation et notification des informations sur la SST;
- investigation sur les accidents professionnels.

Contrairement à l'approche prescriptive, la nouvelle approche confère plus de liberté aux employeurs en termes de prise de décisions, mais fournit des conseils généraux sur les principes devant être respectés. La directive cadre de l'UE 89/391 susmentionnée établit que: « L'employeur doit appliquer les mesures (...) en se basant sur les principes généraux de prévention suivants:

- éviter les risques;
- évaluer les risques (...);
- lutter contre les risques à la source;
- adapter le travail à l'individu (...);



- s'adapter aux progrès techniques;
- remplacer les substances dangereuses par des substances non dangereuses ou moins dangereuses;
- développer une politique globale cohérente en matière de prévention (...);
- rendre prioritaires les mesures de protection collectives par rapport aux mesures de protection individuelles;
- donner des instructions appropriées aux employés.<sup>6</sup> »

Cette nouvelle approche a été appliquée dans la plupart des pays avec un niveau élevé de performance en matière de SST et s'est révélée plus positive en termes de diminution des accidents et maladies professionnels.

Un autre changement important apporté à la réglementation en matière de SST **est l'inclusion progressive des nouveaux risques pour la santé**. Traditionnellement, la réglementation en matière de SST était axée sur les risques pour la sécurité et la prévention des accidents, et a, plus tard, progressivement couvert les risques pour la santé. Au cours des dernières années, d'autres problèmes de santé ont été inclus dans les nouvelles réglementations adoptées, principalement sur l'ergonomie pouvant entraîner des troubles musculosquelettique et les facteurs psychosociaux pouvant entraîner des problèmes tels le stress, le burn-out, le harcèlement, etc.

### Principales difficultés concernant les lois et réglementations en matière de SST

- Tous les risques concernant la SST, y compris les nouveaux risques et les risques émergents, doivent être couverts par les réglementations.
- Les réglementations SST dispersées émises par différentes autorités doivent être harmonisées.
- Tous les groupes d'employés doivent être couverts par les réglementations.
- Les lacunes, les chevauchements ou les dispositions contradictoires découlant de l'absence d'un cadre réglementaire unique de base et entraînant des réglementations émises par différents ministères doivent être amendés et corrigés.
- En raison de la qualité médiocre des réglementations ou d'un processus d'amendement précis insuffisant, l'« incertitude juridique » doit être clarifiée.
- L'approche recommandée envers la gestion de la SST nécessite un soutien logistique et technique afin d'être totalement positive.



<sup>6</sup> Ibidem.



# 5. MÉCANISMES DE GARANTIE DE LA CONFORMITÉ

Dans ce contexte, la **conformité** implique le respect des lois et réglementations concernant la sécurité et la santé au travail. Les mécanismes de garantie de la conformité impliquent tous les efforts, activités, initiatives ou régimes de toute partie prenante (organismes publics, entreprises, syndicats et autres) visant à promouvoir ou surveiller la conformité aux lois et réglementations concernées en matière de SST sur les lieux de travail.

## 5.1 Garantir la conformité

La conformité ne découle pas automatiquement de la simple existence de la législation, d'un système d'inspection et de menaces de sanctions. La conformité à toute exigence juridique particulière sera déterminée par une interaction complexe de facteurs qui sont partiellement externes au gouvernement et découlant partiellement des mesures des autorités réglementaires.

La capacité de l'administration du travail à établir les institutions nécessaires et à exécuter les fonctions requises pour la mise à disposition de programmes réglementaires est fondamentale. L'administration doit pouvoir définir clairement les rôles et responsabilités de ses différentes institutions et mettre suffisamment de ressources financières et humaines à leur disposition. Cela implique d'employer du personnel ayant les compétences scientifiques, techniques et juridiques nécessaires, de fournir aux inspecteurs une formation et des informations, et d'avoir des infrastructures administratives, de bureau et de transport suffisantes aux fins d'inspection et d'application. Enfin, l'intégralité de l'administration doit avoir un système de gestion institutionnelle moderne et efficace, couvrant les sujets humains et financiers et ceux concernant les informations, y compris le recueil et l'analyse des données et informations pertinentes.

Le dialogue social est essentiel pour se conformer à la loi. À un niveau national, il doit y avoir un dialogue et une négociation entre les représentants des gouvernements, les employeurs et les employés et les autres parties prenantes, de façon à parvenir à un accord pour améliorer la conformité aux problèmes de travail, aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, les mêmes choses sont nécessaires, bien que les autorités publiques ne soient pas impliquées dans le dialogue quotidien entre les employeurs et les représentants des employés.



Néanmoins, le même modèle s'applique pour que toutes les parties collaborent afin de garantir que les exigences juridiques minimales sont réunies et que, si possible, les conditions de travail aillent au-delà de la loi de façon à fournir des conditions de travail décentes à tous.

Les environnements économique et social doivent être analysés, les principales parties prenantes identifiées, les facteurs travaillant pour et contre la conformité évalués, et les indicateurs de son efficacité définis. Une stratégie peut alors être proposée, décrivant les activités spécifiques qui seraient entreprises pour promouvoir, surveiller et mettre en œuvre la conformité.

L'OCDE a créé une liste de contrôle simple pour l'évaluation de la stratégie d'application.

### Liste de contrôle pour l'évaluation de l'application<sup>6</sup>

1. La loi est-elle rédigée de façon à faciliter l'application et la prise d'effet?
2. Quelle est la stratégie pour garantir la conformité à la réglementation?
3. Quelles fonctions seront nécessaires pour que cette stratégie fonctionne correctement?
4. Comment la promotion de la conformité et les autres activités de communication seront-elles exécutées?
5. Comment la surveillance de la conformité sera-t-elle exécutée?
6. Comment les exigences réglementaires seront-elles actualisées?
7. Comment la prise d'effet sera-t-elle exécutée?
8. Quels types d'informations seront nécessaires à l'exécution du programme ? Comment sera-t-il généré, compilé, protégé et diffusé?
9. Quels type et niveau de ressources humaines et financières seront nécessaires ? Comment seront-elles acquises et gérées?
10. Quelle structure organisationnelle sera optimale pour fournir un équilibre convenable entre le contrôle, la responsabilité et la liberté de fournir des services?

Trois des principaux facteurs déterminant la conformité réglementaire sont liés à la qualité et à la diffusion de la législation, aux stratégies de promotion et garantissent la conformité et les programmes de sanctions.

<sup>7</sup> Améliorer la qualité des lois et réglementations: techniques économiques, juridiques et managériales, OCDE, 1994. [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/OECD\\_Regulation\\_Quality\\_Tools\\_1994.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/OECD_Regulation_Quality_Tools_1994.pdf)



## 5.2 Diffusion des lois

La rédaction d'une législation solide n'est pas suffisante et le gouvernement doit également pouvoir la mettre en pratique. Cela requiert une stratégie et un système institutionnel, qui fonctionneront ensemble pour l'application pratique de la législation. Il existe des implications importantes ici pour les autorités d'exécution et également pour les organisations indépendantes, bipartites ou tripartites moins coercitives désignées pour donner des conseils et informations et promouvoir la conformité à la loi.

La vaste diffusion des informations sur ce qu'exige la législation, via les journaux officiels nationaux, les publications, sites Internet et d'autres moyens, aidera les détenteurs d'obligations et cela constituera un élément important de la stratégie globale pour promouvoir la conformité. Une telle diffusion est plus facile lorsque des systèmes de technologie de l'information se développent et deviennent plus puissants, et sont de plus en plus utilisés par les pays en voie de développement et les pays industrialisés. De plus en plus d'entreprises ont à présent accès à Internet, et même les bureaux locaux d'inspection du travail les plus lointains sont à présent équipés de systèmes informatiques modernes. Il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine.

### « Guide pour la loi sur la sécurité et la santé au travail », Ontario, Canada<sup>7</sup>

Il explique ce que chaque employé, superviseur, employeur, constructeur et propriétaire de lieu de travail doit savoir la loi sur la SST. Il décrit les droits et responsabilités de chacun et il répond, de façon simple, aux questions qui sont le plus fréquemment posées sur cette loi.

Il existe également de nombreuses organisations de services d'information et de consultation, établies pour soutenir les services d'inspection du travail et pour fournir des conseils aux employeurs, employés et autres parties prenantes quant à la façon de répondre aux exigences réglementaires et pour promouvoir les meilleures pratiques (ce qui va souvent au-delà de ce qu'exige la loi). Ces services sont de plus en plus disponibles en ligne. Ils varient quant aux types de conseils fournis; certains sont des organisations commerciales privées, tandis que d'autres font partie des services gouvernementaux pour la plus grande application d'un travail décent.

Des programmes, campagnes, conférences et séminaires régionaux ou nationaux plus vastes constituent un autre moyen de plus en plus fréquent pour diffuser les informations, et les inspecteurs du travail peuvent avoir un rôle actif à jouer dans ces initiatives, même s'ils ne constituent pas le principal moteur se trouvant derrière ces initiatives. Ces activités peuvent avoir plusieurs facettes, c'est-à-dire

<sup>8</sup> [http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/ohsa\\_g.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/ohsa_g.pdf)



qu'elles comprennent de la publicité (sur la loi et ce qui est nécessaire), des conférences et séminaires, des réunions régulières entre les principales parties prenantes, tout spécialement le gouvernement et ses partenaires sociaux, et ce qui est important dans le présent contexte, un programme d'inspection ciblé qui adapte les objectifs et foyers globaux des programmes et cible la prise d'effet en conséquence. Dans l'encadré suivant se trouve une approche qui bénéficie des effets synergiques des informations et de l'inspection:

### Nouvelle approche (Pays-Bas)

Une nouvelle approche a été adoptée aux Pays-Bas afin de coïncider avec la nouvelle loi sur les conditions de travail ayant pris effet le 1er janvier 2007. Avant de réaliser une inspection, le service d'inspection envoie à présent un livret aux entreprises à qui il rendra visite, contenant une présentation des réglementations et risques pour le secteur concerné. Le service d'inspection indique également quelles normes s'appliqueront pendant l'inspection. Pour mettre l'accent sur l'aspect coopératif de cette nouvelle approche, le service d'inspection fournit également des exemples de solutions pratiques contre les conditions de travail dangereuses. Le service d'inspection souligne que l'objectif du service n'est pas de donner des avertissements et des amendes, mais d'améliorer le lieu de travail.

L'objectif global de ces initiatives est non seulement la sensibilisation à la loi de la population active générale, mais également le changement d'attitude des employeurs et employés envers cette sensibilisation et la création d'une culture plus préventive. Ces initiatives sont tout spécialement importantes pour les entreprises qui n'ont pas d'expertise en interne sur la législation sur le travail, tout comme c'est le cas dans les petites et moyennes entreprises (PME) et chez les travailleurs indépendants. En outre, il existe des parties de l'effectif qui sont difficiles à atteindre telles que les travailleurs migrants et les travailleurs agricoles saisonniers ou temporaires, etc. Certaines initiatives peuvent influencer les organisations intermédiaires telles que les ONG et les organisations communautaires qui sont en contact avec ces groupes.



### Journées de sensibilisation à la sécurité et à la santé au Royaume-Uni<sup>9</sup>

Elles ont commencé dans le secteur de l'agriculture et se sont ensuite étendues à d'autres secteurs comme la construction. En partenariat entre le service d'inspection du travail, le bureau pour la santé et la sécurité (HSE), les organisations nationales d'employeurs et d'employés et les instituts nationaux de formation, des événements de sensibilisation ont été tenus dans des centres de formation qui étaient principalement destinés aux PME et aux travailleurs indépendants. Durant une demi-journée, les événements se sont axés sur les priorités en matière de sécurité et de santé établies par le service d'inspection du travail, qui étaient connues pour causer les risques de sécurité et de santé les plus graves. Les événements étaient très pratiques et les formateurs ont fait des démonstrations sur la façon d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques.

La participation est volontaire et gratuite, et le déjeuner et des rafraîchissements sont offerts.

Des informations et conseils gratuits sont disponibles tout au long de la journée. L'incitation à se rendre aux événements était un engagement de la part du service d'inspection à ne pas sélectionner les entreprises pour une inspection préventive dans les 2 années à venir. Une telle incitation s'est révélée positive et nombre de PME et de travailleurs indépendants ont participé. Une évaluation ultérieure a montré que nombre d'entre eux mettaient les conseils en pratique au bout du compte.

Le HSE a organisé plus de 140 événements du genre au cours des 10 années passées, au cours desquels plus de 43 000 personnes ont participé. Le public est généralement composé d'agriculteurs familiaux, de travailleurs indépendants et de personnes employant jusqu'à 4 employés.

Récemment, bien des choses ont été écrites sur les campagnes d'information, telles que celles sur la sécurité et la santé,<sup>10</sup> toutes avec l'objectif d'aider les détenteurs d'obligations de comprendre ce que l'on attend d'eux d'un point de vue juridique, où trouver davantage d'informations et les encourager à s'y conformer. Certaines initiatives ont spécialement ciblé les travailleurs indépendants et les groupes « difficiles à atteindre » en utilisant la télévision et les médias.<sup>11</sup> Néanmoins, il reste des différences significatives au sein de la population active en tant que telle, entre les groupes de personnes et les secteurs, en termes de compréhension des lois données et de leur motivation à s'y conformer. Les différences sont tout spécialement remarquables entre les petites et les grandes entreprises, comme le montre l'encadré ci-dessous:

<sup>9</sup> <http://www.hse.gov.uk/agriculture/shads.htm>

<sup>10</sup> Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Health and Safety Campaigning – Experiences from across the European Union and tips on organizing your own campaign – Getting the message across », 2001: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/102>

<sup>11</sup> Au Royaume-Uni, une série de programmes TV de 45 secondes intitulés « *Worksmart* » a été produite pour la télévision locale. Chaque programme met en scène des gens réels impliqués dans un accident grave, avec un message de sécurité simple pour chacun: <http://www.hse.gov.uk/campaigns/worksmart/videos/#construction>



### Connaître la nouvelle législation: différence entre les grandes et petites entreprises (OCDE, 2000)

Une étude sur la conformité de la sécurité et de la santé au travail en Angleterre et au Pays de Galles a révélé que les grandes entreprises et les entreprises ayant du personnel de sécurité avaient peu de difficultés à comprendre et utiliser les informations sur les exigences en matière de conformité. Ces entreprises étaient beaucoup plus à même d'avoir des systèmes efficaces pour garantir la conformité que les petites entreprises sans personnel de sécurité dans lesquelles la direction n'a généralement pas le temps ni les ressources de lire et de comprendre la grande quantité de documents sur la sécurité et la santé.

En 1991, de nouvelles réglementations norvégiennes sont entrées en vigueur. Elles exigeaient que tous les employeurs publics et privés établissent et maintiennent un système de contrôle pour les problèmes d'environnement, de santé et de sécurité. En 1994, une étude d'évaluation a été entreprise pour savoir si les réglementations avaient bien été appliquées. L'étude a révélé une différence majeure entre les petites et moyennes entreprises (PME), qui représentent 90 pour cent des entreprises norvégiennes, et les grandes entreprises, qui représentent les 10 pour cent restants. Dans les PME, 43 pour cent des responsables n'avaient jamais entendu parler des réglementations, Tandis que dans les grandes entreprises, seulement 6 pour cent n'en avaient jamais entendu parler. Globalement, seuls 31 pour cent des hauts dirigeants des PME étaient fortement engagés dans l'application du système.

