



## Bâtir et préserver une culture de prévention en matière de sécurité et de santé

---

- ▀ une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité

*Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006*

## Au niveau national...

---

L'ensemble du gouvernement s'engage à créer et préserver cette culture de prévention en matière de sécurité et de santé, en veillant à ce que la santé et la sécurité des travailleurs soit une **priorité** nationale.

**Des moyens et des ressources** adéquats sont alloués pour accroître la sensibilisation générale à la sécurité et à la santé au travail, améliorer la connaissance des dangers et des risques et mieux comprendre comment les prévenir et les contrôler.

Par le dialogue social, les **mandants tripartites** participent activement à toutes les étapes des processus décisionnels.

► Le **dialogue social** contribue:

- ▷ à améliorer la qualité des politiques et des stratégies de SST,
- ▷ à créer un sentiment d'appropriation et d'engagement,
- ▷ à faciliter une mise en œuvre plus rapide et plus efficace de ces politiques et stratégies.

## Sur le lieu de travail...

---

- ▶ **Respect** des réglementations relatives à la sécurité et à la santé au travail
- ▶ Intégration des **systèmes de gestion de la SST** à la structure de gestion globale de l'entreprise
- ▶ Changement de culture pour instaurer une **culture positive de SST**
  - ▷ SST considérée comme une valeur essentielle de l'entreprise, intégrée à chaque aspect de ses opérations
  - ▷ Communication et dialogue ouverts fondés sur la confiance et le respect mutuel
  - ▷ Leadership positif en matière de SST des employeurs et des hauts dirigeants
  - ▷ Formation et information de tous les travailleurs pour s'assurer qu'ils peuvent participer activement aux actions d'amélioration de la SST

## Le rôle clé du dialogue social durant la crise du COVID-19

---

Au **niveau national**, les gouvernements qui ont privilégié la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la gouvernance de la SST ont été capables d'élaborer et de mettre en œuvre collectivement des lois, politiques et interventions d'urgence.

Sur le **lieu de travail**, la participation et l'implication des travailleurs, par l'intermédiaire des comités de SST conjoints et des représentants des travailleurs pour les questions de SST, ont été essentielles pour promouvoir le respect des règles et pour concevoir et appliquer des mesures appropriées, efficaces et adaptées au lieu de travail et aux besoins des travailleurs pour éliminer les dangers ou réduire les risques au minimum.

Pourquoi est-il important d'exprimer  
les préoccupations liées à la sécurité  
et à la santé au travail?



## Qu'est-ce que le dialogue social?

---

Le dialogue social désigne toutes les formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en rapport avec la politique économique et sociale.

Le dialogue social peut:

- ▶ être informel ou institutionnalisé, et souvent les deux à la fois;
- ▶ se tenir à différents niveaux (international, national, régional, local ou sur le lieu de travail);
- ▶ impliquer les partenaires sociaux de différents secteurs économiques, d'un seul secteur, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises.

## Les différentes formes de dialogue social

---

- ▶ Processus **tripartite**, le gouvernement (ministère du travail et/ou autres ministères concernés) étant officiellement partie au dialogue.
- ▶ Processus **tripartite «plus»** (pour gérer des questions dont la portée dépasse le monde du travail), avec des acteurs représentant des préoccupations et des intérêts spécifiques de la société civile.
- ▶ **Relations bipartites** entre les travailleurs et les employeurs (ou entre les organisations de travailleurs et d'employeurs)
  - ▷ **Négociation collective**: *toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de (a) fixer les conditions de travail ou d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.*
  - ▷ **Coopération sur le lieu de travail**: partage d'information, consultation, prise de décisions concertée.

## Le dialogue social, au cœur de l'OIT

---

La structure tripartite de l'OIT permet aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements de participer à la prise de décisions sur les questions internationales du travail, en vue de promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous.

Le dialogue social est inscrit dans la **Constitution de l'OIT** et dans presque toutes les normes internationales du travail, en tant que méthode clé pour prendre des décisions durables et instaurer des relations harmonieuses sur le lieu de travail.

Plusieurs **conventions** promeuvent **spécifiquement** le dialogue social:

- ▶ Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- ▶ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – conventions fondamentales
- ▶ Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

Le dialogue social relève d'une des catégories de **principes et droits fondamentaux au travail**, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

La **Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable** (2008) et la **Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail** (2019) réaffirment la pertinence du dialogue social pour bâtir la cohésion sociale et une économie productive.

