



Bureau
international
du Travail
Genève



Plan Sécurité, Plan Santé: Recommandations pour développer des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail



Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement
(SafeWork)

Plan Sécurité, Plan Santé:

Recommandations pour développer
des programmes nationaux de sécurité
et de santé au travail

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. 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 afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Plan Sécurité, Plan Santé: Recommandations pour développer des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail
Première édition 2013

ISBN 978-92-2-227071-2 (version en ligne)

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.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.



Ce rapport a été rédigé dans le cadre du projet de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Swedish International Development Cooperation Agency – Sida): «Linking safety and health at work to sustainable economic development: From theory and platitudes to conviction and action (2009-2012)».

Le projet promeut l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail pour l'ensemble des travailleurs par le biais du développement de produits mondiaux répondant aux besoins méthodologiques et informationnels dans ce domaine ainsi que la mobilisation des parties prenantes internationales pour la mise en place de mesures pratiques aux niveaux national, local et de l'entreprise. Les résultats du projet incluent du matériel de formation, des outils pratiques et des directives politiques pour augmenter les capacités nationales et locales en matière de sécurité et de santé au travail, et renforcer la structure et la mise en place de politiques et de programmes de sécurité et de santé au travail.

Un travail qui respecte la dignité humaine est l'essence d'un travail décent, la mission de l'OIT. Un travail décent est un travail sûr.

Juan Somavia, Directeur général du BIT (1999-2012)

Table des matières

Avant-propos	ix
Remerciements	xi
Abréviations	xiii
Introduction	1
1^{re} PARTIE:	
Processus de préparation du programme national de sécurité et de santé au travail	5
1. Embarquer tout le monde – et faire en sorte qu’ils restent	5
2. Composition d’une équipe tripartite nationale (ETN)	5
2.1. <i>Qui?</i>	6
2.2. <i>Comment?</i>	7
3. Suggestions de phases pour développer le programme national	9
3.1. <i>Phase 1. Configuration du mécanisme de développement du programme national</i>	9
3.2. <i>Phase 2. Identifier le principal axe du programme national</i>	10
3.3. <i>Phase 3. Rédiger un avant-projet du programme national</i>	11
3.4. <i>Phase 4. Surveiller, évaluer et vérifier le programme national</i>	12
2^e PARTIE:	
Recommandations pour le développement du programme national de sécurité et de santé au travail	15
1. Première étape: Développer la politique nationale de SST	16
1.1. <i>Qu’est-ce qu’une politique nationale de SST?</i>	16
1.2. <i>Éléments communs d’une politique nationale de SST</i>	17
2. Deuxième étape: Développer le profil national de SST	19
2.1. <i>Principes clés</i>	20
2.2. <i>Principaux éléments d’un profil national de SST</i>	20
3. Troisième étape: Développer le programme national de SST	36
3.1. <i>Étapes de planification élémentaires</i>	36
3.2. <i>Identification et analyse des problèmes</i>	37
3.3. <i>Génération d’options politiques – établissement de politiques de priorité</i>	39
3.4. <i>Fixation des objectifs du programme national de SST</i>	41
3.5. <i>Surveillance, évaluation et vérification – vers une amélioration continue</i>	44
3.6. <i>Expériences et idées</i>	45

Annexe I – Expériences des pays avec les programmes nationaux	47
Australie – Baisse des décès et des accidents	47
France – Quatre objectifs, 23 actions.	48
Inde – Engagement des parties prenantes	50
Indonésie – La sécurité par la synergie	52
Kenya – Un programme ancré dans la loi	53
Maurice – Le tripartisme pour la sécurité et la santé.	54
Mexique – Label qualité des entreprises	55
Mongolie – Liens de l’OIT pour un programme national	55
Nouvelle-Zélande – Favoriser l’autogestion de la SST	56
Royaume-Uni – Le changement par le conseil	58
Viet Nam – Cinq objectifs d’ici à 2010	60
Annexe II – Convention et recommandation de l’OIT sur un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail	61
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	61
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	65
Annexe III – Instruments de l’OIT sur la sécurité et la santé au travail	69
Conventions	69
Recommandations	70

Avant-propos

En 2006, l'OIT a adopté la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. L'un des objectifs était d'appeler les membres à adopter des mesures actives afin d'atteindre progressivement un environnement de travail sûr et sain par le biais d'un système et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail.

Ce guide fait partie des efforts continuellement déployés par l'OIT pour contribuer à ce processus, et définit un cadre pour le développement de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail (SST). Il propose aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs une assistance étape par étape pour développer un programme national de SST. Il vise à promouvoir une action concertée en matière de SST, basée sur l'engagement de tous les acteurs impliqués.

Le guide a été développé en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, qui a à son tour mis au point un kit de formation de l'OIT intitulé *Development of a National Programme of Occupational Safety and Health*.

Le guide vise notamment à:

- garantir une **compréhension commune**, entre les partenaires nationaux et internationaux, des processus nécessaires pour aider les pays à préparer des programmes nationaux de SST;
- suggérer une **approche pratique, étape par étape**, au développement de programmes nationaux, par le biais d'un processus concerté qui appelle et favorise la propriété nationale générale;
- émettre des **recommandations** à l'attention des pays, en particulier aux agents gouvernementaux et aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, et autres parties prenantes, de façon à ce qu'ils puissent travailler ensemble pour préparer un programme national de SST complet et équilibré; et
- fournir à l'OIT et autres agences internationales un kit d'outils pour une **approche commune capitale** à l'amélioration de la SST.