Ces différences ont clairement un impact important sur les niveaux globaux de conformité et sont à l'origine de grandes différences entre les PME et les grandes entreprises.

Le problème de la traduction de la langue doit également être pris en compte lorsque les pays ont plusieurs langues officielles et/ou éventuellement plusieurs langues régionales ou tribales. Dans ces cas, les gouvernements doivent décider au titre de la politique dans quelle mesure ils publient des documents en différentes langues, équilibrant le coût de cela d'une part et la nécessité de cela d'autre part. Tout spécialement dans les zones rurales où les inspecteurs se rendent rarement, si tant est qu'ils s'y rendent, il est important que les exigences juridiques soient correctement comprises afin que les employeurs et les employés puissent s'y conformer; cela peut avoir d'importantes implications pour la traduction et pour d'autres programmes et initiatives de sensibilisation.

## 5.3 Promotion de la conformité aux réglementations en matière de SST



Traditionnellement, les autorités publiques abordent la conformité aux normes SST presque exclusivement grâce à son contrôle et à l'application par les services

d'inspection sur les lieux de travail. Cependant, comme ces instruments sont très importants, les meilleures pratiques utilisées par les pays qui parviennent à un niveau approprié de SST ont démontré qu'il existe plusieurs mécanismes pouvant contribuer fortement à la conformité aux normes SST.

Ces mécanismes tentent de: augmenter les connaissances et la sensibilisation des employeurs et employés quant aux normes SST, et leur fournir un soutien pour la conformité aux normes; augmenter la participation des employés; et offrir des incitatifs et impliquer d'autres acteurs pour créer d'autres motivations pour les employeurs en matière de conformité.

Certains des mécanismes pour garantir la conformité sont:

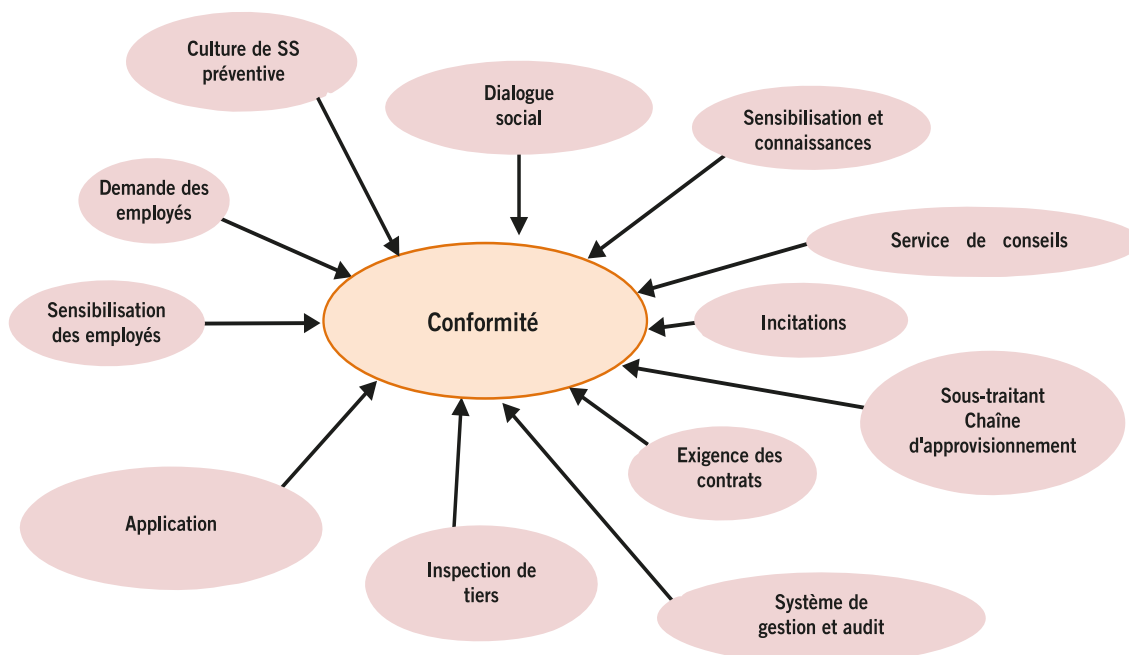
- Application: action de contrôle par des autorités publiques et, si nécessaire, exigence de la conformité.
- Inspection par un tiers: systèmes visant à accréditer des organismes privés pour réaliser une inspection technique et certifier le statut de sécurité de certains dispositifs (chaudières, ascenseurs, appareils à gaz, etc.).
- Sous-traitant pour la chaîne d'approvisionnement: encourager les personnes se trouvant en haut de la chaîne d'approvisionnement (généralement des grandes entreprises, souvent avec des normes relativement élevées) à utiliser leur influence pour augmenter les normes SST en aval de la chaîne. (Les principaux clients peuvent être encouragés à utiliser leur pouvoir d'achat pour appliquer une pression sur leurs fournisseurs pour qu'ils adoptent de bonnes normes professionnelles et conditions de travail).
- Système de gestion et son audit: promouvoir l'adoption (volontaire) de systèmes de gestion de la SST dans les entreprises, qui doivent être contrôlés afin de certifier leur bonne application.
- Exigence contractuelle: l'inclusion par des organisations publiques (et privées) de clauses contractuelles exigeant des prestataires qu'ils certifient la conformité à la SST.
- Motivations: prestation d'avantages sociaux pour la bonne performance de la SST (récompenses, diminution des contributions à l'assurance-accidents, etc.).
- Sensibilisation des employés: augmenter les connaissances, les compétences et l'attitude pro-active chez les employés pour la prévention des accidents et maladies professionnels.
- Exigences des employés: renforcer le rôle des employés comme les premiers intervenants dans la prévention des accidents et maladies professionnels et pour éviter la non-conformité aux réglementations SST.
- Culture SST préventive: promouvoir chez les responsables et les employés ces valeurs, attitudes, règles, pratiques et systèmes managériaux, principes de participation et comportement professionnel comme favorables à la création d'un environnement de travail sûr et sain.
- Dialogue social: discussions et négociation entre les représentants des gouvernements, employeurs et employés pour atteindre un accord en vue de l'amélioration des problèmes de SST au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise.





- Services de conseil: développement de dispositifs de conseil pour fournir des conseils aux entreprises pour exécuter des mesures préventives.
- Sensibilisation et connaissances: chercher d'autres façons de transmettre des messages et conseils aux principaux groupes cibles à un stade précoce.

**Figure 2.** Principaux mécanismes visant à garantir la conformité aux normes SST.



Ces mécanismes peuvent être complémentaires. Les connaissances et la compréhension des normes sont des conditions essentielles à la conformité aux normes; il s'agit des QUOI. Les incitations et sanctions créent des motivations supplémentaires pour la conformité; il s'agit des POURQUOI. Les services de conseil et les systèmes de gestion de la SST sont les COMMENT.

Ils sont principalement favorisés par les autorités publiques (mais pas exclusivement). Les entreprises, organisations d'employés, les organisations d'employeurs, les institutions publiques (service d'inspection du travail et autres), voire même des acteurs privés, jouent également un rôle important dans l'entreprise de ces initiatives.

## 5.4 Inspection du travail

Afin de garantir la conformité efficace aux réglementations SST, il est nécessaire qu'un système d'inspection soit en place pour couvrir toutes les entreprises afin de surveiller la conformité aux réglementations SST, d'identifier la non-conformité et la rectifier.





Le principal objectif du système d'inspection est de promouvoir et de garantir la conformité à la législation et aux politiques du travail concernées sur les lieux de travail. Cela doit être obtenu grâce aux fonctions suivantes, comme indiqué dans l'article 3. de la convention de l'OIT n° 81 sur l'inspection du travail:

### Fonctions d'un système d'inspection du travail<sup>12</sup>

- Assurer l'application des dispositions juridiques se rapportant aux conditions de travail et à la protection des employés lorsqu'ils sont engagés dans leur travail, telles que les dispositions se rapportant aux heures, aux salaires, à la sécurité, à la santé et au bien-être, l'emploi des enfants et des jeunes gens et d'autres faits connexes, dans la mesure où ces dispositions sont applicables par les inspecteurs du travail.
- Fournir des informations techniques et des conseils aux employeurs et employés sur les moyens les plus efficaces de se conformer aux dispositions juridiques.
- Rapporter à l'autorité compétente toute anomalie ou abus non spécifiquement couvert par les dispositions juridiques existantes.

L'inspection doit couvrir toutes les entreprises d'un pays. Cependant, dans certains pays, il existe des entreprises, voire même des secteurs d'activité entiers, qui ne sont pas couvertes par le système d'inspection de la SST car les réglementations excluent certains secteurs économiques, ou en raison du manque de capacité et de ressources du service d'inspection pour les atteindre.

Il est difficile de déterminer, à l'aide d'un critère quantitatif généralement applicable, les ressources minimales qu'un système d'inspection doit posséder afin d'exécuter ses fonctions. Cependant, l'objectif principal est clair: le système d'inspection doit exercer une pression minimale sur les employeurs afin qu'ils prennent conscience qu'ils pourraient faire l'objet d'une inspection à tout moment. Sinon, un système d'inspection ne crée pas d'effet dissuasif empêchant la non-conformité aux réglementations SST dans les entreprises, et le cadre réglementaire devient alors une déclaration d'intention sans application pratique.

## 5.5 Droits et obligations des inspecteurs

Évidemment, les droits et obligations des inspecteurs doivent être conformes aux objectifs du système d'inspection. Les principaux droits d'intervention de l'inspection du travail sont:

- **Supervision:** y compris le droit à une entrée libre dans les établissements et le droit à une inspection gratuite.



<sup>12</sup> Art. 3. de la convention de l'OIT (n° 81) sur l'inspection du travail. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C081>

- **Injonction:** demander à l'entreprise d'adopter des mesures nécessaires pour remédier aux défauts conformément à la législation du travail.

En ce qui concerne les droits de contrôle, les inspecteurs du travail auront le droit d'agir comme indiqué dans l'encadré ci-dessous:

### Droits des inspecteurs<sup>13</sup>

- entrer librement et sans avis préalable à toute heure du jour ou de la nuit dans tout lieu de travail assujetti à une inspection;
- entrer pendant la journée dans tout local pour lequel l'on pense raisonnablement qu'il pourrait être assujetti à une inspection;
- réaliser tout examen, test ou enquête considéré(e) comme nécessaire afin de s'assurer que les dispositions juridiques sont strictement respectées, et en particulier:
  - interroger, seul ou en la présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur tout sujet concernant l'application des dispositions juridiques;
  - exiger la production de tout livre, registre ou autre document dont la tenue est prescrite par les lois ou réglementations nationales se rapportant aux conditions de travail afin de voir s'ils sont conformes aux dispositions juridiques et afin de copier ces documents ou d'en prendre des extraits;
  - mettre en application l'affichage des avis requis par les dispositions juridiques;
  - à des fins d'analyse, prélever ou retirer des échantillons des matériaux et substances utilisés ou manipulés qui seront soumis à l'employeur ou à son représentant averti de tous les échantillons ou substances prélevés ou retirés à cette fin.

En ce qui concerne les compétences d'injonction, selon la nature ou le degré de non-conformité trouvé, l'inspecteur doit avoir les compétences de:

- faire des ordres juridiques et exiger l'adoption de mesures nécessaires pour corriger la violation de la loi ou les défauts observés dans l'usine, la disposition ou les méthodes de travail dans un délai déterminé;
- demander l'adoption immédiate de mesures correctives ou, à défaut, exiger l'arrêt immédiat des activités professionnelles en cas de risques graves pour la santé et la sécurité;

<sup>13</sup> Conformément à l'article 12 de la convention de l'OIT (n° 81) sur l'inspection du travail.  
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C081>



- appliquer, ou proposer à l'autorité compétente, une procédure pour imposer des sanctions et pénalités, au moment d'une violation ou lorsque le terme de sa correction a expiré sans que cette correction n'ait été apportée;
- décider dans chaque cas d'émettre des conseils ou avertissements, ou recommander ou engager des procédures d'application juridique.

Dans de nombreux pays, les inspecteurs ont les compétences décrites ci-dessus. Cependant, l'efficacité et la qualité de l'inspection dépendent également d'un grand nombre de facteurs (façon dont les activités sont planifiées et exécutées, formation des inspecteurs, leurs ressources d'aide, etc.). Les conditions de service<sup>14</sup> des inspecteurs du travail jouent alors un rôle important dans la performance du service de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail doivent être:

- des fonctionnaires dont le statut et les conditions de service sont tels que leur stabilité d'emploi est assurée;
- recrutés uniquement sur la base de leurs qualifications (les femmes doivent être éligibles pour être nommées au personnel d'inspection);
- adéquatement formés et avoir reçu les instructions, informations et soutien nécessaires<sup>15</sup> pour exécuter leurs obligations;
- compétents pour exécuter leurs responsabilités;
- impartiaux et indépendants des changements de gouvernement ou des influences externes inadéquates.

Outre la rémunération et la carrière des inspecteurs, les prospects doivent également être suffisants pour attirer et retenir le personnel qualifié et le préserver contre les influences extérieure inopportune.

Parmi les tâches des inspecteurs, il existe une obligation de secret professionnel (les inspecteurs ne doivent révéler ni les secrets de fabrication, ni les secrets commerciaux, ni les procédés de travail des entreprises) et de confidentialité (ils doivent préserver la confidentialité de la source de toutes les plaintes portées à leur connaissance. Les actions des inspecteurs doivent être appliquées de façon objective et impartiale). Par conséquent, les inspecteurs doivent n'avoir aucun intérêt personnel dans les entreprises qu'ils inspectent, ce qui implique qu'ils doivent être soumis à un régime d'incompatibilité.

Dans tous les cas, pour protéger leur indépendance contre toute pression ou motivation incorrecte, il est nécessaire que leur situation juridique leur fournisse une stabilité d'emploi, de bonnes conditions de travail et, tout particulièrement, un salaire adéquat.

<sup>14</sup> Modules 2 « Introduction à l'inspection du travail » du programme de formation de l'OIT « Mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces et modernes ».

<sup>15</sup> Au sens large, y compris et également des bureaux spécialisés, techniques, scientifiques, juridiques, méthodologiques et autres bureaux de soutien adéquats, soutien informatique, moyens de transport, etc., pour les aider à exécuter leurs obligations.