## La participation et la consultation, au cœur des normes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail

---

La **convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981** exige:

- ▶ une **politique nationale en matière de sécurité et de santé des travailleurs** (définie, mise en application et réexaminée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives) qui:
  - ▷ promeut la communication et la coopération à différents niveaux (des lieux de travail jusqu'au niveau national)
  - ▷ précise les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité et de santé des travailleurs, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées, en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités
- ▶ sur le **lieu de travail**, la prise des dispositions nécessaires pour:
  - ▷ permettre aux travailleurs et à leurs représentants de coopérer avec les employeurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail
  - ▷ fournir une information et une formation appropriées
  - ▷ habiliter les travailleurs ou leurs représentants à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et à être consultés à leur sujet

La **convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985** exige:

- ▶ la **consultation** des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail;
- ▶ la **coopération et la participation** de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

## La **convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006**

- ▶ promeut une **culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé**, fondée sur le dialogue social;
- ▶ requiert des **consultations tripartites** sur:
  - ▷ la formulation, la mise en œuvre et le réexamen périodique d'une politique nationale cohérente de sécurité et de santé au travail;
  - ▷ l'établissement, le maintien, le développement progressif et le réexamen périodique d'un système national de sécurité et de santé au travail;
  - ▷ l'élaboration, la mise en œuvre, le contrôle, l'évaluation et le réexamen périodique d'un programme national de sécurité et de santé au travail;
- ▶ précise que le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la **coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants**, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

# Au niveau national: le rôle des partenaires sociaux dans l'instauration d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé



## Participation des partenaires sociaux à la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail

---

- ▶ La création d'une solide culture de prévention en matière de sécurité et de santé nécessite la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail.
- ▶ Les partenaires tripartites peuvent avoir des intérêts et des points de vue différents. Des consultations et des discussions tripartites peuvent contribuer à améliorer la **communication** et aboutir à une meilleure compréhension des préoccupations et contraintes de ces partenaires (ouvrant la voie à des actions conjointes et concertées ainsi qu'au développement d'une **culture axée sur la collaboration** pour résoudre les problèmes de SST).
- ▶ Une solide coordination des parties prenantes est requise pour définir des buts, priorités, objectifs et cibles communs afin de renforcer le système national de SST, et entraîne une **utilisation plus efficace** des **ressources** disponibles.

## Adopter de solides politiques de SST au moyen du dialogue social

---

La convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et la convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 appellent à adopter une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

Une telle politique devrait:

- ▶ être fondée sur des **consultations et discussions tripartites** (cela lui confère sa légitimité et favorise sa mise en œuvre);
- ▶ mentionner (au minimum):
  - ▷ l'**engagement du gouvernement** en faveur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
  - ▷ les principaux principes guidant l'action nationale en matière de SST;
  - ▷ les domaines d'action sur la SST;
  - ▷ les **fonctions et responsabilités des principales parties prenantes** (autorités publiques concernées, employeurs, travailleurs et leurs organisations), en reconnaissant le caractère complémentaire de ces responsabilités.

## Mettre en œuvre des cadres réglementaires pour la SST efficaces

---

Un cadre réglementaire complet et fonctionnel devrait couvrir:

- ▶ **l'ensemble des travailleurs et des branches de l'activité économique;**
- ▶ **tous les risques de SST** auxquels les travailleurs peuvent être exposés.

Un cadre réglementaire pour la sécurité et la santé au travail efficace comprend généralement:

- ▶ une loi générale unique sur la SST (définissant les droits fondamentaux en matière de SST);
- ▶ des lois et des règlements (complétant la loi sur la SST et couvrant des secteurs ou des dangers précis);
- ▶ des recueils de directives pratiques et des normes techniques (complétant la loi en donnant des orientations plus spécifiques aux employeurs et aux travailleurs sur la manière de respecter la loi);
- ▶ des conventions collectives (résultant de négociations entre les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives).

Lors de l'élaboration de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail, l'intégration du dialogue social à divers niveaux favorise la pérennité et l'application de telles lois, même si elles sont complexes.

La pandémie de COVID-19 est corrélée à une hausse du nombre d'**accords bipartites et tripartites** pour atténuer le risque de contamination sur le lieu de travail.

▶ **83 %** des syndicats étudiés ont adopté le **dialogue social en tant que réponse** à la pandémie.

▶ **83 %** des syndicats étudiés ont engagé des **consultations tripartites**.

*Le COVID-19 et la reprise: le rôle des syndicats pour la construction d'un monde meilleur (2021)*

▶ **59 %** des 133 pays étudiés ont adopté le **dialogue tripartite en réponse** à la crise du COVID-19, et les mesures de SST étaient l'un des domaines de négociation prioritaires.

*Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: Résumé des principaux résultats (2021)*

Les syndicats participant à une enquête mondiale ont fait remarquer qu'en raison du COVID-19, une plus grande place était accordée à la **SST** dans l'**ordre du jour des négociations collectives**.