Un programme national aide un pays à développer et communiquer ses stratégies pour l'amélioration de la SST. L'objectif est de réduire les accidents, les blessures et les maladies professionnelles. Le programme constitue un point de référence pour les organisations responsables de sa mise en œuvre. Pour le public, il s'agit d'un moyen de surveiller la progression vers l'atteinte des objectifs.

Ce guide vous présente toutes les étapes nécessaires pour formuler un programme national de SST. Il se base sur l'approche du cycle politique, c'est-à-dire l'analyse de la situation et l'identification des principaux problèmes, la génération d'options politiques et la planification pour la mise en œuvre.

Le guide se divise en deux sections principales:

- La première partie propose une approche étape par étape au développement d'un programme national. Elle identifie les parties qui doivent être impliquées, et leurs rôles respectifs.

- La seconde partie porte sur le contenu du programme: le développement d'une politique nationale de SST, la composition d'un profil national de SST et les étapes subséquentes de planification stratégique, de mise en œuvre, de surveillance et de vérification du programme national de SST.

Les programmes nationaux sont spécifiques à chaque pays et nous ne sommes donc pas en mesure de dire ce que devrait inclure votre programme; cela dépendra de votre situation actuelle et des ressources disponibles.

Cependant, je pense que ce guide constituera une source d'information utile pour ceux qui seront impliqués dans la préparation des programmes nationaux de SST et qu'il permettra par conséquent d'améliorer les conditions de travail et de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Seiji Machida
Directeur
Programme sur la sécurité et la santé
au travail et sur l'environnement (SafeWork)
Bureau international du Travail

Remerciements

Nombreux sont ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce guide. Préparé sous la supervision technique de M^{me} Annie Rice, spécialiste en matière de sécurité et de santé au travail, SafeWork, il a initialement été rédigé par M^{me} Christine Yang et M^{me} Chiara Cirelli, dont le travail de stagiaire au sein du Bureau international du Travail (BIT) a été vivement apprécié.

M^{me} Cirelli a également joué un rôle essentiel en réunissant plusieurs études de cas, et nous souhaitons particulièrement remercier les intervenants suivants pour leur contribution à l'élaboration des directives: M. B. C. Prabhakar, président de l'Association des employeurs de Karnataka, Inde, M. Meshack Khisa, du Syndicat kenyan des ouvriers horticoles et agricoles, Kenya, M. Khindev Gunpath, agent de SST, ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi, Maurice, et M^{me} Leticia del Rocio, consultante juridique, Mexique.

L'une des sources d'inspiration importantes dans l'élaboration de ce guide a été le *Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes* du BIT, préparé par M. Gianni Rosas et M^{me} Giovanna Rossignotti. Nous avons apprécié l'approche pratique de ce guide et estimé qu'il pouvait s'appliquer dans ce nouveau domaine, mais dans le but de proposer un processus étape par étape pour le développement de programmes nationaux de SST qui renforcent la propriété nationale.

Le guide a été vérifié et corrigé par M. Ian Graham et M. Andrew Christian, consultants. Nous les remercions d'avoir rendu ce guide accessible et adapté à un large public.

Nos remerciements s'adressent également à M. Felix Martin-Daza du Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie, qui était chargé de développer un kit de formation sur le développement des programmes nationaux de SST. Dans ce contexte, le guide et le kit de formation se complètent et utilisent des langages harmonisés, mais ils peuvent également être utilisés seuls.

Nous remercions également M. Tsuyoshi Kawakami du Programme SafeWork de l'OIT, dont les travaux pratiques pour la promotion du développement de programmes nationaux de SST sont évidents dans le guide, ainsi que sa supervision du produit fini.

Enfin, nous tenons également à remercier M^{me} Amélie Schmitt, conseillère technique en chef du projet conjointement produit par l'OIT et l'UE, pour la coordination de ce guide et d'autres produits apparentés.

Abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CIS	Centre international d'information sur la sécurité et la santé au travail
COCONASHT	Commission consultative nationale de sécurité et d'hygiène au travail (Mexique)
COTU (K)	Confédération syndicale du Kenya
DOSHS	Direction des services de santé et de sécurité au travail (Kenya)
ESIC	Corporation des assurances nationales des employés (Inde)
ETN	équipe tripartite nationale
FKE	Fédération des employeurs kenyans
HSC	Commission de santé et de sécurité (Royaume-Uni)
HSE	Comité exécutif de santé et de sécurité (Royaume-Uni)
IPCS	Programme international sur la sécurité des substances chimiques
NOHSC	Commission nationale de la santé et de la sécurité au travail (Australie)
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	organisation non gouvernementale
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PNB	produit national brut
RDH	Rapport sur le développement humain (Nations Unies)
Sida	Agence suédoise de coopération internationale au développement
SST	sécurité et santé au travail
SWOT	forces, faiblesses, opportunités, menaces
TMN	taux de mortalité normalisé

Introduction

Le travail comporte des enjeux considérables. L'OIT estime que 2,34 millions de personnes décèdent des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Par ailleurs, 317 millions souffrent de blessures professionnelles. Ces estimations sont les mieux à même de dépeindre le problème, puisque de nombreux accidents du travail et maladies professionnelles ne sont jamais signalés dans le monde.