## 5.6 Organisation des services d'inspection

La plupart des exigences de SST générales ou basiques, qu'elles soient organisationnelles ou techniques (existence d'un comité mixte sur la SST, ou hauteur d'une rampe d'escalier, par exemple) peuvent être facilement vérifiées. Il n'est pas nécessaire d'avoir des connaissances spécialisées pour vérifier si ces exigences sont respectées ou non. Cependant, lorsque les réglementations approfondissent des domaines tels que la sécurité des machines, les risques électrique ou l'exposition aux agents chimiques, et d'autres exigences plus complexes, des connaissances spécialisées sont requises et, dans de nombreux cas, des instruments spéciaux pour mesurer certains paramètres tels que les niveaux de bruit, la concentration d'une substance chimique dans l'environnement, etc. sont nécessaires. Dans ces cas, les inspecteurs doivent posséder le savoir-faire adéquat sur les ressources techniques ou avoir le soutien du personnel qui peut les fournir.

Il existe de nombreuses façons de concevoir un système d'inspection pour la SST<sup>16</sup>. Une classification commune est la distinction entre l'inspection spécialisée et l'inspection généraliste:

- Inspection spécialisée: les inspecteurs s'engagent exclusivement à surveiller les conditions de la SST et à avoir les connaissances et moyens techniques pour ce faire; sauf dans des cas spéciaux, ils n'ont pas besoin d'aide extérieure (à savoir, Italie, Irlande et États-Unis). Dans le modèle d'inspection spécialisée, les inspecteurs sont autonomes et ils peuvent donc éviter les retards, les problèmes de coordination et d'autres difficultés inhérentes aux efforts coopératifs. D'autre part, les autres inspecteurs devront surveiller les autres conditions de travail, avec tous les inconvénients qu'impliquent les inspections multiples.
- Inspection généraliste: les inspecteurs ont un vaste mandat couvrant la promotion de conditions d'emploi et de relations professionnelles justes, la lutte contre le travail illégal, ainsi que les problèmes de sécurité sociale, dont la SST et les conditions de travail générales (à savoir, Japon, France, Espagne et Mexique). Les avantages et inconvénients inverses sont manifestes; cela peut être aussi valable que le modèle susmentionné, du moment que les inspecteurs ont une assistance technique par des sources externes et le savoir-faire minimal nécessaire pour comprendre les objectifs et la portée des critères techniques établis dans les réglementations.

Fréquemment, le service d'inspection le plus significatif pour la SST est rattaché au ministère du Travail. Dans certains pays, notamment en Asie et en Afrique, il existe deux différents services d'inspection côte à côte (ou deux ministères pour le même service d'inspection), un service d'inspection spécialiste abordant la SST, l'autre, un service d'inspection général abordant les conditions de travail générales ou les relations industrielles. Ces services d'inspection (ou ministères) font généralement des rapports au même ministère et ont, ou devraient avoir, une bonne coopération aux niveaux national et local.

<sup>16</sup> Modules 2 « Introduction à l'inspection du travail » du programme de formation de l'OIT « Mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces et modernes ».



Cependant, principalement pour des raisons historiques, de nombreux pays possèdent des services d'inspection supplémentaires **avec des compétences en SST** qui font des rapports aux différents ministères. Par exemple, dans certains pays, le ministère de la Santé a souvent pour responsabilité l'inspection des problèmes de santé au travail et la prévention des maladies professionnelles, tandis que l'inspection des problèmes de sécurité dépend de la responsabilité du ministère du Travail. Dans d'autres pays, les entités d'assurance possèdent également des compétences pour l'inspection (Allemagne et France). L'inspection de certaines substances ou conditions spécialement dangereuses (radiation ionisante, par exemple) peut être confiée à des organes spécialisés (Zambie). Dans certains pays, il existe des **services d'inspection dans les ministères sectoriels** (exploitation minière, pêche, agriculture, transport ou employés du secteur public). Dans certains pays, les autorités locales et les municipalités ont les compétences pour inspecter, en utilisant leurs propres réglementations ou avec une délégation des autorités centrales (sur la sécurité anti-incendie par exemple).

### Système d'inspection au Danemark<sup>17</sup>

Au Danemark, une seule loi sur la sécurité et la santé au travail, Working Environment Act (loi sur l'environnement professionnel), s'applique à tous les secteurs de l'industrie. L'autorité sur l'environnement professionnel a pour responsabilité de surveiller les sujets de santé et de sécurité dans tous les secteurs de l'industrie, mais dans certains secteurs, son application dépend d'autres ministères. La surveillance de la sécurité et de la santé sur les navires de mer dépend de l'autorité maritime danoise du ministère des Affaires économiques, du Commerce et de l'Industrie, tandis que l'aviation dépend de la responsabilité du ministère des Transports. La sécurité et la santé sur les installations *off-shore* sont surveillées par des inspecteurs du ministère de l'Énergie, tandis que le ministère de l'Emploi a un accord avec l'Institut de radioprotection, partie du ministère de la Santé, pour surveiller l'utilisation de la radiation ionisante et non ionisante au travail. La responsabilité pour les faits anti-incendie généraux sur les lieux de travail dépend de la responsabilité des autorités anti-incendie locales.

Dans certains pays fédéraux ou décentralisés, les inspections réalisées dans les États ou régions peuvent être totalement autonomes, même si la loi nationale sur le travail s'applique à tous les États et régions. En effet, dans certains pays fédéraux, le système est encore plus complexe car les systèmes d'inspection du travail diffèrent d'une province, d'un État ou d'un territoire à un(e) autre (par ex., Australie, Canada et États-Unis). Il existe également des États avec une structure fédérale, mais avec une autorité centrale pour l'inspection du travail au niveau fédéral (Nigeria, Brésil et Fédération de Russie).

<sup>17</sup> Issu de la page Internet du Senior Labour Inspection Committee of the European Union, Organization for Labour Inspection du Danemark, 2005.



Une telle pluralité des systèmes d'inspection peut entraîner une certaine confusion chez les employeurs en raison de l'attention constante payée à l'entreprise par différents organes avec lesquels ils doivent coopérer, parfois sans totalement comprendre ce que sont leurs compétences respectives. Chaque fois que ce genre de problème survient, les mesures nécessaires doivent être prises pour séparer les compétences et harmoniser les critères d'évaluation, que ce soit (de préférence) par des changements apportés au cadre réglementaire, ou par l'application de procédures pour coordonner les systèmes d'inspection concernés.

## 5.7 Régime de sanctions

Les régimes juridiques fournissent généralement aux autorités de contrôle les compétences pour proposer ou imposer des sanctions en cas de non-conformité aux réglementations SST. Chaque système juridique établit un certain nombre de sanctions pour la non-conformité aux exigences administratives, allant de l'imposition de sanctions financières (les plus courantes) à la fermeture de l'établissement ou à l'emprisonnement du personnel responsable. Il existe un grand nombre d'options<sup>18</sup> à la disposition des inspecteurs ou d'autres autorités de contrôle. Ces options sont citées ci-dessous:

- avertissements verbaux ou écrits: mise à disposition d'informations et de recommandations pour l'application des réglementations ou la rectification d'une situation;
- directives ou ordres administratifs: il s'agit d'ordres écrits ayant la valeur juridique d'obliger les détenteurs d'obligations de prendre des mesures spécifiques pour rectifier certaines non-conformités (avis d'amélioration) ou pour suspendre l'opération jusqu'à ce qu'une situation dangereuse ait été éliminée (avis d'interdiction);
- sanctions pécuniaires administrativement imposées: il s'agit de sanctions financières imposées par l'autorité d'exécution elle-même sans le recours aux tribunaux, comme cela arrive dans de nombreux pays (Allemagne, Suède, États-Unis, Pays-Bas, etc.);
- amendes, amendes immédiates et contraventions: dans certaines provinces du Canada et d'Australie, les responsables de la réglementation sont autorisés à imposer de petites sanctions à toutes les parties des lieux de travail;
- augmentation de la charge réglementaire: cette option est par exemple utilisée pour demander aux contrevenants de suivre des exigences plus strictes en matière de rapports, ou des évaluations des risques plus intensives, des inspections ou examens des équipements;
- solutions négociées contre la non-conformité, applicables par diverses méthodes;
- probation pour les entreprises et les directeurs: sur déclaration, les entreprises et les directeurs sont mis sous probation pour des infractions commises, et

<sup>18</sup> Modules 4 « Inspection du travail: conception des stratégies de conformité » du programme de formation de l'OIT « Mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces et modernes ».



toute autre infraction commise dans un délai déterminé entraînera une punition se rapportant à l'infraction originale;

- publicité négative pour les contrevenants;
- liste des contrats: les contrevenants perdent le droit de soumissionner des contrats gouvernementaux pendant une certaine période, une mesure faisant la promotion des entreprises ayant de bons dossiers de conformité et neutralisant l'avantage compétitif pouvant avoir lieu si les entreprises réduisent leurs coûts de conformité grâce à la non-conformité;
- les variations des licences ou des conditions pour les entreprises (par ex., fermeture ou suspension des opérations de l'établissement; suspension ou révocation de la licence d'exploitation de l'employeur ou du responsable);
- poursuites pénales et civiles (qui peuvent également entraîner des amendes pénales, l'emprisonnement ou un grand nombre d'ordonnances correctives possibles).

Dans de nombreux pays, la partie lésée (l'employé) peut demander auprès des tribunaux civils des dommages-intérêts en plus de ceux couverts par l'assurance. D'autres sanctions ou mesures répressives peuvent être envisagées, par exemple en ce qui concerne l'assurance contre les accidents et maladies professionnels (augmentation des primes des institutions pour les accidents du travail, etc.).





## Sanctions

En général, un système de sanctions n'est efficace que si :

- la sévérité des sanctions (leur nature, leur montant en cas d'amendes, ou l'effort nécessaire pour réparer le dommage subi) a un réel effet dissuasif sur la non-conformité potentielle<sup>19</sup>. La sévérité et la gravité des différents types de sanction n'auront pas le même impact sur tous les contrevenants/groupes cibles;
- la vitesse et la certitude des sanctions augmentent leur impact. Les sanctions immédiates (politique du prêté pour un rendu) auront plus d'effets que les sanctions reportées. Les procédures d'application des sanctions doivent être rapides, en évitant le retard excessif du processus grâce à des contestations incessantes. La conformité ne sera pas encouragée si les contrevenants potentiels savent que les procédures juridiques sont très compliquées et prennent beaucoup de temps pour le service d'inspection, que les tribunaux donnent une faible priorité aux infractions en matière de SST ou que leurs ressources sont très sollicitées.

Les évaluations des services d'inspection du travail s'intéressent généralement aux effets directs des inspections des lieux de travail, pourtant le plus grand impact potentiel de leurs activités découle de la dissuasion: la menace de l'inspection encourageant des changements de la conformité ou des pratiques. La dissuasion se rapporte aux sentiments des détenteurs d'obligations selon lesquels la probabilité d'inspection et l'application et les sanctions éventuelles est suffisamment élevée pour qu'il soit judicieux de se conformer volontairement à la loi.

Il a souvent été observé que si le montant des sanctions est inférieur au coût de l'internalisation des mesures de gestion de la SST, certains employeurs risqueraient délibérément une sanction, tout spécialement si cette sanction est simplement une amende. Ceci est tout spécialement vrai si l'application des normes SST est laxiste. La législation de nombreux pays a fait l'objet de critiques car elle ne prévoit pas de déclarer certaines formes de faute grave telles que les infractions pénales, ou applique des sanctions trop modérées pour ces infractions.



<sup>19</sup> Le processus de sanction peut également impliquer des coûts et inconvénients supplémentaires tels que la mauvaise publicité, la perte de respect/de réputation ou les frais juridiques.



## Principales difficultés concernant les mécanismes de garantie de la conformité

- Le service d'inspection doit pouvoir couvrir toutes les entreprises nationales.
- Le système d'inspection doit créer un effet dissuasif.
- Le montant ou la nature des sanctions doit avoir un réel effet dissuasif.
- Les procédures d'application des sanctions ne doivent pas être lentes ou soumises à des retards excessifs du processus à cause de contestations incessantes.
- Il doit y avoir suffisamment d'inspecteurs et ils doivent être correctement qualifiés.
- Les inspecteurs du travail doivent avoir les compétences adéquates et la logistique appropriée pour exécuter leurs obligations.
- Il faut éviter le chevauchement des compétences ou des différentes procédures par différents services d'inspection visant à évaluer les éventuelles violations.



## 6. INFORMATIONS SUR LA SST

La disponibilité des structures au niveau national pour fournir des informations sur la SST à différents groupes cibles avec différents objectifs et utilisant un ensemble de méthodologies est nécessaire pour un système SST national. Dans le contexte d'une action nationale sur la SST, les activités d'informations ont pour objectif de:

- sensibiliser les employeurs, les employés et la population générale sur l'importance de la prévention des accidents et maladies professionnels et la nécessité des pratiques en matière de SST;
- informer les employeurs et d'autres personnes affectées par l'existence d'obligations préventives de façon à les « motiver », à leur fournir un accès aux informations et à répondre aux requêtes qu'ils peuvent avoir;
- permettre aux spécialistes de la SST d'accéder aux informations et ressources actualisées essentielles afin de réaliser des activités techniques.

Ces besoins en informations ne constituent pas des catégories distinctes, mais reflètent différents groupes cibles, objectifs et méthodologies pour fournir les informations.

**Informations de base et diffusion.** La diffusion de base, visant la promotion et la sensibilisation, est communément appliquée en organisant des campagnes via les médias, en réalisant des événements annuels tels que les « journées de la SST », en remettant des prix pour les meilleures pratiques préventives, ainsi que d'autres méthodes. Cette diffusion basique peut sensibiliser aux problèmes de SST au sein de la population générale, mais également modifier les attitudes des employeurs et employés en ce qui concerne ces problèmes et créer une culture plus préventive. Il existe des parties des effectifs qui sont difficiles à atteindre, telles que les travailleurs migrants, les intérimaires ou travailleurs agricoles saisonniers, ainsi que les employés de l'économie parallèle. Cependant, les initiatives peuvent influencer les organisations intermédiaires telles que les ONG et les organisations communautaires qui sont en contact avec ces groupes.

**Informations sur les obligations réglementaires sur la SST.** La simple existence d'une législation et d'un système d'inspection et de sanctions ne garantit pas automatiquement la conformité aux réglementations sur la SST. La conformité à toute exigence juridique particulière sera déterminée par une interaction complexe de facteurs. L'un des principaux facteurs est la diffusion de la législation sur la SST. Les guides écrits sont une façon assez fréquente de fournir ces informations.



Des guides ou notes d'orientation sur les réglementations SST sont également adoptés et amendés par les organismes gouvernementaux concernés. Ils ne sont pas requis par la loi et n'ont pas le statut semi-juridique des CdC. Les guides fournissent des recommandations et des informations techniques détaillées officielles, avec trois principaux objectifs:

- aider les employeurs, les employés et d'autres personnes à interpréter et comprendre ce que dit la loi;
- aider les employeurs à se conformer aux réglementations en matière de santé et de sécurité;
- fournir des conseils techniques et des informations pratiques sur la façon de respecter tout cela.

Une vaste diffusion des informations sur ce qu'exige la législation sur la SST, via les journaux officiels nationaux, publications, sites Internet et autres moyens, aidera les détenteurs d'obligations. Cela constituera un élément important de la stratégie globale pour promouvoir la conformité.