Les accords tripartites et bipartites étaient axés sur divers champs d'action:

- ▷ exigences en matière d'évaluation des risques;
- ▷ modalités de télétravail
- ▷ dispositions relatives au dépistage systématique;
- ▷ vaccination.

Durant la crise du COVID-19, le dialogue social a été essentiel pour garantir la mise en œuvre des mesures décidées.



**Autriche:** les partenaires sociaux ont négocié un accord sur le dépistage systématique sur le lieu de travail pour des secteurs particuliers confrontés à un risque accru de transmission virale.

**Afrique du Sud:** des discussions tripartites ont abouti à l'obligation, pour les employeurs, de mener une évaluation des risques sur le lieu de travail avant le retour des travailleurs et de créer un plan pour leur retour au travail.

La consultation nationale a parfois été suivie par un dialogue et des accords au **niveau régional ou sectoriel** (pour s'adapter au contexte spécifique).



**Singapour:** les partenaires tripartites se sont mis d'accord sur des mesures de gestion sûres (imposées à tous les employeurs pour leur permettre de mener leurs activités pendant la pandémie de COVID-19) et sur des exigences sectorielles supplémentaires qui concernaient un grand nombre de secteurs (comme l'aviation, les arts et la culture et le transport terrestre).

Pendant la pandémie de COVID-19, la portée du dialogue a été élargie pour inclure la **collaboration entre le secteur du travail et celui de la santé publique**.

Dans des crises de santé publique de ce type, les lieux de travail ont un rôle à jouer dans la limitation globale de la propagation communautaire, en tant qu'espaces où des personnes se rassemblent souvent à proximité immédiate les unes des autres.



**Philippines:** un dialogue tripartite national sur la collaboration entre le secteur de la santé publique et le secteur du travail pour la prévention du COVID-19 sur le lieu de travail a donné aux autorités l'occasion d'expliquer l'apport des intervenants d'urgence bénévoles, mais aussi d'informer les travailleurs susceptibles d'être infectés par le COVID-19 sur les mesures de protection sociale disponibles. Il a permis de mettre en place un système de gestion des connaissances interdisciplinaires qui exploiterait les données disponibles (données épidémiologiques, sur l'inspection du travail, la protection sociale et les meilleures pratiques internationales) pour surveiller en continu les risques sur le lieu de travail et orienter les politiques et programmes de SST.

## Promouvoir le respect de la législation

---

Les partenaires sociaux sont des acteurs clés des initiatives, programmes et activités visant à promouvoir les lois et règlements de SST pertinents sur le lieu de travail, les contrôler et les faire respecter:

- ▶ en collaborant avec l'inspection du travail et en soutenant ses activités;
- ▶ par l'intermédiaire d'autres mécanismes pour promouvoir le respect de la législation (services consultatifs, codes de conduite, prescriptions contractuelles, actions de sensibilisation, mesures d'incitation) qui ont un impact plus marqué quand ils sont élaborés conjointement par des organisations d'employeurs et de travailleurs.

## Un organe tripartite efficace pour assurer la consultation et la collaboration

---

La convention n° 187 appelle à établir un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail.

Ces organes (ou conseils/comités) ont été mis en place dans divers pays. Ils constituent un forum permettant aux représentants gouvernementaux (ministère du Travail et autres ministères et institutions concernés), aux employeurs et aux travailleurs d'échanger régulièrement sur la SST, favorisant les consultations sur des questions pertinentes et le réexamen périodique des politiques et programmes de SST.

La composition tripartite peut être élargie pour associer des représentants d'autres institutions.



**Brésil:** la Commission tripartite paritaire permanente sur la SST (CTPP) comporte dix-huit membres représentant (en nombre égal) la branche exécutive fédérale, les employeurs et les travailleurs. En outre, il est possible d'inviter jusqu'à six spécialistes ou représentants d'autres organes ou organisations internationales à participer aux réunions du CTPP ou à ses commissions thématiques (sans droit de vote).

Les **fonctions** de ces organes varient considérablement d'un pays à l'autre, d'un rôle consultatif à un rôle décisionnel pour la définition des politiques, priorités et plans d'actions nationaux, et la rédaction des lois et réglementations.



**Oman:** le Comité national de sécurité et de santé au travail est chargé a) de rédiger un plan national de SST; b) d'enquêter sur les accidents du travail graves; c) d'assurer la coordination entre le ministère de la Main-d'œuvre et d'autres ministères, le secteur privé et les autres parties concernées, afin de mettre en œuvre des programmes de SST; d) de diffuser des bonnes pratiques de SST; e) de promouvoir les recherches et études en SST; f) de promouvoir la participation des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la SST et pour la mise en œuvre réussie de programmes de SST; g) d'échanger des expériences avec les associations, comités et autres acteurs de la SST; h) de donner des conseils sur la législation en matière de SST; i) d'organiser des réunions pour débattre de questions de SST; j) de coopérer avec des organisations arabes et internationales concernées par la SST.