Cependant, la plupart de ces incidents sont évitables. Cela nécessitera un engagement de la part des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, mais ils auront tous une bonne raison d'accorder une priorité élevée à la sécurité et la santé au travail (SST). Il faut avant tout de bonnes politiques et pratiques de prévention qui réduisent les souffrances humaines et sont également porteuses de sens sur le plan économique. Environ 4 pour cent du PIB mondial est englouti par les coûts directs et indirects des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cela représente près de 1,25 billion de dollars par an¹.

Le fait que les meilleurs chiffres en matière de SST se trouvent dans les économies compétitives n'est pas une coïncidence. Actuellement, de nombreux gouvernements, employeurs et travailleurs reconnaissent qu'un niveau plus élevé de protection de la sécurité et de la santé au travail implique une meilleure productivité et des économies plus importantes dans les budgets de sécurité sociale.

Si certains pays ont déjà adopté des stratégies de SST, et en tirent déjà des bénéfices, la plupart restent confrontés à des difficultés majeures en matière de sécurité et santé au travail. Comment peuvent-ils concevoir et mettre en œuvre des stratégies efficaces? Les programmes nationaux de SST constituent une partie de la réponse.

L'OIT est depuis toujours engagée dans le développement de stratégies de SST préventives, et elle est également bien placée pour cela. Sa structure tripartite unique permet aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de se réunir dans le monde entier sur un pied d'égalité. Elle a déjà créé une structure globale pour la mise en œuvre de politiques de SST nationales, et tend à établir une réelle culture de sécurité et de santé partout dans le monde.

Le concept de promotion d'une politique nationale de SST cohérente, exprimé dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de l'OIT, a constitué une première étape vers l'évitement ou la minimisation des accidents du travail et des maladies professionnelles².

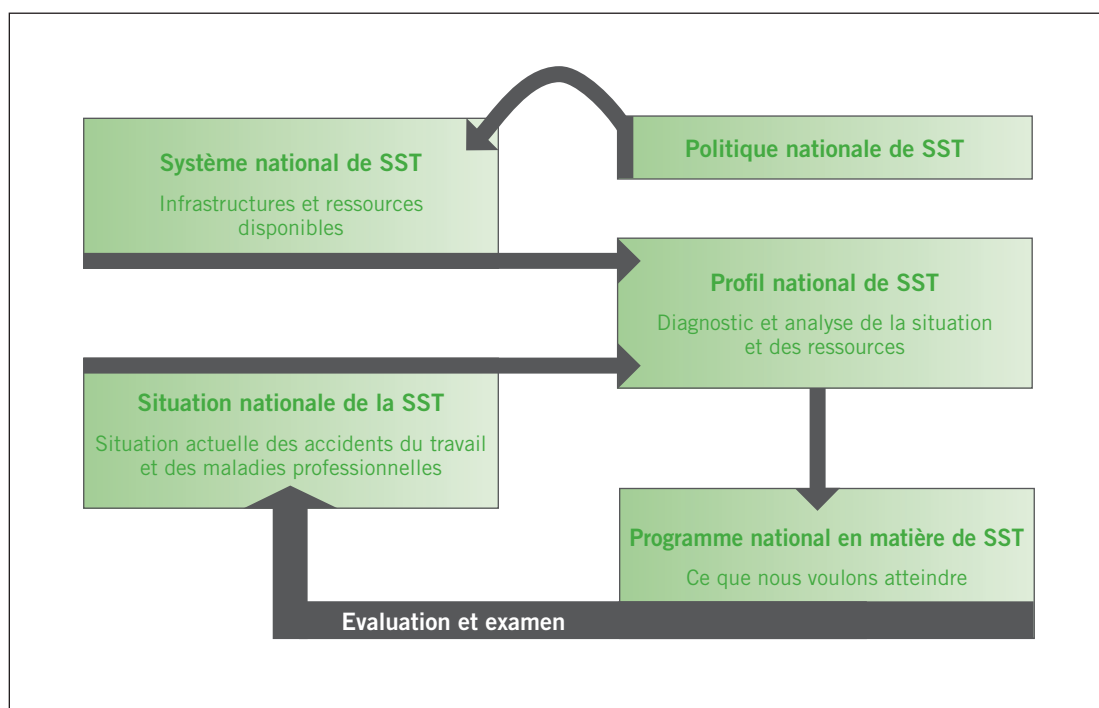
Ensuite, en 2006, une stratégie globale de SST a permis de faire un pas supplémentaire vers l'adoption de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé

¹ BIT, *La sécurité en chiffres: indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail*, Genève, 2003. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_fra.pdf.

² Voir l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Les textes des conventions de l'OIT sont disponibles en ligne dans les langues suivantes: allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et russe, sur <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

au travail, 2006, de l'OIT³. Celle-ci s'axe sur les progrès déjà accomplis par les pays et les appelle à déployer des efforts et des améliorations supplémentaires, quel que soit le stade qu'ils ont atteint.

Le développement d'un programme national en matière de SST comprend plusieurs étapes, comme illustré ci-dessous.



L'approche stratégique de l'OIT vis-à-vis de la SST comprend plusieurs concepts qu'il est important de définir et différencier:

Politique nationale de SST: Une politique nationale de SST est un plan d'action spécifique et délibéré qu'un gouvernement adopte (en consultation avec ses partenaires sociaux) pour remplir ses obligations de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. Normalement, elle prend la forme d'une déclaration écrite et inclut au moins: l'engagement du gouvernement pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles; les principaux principes directeurs d'une action nationale en matière de SST; les sphères d'action en matière de SST; et les fonctions et responsabilités des principales parties prenantes.