Ces initiatives sont plus importantes pour les entreprises qui n'ont pas d'expertise en interne sur la législation sur la SST, tout comme c'est le cas dans les petites et moyennes entreprises (PME) et chez les travailleurs indépendants.

La **diffusion technique** est principalement appliquée via l'organisation de salons professionnels et conférences spécifiques ou généraux et via des centres d'information spécialisés, des systèmes et des publications abordant les problèmes les plus importants, établissant les dernières avancées techniques et présentant une expérience positive.

La diffusion technique a l'inconvénient que son contenu est pré-établi et que les besoins en informations d'un grand nombre de personnes ne peuvent être satisfaits. Par conséquent, il est conseillé d'avoir des centres ou systèmes d'information recueillant les informations à partir de différentes sources, les structurant et les mettant à la disposition des utilisateurs en fournissant un accès ouvert ou en fournissant des informations en réponse aux demandes spécifiques des utilisateurs. Le premier « centre d'information », mais aussi le plus traditionnel, est la bibliothèque, avec ses services de recherche bibliographique. Généralement, les centres d'information les plus importants émettent des newsletters et des publications périodiques qui énoncent et résument les nouvelles informations disponibles, et exécutent un système normalisé pour recevoir, traiter et répondre aux demandes. Tout cela a beaucoup changé avec Internet.

La diffusion est plus facile car les systèmes de technologie de l'information se développent et deviennent plus puissants, et sont de plus en plus utilisés par les pays en voie de développement et les pays industrialisés. Un nombre croissant d'institutions possèdent leur propre site Internet sur lequel elles présentent leurs fonctions, activités et résultats. En utilisant ces sites Internet, une grande quantité d'informations peut être obtenue sur la législation actuelle, les programmes de



formation, la recherche en cours ou terminée, les statistiques sur les accidents, les documents et périodiques, les événements programmés, etc. Un certain nombre de « portails » facilitent les recherches grâce à l'accès aux sites Internet d'un grand nombre d'organismes SST nationaux et internationaux, et sur lesquels des institutions en réseau présentent des informations de façon partagée.

Internet fournit une vaste quantité d'informations sur pratiquement tous les sujets. Cependant, les doutes et difficultés pratiques survenant dans les activités préventives quotidiennes ont rarement une réponse pré-établie à disposition. C'est pour cela que les systèmes d'information les plus pratiques fournissent des réponses rapides par téléphone, fax ou e-mail en donnant une solution non systématique abordant le problème spécifique. Malheureusement, ces systèmes sont onéreux car ils requièrent une équipe de spécialistes (plus elle est vaste, mieux c'est) pour répondre rapidement à la demande croissante.

Dans pratiquement tous les pays, il existe des organismes privés ou publics menant à bien des activités de diffusion et d'information. Les gouvernements doivent décider si ces activités sont adéquates et si elles doivent être améliorées ou complétées.

### Différentes promotions des services d'information

- Diffuser les connaissances sur les réglementations SST aux employeurs, aux employés et à la population générale.
- Souligner la culture préventive en matière de SST dans les services d'information fournis.
- Créer des structures ou une expertise pour fournir des informations basiques et techniques sur la SST aux employeurs, aux employés et à la population générale.



## 7. SERVICES DE CONSEIL SUR LA SST

Les réglementations sur la SST reflètent de plus en plus la nécessité pour les entreprises de mener à bien des activités préventives nécessitant un niveau d'expertise spécialisé. En même temps, dans de nombreux pays, les réglementations exigent des entreprises (tout spécialement les grandes entreprises et celles ayant des niveaux de risque élevés) qu'elles aient leurs propres ressources techniques pour appliquer des activités préventives.

Cependant, il serait insignifiant et non rentable (en termes économiques et sociaux) d'obliger les entreprises à avoir des ressources internes pour exécuter toutes les activités préventives juridiquement requises. Par conséquent, une vaste majorité des entreprises, tout spécialement les petites et moyennes entreprises, ont besoin de conseils techniques externes pour savoir exactement quelles règles s'appliquent à elles, comment elles doivent organiser la prévention, etc. Elles ont également besoin de conseils techniques externes pour mettre en œuvre des activités nécessitant des connaissances ou ressources spécialisées telles que l'évaluation des risques d'exposition au bruit ou aux produits chimiques ou la mesure des niveaux sonores. Même les grandes entreprises qui (volontairement ou par le biais d'exigences juridiques) ont leurs propres spécialistes et instruments de mesure peuvent nécessiter l'aide d'organismes spécialisés pour analyser certains échantillons environnementaux ou biologiques ou pour réaliser des examens médicaux spéciaux sur leurs employés.

Il existe deux principaux types de législation réglementant les services de SST:

- l'une voit le service SST comme une infrastructure multidisciplinaire intégrée et stipule les objectifs, activités, obligations et droits des différents partenaires, les conditions d'exécution et les qualifications de son personnel. Des exemples incluent les pays de l'Union européenne;
- l'autre se retrouve dans de nombreux pays industrialisés et est plus fragmentée. Plutôt que d'avoir une seule loi stipulant le service SST comme une entité, elle implique un certain nombre de lois qui obligent simplement les employeurs à réaliser certaines activités. Celles-ci peuvent être stipulées assez spécifiquement ou simplement en général, laissant ouverts les problèmes de leur organisation et les conditions de fonctionnement<sup>20</sup>;
- dans de nombreux pays en voie de développement, cette législation n'est applicable qu'aux principaux secteurs industriels, tandis qu'un grand nombre d'autres secteurs tels que l'agriculture, les petites entreprises et le secteur parallèle, demeurent non couverts.

<sup>20</sup> Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 4<sup>ème</sup> édition, OIT.  
[http://www.ilo.org/safework/info/databases/lang--en/WCMS\\_113329/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/databases/lang--en/WCMS_113329/index.htm)



## 7.1 Rôle de l'autorité publique

Le principal rôle du gouvernement en ce qui concerne les services de conseil sur la SST est de garantir qu'ils sont disponibles en quantité et qualité suffisantes afin de fournir aux entreprises les conseils et l'assistance technique dont ils ont besoin. À cet égard, la situation varie largement dans différents pays.

Dans certains pays, il n'existe aucune restriction sur les ressources externes qu'une entreprise est autorisée à utiliser. De nombreux autres pays requièrent que les conseils et l'assistance technique soient uniquement fournis par des personnes ou organismes compétents (dont le personnel possède des qualifications de spécialiste normalisées et certifiées) accrédités par l'autorité compétente. Cela permet de garantir que tout employeur nécessitant cette assistance peut avoir confiance en la qualité des services fournis.

Les employeurs doivent garantir l'application des normes SST dans leurs activités et, si des conseils et une assistance technique externes sont nécessaires pour respecter cette obligation, ils doivent en principe supporter les dépenses. Mais il est conseillé aux gouvernements de fournir aux entreprises de l'aide, soit à toutes les entreprises, soit à celles qui en ont le plus besoin en raison de leur petite taille ou des niveaux de risque de leurs activités. De nombreux pays possèdent des programmes de soutien pour les entreprises, mais leur efficacité est souvent limitée, principalement pour des raisons économiques. Afin de soutenir les entreprises efficacement, il est nécessaire d'avoir à disposition un groupe relativement important de professionnels, tout comme dans le cas des activités d'inspection. Cela est difficile à obtenir étant donné le grand nombre d'entreprises. Ainsi, afin de soutenir ces programmes et de les rendre plus efficaces, un certain nombre de mesures supplémentaires peuvent être prises pour mettre des ressources supplémentaires en jeu et réduire les limitations sur le rôle du gouvernement à cet égard.

## 7.2 Modèles des services de conseil

La convention de l'OIT sur les services de santé au travail n° 161 décrit le service de santé au travail comme étant une équipe multidisciplinaire complète et intégrée qui se voit confier des fonctions essentiellement préventives et qui doit conseiller les employeurs, les employés et leurs représentants dans les entreprises sur:

- l'amélioration de la santé au travail,
- l'amélioration de l'environnement professionnel,
- la promotion de la santé des employés,
- l'adaptation du travail aux capacités physiques et mentales des employés,
- le développement global des aspects structurels et managériaux de l'entreprise nécessaires pour la santé et la sécurité.



Les services de conseils sur la SST sont fournis par des professionnels de la SST fonctionnant individuellement ou dans le cadre d'unités de service spéciales de l'entreprise ou de services externes. Le service de conseil sur la SST peut être une seule entité intégrée (couvrant la médecine du travail, l'hygiène au travail et la sécurité au travail) ou un composite de différentes unités de santé et de sécurité au travail unifiés par un souci commun concernant la santé et le bien-être des employés.

La principale décision visant à savoir s'il faut ou non avoir un service de SST peut être déterminée par la loi, par un accord collectif ou par des soucis de la direction sur la SST des employés. Le modèle pour fournir des services de SST peut être dicté par des lois ou réglementations, qui peuvent être générales ou uniquement applicables à certaines industries. Parfois, les lois permettent aux entreprises de choisir entre différents modèles et options. Un certain nombre de différents modèles de services de SST ont été développés<sup>21</sup>, dont les plus fréquents sont:

- **Modèle interne à l'entreprise:** de nombreuses grandes entreprises privées et publiques (souvent des multinationales) possèdent une unité complète et intégrée avec un personnel professionnel employé par l'entreprise qui fournit toute une gamme de services de SST.
- **Modèle de groupe ou inter-entreprise:** le partage de services de SST par des groupes de petites et moyennes entreprises est largement utilisé dans les pays industrialisés tels que la Suède, la Norvège, la Finlande, les Pays-Bas et la Belgique. Une variante du modèle de groupe est le modèle axé sur l'industrie (spécifique à une branche). Cela implique l'utilisation commune du service de SST par un certain nombre d'entreprises dans la même industrie, le même commerce ou la même activité économique.
- **Sociétés de conseil privées:** des spécialistes de la SST ou une société avec un groupe de professionnels de la SST peuvent généralement fournir des services de SST à court terme à un certain nombre d'entreprises. Parfois, elles fournissent des services à long terme (y compris le personnel de l'unité de SST interne). Contrairement au modèle de groupe, les services de conseil ont l'autorité de prise de décision quant à la façon dont il exécute ses activités dans une relation fournisseur/client avec les entreprises clientes. Dans certains pays, ce type de service est également fourni par des hôpitaux publics et privés via un régime à commission.
- **Modèle public ou semi-public:** dans certains pays, les services de SST sont fournis par des unités spécialisées organisées et exécutées par le système de sécurité sociale (organisation responsable des accidents du travail) ou par un système de services de santé du travail. Dans ce modèle, les entreprises ont l'obligation de s'affilier à l'un de ces services de SST (fréquemment basés dans des industries spécifiques ou géographiquement répartis). Le service est sous le contrôle des autorités publiques (ou semi-publiques).
- **Centres de soins de santé primaires:** les centres de soins de santé primaires sont généralement organisés par des autorités municipales ou d'autres autorités locales ou par le service de santé national, et fournissent généralement des

<sup>21</sup> Ibidem.





services préventifs et des soins de santé primaires. Un avantage de ce modèle est sa bonne couverture du pays et son emplacement dans les communautés où les gens travaillent et vivent. Cela comporte l'avantage particulier de fournir des services aux petites entreprises et, tout particulièrement, aux entreprises agricoles, au secteur parallèle et aux travailleurs indépendants. Une faiblesse est sa concentration sur les services de soins généraux et le traitement des urgences avec seulement une capacité limitée à surveiller l'environnement professionnel et à instituer les mesures préventives nécessaires sur le lieu de travail. Comme les médecins généralistes et les infirmières manquent généralement de spécialisation et d'expérience en matière de santé au travail, la réussite de ce modèle dépend essentiellement du nombre de formations sur la santé au travail et la médecine du travail pouvant être convenues pour les professionnels de santé.

### Différentes promotions des services de conseil sur la SST

- Définir une exigence réglementaire claire sur les services de conseil sur la SST.
- Former un nombre suffisant de spécialistes en SST dans le pays.
- Soutenir les spécialistes en SST disponibles pour garantir que des services de qualité sont fournis.
- Établir un réseau adéquat de services de conseil sur la SST pour répondre aux besoins prioritaires du pays.



## 8. SYSTÈMES DE COOPÉRATION BIPARTITES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Pour son fonctionnement efficace, la législation sur la SST repose dans nombre de pays sur la participation des représentants SST des employés au niveau de l'entreprise. Plusieurs conventions et recommandations de l'OIT comprennent des dispositions à cet égard. Il est également reconnu dans les directives de l'OIT sur les systèmes de gestion de la SST, ILO OSH 2001<sup>22</sup>, que la participation des employés est un élément essentiel du système de gestion de la SST dans les entreprises. Il existe deux principaux systèmes dans lesquels les employés peuvent être représentés en consultation, discussion et coopération avec les employeurs sur la SST au niveau de l'entreprise:

- les représentants SST des employés pour les petites entreprises,
- les comités mixtes employeurs/employés sur la SST.

**Représentants SST des employés:** dans un grand nombre de pays, ces représentants jouent un rôle vital dans l'application de la législation et des normes SST sur le lieu de travail. Il est très important de former les représentants SST des employés pour leur rôle efficace dans la prévention des accidents et maladies. Les fonctions les plus prévalentes des représentants SST des employés figurent dans l'encadré ci-dessous.

### Fonctions types des représentants SST des employés

- parler aux employés et prendre en compte leurs plaintes auprès de la direction;
- impliquer, informer et consulter les employés sur leurs priorités, et conclure des accords sur des stratégies pour lutter contre les risques;
- travailler en étroite collaboration avec les employés et les représentants des employés;
- recueillir et distribuer des informations sur la SST;
- vérifier systématiquement et régulièrement la SST sur le lieu de travail;

<sup>22</sup> Directives de l'OIT sur les systèmes de gestion de la SST, ILO OSH 2001.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)



- découvrir les problèmes de santé et de sécurité à l'aide d'enquêtes;
- identifier les risques, et étudier et lutter contre les risques;
- faire des investigations sur les accidents, maladies et accidents évités de justesse;
- vérifier que l'employeur se conforme aux exigences en matière de santé et de sécurité;
- consulter et négocier avec la direction;
- participer à des comités mixtes employeurs-employés/direction sur la SST;
- suivre les problèmes et s'assurer que des mesures sont prises pour y remédier;
- parler aux inspecteurs (du travail) de la santé et de la sécurité du gouvernement;
- être en contact avec d'autres organisations, par exemple, groupes d'action contre les pesticides, centres de lutte contre les risques;
- aborder les problèmes environnementaux liés au travail.

**Comités mixtes sur la SST:** dans les moyennes et grandes entreprises, les représentants SST des employés ont une structure supplémentaire pour la consultation, la discussion et la coopération avec l'employeur afin d'aborder les problèmes de SST: à savoir, le comité mixte sur la SST. L'établissement de comités mixtes sur la SST est juridiquement requis dans de nombreux pays, par exemple, l'Estonie, la France, la Norvège, la Roumanie, l'Afrique du Sud et la Tanzanie, généralement, dans les entreprises employant un certain nombre d'employés (le nombre d'employés varie d'un pays à l'autre et pourrait être de 20, 25, 50 ou autre). Les recommandations de l'OIT n° 81 et 133 conseillent d'établir des comités mixtes employeurs/employés sur la SST. Ces comités peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration des normes SST sur le lieu de travail. En pratique, ces comités sont beaucoup plus prévalents et actifs dans le secteur industrialisé que dans le secteur non industrialisé.