**i** La section 8, Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives, de la base de données LEGOSH de l'OIT donne une vue d'ensemble des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail.

Durant la pandémie de COVID-19, de nombreux organes tripartites chargés de la SST ont participé au processus décisionnel au niveau national; ils ont également pris part à la définition de mesures de confinement et de restriction, de stratégies de retour au travail et d'autres instructions ou orientations pour atténuer l'impact du COVID-19.



**Congo:** la Commission nationale consultative tripartite du travail a examiné le projet de loi sur le télétravail.

**Honduras:** la Commission nationale tripartite pour la santé des travailleurs a été réactivée en vue d'actualiser la législation et son programme national en matière de sécurité et de santé au travail, pour y intégrer des questions revêtant une importance nouvelle comme les risques et dangers psychosociaux liés au COVID-19.

**Paraguay:** le Conseil consultatif tripartite du travail a validé plusieurs protocoles-cadres de SST pour des secteurs essentiels de l'économie, conformes aux directives de l'OIT pour un retour au travail sûr et sain en temps de COVID-19.

## Autres activités pertinentes des partenaires sociaux dans le domaine de la SST

► **Conseils et assistance technique** pour amener les employeurs et les travailleurs à mieux respecter les règles de sécurité et de santé au travail et créer une culture davantage axée sur la prévention.

En plus d'informer, de former et de conseiller, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi encourager l'échange d'expériences et collaborer davantage les unes avec les autres.

► **Campagnes de sensibilisation** pour diffuser des informations essentielles et familiariser les employeurs, les travailleurs et les communautés avec leurs droits et responsabilités dans le domaine de la SST. Elles peuvent avoir un impact plus marqué lorsqu'elles sont conçues et mises en œuvre conjointement par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

► **Recherches en SST** (participation à la gouvernance d'agences, d'institutions et d'organisations spécialistes des connaissances sur la SST) pour s'assurer que les résultats des efforts de développement de ces connaissances répondent aux besoins prioritaires des lieux de travail.

► **Collecte de données et d'informations sur la SST** pour adopter des politiques, des stratégies et des normes fondées sur des éléments probants.

Durant la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux ont été très actifs, produisant des **documents d'orientation et d'autres ressources** et organisant des **campagnes de sensibilisation** sur plusieurs questions de SST comme des mesures de prévention pour atténuer la propagation du COVID-19 (y compris en promouvant la vaccination et des pratiques de télétravail efficaces) et pour gérer les risques psychosociaux, notamment la violence et le harcèlement.



**Belgique:** la coopération entre les partenaires sociaux a débouché sur la création d'un guide générique pour combattre la propagation du COVID-19 sur le lieu de travail, qui est adaptable à divers secteurs et souligne l'importance clé du dialogue social au niveau de l'entreprise.

**Afrique du Sud:** le Syndicat des travailleurs de l'habillement et du textile d'Afrique australe (SACTWU) a mené avec succès une campagne de vaccination des travailleurs (dans des cliniques de soins de santé primaires). La campagne a sensibilisé les travailleurs aux bénéfices de la vaccination, contribuant à faire basculer nombre de ceux qui se montraient initialement hésitants. Résultat, le taux de vaccination des travailleurs de ce secteur est plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale.

**Nicaragua:** le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP) a lancé une campagne (Le COVID-19 ne fait pas de discrimination, n'en faites pas non plus) qui comprenait des webinaires et des plateformes pour l'échange des meilleures pratiques entre les parties prenantes.

**Royaume-Uni:** le Réseau d'entreprises socialement responsables du Prince a créé une boîte à outils pour la santé mentale destinée aux employeurs, qui les aide à évaluer le bien-être mental de leur main-d'œuvre et à promouvoir la santé positive.

Les partenaires sociaux ont également mené **des enquêtes et des études** pour connaître l'avis des employeurs et des travailleurs sur des aspects critiques de l'organisation et de la mise en œuvre de mesures de prévention dans les entreprises.



L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'OIT ont mené ensemble une enquête mondiale auprès des organisations d'employeurs et d'entreprises pour étudier les effets du COVID-19 et les réponses apportées. L'enquête a identifié que ces organisations avaient besoin de plus d'orientations sur les politiques de télétravail et sur la façon de mettre en œuvre les exigences des gouvernements pour atténuer le risque que représente le virus sur le lieu de travail.

La Confédération syndicale internationale (CSI) a mené une enquête auprès de 148 syndicats dans 107 pays pour collecter des données sur les mesures de sécurité sur le lieu de travail et sur le vécu des travailleurs durant la pandémie. L'enquête a identifié des disparités dans l'accès à des lieux de travail sûrs et, dans le monde entier, des préoccupations concernant la fourniture d'EPI.