Système national de SST: Il s'agit de l'infrastructure qui fournit le cadre légal et institutionnel pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux en matière de SST.

Profil national de SST: Il s'agit d'un document diagnostique qui résume la situation existante en matière de SST, notamment des données nationales sur les accidents du travail et les mala-

³ Pour consulter le texte intégral de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, reportez-vous à la deuxième annexe.

dies professionnelles, les industries et professions à haut risque, et une description du système national de SST et de sa capacité actuelle.

Programme national en matière de SST: Il tient compte de l'analyse, des conclusions et des résultats du profil et fixe donc les objectifs à atteindre. Les priorités doivent être définies pour ces objectifs en fonction des buts à atteindre dans des délais prédéterminés. Les indicateurs doivent également être identifiés pour évaluer les progrès.

Evaluation et examen: Il s'agit d'identifier l'efficacité du programme en termes de réduction du nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles. En outre, cela permet de déterminer si les interventions ont les résultats souhaités ou attendus dans les délais impartis. Il appuie les décisions dans un cycle continu.

Certains des concepts précités sont utilisés et définis par les conventions de l'OIT et, bien que ce guide utilise ces définitions, certains pays peuvent formuler ou définir les concepts différemment, par exemple en appelant le programme national en matière de SST «stratégie», «plan stratégique» ou «plan d'action».

1^{re} PARTIE:

Processus de préparation du programme national de sécurité et de santé au travail

1. Embarquer tout le monde – et faire en sorte qu'ils restent

Dès le début, un gouvernement doit être pleinement engagé dans la **garantie d'une coopération active** entre les ministères concernés, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que l'ensemble des autres parties prenantes qui cherchent à promouvoir de bonnes normes en matière de SST. Après tout, ils tendent à un objectif commun pour le bien de tous: l'amélioration permanente des conditions de SST. Une vaste appropriation du programme national est indispensable pour obtenir et conserver le soutien nécessaire au changement.

Un programme national ne porte pas ses fruits immédiatement. Comme toute autre réforme, ses effets se font ressentir à moyen ou long terme. Par conséquent, un **engagement ferme au fil du temps** est essentiel. Il est important d'être honnête et clair à ce sujet dès le début. Sinon, la désillusion peut venir entacher le vaste soutien nécessaire.

Le développement d'un programme national doit se baser sur une **évaluation minutieuse et réaliste** des **contraintes** à prendre en charge d'une part, et des **ressources** disponibles d'autre part. C'est pourquoi il est important d'identifier les priorités dès le départ et de déployer les ressources nécessaires à leur atteinte.

2. Composition d'une équipe tripartite nationale (ETN)

Lors du développement d'un programme national, les acteurs à inclure dans chaque étape du processus d'élaboration doivent être identifiés. Leurs rôles et responsabilités respectifs doivent être clairement définis pour chacune des phases suivantes:

- configuration du mécanisme de développement du programme national;
- identification de son axe principal;
- rédaction du processus et des actions requises pour le programme national; et
- mise en œuvre, surveillance et vérification du programme dans son intégralité.

Vous pouvez envisager la formation d'une équipe tripartite nationale (ETN) chargée de coordonner le mécanisme de développement du programme national.

2.1. Qui?

Le gouvernement

- ▶ Quel sera l'organisme gouvernemental chargé de la coordination globale?
- ▶ Quels seront les ministères inclus? Le ministère du Travail, de la Santé, de l'Agriculture? D'autres?
- ▶ Le ministère des Finances sera-t-il responsable de l'aspect financier, et allouera-t-il des ressources au programme national?
- ▶ Quelles agences et institutions, telles que les services d'inspection du travail, les services de santé au travail et la sécurité sociale, devront être représentées?

Les travailleurs

- ▶ Quels sont les syndicats de travailleurs de votre pays? *(Le ministère du Travail de votre pays peut connaître une formule convenue de représentation des différents syndicats auprès des organismes publics. L'application d'une telle formule peut être un moyen d'éviter les complications inutiles.)*
- ▶ Combien de représentants syndicaux faut-il inclure dans l'ETN?
- ▶ Doivent-ils obligatoirement avoir des compétences en matière de SST pour participer?
- ▶ Leur participation sera-t-elle honoraire ou rémunérée?

Les employeurs

- ▶ Quelles sont les organisations d'employeurs qu'il est important d'inclure dans l'ETN? *(Ici aussi, le ministère du Travail de votre pays peut vous informer des précédents.)*
- ▶ Combien de représentants des organisations d'employeurs faut-il inclure dans l'ETN? *(Une représentation numériquement égale des employeurs et des ouvriers est la formule la plus souvent jugée satisfaisante et est moins sujette à controverse. Cependant, cette composition peut parfois varier en fonction des circonstances nationales ou de thèmes particuliers.)*
- ▶ Doivent-ils obligatoirement avoir des compétences en matière de SST pour participer?
- ▶ Leur participation sera-t-elle honoraire ou rémunérée?

Le coordinateur national

- ▶ Qui sera chargé du fonctionnement quotidien de l'ETN?
- ▶ Y a-t-il une place pour un coordinateur à plein temps dans le budget? Est-ce préférable d'engager un expert de la SST pour qu'il développe et mette en œuvre le programme national dans le cadre de ses fonctions habituelles?