L'activité SST bipartite sur le lieu de travail n'est pas seulement restreinte au comité, les représentants SST des employés jouent également un rôle actif. En général, les représentants SST des employés abordent des faits de SST tous les jours, mais s'associent au comité SST pour aborder les aspects à long terme.

Une autre structure participative (non spécifique à la SST) pouvant avoir un impact sur les politiques SST au niveau de l'entreprise est le **comité d'entreprise**, qui est essentiellement un organe élu par tous les employés non managériaux et qui peut se réunir avec la direction et être informé, consulté et impliqué dans les décisions de la direction. Formellement, et également plus largement en pratique, il existe une division nette du travail entre les comités d'entreprise et les syndicats. La principale fonction des comités d'entreprise est la participation aux décisions de la direction, tandis que la principale tâche des syndicats est la négociation collective.



### Comités d'entreprise dans l'Union européenne

Les 27 États membres de l'Union européenne ont des comités d'entreprise<sup>23</sup> (les titres exacts varient d'un pays à l'autre) ou des organes similaires grâce auxquels les représentants des employés sont informés et consultés sur les décisions de la direction, voire participent à ces décisions. La directive sur les comités d'entreprise (94/45/CE)<sup>24</sup> s'applique aux entreprises ayant au moins 1 000 employés, y compris au moins 150 dans au moins deux États membres. Malgré les diverses formes des institutions dans les différents pays, il est juste de dire que le comité d'entreprise est une institution ayant un impact significatif sur les relations industrielles en Europe. Des comités d'entreprise existent également dans d'autres pays européens tels que la Norvège par exemple. L'élargissement aux pays en dehors de l'Europe n'est pas écrasant, mais il est intéressant de noter que l'Afrique du Sud a introduit des comités d'entreprise aux alentours de 2001.

### Mesures de soutien favorisant les mécanismes de coopération bipartites au niveau de l'entreprise

- Établir des dispositions réglementaires pour soutenir les structures et mécanismes bipartites.
- Aider les entreprises à organiser des structures et mécanismes bipartites pour un fonctionnement efficace.
- Fournir des informations et une formation aux représentants SST des employeurs et employés pour augmenter leurs compétences en matière de SST.

<sup>23</sup> Directive sur les comités d'entreprise (94/45/CE).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML>

<sup>24</sup> Ibidem.



# 9. ÉDUCATION ET FORMATION

Cette section aborde l'introduction de la SST au système d'éducation général (à savoir, l'éducation élémentaire, la formation professionnelle et les universités) et avec l'importance de s'assurer que la capacité nationale existe pour fournir la formation spécifique requise par les professionnels et d'autres personnes ayant des obligations de SST précises (à savoir, spécialistes de la SST, inspecteurs, employés, etc.).

## 9.1 SST dans le système d'éducation

On convient de façon générale qu'il est important de créer et de consolider une « culture de la sécurité » comme base des améliorations progressives des conditions de SST. Pour créer cette culture, il est essentiel d'introduire l'enseignement et la formation sur « les risques et la prévention » dans l'éducation de base des enfants car, contrairement aux adultes, ils peuvent facilement acquérir des attitudes et habitudes appropriées. Par conséquent, la SST doit être un sujet intégré dans les programmes scolaires. En outre, la création d'un sujet spécifique sur la prévention des accidents (accidents de la route, accidents domestiques, accidents au travail, etc.) est également utile et vivement souhaitée. Il existe plusieurs exemples positifs de bonne expérience à cet égard<sup>25</sup>.

La formation professionnelle permet aux employés potentiels d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour réaliser le travail. La formation doit également inclure l'acquisition des compétences pour travailler en toute sécurité, à savoir utiliser les bonnes procédures de travail et pouvoir détecter et lutter contre les risques inhérents aux postes respectifs. Malheureusement, les programmes de formation professionnelle abordent à peine le sujet et, en outre, les institutions de formation elles-mêmes ont des installations de sécurité défectueuses. Les employés utilisant ces installations et des machines peuvent acquérir des habitudes dangereuses. Ainsi, il est conseillé d'aborder le problème de la SST dans des organisations de formation professionnelle, en gardant à l'esprit les besoins suivants:

- introduire les sujets de SST dans les programmes de formation (cela implique de former le personnel sur les sujets de SST, d'ajuster les programmes, de préparer des documents de formation ou d'y apporter des modifications, etc.);



<sup>25</sup> OSH in the school curriculum: requirements and activities in the EU Member States, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2009.

- introduire un système de gestion de la SST dans les institutions de formation professionnelle (y compris, entre autres choses, l'utilisation de procédures et de ressources professionnelles sûres, ou la sélection de machines et outils sûrs pour des séances pratiques).

L'introduction de la SST dans l'enseignement supérieur peut être abordée de façon similaire à celle décrite pour la formation professionnelle. Dans les deux cas, les personnes formées doivent acquérir des connaissances et compétences sur les risques impliqués dans leur travail et sur la façon de les éviter et de les contrôler, ainsi que leur rôle dans la prévention des risques pour les autres. Ce dernier rôle est tout spécialement significatif dans certains emplois détenus par des personnes ayant un niveau d'éducation universitaire: responsables, directeurs de la production ou du personnel, concepteurs de produits et de procédés, architectes, médecins et autres. L'introduction des principes de SST dans l'enseignement universitaire est donc essentielle pour intégrer les fonctions préventives dans les activités professionnelles. Dans tous les cas, le sujet doit être introduit dans des cours tels que Ingénierie, Médecine, Administration commerciale et autres.<sup>26</sup>

## 9.2 Formation spécifique sur la SST

Outre l'intégration de la SST dans le système d'éducation, il est nécessaire de développer une unité de formation au niveau national pour le développement des compétences des personnes ayant des responsabilités spéciales en matière de SST. Ce titre couvre deux types de formation de base:

- La formation des experts ou spécialistes en SST, adaptée aux personnes souhaitant travailler professionnellement dans ce domaine; *et*
- La formation pour réaliser certaines activités ou fonctions de SST; cela s'applique, par exemple, aux cadres d'entreprise, superviseurs, représentants des employés, fabricants de produits potentiellement dangereux, inspecteurs du travail ou de la SST, et d'autres fonctionnaires ayant des responsabilités de SST.

<sup>26</sup> Mainstreaming occupational safety and health into university education, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2010. [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstream\\_osh\\_university\\_education](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstream_osh_university_education)



### Formation sur la SST pour les employeurs au Vietnam<sup>27</sup>

- **Formation initiale.** Les employeurs doivent être totalement formés à tout le contenu; au moins deux jours pour les propriétaires d'établissement ou les personnes autorisées par les propriétaires d'établissement à gérer la production, les directeurs, directeurs adjoints, responsables des organisations, agences recrutant directement de la main d'œuvre; au moins trois jours pour la direction directe et pour les administrateurs des sites de construction, ateliers ou unités équivalentes.
- **Formation régulière pour compléter et actualiser les informations, documents juridiques, nouvelles connaissances en matière de SST.** Au moins tous les trois ans, et chaque fois pendant une durée d'au moins deux jours, pour les propriétaires d'établissement ou les personnes autorisées par les propriétaires d'établissement à gérer la production, les directeurs, directeurs adjoints, responsables des organisations, agences recrutant directement la main d'œuvre; et au moins une fois par an et chaque fois pendant une durée d'au moins 2 jours, pour la direction directe et les administrateurs des sites de construction, ateliers ou unités équivalentes.

La formation des experts peut être abordée en se basant sur le niveau d'expertise souhaité, le domaine de spécialisation et les installations du centre de formation. En se basant sur ces facteurs, il existe différentes possibilités de formation:

- la formation intermédiaire qui ne requiert pas de diplôme universitaire préalable, enseigné dans un centre ou un établissement accrédité par l'autorité compétente;
- une qualification de formation professionnelle spécifique;
- un diplôme universitaire spécifique au niveau intermédiaire ou supérieur, soit de portée générale (« expert en SST ») ou spécialisé (médecin du travail, ingénieur en sécurité, hygiéniste professionnel, expert en ergonomie, etc.);
- formation universitaire supérieure (générale ou spécialisée) donnée par un établissement universitaire ou d'autres établissements accrédités par l'autorité compétente.

La formation des experts varie significativement entre les différents pays et pratiquement chaque combinaison des possibilités susmentionnées peut exister. Le problème est que la situation existante dans un pays est souvent le résultat d'un processus non planifié et non réglementé dans lequel des initiatives de formation par des institutions ou groupes s'accumulent sans évaluation préalable de la quantité et de la qualité du savoir-faire et des compétences spécialisés dont le pays a réellement besoin. Pour surmonter ce problème, certains critères de planification pour la formation des experts sont nécessaires. En général, la formation offerte doit correspondre:

<sup>27</sup> National Profile on occupational safety and Health and Fire - Explosion prevention in Vietnam, période 2005-2009. Labour-social affairs Publishing, Hanoi, 2010





- aux **caractéristiques du pays** (prenant tout particulièrement en compte le nombre d'entreprises et leur répartition par secteur et par taille). Par exemple, pour un pays en voie de développement sans expertise SST étendue dans les entreprises, une priorité pourrait être la promotion d'une formation généraliste intermédiaire (formation sur une période courte pour un grand nombre de personnes) plutôt qu'un diplôme d'enseignement supérieur en Ingénierie de la sécurité (formation à long terme pour un nombre de personnes plus restreint);
- aux **exigences de la législation sur la SST**. Par exemple, lors de l'adoption d'exigences réglementaires spécifiques pour la surveillance de la santé des employés par des spécialistes, il est nécessaire de fournir une formation suffisante sur la médecine du travail.

Les professionnels qualifiés qui exécutent des activités préventives de base (évaluation des risques, surveillance de la santé, planification des procédures d'urgence, etc.) doivent avoir le savoir-faire requis pour garantir que leurs services répondent à une **norme de qualité garantie**. En général, cela signifie qu'il faut limiter la reconnaissance juridique de la formation aux qualifications obtenues dans les universités et d'autres établissements de bonne réputation accrédités par l'autorité compétente après une évaluation de leurs programmes d'enseignement, des ressources en formation et, en temps voulu, des compétences acquises par les personnes formées. De nombreux pays ont formulé des critères de compétences officiels et semi-officiels pour les professions de la SST.

Les spécialistes de la SST doivent être en mesure d'agir, individuellement ou en équipe, dans le cadre d'une **approche multidisciplinaire**. Ainsi, la formation des experts doit inclure des domaines et disciplines préventifs, quel que soit le domaine dans lequel l'expert est spécialisé. La situation idéale est une gamme de différents programmes de formation partageant un contexte commun facilitant l'harmonisation de la langue et des concepts.

Les spécialistes de la SST ont besoin d'une **formation supplémentaire** sur certains sujets pendant leur carrière professionnelle. Une ou plusieurs institutions doivent offrir des formations et séminaires brefs pour élargir et actualiser leurs connaissances sur des sujets spécifiques.

### Promotion de l'éducation et de la formation sur la SST

- Améliorer la culture de la SST préventive et sensibiliser la population nationale sur l'importance de l'éducation et de la formation sur la SST.
- Augmenter la formation offerte sur la SST pour répondre aux besoins du pays.
- Former les spécialistes de la SST pour répondre aux exigences du pays en matière d'éducation.
- Augmenter le niveau des connaissances et compétences sur la SST.



# 10. RECUEIL ET ANALYSE DES DONNÉES

La planification de l'action nationale sur la SST requiert, au départ, un « diagnostic de la situation » actualisé du profil national sur la sécurité et la santé au travail. Cela n'est possible que s'il existe un système pour recueillir et analyser les données sur la situation et si d'autres études et recherches sont réalisées chaque fois que cela est nécessaire. Les éléments essentiels à recueillir comprennent non seulement les données sur les accidents et maladies professionnels, mais également beaucoup d'autres données pertinentes pouvant être obtenues à partir de diverses sources.

## 10.1 Sources d'informations

Les données générales (telles que la répartition des employés par secteur économique, taille de l'entreprise, type de contrat et d'assurance, etc.) peuvent être obtenues à partir de sources sociales et professionnelles. Ces informations, envisagées parallèlement aux informations sur la SST, permettront de tirer des conclusions sur les conditions de la SST dans les entreprises.

Les informations sur la SST incluent évidemment les données sur les accidents et maladies professionnels, mais il existe d'autres données fondamentales pour évaluer la capacité préventive des entreprises telles que les violations les plus fréquentes des réglementations SST, le fonctionnement des comités mixtes sur la SST, l'existence de services de prévention, l'existence de rapports d'évaluation des risques, etc. Un grand nombre de ces informations peut également être recueilli via les activités d'inspection et d'assistance technique fournis aux entreprises. Les professionnels qui réalisent ces tâches ont généralement de bonnes connaissances sur la situation des entreprises, mais cette expérience peut être négligée si le « recueil des données » n'est pas inclus dans leurs objectifs de tâche.

Des enquêtes régulières, générales et par secteur, peuvent être menées afin d'évaluer les avis des employeurs et employés sur des aspects essentiels de l'organisation et de l'application de la prévention dans les entreprises. Si l'enquête est bien conduite grâce à un questionnaire approprié, les informations fourniront un aperçu précis (entre autres) du développement de la « culture de la sécurité » dans le secteur ou le groupe étudié.

C'est une bonne idée de bénéficier de sources d'informations internationales sur les études et recherches réalisées dans d'autres pays. Bien qu'ils puissent avoir différentes caractéristiques, la plupart des problèmes dans un pays sont



largement similaires à ceux des autres pays, et peuvent en effet avoir déjà été étudiés ou examinés dans un autre pays. Ces investigations peuvent se révéler très utiles et épargner beaucoup de travail de recherche. Internet fournit un accès facile aux sources d'informations internationales qui peuvent être très utiles, tout spécialement pour les pays où il n'existe pas suffisamment de statistiques nationales fiables sur les accidents et maladies professionnels. Par exemple, l'application du « taux d'accident moyen par secteur d'activité » enregistré pour un pays donné peut fournir un ordre de grandeur des accidents pouvant être attendus (et donc faciliter une estimation du degré éventuel de sous-déclaration).

## 10.2 Notification des accidents et maladies professionnels

Dans la plupart des pays, la notification d'un **accident du travail** constitue une obligation pour les entreprises qui doivent préparer et envoyer un « rapport d'accident » à la compagnie d'assurance<sup>28</sup>. Dans de nombreux pays, l'accident doit également être signalé à l'autorité compétente en matière de travail ou de santé, que l'accident soit couvert ou non par l'assurance. S'il est couvert par l'assurance, le même formulaire est généralement utilisé pour les deux notifications. Enfin, dans certains pays, les accidents mortels doivent être notifiés via une procédure urgente spécifique.