# Sur le lieu de travail: coopération entre employeurs et travailleurs pour une gestion efficace de la SST



## Rôles des employeurs et des travailleurs: droits et responsabilités fondamentaux en matière de SST

### Responsabilités des employeurs

- ▶ Faire en sorte que (dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable) **les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail** placés sous leur contrôle **ne présentent pas de risque pour la sécurité** et la santé
- ▶ Faire en sorte que (dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable) les **substances et les agents chimiques, physiques et biologiques** placés sous leur contrôle **ne présentent pas de risque** pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée
- ▶ Fournir (en cas de besoin) un **EPI** approprié (sans frais pour le travailleur)
- ▶ Prévoir (en cas de besoin) des mesures permettant de faire face **aux situations d'urgence et aux accidents**
- ▶ Faire en sorte que les **travailleurs et leurs représentants soient consultés, informés et formés** dans le domaine de la SST

### Droits et obligations des travailleurs

- ▶ Droit de **se retirer** d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé et d'être protégés contre des conséquences injustifiées
- ▶ Droit de recevoir **une information et une formation appropriées** dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail
- ▶ Droit d'**examiner** tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail (et d'être consultés à leur sujet)
- ▶ Obligation de **coopérer avec l'employeur** dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (se conformer aux instructions et procédures de SST; utiliser correctement les EPI; signaler une situation dangereuse à leur supérieur; etc.)

## Veiller à ce que les travailleurs et les employeurs coopèrent en matière de SST

Les **mécanismes de participation** sur le lieu de travail engendrent:

- ▶ de meilleures pratiques de gestion de la SST;
- ▶ de meilleurs résultats en matière de SST;
- ▶ des taux d'accidents et de lésions moins élevés;
- ▶ une productivité accrue.

- ▶ **64 %** d'incidents de sécurité en moins
  - ▶ **58 %** d'hospitalisations en moins
- sur les lieux de travail qui promeuvent l'**implication des travailleurs** pendant la mise en œuvre d'une culture positive de la SST

*Harter et al., The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis*

- ▶ **Plus de 300 millions** de travailleurs dans le monde estiment **ne pas pouvoir signaler des problèmes de SST** à leurs employeurs sans risquer d'être pénalisés.

*Lloyd's Register Foundation  
Enquête mondiale sur les risques 2019*

## Représentants des travailleurs pour les questions de SST

### Principales **fonctions**:

- ▶ représenter les travailleurs pour toutes les questions relatives à la SST;
- ▶ contrôler les mesures prises par les employeurs pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de SST;
- ▶ enquêter sur les problèmes de SST soulevés par des travailleurs;
- ▶ enquêter sur tout risque potentiel pour la sécurité et la santé des travailleurs découlant de leur travail;
- ▶ communiquer à la direction des observations sur des questions qui affectent la sécurité et la santé des travailleurs;
- ▶ collaborer avec l'employeur et l'aider à gérer les risques de SST;
- ▶ promouvoir et encourager la coopération des travailleurs dans le domaine de la SST;
- ▶ participer, en représentant les travailleurs, aux processus décisionnels relatifs à la SST;
- ▶ enquêter sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les quasi-accidents.

▶ La relation positive entre l'**implication des représentants des travailleurs** pour les questions de SST sur le lieu de travail et de **meilleurs résultats en matière de SST** est avérée.

## Comités conjoints de SST

Les comités conjoints de SST sont des **organes bipartites** composés d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants des employeurs, établis sur le lieu de travail et auxquels diverses fonctions sont attribuées pour **garantir la coopération** entre employeurs et travailleurs de manière à obtenir et maintenir des conditions de travail sûres et salubres et un milieu de travail sain.

Leurs fonctions, droits et prérogatives sont généralement similaires à ceux des représentants des travailleurs pour les questions de SST. Ils sont souvent amenés à réaliser un plus grand nombre de tâches statutaires et complexes que ces représentants car ils disposent de ressources humaines et de capacités plus importantes.

L'établissement de comités conjoints de SST est obligatoire dans de nombreux pays, même s'il dépend souvent de la taille de l'entreprise. Dans les pays où la législation nationale en matière de SST ne réglemente pas les comités conjoints de SST, des conventions collectives peuvent assumer cette fonction.



**Sri Lanka:** un accord conclu entre le *Joint Apparel Association Forum* (JAAF) et un groupe de syndicats définit les dispositions applicables aux comités de santé bipartites dans les usines de confection textile pour gérer les risques de SST liés au COVID-19 et améliorer la sécurité et la santé des travailleurs.

## Promouvoir les systèmes de gestion de la SST, en se fondant sur le dialogue social

---

Les systèmes de gestion de la SST sont un outil logique et utile pour l'**amélioration continue** des résultats en matière de SST dans une organisation.