Les experts

Les experts doivent-ils être désignés par le biais d'une consultation des membres de l'ETN?

Autres parties prenantes?

- ▶ Faut-il demander une coopération technique du BIT?
- ▶ Est-ce utile d'impliquer le public par le biais d'un sondage d'opinions pour connaître son avis? Le cas échéant, à quel stade du processus? Peut-être au stade d'avant-projet du programme national?
- ▶ Quels sont les efforts à fournir, le cas échéant, pour intéresser les médias au sujet du travail de l'ETN et les tenir informés de l'évolution? (*Il peut être préférable de laisser l'ETN décider de cela à un stade précoce.*)

2.2. Comment?

Recrutement et rémunération

Les membres de l'ETN doivent-ils être recrutés par l'organisme gouvernemental responsable ou par une autre institution? Doivent-ils être rémunérés? Pensez à la solution la plus pratique en termes de coûts.

Comment ces acteurs doivent-ils travailler ensemble?

- ▶ Consultation tripartite?
- ▶ Création d'un comité tripartite?
- ▶ A quelle fréquence doivent-ils se réunir?
- ▶ Quelles conditions doivent être mises en place pour que les représentants rendent des comptes et consultent leurs organisations avant de prendre des décisions? (*Gardez en mémoire que les structures des syndicats nationaux et des fédérations d'employeurs ne sont jamais complètement similaires. Un groupe de représentants peut devoir prendre des décisions immédiatement tandis qu'un autre peut devoir consulter avant de prendre des décisions.*)

Affectation des responsabilités

Une fois que vous avez décidé qui inclure dans l'ETN, vous devez attribuer des tâches claires à chaque acteur pour chaque étape du développement du programme national.

Reportez-vous aux exemples ci-dessous.

Missions, pouvoirs et membres du Conseil national kenyan pour la SST

Aux fins de l'établissement d'un programme national en matière de SST et d'un mécanisme visant à superviser son axe principal, une disposition légale dans la loi kenyane de 2007 sur la sécurité et la santé au travail établit la création d'un Conseil national pour la sécurité et la santé au travail.

En vertu de cette loi, le conseil national doit conseiller le ministre concernant:

- a) la formulation et le développement d'une structure cadre de sécurité et de santé au travail;
- b) les propositions législatives en matière de sécurité et santé au travail, y compris des manières et des moyens d'appliquer les conventions de l'OIT, et d'autres conventions et instruments internationaux ayant trait à la sécurité, la santé, à l'indemnisation et aux services de réhabilitation au travail;

- c) les moyens stratégiques de promouvoir les meilleures pratiques en matière de SST;
- d) la mise en place, le maintien et le développement d'une culture préventive en matière de sécurité et de santé;
- e) l'examen des dispositions de la loi, des règles et réglementations, des normes et des directives pratiques de l'industrie;
- f) l'analyse statistique des décès et des blessures au travail;
- g) les autres domaines qui affectent la sécurité et la santé au travail, jugés souhaitables dans l'intérêt d'améliorer la qualité de vie au travail au Kenya.

Sans se limiter aux dispositions précitées, le directeur peut aider le conseil concernant la formulation et la publication de normes, de spécifications et d'autres formes de recommandations dans le but de soutenir les employeurs, les employés et autres utilisateurs à maintenir des normes appropriées en matière de sécurité et santé au travail.

Pouvoirs du conseil

Il est indispensable que le conseil, à la demande du ministre, et parfois de sa propre initiative, enquête et émette des recommandations au ministre sur tout thème en lien avec la sécurité et la santé des personnes au travail. Le conseil peut:

- a) établir des comités afférents aux différentes industries aux fins d'assister le conseil à exécuter ses fonctions en relation avec les directives pratiques de l'industrie;
- b) établir d'autres comités qu'il juge nécessaire aux fins d'assister le conseil à exécuter ses fonctions.

Membres du conseil

Le conseil doit se composer d'un président qui sera désigné par le ministre avec publication dans la *Gazette*. Les membres du conseil seront les suivants:

- a) un représentant de chacun des ministères suivants: santé, agriculture, développement de l'élevage, industrie, développement de l'eau, autorités locales et éducation;
- b) un représentant de chacun des organismes et départements gouvernementaux suivants: Government Chemist, le Bureau des normes du Kenya, le Bureau national des statistiques du Kenya, le Commissaire aux assurances, l'Association des assureurs kenyans, les universités publiques, l'Agence nationale de gestion de l'environnement, le Conseil national pour la science et la technologie, l'Association kenyane de sécurité et santé au travail;
- c) la plupart des organisations de travailleurs et d'employeurs représentées;
- d) trois personnes ayant les qualifications et l'expérience nécessaires en matière de sécurité et de santé au travail, qui ne seront pas des fonctionnaires.

3. Suggestions de phases pour développer le programme national

3.1. Phase 1. Configuration du mécanisme de développement du programme national

Dans cette première phase:

Le gouvernement

Quel que soit l'organisme gouvernemental choisi pour le rôle de coordinateur, il aura au moins les missions suivantes:

- veiller au plein engagement des partenaires sociaux et de toutes les institutions pertinentes, à la fois dans le processus et sa mise en œuvre, sa surveillance et sa vérification;
- conseiller les partenaires sociaux et toutes les institutions pertinentes, et les inviter à participer à l'ETN;
- désigner le coordinateur national;
- mettre en place l'ETN, qui sera dirigée par le coordinateur national; et
- décider, par le biais d'une consultation, s'il est nécessaire d'inviter une agence internationale pour offrir une coopération technique pendant le développement du programme national (par exemple le BIT?).