Les accidents non couverts par l'assurance sont fréquemment plus sous-déclarés que les accidents couverts par l'assurance. Pour les accidents couverts par l'assurance, l'employé constitue généralement la partie la plus intéressée pour demander que l'accident soit signalé afin d'obtenir une indemnisation. Cependant, la sous-déclaration des accidents couverts par l'assurance peut être significative dans deux cas très différents:

- lorsque les indemnités d'accident sont les mêmes, qu'il soit de nature professionnelle ou non;
- lorsque l'assurance couvre l'accident uniquement si l'employeur a payé ses cotisations à la compagnie d'assurance. Dans ce cas, pour les accidents mineurs, les employeurs qui n'ont pas payé, ou payé que partiellement, leurs cotisations peuvent préférer ne pas les signaler et prendre en charge les frais eux-mêmes.

Bien que les accidents mortels soient moins sous-déclarés, ils ne sont parfois pas signalés en tant que tels si le décès ne survient pas immédiatement après l'accident ou dans les jours qui suivent.

Dans tous les cas, la définition de « accident couvert par l'assurance » a tendance à ne pas correspondre à la définition technique d'un accident. Dans de nombreux pays, les accidents ne sont signalés qu'à des fins d'assurance s'ils entraînent entre un et trois jours d'absence au travail.

<sup>28</sup> Également appelée institution d'indemnisation des employés ou institution pour les accidents du travail.



Sur les **formulaires de déclaration d'accident**, les données de base sont généralement remplies par l'entreprise, à l'exception des données sur les blessures provoquées par le médecin ayant prodigué les soins à la victime de l'accident. Dans certains pays, les informations sur le formulaire se limitent aux détails sur l'entreprise, l'employé et la date de l'accident. Dans de nombreux autres pays, il comprend également des données basiques sur l'accident lui-même (comment l'accident est arrivé, la nature et l'emplacement de la blessure, l'agent matériel se rapportant à la blessure, etc.) selon un système de classification standard. Enfin, dans certains pays, une **description des causes de l'accident** est également signalée. La précision des données notées sur le formulaire (tout spécialement les détails des causes de l'accident et sa description) dépend des connaissances de la personne qui le remplit. Dans les entreprises où la formation sur la prévention pour les employés est insuffisante, la qualité des données peut être très faible, sauf si une aide extérieure est apportée (normalement par la compagnie d'assurance).

Quant aux dossiers d'accident, il peut arriver que toutes les données ne soient pas consignées sur le formulaire, tout spécialement lorsque l'institution en charge de leur traitement (souvent l'assureur) n'est pas la même que l'institution qui utilisera les données à des fins de prévention. La meilleure approche est de consigner tous les détails sur le formulaire et de laisser les institutions avoir accès à la base de données qui en résulte (à l'exception des données personnelles confidentielles) afin que chaque institution autorisée puisse utiliser ces informations.

Pour les **statistiques en matière de SST**, le nombre d'accidents (chiffres totaux ou répartis par mode d'occurrence, sévérité, causes, conséquences, etc.) doit être lié au nombre d'employés ou d'heures travaillées (chiffres totaux ou répartis par industrie, taille de l'entreprise ou type de travail: salarié ou non, permanent ou temporaire, qualifié ou non, etc.). À cette fin, différents taux sont généralement utilisés, comme indiqué dans l'encadré ci-dessous.



## Taux d'accident

**Taux d'incidence:** nombre d'accidents pour 100 000 employés. La formule pour calculer le taux d'incidence est:

$$\text{Taux d'incidence} = \frac{\text{nombre d'accidents} \times 100\,000 \text{ employés}}{\text{nombre d'employés}}$$

**Taux de fréquence:** nombre d'accidents pour chaque million d'heures travaillées. La formule pour calculer le taux de fréquence est:

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{nombre d'accidents} \times 1\,000\,000 \text{ heures travaillées}}{\text{nombre total d'heures travaillées}}$$

Les taux de fréquence et d'incidence peuvent être calculés pour les blessures mortelles et non mortelles (invalidité permanente ou temporaire).

**Taux de sévérité:** jours de travail perdus pour 1 000 heures de travail. La formule de calcul est:

$$\text{Taux de sévérité} = \frac{\text{nombre de jours de travail perdus} \times 1\,000}{\text{nombre total d'heures travaillées}}$$

**Taux de durée:** temps perdu moyen pour l'accident. La formule de calcul est:

$$\text{Taux de durée} = \frac{\text{nombre de jours de travail perdus}}{\text{nombre d'accidents}}$$

À des fins de planification, les taux d'incidence et de mortalité, ainsi que la durée moyenne des absences au travail pour les divers secteurs et sous-secteurs de l'économie doivent au moins être disponibles. En général, ces données ne sont disponibles (ou peuvent être fiables) que pour le secteur assuré, qui coïncide essentiellement au secteur salarié. Dans de nombreux pays où il existe des lacunes en matière de quantité, qualité et uniformité des données consignées, les statistiques sur les accidents et maladies professionnels ne fournissent généralement pas d'image précise de la situation du pays dans le domaine. Par conséquent, il est nécessaire de compléter les statistiques avec des données issues d'autres sources et, s'il y a lieu, avec des études et recherches.

<sup>29</sup> Bien que, fréquemment, le taux d'incidence soit le nombre d'accidents pour 100 000 employés, il peut parfois être calculé pour 1 000 employés



## 10.3 Recherches sur la sécurité et la santé au travail

Parfois, il est nécessaire de demander et de réaliser des études et recherches afin de mieux évaluer les réalités d'une situation particulière pour laquelle les sources d'informations disponibles n'offrent pas suffisamment de données. Ces études et recherches peuvent généralement être classées en cinq groupes, selon le type de situation analysée, comme cela est indiqué dans l'encadré ci-dessous.

### Études et recherches

- **Analyses des secteurs, sous-secteurs et activités**, qui cherchent à identifier les risques dans un certain secteur ou industrie et les solutions les plus fréquemment appliqués pour les réduire ou les éliminer. Ces « cartes des risques » sont très utiles pour les entreprises du secteur, constituent une aide considérable pour l'inspection, les tâches d'assistance technique et de conseils, et peuvent être utiles pour la formation des professionnels.
- **Les analyses des groupes d'employés** cherchent à en savoir plus sur la situation de groupes d'employés particuliers qui seraient exposés à des risques spéciaux ou exceptionnellement sévères: jeunes employés, travailleurs du secteur informel, saisonniers ou temporaires, migrants, etc.
- **Des analyses des agents à risque** sont généralement réalisées lorsque l'on sait ou que l'on soupçonne qu'un type particulier de risque ou d'agent à risque est particulièrement dangereux, mais que l'on ne sait pas quels secteurs et activités il affecte ou dans quelle mesure il est sous contrôle. C'est le cas avec certains produits chimiques (amiante, par exemple), agents physiques (radiation ionisante) ou agents biologiques, ainsi que certaines machines, réservoirs sous pression, installations électriques ou de stockage du gaz, etc., qui sont spécialement dangereux.
- **Les analyses des dommages pour la santé** tentent d'identifier, principalement grâce à des études épidémiologiques, les agents ou activités qui causent certaines maladies ou problèmes de santé. Fréquemment, ces études sont initiées si une maladie est détectée chez un nombre incroyablement élevé d'employés (un certain type de cancer, par exemple).
- **Les analyses de conformité aux exigences réglementaires** sont réalisées afin d'évaluer le degré de conformité aux exigences réglementaires considérées comme essentielles pour évaluer l'étendue de l'application de la législation de base (existence de comités mixtes ou de documents sur l'évaluation des risques, par exemple) ou d'une réglementation technique spécifique.



Les pays ont utilisé différentes approches pour organiser ces services. Tandis que la plupart des pays industrialisés possèdent un institut national ou une structure comparable avec des services de recherche, de formation, d'information et de consultation sur la SST comme fonctions principales, ces structures sont rares dans les pays en voie de développement. Lorsqu'il n'existe pas de tel institut, ces services peuvent être fournis par des groupes de recherche universitaire, des institutions de sécurité sociale, des systèmes de services de santé nationaux, des autorités de sécurité et santé au travail ou des consultants privés.

Les expériences des pays industrialisés ont démontré qu'il est conseillé de créer un centre spécial pour la recherche et le développement sur la SST dans chaque pays en voie de développement pouvant:

- fournir un soutien en matière de développement, d'évaluation et de surveillance des politiques;
- fournir un soutien scientifique continu pour établir des normes et limites d'exposition professionnelle;
- développer et appliquer des critères pour évaluer les compétences dans les diverses disciplines de SST;
- fournir et promouvoir la création de programmes d'éducation et de formation afin d'augmenter le nombre de spécialistes SST et leurs compétences;
- fournir des informations et conseils sur la SST aux responsables, syndicats, agences gouvernementales et à la population générale;
- conduire ou demander toutes les recherches nécessaires sur la SST.

Si un institut ne peut pas fournir tous les services requis, il peut être nécessaire de mettre en réseau plusieurs unités de service telles que des universités, des établissements de recherche et d'autres organisations.

### **Principaux points pour améliorer les mécanismes de recueil et d'analyse des données sur la SST**

- Augmenter la fiabilité des données sur la SST en renforçant les systèmes de recueil des données.
- Établir des mécanismes clairs pour consigner et notifier les accidents et maladies professionnels et faire connaître aux employeurs leurs obligations.
- Renforcer la capacité institutionnelle pour l'analyse et la recherche sur les données de SST recueillies.





# 11. INSTITUTIONS POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Des régimes d'assurance pour les accidents et maladies professionnels doivent être correctement développés, garantissant une protection pour **tous** les employés présentant des blessures et maladies professionnelles. Tandis que les systèmes de SST nationaux s'axent sur les politiques et les actions préventives, il est important d'y intégrer des régimes d'assurance. Il existe au moins trois domaines dans lesquels leur collaboration sur les politiques préventives pourrait être très utile: mise à disposition de données sur les accidents et maladies, soutien financier pour les programmes de prévention et développement de motivations économiques pour les entreprises afin d'améliorer leur performance en matière de SST.

Si la prévention échoue et qu'un accident ou une maladie professionnel(le) survient, il est nécessaire de fournir une indemnisation pour les préjudices encourus par l'employé et les soins qui lui sont prodigués. Une façon fréquente de garantir cette indemnisation est d'avoir un système pour les accidents du travail. Pour analyser le type d'assurance disponible dans un pays, au moins trois facteurs doivent être pris en compte:

- la couverture (à savoir, les situations et employés couverts);
- les indemnités (à savoir, ce que l'assurance fournit comme indemnisation);
- l'organisation et le financement.

## 11.1 Couverture

L'objectif d'un système pour les accidents du travail est de garantir que les employés reçoivent une indemnisation en cas de préjudices dus à un accident ou une maladie professionnel(le). Dans la plupart des pays, la portée de l'assurance est déterminée par la définition juridique de ces situations.

La définition technique et typique d'un **accident du travail** (« événement soudain, inattendu et indésirable pouvant blesser un employé ») est généralement plus générale que la définition juridique, qui considère les accidents comme étant uniquement les événements blessant réellement l'employé. Généralement, les accidents qui surviennent pendant les trajets ou le travail en dehors du lieu de travail pendant les heures de travail sont reconnus comme accidents du travail. La plupart des systèmes juridiques reconnaissent les accidents de trajet comme accidents professionnels (survenant sur le trajet entre le domicile et le travail). Enfin, la définition d'un accident du travail spécifie les circonstances qui empêchent un accident d'être considéré comme professionnel, le cas le plus



fréquent étant « force majeure » et « négligence criminelle ». Selon la définition de ces concepts, la responsabilité d'un employeur peut être considérablement diminuée ou accentuée.

Comme mentionné précédemment, la définition aux fins d'assurance d'un accident du travail diffère généralement de la définition aux fins de prévention. La définition de l'assurance n'inclut pas les « accidents sans blessure », ce qui doit évidemment quand même être pris en compte à des fins préventives, mais elle inclut certains accidents avec des causes basiques qui peuvent être difficiles à contrôler par l'employeur (telles que les accidents de trajet susmentionnés ou d'autres accidents pouvant survenir sur le lieu de travail mais pour des raisons non professionnelles).

Il existe trois options pour définir les **maladies professionnelles**.

- La première est une définition ouverte: une maladie professionnelle est définie par « toute maladie provoquée ou aggravée par le travail ». En pratique, cette définition est très limitante malgré sa souplesse apparente: pour reconnaître une maladie professionnelle, il faut démontrer qu'un employé est malade, qu'il a été exposé à un agent professionnel capable de provoquer cette maladie et qu'une relation de cause à effet existe véritablement (en prenant en compte les conditions spécifiques de ce lieu de travail). Depuis 1964, lorsque l'Organisation internationale du travail a adopté la convention n° 121 (sur les prestations en cas d'accidents du travail), cette définition a progressivement diminué.
- La seconde option est d'établir une **liste des maladies professionnelles**: chaque maladie est associée à l'exposition à un certain « agent causal ». Si la relation est prouvée entre l'exposition et la maladie, on suppose que la maladie est la conséquence de l'exposition. Cette option reconnaît les maladies professionnelles citées plus facilement, mais ne reconnaît pas les maladies non incluses dans la liste, même si elles ont une origine professionnelle. En 2002, la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté la recommandation n° 194 sur la liste des maladies professionnelles<sup>30</sup>.
- Enfin, la troisième option, et probablement l'option de choix, est d'établir un **système mixte**: une liste des maladies professionnelles complétée par une définition ouverte, qui reconnaît les maladies ne figurant pas sur la liste si leur cause professionnelle est prouvée. À des fins d'indemnisation, de nombreux pays reconnaissent également comme professionnelles les maladies liées au travail, mais également les maladies aggravées par le travail (si cela peut être prouvé).

Dans certains pays, le « droit à l'indemnisation » n'est garanti que pour les **employés assurés** (à savoir, si l'entreprise est affiliée à un régime d'indemnisation pour les employés et est à jour de ses cotisations). En outre, cette assurance peut ne pas couvrir certaines industries ou groupes d'employés. Dans d'autres pays où il existe un système de sécurité sociale, tous les employés peuvent bénéficier du droit à l'indemnisation. Cela ne signifie pas que tous les employés sont couverts par le même type de régime; il est fréquent que certains groupes d'employés,

<sup>30</sup> Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.  
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R194>



en raison de leurs caractéristiques spéciales, soient couverts par une législation spécifique (régimes spéciaux), par exemple les employés agricoles ou maritimes, et, quoique moins fréquemment, les employés du secteur public.

Le statut de l'assurance contre le risque professionnel pour les travailleurs indépendants varie significativement: ces employés peuvent être totalement couverts, peuvent être couverts uniquement dans certains secteurs, ou peuvent être exclus, ils peuvent également être couverts par une assurance facultative. Une situation similairement hétérogène peut se retrouver chez les étudiants, qui ne peuvent être couverts que dans le cadre des programmes d'apprentissage, ou être exclus totalement.

## 11.2 Indemnités

Les indemnités d'assurance que les employés reçoivent en cas d'accident ou de maladie du travail sont essentiellement de deux types: indemnités pour soins de santé et allocations en espèces.