Ils comprennent un ensemble d'actions et de processus qui établissent, suivent et évaluent les efforts de l'organisation pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, dans le respect de la législation nationale.

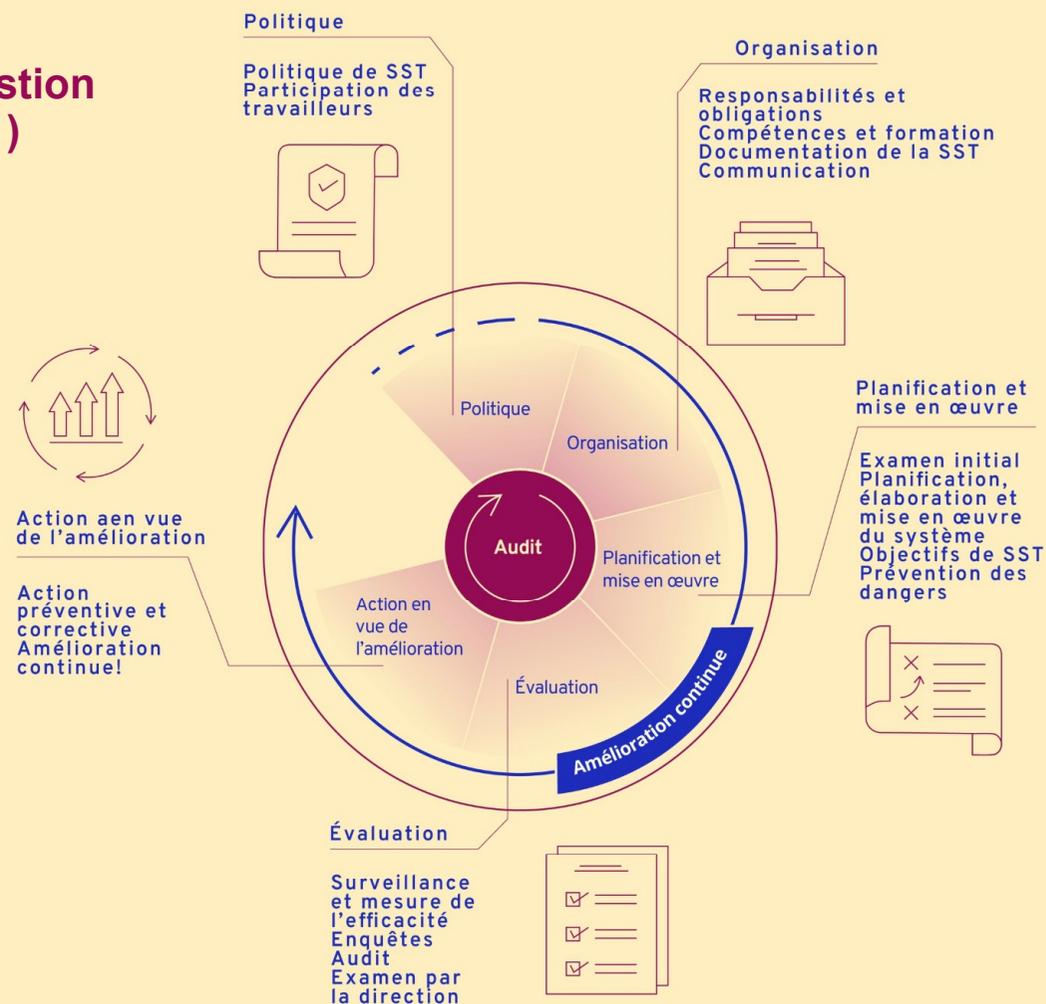
Éléments clés d'une mise en place réussie de ces systèmes:

- ▶ système de gestion de la SST **intégré** à la **gestion globale de l'entreprise**;
- ▶ **implication de la direction** et **participation active des travailleurs**, dans le cadre d'une mise en œuvre conjointe.

## Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)

- ▶ La **participation des travailleurs** est un aspect essentiel du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail, nécessaire à toutes les phases de ce système
- ▶ Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants pour les questions de sécurité et de santé soient consultés, informés et formés sur tous les aspects de la SST, notamment les mesures d'urgence, qui se rapportent à leur cadre professionnel.
- ▶ Les employeurs devraient prendre des dispositions afin que les travailleurs et leurs représentants pour les questions de sécurité et de santé disposent du temps et des ressources permettant de participer activement aux processus d'organisation, de planification et de mise en œuvre, d'évaluation et d'action en vue de l'amélioration du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.
- ▶ Les employeurs devraient veiller, le cas échéant, à l'établissement d'un comité de sécurité et de santé qui fonctionne bien et à la reconnaissance des représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Renforcer le dialogue social pour une culture de la sécurité et de la santé