L'expérience de Maurice: mettre en place un Conseil consultatif de sécurité et santé au travail

Maurice a mis en place un Conseil consultatif de SST, un organisme tripartite composé d'employeurs, de travailleurs et de représentants du gouvernement, en vertu de la loi de 2005 sur la sécurité et la santé au travail. Il gère les nouveaux sujets pertinents en matière de SST et conseille le ministre en conséquence.

Etude de cas préparée par Khindev Gunpath, agent de SST au ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi, Maurice.

Le coordinateur national:

- organise la première réunion de l'ETN pour expliquer les conditions de développement du programme national;
- agit comme secrétariat de l'ETN, émet les invitations, définit l'ordre du jour des réunions et organise les installations de réunion;
- prend les dispositions pratiques pour mener des sondages techniques afin de recueillir les données requises par l'ETN;
- commissionne et/ou coordonne la préparation de l'analyse de la situation (le profil national de SST).

3.2. Phase 2. Identifier le principal axe du programme national

Dans cette deuxième phase:

Le coordinateur national:

- organise la réunion de l'ETN pour rédiger la politique nationale de SST et préparer le profil national de SST;
- organise des groupes de travail thématiques lorsqu'il est nécessaire d'analyser les domaines politiques spécifiques;
- prépare un projet de calendrier pour la complétion et l'adoption subséquente, le dépôt et l'approbation de l'avant-projet de programme national par l'ETN;
- garde un contact permanent avec l'organisme gouvernemental responsable.

L'équipe tripartite nationale:

- en coordination avec les autres parties intéressées, rédige la politique nationale de SST et la présente au ministre compétent pour adoption;
- si nécessaire, établit des groupes thématiques de ses membres en fonction de l'expertise spécifique à réaliser une analyse SWOT (définie ci-dessous) des données et sujets inclus dans le profil de SST;
- rédige et/ou approuve la version définitive du profil de SST, et le présente au ministre compétent pour adoption.

Analyse SWOT

SWOT est l'acronyme de **S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities and **T**hreats (forces, faiblesses, opportunités, menaces). Une analyse SWOT est en essence une version à quatre composantes de la liste bilatérale des «pour et contre». Il y a plusieurs moyens de représenter une analyse SWOT sur le plan graphique. Voici une matrice qui pourrait s'appliquer aux groupes thématiques d'une équipe tripartite nationale:

	POSITIF/UTILE dans l'atteinte de l'objectif	NÉGATIF/NÉFASTE dans l'atteinte de l'objectif
Origine INTERNE <i>Facteurs organisationnels qui affecteront le programme national par rapport au sujet spécifique à l'étude</i>	Forces Aspects qui sont bien actuellement; les garder, les capitaliser, les utiliser comme levier	Faiblesses Aspects qui ne sont pas bien actuellement; à résoudre, à changer ou à arrêter
Origine EXTERNE <i>Facteurs environnementaux qui affecteront le programme national par rapport au sujet spécifique à l'étude</i>	Opportunités Aspects qui sont bien pour l'avenir; leur accorder la priorité, les saisir, les capitaliser, et les optimiser	Menaces Aspects qui ne sont pas bien pour l'avenir; mettre des actions en œuvre pour les gérer ou les contrer

Déroulement d'une analyse SWOT

Étape 1 – Collecte d'informations – Ici et maintenant. Dressez la liste de toutes les forces actuelles, puis celle des faiblesses actuelles. Soyez réaliste, mais évitez toute modestie!

Vous pouvez mener des entretiens individuels bilatéraux. Ou réfléchir en groupe. Il est généralement préférable d'avoir recours aux deux méthodes.

Tout d'abord, vous préparez les questions portant sur l'aspect spécifique que vous analysez. Lors de la réalisation d'une analyse SWOT, menez des recherches grâce à un questionnement et un approfondissement intelligents.

Étape 2 – Scénario éventuel – Dressez la liste de toutes les opportunités qui existent à l'avenir – les opportunités sont les forces futures potentielles –, puis celle des menaces à l'avenir – les menaces sont les faiblesses futures potentielles.

Étape 3 – Plan d'action – Passez en revue votre matrice SWOT dans le but de créer un plan d'action pour prendre en charge chacun des quatre domaines: forces, faiblesses, opportunités et menaces.

En résumé:

- Les **forces** doivent être conservées, capitalisées ou utilisées comme levier.
- Les **faiblesses** doivent être résolues, changées ou supprimées.
- Les **opportunités** doivent se voir accorder une priorité, être capitalisées et optimisées.
- Les **menaces** doivent être contrées ou minimisées et gérées.

Source: Adaptation du site RapidBi (<http://rapidbi.com/created/SWOTanalysis.html>), qui fournit des astuces utiles sur l'analyse SWOT, ainsi qu'une série de modèles.

3.3. Phase 3. Rédiger un avant-projet du programme national

Dans cette troisième phase:

Le coordinateur national:

- est le secrétaire permanent de l'ETN tout au long de l'élaboration du programme national;
- diffuse l'avant-projet de programme auprès des institutions gouvernementales et partenaires sociaux, en accord avec l'ETN et l'organisme gouvernemental responsable, et rassemble les commentaires; et
- envoie la version définitive du programme national à l'organisme gouvernemental responsable.