**Les indemnités pour soins de santé** ont pour objectif de fournir aux employés les soins nécessaires pour rétablir leur état de santé et récupérer de l'accident ou de la maladie afin qu'ils puissent retourner au travail. Les indemnités pour soins médicaux sont un droit reconnu dans pratiquement tous les pays. La situation est moins uniforme en termes d'indemnités de recouvrement. Il existe différentes indemnités pour soins médicaux:

- traitement médical et pharmaceutique;
- prothèses et dispositifs orthopédiques;
- rééducation fonctionnelle;
- formation et conseils professionnels, chaque fois que les préjudices encourus empêchent l'employé de reprendre son emploi d'origine.

**Les allocations en espèces** comprennent les subventions en cas d'invalidité temporaire et l'indemnisation (sous la forme de paiements réguliers ou de montant forfaitaire) en cas d'invalidité permanente ou de décès. Ces indemnités sont généralement comparables à celles pour les accidents et maladies non professionnels, mais sont souvent plus élevées.

Le montant d'une subvention pour couvrir une invalidité temporaire est variable. Il varie généralement entre 60 pour cent et 8 pour cent du salaire de base de l'employé subissant le préjudice. L'employé commence généralement à percevoir cette subvention le jour suivant l'accident, dans les autres cas, trois jours plus tard, voire même jusqu'à quinze jours plus tard.

La situation concernant les allocations en espèces en cas d'invalidité permanente est également très variable, même en termes de nature du préjudice nécessitant



une indemnisation: le degré de l'invalidité corporelle, l'incapacité de travail, ou les deux. Le paramètre communément utilisé pour déterminer le montant des indemnités est le « degré en pourcentage de l'invalidité ». Une distinction peut être faite entre l'incapacité à exécuter son emploi d'origine et une incapacité à exécuter tout type de travail (invalidité à 100 pour cent). La valeur de ce paramètre donne généralement lieu à trois alternatives:

- si la blessure n'est pas invalidante, ou si l'invalidité est très mineure, l'indemnisation est pratiquement inexistante;
- pour les invalidités mineures, l'indemnisation est payée sous forme de montant forfaitaire;
- pour les invalidités sévères, l'indemnisation est payée sous forme de pension, pouvant même dépasser 100 pour cent du salaire de base de l'employé s'il requiert l'aide de tiers.

Enfin, en cas de décès de l'employé, dans la plupart des pays, la législation prévoit (outre le paiement des frais funéraires) une pension pour la veuve/le veuf et, s'il y a lieu, une pension pour le ou les orphelin(s).

## 11.3 Établissements d'assurance et financement

L'organisation de l'assurance, qui est la reconnaissance des droits et l'administration des indemnités en cas d'accident ou de maladie professionnel(le), peut être appliquée de différentes façons. De nombreux organismes et entités sont souvent impliqués et jouent des rôles complémentaires (par exemple, allocations en espèces et indemnités pour soins médicaux sous l'administration de différents organismes). En substance, il existe trois types d'assurance:

### Types d'assurance pour les accidents et maladies professionnels

- Organismes publics. Dans les pays où il existe un système de sécurité sociale qui ne fait pas de différence entre les situations professionnelles et les situations non professionnelles, les organismes publics sont en charge de la couverture d'assurance des accidents et maladies professionnels. Ceci est également le cas dans les pays où, bien qu'il existe une différence, l'administration de l'assurance est réalisée par un organisme public d'assurance spécifique. Ces institutions ne couvrent fréquemment pas tous les employés, soit en raison des exclusions établies en vertu de leurs réglementations directrices, soit, en cas d'accident, parce qu'elles ne prennent en charge les indemnités que si l'employeur est à jour de ses cotisations.
- Associations d'employeurs (« mutuelles »). Ces associations d'employeurs à but non lucratif administrent les indemnités dues aux employés dans les entreprises affiliées (par exemple, en Allemagne, au Chili ou en Espagne). Parfois, il s'agit d'organismes privés, mais dans d'autres cas, il s'agit d'entités publiques autonomes travaillant avec le système de sécurité sociale de l'État. Fréquemment, les indemnités sont administrées par des organismes de surveillance bipartites



(où sont représentés les employeurs et employés des entreprises affiliées). Dans certains pays, les mutuelles sont les seules assurances (à savoir, toutes les entreprises doivent être affiliées à une mutuelle), tandis que dans d'autres pays, l'affiliation est volontaire et un employeur peut opter pour une assurance publique. Enfin, dans d'autres cas, les mutuelles co-existent en concurrence ouverte avec des entreprises privées.

- **Compagnies d'assurance privées.** Ces organisations à but lucratif peuvent ou non s'engager exclusivement à fournir une assurance pour les accidents et maladies professionnelles (par exemple, Argentine ou Colombie). Ces compagnies privées abordent souvent ce genre d'assurance de façon similaire à toute autre assurance (accidents de la route, préjudices aux habitations, etc.).

Parfois, le droit aux indemnités est reconnu par un organisme public, mais l'administration des indemnités est réalisée par des mutuelles ou des compagnies d'assurance privées. Il existe plusieurs exigences ou contrôles pouvant être établis par la loi. Dans tous les cas, la réassurance est une obligation générale.

## Formes de financement

Dans une grande majorité des pays, le système d'assurance est principalement financé par les employeurs, mais dans quelques rares cas, le gouvernement, et parfois même les employés, y contribue. La situation n'est pas uniforme en termes de tarifs payés, à savoir le montant cotisé par employé, exprimé en pourcentage du salaire, pour l'assurance contre les accidents et maladies professionnels. Il existe trois options de base selon la relation entre le tarif d'assurance et le taux d'accident:

- **Tarif unique:** toutes les entreprises paient le même tarif d'assurance, quel que soit leur taux d'accident. Le tarif peut être spécifique (pour le régime pour les accidents du travail) ou peut faire partie du tarif général de la sécurité sociale. Les pays adoptant ce type de tarif présument implicitement que les coûts des risques professionnels doivent être supportés à part égale par toutes les entreprises (même si le risque varie d'un secteur ou d'une entreprise à un(e) autre). L'avantage de ce système est sa simplicité, mais d'un autre côté, il n'encourage pas les activités préventives (une entreprise paie le même montant quel que soit son taux d'accident) et il favorise la sous-déclaration des accidents du travail (car tous les accidents, professionnels ou non, sont fréquemment traités à peu près de la même façon).
- **Tarif établi selon l'activité professionnelle ou économique de l'entreprise:** les entreprises d'un secteur d'activité économique ont un tarif d'assurance spécifique. Normalement, le tarif se compose d'un composant fixe pour toutes les entreprises de tous les secteurs (pour couvrir les frais d'administration généraux, les accidents de trajet, etc.) et un composant variable proportionnel aux frais associés au taux d'accident moyen dans le secteur d'activité. Ce système, probablement le plus répandu, est compatible avec des petites corrections du tarif de base selon le taux d'accident spécifique de chaque entreprise. Si, en raison de cette « correction », le tarif payé par une entreprise



est directement proportionnel à son taux d'accident, le système devient un système à « tarif par entreprise ».

- **Tarif par entreprise:** chaque entreprise possède son propre tarif individuel. Théoriquement, le tarif de chaque entreprise doit être directement proportionnel à son taux d'accident, mais il est très difficile d'obtenir cela pour les petites entreprises. Par exemple, dans les entreprises composées de cinq à dix employés, on peut s'attendre à moins d'un accident mineur par an. Dans ce cas, il est évident que les statistiques n'ont aucun sens, sauf si elles font référence à de longues périodes. En pratique, ce système est utilisé si le système d'assurance est géré par des compagnies privées.

Le système de tarification pourrait avoir un rôle très important pour fournir des incitations économiques aux entreprises afin d'améliorer leur performance SST. La tarification personnalisée (également appelée « système bonus-malus ») est la meilleure incitation connue se rapportant à l'assurance. En fait, elle ajuste le tarif payé par une entreprise selon son historique de sinistres.

### « Tarification personnalisée » dans l'Union européenne<sup>31</sup>

Les coûts d'une mauvaise gestion et d'une mauvaise performance de la SST de la part des entreprises sont répercutés sur la société, qui répond à cela en exécutant des régimes d'indemnisation pour les employés et/ou des systèmes d'assurance privés. Les incitations liées à l'assurance (incitations par ajustement des tarifs) ont pour objectif de répercuter certains des coûts issus des sociétés concernées, en essayant ainsi d'établir un lien entre la prime d'assurance payée par les sociétés et leur comportement et leur performance en matière de SST. La façon la plus simple d'appliquer une incitation se rapportant à l'assurance est la « tarification personnalisée »: les taux des primes d'assurance dépendent du nombre de sinistres dans le passé, ce qui incite les entreprises à mettre l'accent sur la prévention sur le lieu de travail. Une telle variation des primes d'assurance (gradation) peut être axée sur la performance du secteur économique auquel la société appartient ou sur celle de la société (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2005). Le calcul/la variation des primes se basant sur la tarification personnalisée existe dans les pays ayant des régimes d'indemnisation des employés par des assurances concurrentielles privées (Belgique, Pays-Bas, Portugal, Finlande) et des systèmes monopolistiques publics (Bulgarie, République tchèque, Allemagne, France, Italie, Chypre, Luxembourg, Pologne).

<sup>31</sup> Incitations économiques pour améliorer la sécurité et la santé au travail: examen d'un point de vue européen, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2010.



## Principales difficultés concernant les institutions pour les accidents du travail

- Développement d'un régime pour les accidents du travail.
- Augmentation de la couverture du régime pour les accidents du travail.
- Coordination assurée entre le régime pour les accidents du travail et les autorités compétentes sur la SST.
- Développement d'approches préventives dans les institutions.
- Développement d'incitations économiques afin de promouvoir la diminution des accidents et maladies professionnels.





# 12. MÉCANISMES STRATÉGIQUES POUR LE SOUTIEN DES ENTREPRISES

Outre les réglementations en matière de SST qui créent un cadre de droits et d'obligations pour gérer la SST dans les entreprises, il existe d'autres **mesures et stratégies complémentaires** destinées à garantir un environnement professionnel plus sûr et plus sain. Certaines des stratégies les plus importantes et nécessaires sont:

- systèmes d'interdiction et de certification;
- régimes pour les systèmes de gestion de la SST;
- régimes promotionnels pour la SST pour les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises.

## 12.1 Exigences en matière de sécurité: interdictions, restrictions et systèmes de certification

Ces systèmes sont adoptés par les autorités publiques afin de limiter l'exposition des employés aux substances et produits dangereux. Certains de ces systèmes impliquent:

- l'interdiction de, une restriction sévère sur, ou la nécessité d'une autorisation pour, l'utilisation professionnelle de produits très dangereux;
- des réglementations de sécurité régissant les produits, créant une obligation pour les fabricants (ou les importateurs ou distributeurs de produits) à ne commercialiser que des produits sûrs;
- un système de certification et de surveillance du marché afin de vérifier qu'un produit répond aux exigences de sécurité.

**Interdiction des produits dangereux.** Afin d'éviter des niveaux élevés de risque dans l'environnement professionnel, les pays adoptent des systèmes pour interdire, limiter ou exiger une notification préalable et une autorisation pour, l'utilisation professionnelle des produits très dangereux, tels que certains pesticides, le



benzène et l'amiante, qui sont déjà interdits ou limités dans de nombreux pays.<sup>32</sup> Les directives de l'OIT demandent aux pays d'autoriser les autorités publiques à imposer cette exigence.

### Pouvoir des interdictions et des autorisations<sup>33</sup>

L'autorité compétente doit avoir le pouvoir, si cela est justifié au niveau de la santé et de la sécurité, de:

- a) interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux; ou
- b) exiger une notification préalable et une autorisation avant l'utilisation de ces produits chimiques.

Lorsque tout ou une partie des utilisations des produits chimiques dangereux sont interdites pour des raisons de sécurité et de santé au travail, cette interdiction et ses motifs doivent être communiqués par l'État exportateur vers tout pays importateur. Les États doivent désigner une autorité compétente pour réaliser l'échange d'informations sur les décisions concernant l'importation ou l'exportation de produits chimiques.

**Les réglementations sur la sécurité des produits** sont les réglementations qui abordent des normes minimales sur la sécurité d'un produit vendu au public. Ces réglementations ont un effet très important sur la sécurité et la santé au travail, car les entreprises constituent les principaux consommateurs des produits tels que les équipements de protection individuelle, les machines, les appareils sous pression, les produits chimiques, etc. Un produit est jugé sûr s'il ne met pas en danger la santé et la sécurité d'un utilisateur qui l'installe, l'entretient et l'utilise conformément aux instructions du fabricant.

<sup>32</sup> Liste des produits chimiques interdits ou sévèrement limités à certains usages en raison de leurs effets sur la santé et l'environnement dans les pays de l'UE, 2004. <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/cis/products/safetytm/clasann6.htm>

<sup>33</sup> Conformément à l'article 2.1.6. du code de conduite de l'OIT « Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail », 1993. [http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang--en/docName--WCMS\\_107823/index.htm](http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang--en/docName--WCMS_107823/index.htm)



### Obligations des fabricants et distributeurs<sup>34</sup>

Les fabricants doivent commercialiser des produits qui sont conformes à l'exigence de sécurité générale. En outre, ils doivent:

- fournir aux consommateurs les informations nécessaires afin de pouvoir évaluer la menace inhérente à un produit, particulièrement lorsque cela n'est pas directement évident;
- prendre les mesures nécessaires pour éviter ces menaces (par ex., retirer des produits du marché, informer les consommateurs, rappeler des produits ayant déjà été distribués aux consommateurs, etc.).

Les distributeurs doivent également:

- fournir des produits qui sont conformes à l'exigence de sécurité générale;
- surveiller la sécurité des produits sur le marché;
- fournir les documents nécessaires garantissant que les produits peuvent être suivis.

Si les fabricants ou les distributeurs découvrent qu'un produit est dangereux, ils doivent avertir les autorités compétentes et, si nécessaire, coopérer avec elles.

La sécurité des produits et la responsabilité des concepteurs, fabricants et distributeurs sont deux concepts qui sont largement abordés (implicitement et explicitement) dans divers textes et normes de l'OIT<sup>35</sup>.

**Certification et système de surveillance du marché.** L'objectif principal de la certification est de vérifier qu'un produit (le prototype, le t es établies en matière de sécurité avant d'être commercialisé. Dans les pays où il existe un organisme de législation sur la sécurité des produits, soit générale, soit limitée à certains types de produits (équipements de protection individuelle, machines, appareils sous pression, produits chimiques, etc.), il existe également des organisations en charge de la certification ou de la normalisation de ces produits, incluant généralement un système de « surveillance du marché ».

La certification peut être réalisée par un seul organisme public (ce qui est généralement connu sous le nom d'« homologation ») ou par un organisme public ou privé dûment accrédité fonctionnant sous un régime de concurrence ouverte. La certification requiert des installations très complexes et constitue une activité onéreuse, le coût étant payé par le fabricant du produit.