## Créer une culture positive de la SST

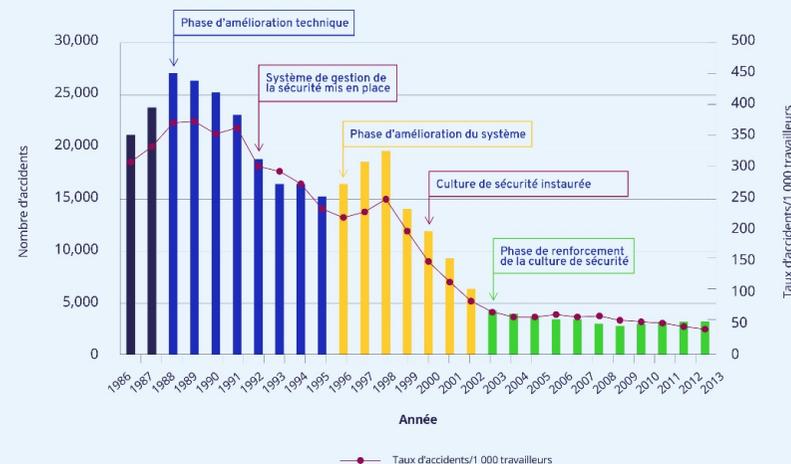
Les systèmes de gestion de la SST ne sont efficaces **que** s'ils sont associés à une **culture positive de la SST** sur le lieu de travail, où la direction et les travailleurs valorisent le droit à un milieu de travail sûr et salubre et participent activement à sa mise en place.



### Région administrative spéciale de Hong Kong, Chine

L'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles a baissé dans la région entre 1986 et 2013, suite à la mise en œuvre de diverses mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail.

La technologie et les systèmes de gestion de la SST ont beaucoup progressé pour créer un monde plus sûr mais ce sont l'introduction et le renforcement d'une culture de la sécurité sur le lieu de travail qui ont réduit le nombre d'accidents de façon marquée.



## Culture positive de la sécurité et de la santé au travail

Communication et dialogue ouverts entre les travailleurs et les employeurs, où les travailleurs se sentent à l'aise pour s'exprimer sur les incidents et sur leurs préoccupations.

Leadership et implication des employeurs et des cadres dirigeants en faveur de la SST.

### Valeurs fondamentales

1. Implication sociale
2. Justice
3. Confiance
4. Pérennité
5. Participation
6. Résilience et souplesse
7. Développement et croissance

► Influence sur les résultats de la SST et de l'entreprise.

### Étapes du développement

#### Pathologique

▽ les employeurs et les travailleurs n'ont pas de scrupules à enfreindre les règles de sécurité

#### Réactive

▽ la sécurité ne devient importante qu'après un accident

#### Calculée

▽ des systèmes sont en place pour gérer tous les dangers

#### Proactive

▽ les travailleurs évitent la survenue des problèmes pour améliorer le milieu de travail

#### Générationnelle

la SST est intégrée aux modes de travail et de pensée (culture dynamique de la SST)

## Associer les travailleurs au processus d'évaluation des risques

---

Dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les employeurs devraient mener régulièrement une évaluation des risques, consistant à:

- ▶ identifier les **dangers**;
- ▶ évaluer les **risques** associés;
- ▶ prendre des **mesures** sensées et proportionnées pour **contrôler** ces risques.

Une évaluation des risques sur le lieu de travail bien menée:

- ▶ contribue à protéger la santé et le bien-être des travailleurs;
- ▶ profite à l'entreprise à travers une meilleure organisation des pratiques de travail (augmentant potentiellement la productivité).

Les employeurs devraient s'assurer que les travailleurs et/ou leurs représentants participent pleinement au processus d'évaluation des risques car ils disposent d'informations utiles sur la façon dont le travail est réalisé, ce qui rendra l'évaluation plus complète et efficace.

Durant la pandémie de COVID-19, la **participation active des travailleurs et de leurs représentants** au processus décisionnel a contribué à l'adoption de solutions durables et appropriées pour faire face aux nouveaux dangers et risques et s'est traduite par un engagement plus fort à l'égard des décisions prises.



**Irlande:** la direction des services de santé (HSE) a produit des orientations soulignant combien il était essentiel de consulter les travailleurs à chaque étape de la mise en œuvre de mesures de lutte contre le COVID-19 sur le lieu de travail. Elle a insisté également sur la nécessité de nommer un représentant des travailleurs chargé du COVID-19 qui apporterait son concours à la mise en œuvre et à la communication des mesures de lutte contre la maladie.