L'équipe tripartite nationale:

- identifie les zones de priorité pour l'action, selon les résultats du profil national de SST;
- rédige la première version du programme national;

- consolide l'avant-projet en fonction des informations fournies par les partenaires via le coordinateur national;
- identifie les étapes suivantes du programme national;
- réalise une analyse de rentabilité afin de souligner que la mise en œuvre de ce nouveau programme entraînera des économies et des résultats à long terme en matière d'amélioration de la performance de la SST (l'avant-projet devra être approuvé par le ministère des Finances);
- décide d'impliquer des citoyens, par le biais d'un référendum public, dans l'approbation et l'adoption de l'avant-projet du programme national; et
- une fois l'avant-projet approuvé, propose une conférence tripartite nationale pour adopter le programme national en collaboration avec les principales figures politiques (par exemple, Premier ministre ou ministre du Travail).

L'exemple ci-dessous montre la manière dont cette étape s'est déroulée au Kenya.

Le choix du Kenya pour le développement d'un programme national: réunions consultatives tripartites

Le ministère du Travail et du Développement des ressources humaines, dont la Direction des services de santé et de sécurité au travail fait partie (gouvernement), la Fédération des employeurs kenyans (employeurs) et la Confédération syndicale du Kenya (travailleurs) ont participé au développement du programme national en tenant des réunions consultatives tripartites pour produire un avant-projet de législation. Celle-ci a ensuite été déposée au Parlement et incluse dans la Constitution kenyane.

Dans ces réunions consultatives tripartites, chaque partie était représentée par des comités incluant des spécialistes du droit et de la SST.

Etude de cas préparée par Meshack Khisa, Syndicat kenyan des ouvriers horticoles et agricoles.

3.4. Phase 4. Surveiller, évaluer et vérifier le programme national

Dans cette quatrième phase:

Le coordinateur national:

- réunit l'ETN pour un premier audit du programme national après sa mise en œuvre, afin de vérifier que les résultats sont susceptibles d'atteindre les objectifs fixés par le programme; et
- coordonne le travail de l'ETN pour mettre en place des mécanismes de surveillance approfondie et continue du programme national.

L'équipe tripartite nationale:

- évalue les résultats de la première période de mise en œuvre du programme national; et
- redéfinit les priorités du programme national en conséquence, si elle juge cela nécessaire.

L'exemple ci-dessous montre la manière dont cette étape s'est déroulée en Asie.

Développement et mise en œuvre des programmes nationaux en matière de SST en Asie

Étapes courantes du développement de programmes

Les pays d'Asie ont suivi des étapes pratiques courantes pour développer les programmes nationaux en matière de SST qui reflètent les opinions des représentants des travailleurs et des employeurs, ainsi que celles des agences gouvernementales responsables de la SST.

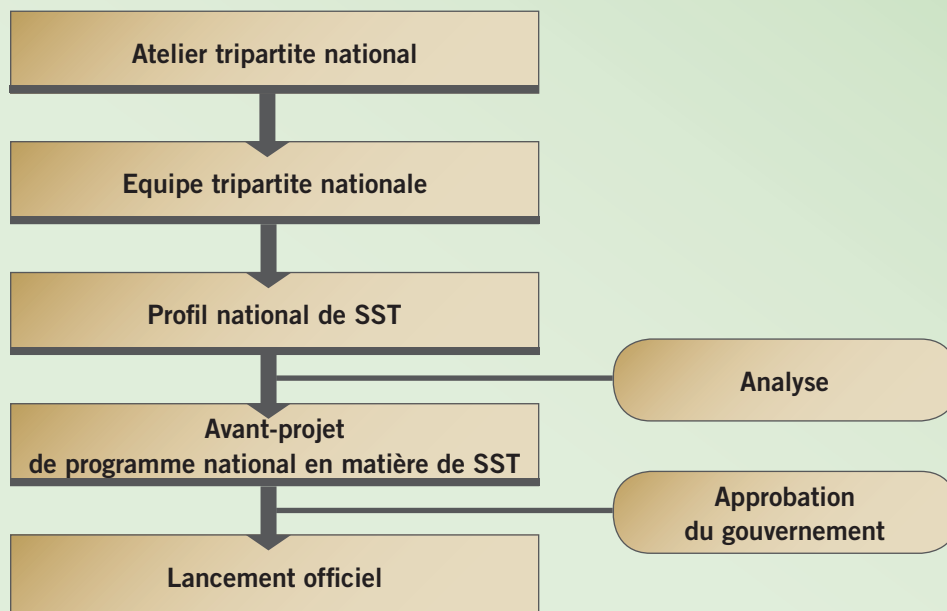
La première étape consistait à organiser des ateliers tripartites nationaux sur la SST afin de recueillir les diverses opinions sur la situation nationale en matière de SST et de discuter des actions nationales prioritaires.

La deuxième étape consistait à mettre en place des forces de travail tripartites et interministérielles pour préparer le programme national en matière de SST. Les membres de la force de travail se sont réunis et ont examiné les informations disponibles sur la SST provenant de différentes sources. Les résultats de l'examen ont été publiés sous forme de profil national de SST.