<sup>34</sup> En vertu de la directive 2001/95/CE du Parlement européen et du Conseil en date du 3 décembre 2001 sur la sécurité générale des produits [Journal officiel L 11 du 15.1.2002].  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0095:EN:NOT>

<sup>35</sup> Voir, par exemple, la convention (n° 119) sur la protection des machines (art. 2.1.); la convention 155 sur la santé et la sécurité au travail (art. 12); la convention (n° 170) sur les produits chimiques (arts. 6, 7, 8 et 9); et le code de conduite de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction (arts. 2.6.3 et 2.6.4).



En tant que supplément à la certification, la surveillance du marché a pour objectif de surveiller la conformité aux réglementations sur la sécurité des produits aux points ou canaux par lesquels des produits sont commercialisés. Ce genre d'inspection peut être difficile à appliquer si l'objectif est d'analyser les aspects de la sécurité des produits, mais peut être très efficace même si elle se limite à vérifier que les produits possèdent la certification, les marques officiellement reconnues et les instructions de sécurité exigées par la loi.

Les systèmes d'inspection de la SST dans les entreprises peuvent identifier les produits « illégaux » dans les entreprises (à savoir, les produits qui ne répondent pas aux exigences en matière de sécurité applicables lors de leur acquisition ou, au moins, qui ne possèdent pas les certificats, marques ou instructions requis) et appliquer des mesures correctives.

## 12.2 Régimes pour les systèmes de gestion de la SST

Une autre approche positive pour améliorer la performance de la SST est la promotion d'initiatives volontaires (IV) dans les entreprises. Au cours de ces 20 dernières années, les initiatives volontaires sont devenues de plus en plus importantes. Ces initiatives comprennent les codes de conduite ou d'autres initiatives des entreprises non requises par la loi, qui abordent la performance des entreprises en ce qui concerne la santé, la sécurité et l'environnement (SSE) au travail et d'autres critères. Ces IV fournissent des incitations supplémentaires pour les entreprises afin d'améliorer leur performance SSE générale en adoptant des pratiques de gestion systématiques et des mécanismes autonomes, dont une approche d'amélioration pro-active et continue de leurs principes.

L'IV la plus pertinente sur la SST est le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail (OSH-MS). Un OSH-MS est une approche de gestion, comprenant un ensemble d'éléments en interaction intégrés dans un cycle continu d'amélioration de la performance SST des entreprises. Il est volontaire et ne constitue en aucune façon un régime de substitution pour les réglementations officielles. En fait, l'OSH-MS permet de promouvoir la conformité, car il fournit un cadre organisationnel solide dans lequel les obligations et responsabilités juridiques peuvent être plus facilement identifiées et respectées. Il crée également le cadre le plus pro-actif pour améliorer la SST.



## Directives sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)<sup>36</sup>

Les directives ILO-OSH 2001, adoptées en 2001, fournissent un modèle international unique, compatible avec d'autres guides et normes des systèmes de gestion. Elles reflètent également les valeurs de l'OIT telles que des normes internationales pertinentes et de tripartisme telles que les conventions n<sup>os</sup> 155 et 161.

Les directives se composent d'un ensemble de cinq éléments intégrés dans un cycle continu de politique, d'organisation, de planification, d'application, d'évaluation et d'action pour l'amélioration. Ces directives suivent le cycle Demming accepté au niveau international de Penser-Démarrer-Contrôler-Agir, qui forme la base de l'approche du « système » pour gérer la SST. Les directives ILO-OSH 2001 encouragent l'intégration des éléments du système de gestion de la SST dans les dispositions de gestion et de politique globales de l'entreprise.

Les directives ILO-OSH 2001 ne sont pas juridiquement contraignantes et leur application ne requiert pas de certification, comme c'est le cas avec les autres normes internationales, mais les pays peuvent formellement les reconnaître comme bonnes pratiques et les utiliser dans le développement de leurs propres conseils sur le sujet. Les directives ILO-OSH 2001 encouragent l'établissement d'un cadre national pour l'OSH-MS, y compris la nomination de:

- d'une ou plusieurs institution(s) compétente(s) pour l'OSH-MS;
- la formulation d'une politique nationale cohérente et l'établissement d'un cadre pour une application nationale efficace des directives ILO-OSH 2001.

Par exemple, l'Irlande (2004), Israël et l'Argentine (2005) ont adopté les directives ILO-OSH 2001 et sont en voie d'encourager leur application dans les organisations et entreprises nationales.

Il existe d'autres initiatives intéressantes utilisées par les autorités publiques pour encourager l'utilisation de l'approche OSH-MS via des instruments non juridiquement contraignants, tels que les programmes de protection volontaire (PPV) aux États-Unis. Comme incitation de l'administration de la sécurité et de la santé au travail, les entreprises qui répondent aux exigences des PPV peuvent être exemptées d'inspection préventive.

<sup>36</sup> [http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang--en/docName--WCMS\\_107727/index.htm](http://www.ilo.org/safework/normative/codes/lang--en/docName--WCMS_107727/index.htm)



### Programmes de protection volontaire aux États-Unis<sup>37</sup>

Les PPV sont une initiative lancée en 1982 par l'administration de la sécurité et de la santé au travail (OSHA) des États-Unis. En fait, les sites des PPV s'engagent à une protection efficace des employés au-delà des exigences des normes de la OSHA. Dans les PPV, la gestion, le travail et la OSHA établissent des relations de coopération dans les entreprises ayant appliqué un système de gestion de la SST complet afin d'identifier, d'évaluer, d'empêcher et de contrôler efficacement les risques professionnels pour prévenir les accidents et maladies professionnels.

L'approbation des PPV est la reconnaissance officielle de la OSHA des efforts remarquables des employeurs et employés ayant atteint une SST exemplaire. Les PPV établissent des critères se basant sur la performance pour un système de SST géré, invitent les sites à la mise en application, puis évaluent les demandeurs par rapport à ces critères. La vérification de la OSHA comprend un examen de la demande et une évaluation sur place rigoureuse par une équipe d'experts en sécurité et santé de la OSHA.

Les preuves statistiques de la réussite des PPV sont impressionnantes. Ainsi, le site de travail des PPV moyen a un taux d'incidence de journées de travail perdues au moins 50 pour cent inférieur à la moyenne de son industrie. La OSHA retire les entreprises participantes des listes d'inspection programmée.

## 12.3 Régimes promotionnels pour la SST pour les micro-entreprises et les petites entreprises

La couverture des employés dans les petites et micro-entreprises (PMiE)<sup>38</sup> est peut-être la difficulté la plus importante pour les systèmes de SST. Dans la plupart des pays, les PmiE englobent la majorité des entreprises et industries, atteignant pas moins de 90 pour cent dans certains pays en développement et récemment industrialisés, et elles se retrouvent dans tous les secteurs de l'économie. Fréquemment, les PMiE rencontrent des problèmes pour répondre aux exigences officielles en matière de SST et les pays ont des initiatives spécialement conçues pour résoudre cette situation. Certaines initiatives possibles à adopter pourraient comprendre<sup>39</sup>:

- Le développement de meilleures connaissances sur les besoins des PMiE: en ce qui concerne les réglementations SST, il existe une demande générale de simplification des procédures administratives et d'un examen du cadre réglementaire afin qu'il reste actualisé, complet, convivial et aussi simple que possible.

<sup>37</sup> Voluntary Protection Programs (VPP), Administration de la sécurité et de la santé au travail, États-Unis.  
<http://www.osha.gov/dcsp/vpp/index.html>

<sup>38</sup> Micro-entreprises (moins de 10 employés) et petites entreprises (moins de 50 employés).

<sup>39</sup> Von Richthofen W.: « Labour Inspection: A guide to the profession », ILO, 2002.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108665.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf)



- Le développement d'approches réglementaires complémentaires: la discussion de l'organe directeur de l'OIT 2006 sur l'inspection du travail a reconnu que: « Ces dernières années, il y a eu une augmentation dramatique des systèmes privés pour évaluer la performance des entreprises privées (et parfois publiques) en ce qui concerne le travail. Ces régimes ont la possibilité de contribuer à un travail décent en ce qu'ils peuvent engager plusieurs acteurs dans la chaîne d'approvisionnement, fournir des incitations, accéder au marché et faciliter le transfert de la technologie, ce qui peut finalement contribuer à la mise à niveau économique et sociale des entreprises. » En même temps, l'organe directeur a indiqué que « d'un point de vue de l'OIT, les formes volontaires d'auto-réglementation peuvent constituer un complément à la réglementation publique, mais pas une alternative. »
- Renforcement des partenariats avec les partenaires sociaux: les structures des organisations d'employeurs et d'employés pourraient fournir un soutien puissant aux PME. Il existe plusieurs organisations bipartites qui fournissent une aide en matière de SST aux PME telles que la Fondation professionnelle de la construction en Espagne ou le Comité d'action CNAC-NAVVB pour la sécurité et la santé dans le domaine de la construction en Belgique. Les autres initiatives sont gérées en coopération avec les organisations d'employeurs ou avec les syndicats, tels que le régime régional des représentants de la sécurité en Suède.

### Représentants régionaux de la sécurité, Suède<sup>40</sup>

En Suède, il existe des représentants régionaux de la sécurité (RRS) désignés par les syndicats et qui agissent de la part des petites entreprises, du moment qu'au moins un employé est syndiqué. Chaque RRS couvre un certain nombre de petites entreprises spécifiées.

Bien que leurs obligations, position et statut soient essentiellement les mêmes que ceux des représentants de la sécurité dans les entreprises, ils peuvent partiellement être considérés comme des consultants pour les propriétaires de petites entreprises qui leur demandent fréquemment des conseils sur l'environnement professionnel (Frick et al, 2005). En fait, ils ont de vastes connaissances sur, par exemple, les méthodes d'évaluation des risques et parviennent à persuader les propriétaires de petites entreprises de les utiliser. En 2003, les représentants régionaux de la sécurité se sont rendus dans environ 65 000 petites entreprises.

Financièrement, les syndicats intensifient leur responsabilité économique pour le RRS et ils financent de nos jours environ la moitié des coûts, tandis que le gouvernement paie l'autre moitié.

<sup>40</sup> Rôle des représentants en sécurité et santé en Suède – Application de la directive 89/391/CEE.  
<http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/10220/1/2008-1.pdf>





- Soutenir la création de partenariats stratégiques: si des partenaires sociaux traditionnels sont faibles, de nouveaux partenariats stratégiques doivent être créés, par exemple avec des systèmes de santé publics, les médias, des ONG, des établissements d'éducation, voire même des organisations et groupes religieux et d'églises.
- Concevoir de nouvelles façons de diffuser le message: il faut développer de nouvelles façons d'expliquer au groupe cible des PME qu'il est inutile, voire même inapproprié, de choisir entre la productivité et la protection du travail. Ces deux points doivent se renforcer mutuellement, comme le montre l'expérience de l'OIT.
- Promouvoir le mentorat par de gros employeurs: les autorités publiques peuvent permettre de créer et d'influencer des partenariats entre les grandes entreprises et les PME afin d'augmenter le niveau des normes de sécurité et de santé dans les petites entreprises qui sont leurs sous-traitants, fournisseurs ou voisins. En Irlande, le service d'inspection du travail (HSA) a lancé le projet de bon voisinage en 1996. Les grandes entreprises, avec l'infrastructure et les dispositions spécialisées nécessaires en place pour aborder un certain nombre de problèmes connexes, ont offert d'aider les petites entreprises.

Le bureau japonais des normes de travail (service d'inspection du travail) a développé un système de formateurs sur la prévention des accidents du travail. Ses membres sont employés à temps plein auprès de grandes ou moyennes entreprises (comme syndicalistes, responsables du personnel, voire même administrateurs, expérimentés), et travaillent comme conseillers et formateurs volontaires dans les petites entreprises. On leur paie les frais de trajet et ils perçoivent une petite rétribution financée par le budget du bureau des normes du travail.

Enfin, l'encadré ci-dessous comporte une description du programme pour l'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE).



**WISE<sup>41</sup>**

Le programme pour l'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE) est l'un des programmes internationaux les plus longs de l'OIT. Il se base sur le concept selon lequel les conditions de travail, la qualité des produits, la productivité et la compétitivité sont interconnectées à des problèmes stratégiques pour les petites entreprises. L'utilisation des « meilleures pratiques » locales et la pratique de rassembler les chefs d'entreprise en groupes se sont révélées très positives pour générer des solutions impliquant des améliorations simples et peu onéreuses associant la productivité à un lieu de travail plus sûr et plus performant. Cette formation est efficace lorsqu'elle est axée sur:

- une approche à plusieurs facettes créée sur la pratique locale;
- des réalisations positives et des solutions réalisables qui sont accessibles au niveau local, y compris des solutions peu onéreuses;
- l'apprentissage par la pratique, ce qui implique directement les responsables par le travail en groupe.

Une formation typique se compose d'un exercice sur la liste de contrôle, des discussions en groupe sur les exemples peu onéreux issus des entreprises des participants, d'un travail en groupe destiné à proposer et appliquer (pendant le cours) des améliorations simples, ainsi que des présentations en groupe des résultats. De nombreuses améliorations pratiques ont été exécutées lors de formations WISE dans presque 100 pays en voie de développement. En fournissant de réelles opportunités sur le lieu de travail, elle est adaptable et efficace dans diverses conditions locales. Les « six principes » du programme WISE, qui sont considérés comme la clé des programmes participatifs réussis dans les PME, sont les suivants:

- élaboration sur la pratique locale;
- intérêt sur les réalisations;
- association de la protection du travail à d'autres objectifs de gestion (qualité, productivité);
- utilisation de « l'apprentissage par la pratique »;
- encouragement de l'échange d'expériences (en groupes);
- promotion de la participation des employés.

Bien que le programme WISE ait été créé à l'origine en ayant en tête les pays en voie de développement, il a à présent également été adopté, parfois légèrement modifié, dans les pays développés.

<sup>41</sup> Plus d'informations: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/la/gp/philippines.htm>



# BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2004): « Intégration de la sécurité et de la santé au travail dans l'éducation ».  
<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/313>

BIT (2006) : « Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail », Rapport IV (1) de la Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session.  
<http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc95/pdf/rep-iv-1.pdf>

BIT (2003): « Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail », conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session.  
[http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_107535/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_107535/lang-en/index.htm)

BIT (1998): Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 4<sup>e</sup> édition.  
[http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english/](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english/)

Castellá J.-L. : « Introductory Guide to National Occupational Safety and Health Systems », document de travail, BIT, 2002.  
[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat\\_systems.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat_systems.pdf)

Étude d'ensemble relative aux documents sur l'inspection du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail, Rapport III (partie 1), 95<sup>e</sup> session, BIT, Genève, 2006.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms\\_108572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf)

Labour Inspection: A guide to the profession. W. von Richthofen. ILO, 2002.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108665.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf)

Module de formation du BIT « Créer des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces ».



Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO OSH 2001.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf)

Von Richthofen W.: « Labour Inspection: A guide to the profession », ILO, 2002.

[http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/\\_upload/bibliografia/747\\_1.pdf](http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/_upload/bibliografia/747_1.pdf)