Souvent, la nécessité de **télétravailler** a engendré de sérieux défis pour garantir des conditions de travail sûres et saines, auxquels les employeurs et les travailleurs n'étaient pas toujours préparés physiquement, mentalement ou en termes d'infrastructure. La coopération entre les employeurs et les télétravailleurs suppose de communiquer régulièrement sur les inquiétudes et les difficultés rencontrées.



Une société aérospatiale multinationale (*Mercury Systems*) a interrogé ses travailleurs régulièrement durant les périodes de télétravail occasionnées par le COVID-19 pour identifier leurs préoccupations et recueillir leurs observations.

Un éditeur de logiciels basé au Royaume-Uni (*Sage*) a créé un sondage en ligne anonyme pour permettre aux travailleurs de communiquer leurs observations sur les plans de sécurité et de santé au travail adoptés pour faire face à la pandémie.

L'OIT a conçu divers outils pour aider les employeurs et les travailleurs à gérer les risques de SST pendant la pandémie de COVID-19, notamment:

- ▶ *Anticiper, se préparer et répondre aux crises. Investir maintenant dans des systèmes de SST résilients (rapport pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, avril 2021);*
- ▶ *Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail: Check-list des mesures à prendre (avril 2020);*
- ▶ *Face à une pandémie: assurer la sécurité et la santé au travail (rapport de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, avril 2020);*
- ▶ *Un retour au travail sûr et sain durant la pandémie de COVID-19 – Note de synthèse (mai 2020);*
- ▶ *Dix mesures concrètes pour un retour au travail en toute sécurité (mai 2020);*
- ▶ *Gérer les risques psychosociaux liés au travail pendant la pandémie de COVID-19 (juin 2020);*
- ▶ *Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique (juillet 2020);*
- ▶ *COVID-19 et structures sanitaires: Liste d'actions à appliquer dans les structures de santé (juillet 2020);*
- ▶ *L'hygiène des mains sur le lieu de travail: une mesure essentielle de prévention et de contrôle de la sécurité et de la santé au travail contre le COVID-19 – Note de synthèse (septembre 2020);*
- ▶ *Prévention et limitation de la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises – Liste de contrôle de mesures (août 2020)*

**i** De plus, l'OIT a préparé une gamme de notes sectorielles contenant des sections axées sur les questions de SST.

# Renforcer le dialogue social pour promouvoir la sécurité et la santé au travail pendant et après les crises



- ▶ La pandémie de COVID-19 a exposé tous les acteurs du monde du travail au risque d'infection au nouveau coronavirus, ainsi qu'à des risques nouveaux et émergents liés à cette situation d'urgence et aux nouvelles pratiques de travail adoptées.
- ▶ Les ripostes des pays à la pandémie de COVID-19 ont montré l'importance de la **participation des partenaires sociaux** à la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail, qui contribue à améliorer la qualité des politiques et des stratégies et à faciliter leur mise en œuvre rapide et efficace (en renforçant l'adhésion et la participation).
- ▶ Les partenaires sociaux ont aussi joué un rôle clé afin d'assurer une **communication et une information efficaces et coordonnées** pour promouvoir le respect des réglementations, et ont contribué à l'adoption ultérieure de mesures de SST adéquates sur le lieu de travail.
- ▶ La collaboration et le dialogue avec d'**autres parties prenantes concernées** comme les partenariats avec des acteurs des services de santé publique et des services d'urgence sur des questions d'intérêt commun se sont révélés vitaux durant la pandémie de COVID-19 (campagnes de vaccination).
- ▶ Tâchons de nous souvenir de tout cela pour sortir de cette crise et affronter celles qui pourraient se profiler, en nous efforçant constamment de réduire les risques de SST et de prévenir les accidents et les maladies liés au travail.

## **Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (Conférence internationale du Travail, juin 2021)**

- ▶ Cible quatre domaines clés:
  1. Croissance économique inclusive et créatrice d'emplois pour tous
  2. Protection de tous les travailleurs
  3. Protection sociale universelle
  4. Dialogue social
- ▶ Reconnaît que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent et demande aux pays de renforcer les mesures de sécurité et de santé au travail en coopérant avec les institutions publiques, les entreprises privées, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur la fourniture d'orientations pratiques adaptées à leurs besoins; l'appui à la gestion des risques; la mise en place de mesures appropriées de contrôle et de préparation aux situations d'urgence; des mesures visant à prévenir l'apparition de nouveaux foyers épidémiques ou d'autres risques liés au travail; et la conformité aux mesures sanitaires et autres règles et règlements se rapportant au COVID-19
- ▶ Reconnaît le rôle que le dialogue social, aussi bien bipartite que tripartite, a joué dans la réponse immédiate à la pandémie de COVID-19 dans de nombreux pays et secteurs, et son importance pour favoriser l'obtention des résultats qu'il définit



**Merci**

[www.ilo.org/safeday](http://www.ilo.org/safeday)