Dans la troisième étape, les forces de travail ont analysé les profils nationaux en matière de SST, identifié les actions nationales prioritaires en matière de SST et rédigé un avant-projet des programmes nationaux en matière de SST. Les avant-projets de programme ont été transmis aux ministères concernés et aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour commentaire avant leur finalisation. Des fonctionnaires de haut grade ont approuvé et officiellement lancé les programmes nationaux en matière de SST.

Au **Viet Nam**, le programme national en matière de SST a été approuvé par le Premier ministre, et la SST s'est vu accorder une priorité élevée sur l'agenda national. Les exercices visant à concevoir les programmes nationaux en matière de SST ont ouvert la voie à des opportunités pratiques pour que les différents ministères et les organisations de travailleurs et d'employeurs travaillent ensemble. Ils ont examiné conjointement la situation nationale en matière de SST et activement échangé des informations et des opinions sur la SST de différentes perspectives.

En **Indonésie**, les représentants du Conseil national de SST et les ministères du Travail, de la Santé, de l'Énergie et des Ressources minérales, et de l'Agriculture, en consultation avec les représentants de travailleurs et d'employeurs, ont discuté conjointement et rédigé un avant-projet du programme national en matière de SST. L'équipe de la force de travail composée de différents ministères et agences a confirmé la poursuite de la collaboration pour la mise en œuvre du programme pour atteindre les objectifs nationaux en matière de SST.



Etude de cas préparée par Tsuyoshi Kawakami, bureau sous-régional de l'OIT pour l'Asie de l'Est, extrait de «Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety: 2007».

2^e PARTIE:

Recommandations pour le développement du programme national de sécurité et de santé au travail

Une fois que les acteurs participant à la préparation du programme national ont été identifiés, et que leurs responsabilités respectives ont été définies, certains principes élémentaires doivent être respectés lors de l'élaboration du programme. Comme indiqué précédemment, les étapes de planification et de développement d'un programme national incluent:

- la rédaction et l'adoption d'une politique nationale de SST;
- le contrôle du profil national de SST; et
- le passage à une planification efficace et complète du programme.

N'oubliez pas que pour qu'un programme national soit efficace, vous devez:

- le préparer à l'échelle nationale et impliquer l'ensemble des ministères et agences concernés;
- le planifier correctement en tenant compte de la situation actuelle (vérifier que le profil national est exact) – cela permet d'identifier les forces et les faiblesses de la situation actuelle, et contribue à la définition de priorités pour les actions;
- être réaliste – lorsque vous définissez les objectifs, gardez toujours à l'esprit que l'objectif est d'améliorer l'efficacité de vos ressources existantes avant d'allouer des ressources supplémentaires; il est toujours bien de renforcer l'engagement du gouvernement dans le programme en allouant des ressources supplémentaires (par exemple, fonds, personnel) à un projet, mais réfléchissez d'abord à des solutions peu coûteuses et à l'utilisation de vos ressources limitées de la manière la plus cohérente et efficace possible;
- mettre l'accent sur les zones de priorité identifiées – elles doivent faire l'objet d'interventions personnalisées;
- améliorer la recherche et les méthodes de collecte des informations disponibles dans votre pays pour vous procurer des données fiables sur lesquelles travailler.

Votre processus décisionnel doit être appuyé par une analyse structurée et claire des informations recueillies. Comme mentionné précédemment, nous vous recommandons de réaliser une analyse SWOT pour résumer les principaux facteurs identifiés dans l'analyse de chaque élément. L'efficacité de ce type d'analyse a été largement reconnue, mais sa validité est étroitement liée à l'exhaustivité des données rassemblées.

L'objet de l'évaluation, à savoir la situation en matière de SST dans votre pays, est un vaste sujet. Chaque élément doit faire l'objet d'une étude approfondie pour veiller à attribuer le bon poids aux nombreux aspects du système et identifier les liens et les synergies entre ses divers éléments.

L'analyse SWOT offre:

- des stratégies basées sur l'analyse;
- une meilleure efficacité en tenant compte de la relation entre les besoins et l'orientation de la stratégie; et
- une grande flexibilité dans le processus d'élaboration des politiques.

Les facteurs clés pertinents identifiés doivent être présentés de façon claire et systématique en appliquant une matrice, comme dans l'exemple ci-dessous. Cela doit être effectué pour chaque élément spécifique du profil national de SST. Les quatre sections présentées dans le tableau contiennent les domaines d'intervention critiques, et guideront le développement du programme.

Analyse SWOT du cadre législatif au Kosovo

<p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ lois automatiquement harmonisées avec les Directives de l'UE et les conventions de l'OIT; ■ présence internationale accrue qui contribue à l'initiation et la surveillance de la législation; ■ une occasion en or de tout concevoir de A à Z. 	<p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ faible capacité de mise en œuvre des lois existantes; ■ manque de régimes de sécurité sociale; ■ absence de politique/stratégie nationale en matière de SST; ■ obstacles à l'inspection du travail; ■ allocation budgétaire limitée à l'inspection du travail (moins de 1 pour cent du budget du ministère).
<p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ préparation de la nouvelle Constitution du Kosovo; ■ la mission européenne au Kosovo offre une parfaite occasion d'harmoniser les lois avec les Directives de l'UE. 	<p>Menaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ chevauchement entre différentes lois relatives à la SST.

Source: Profil national de SST du Kosovo, 2007.

Passons à présent au développement d'une politique nationale de SST.

1. Première étape: Développer la politique nationale de SST

1.1. Qu'est-ce qu'une politique nationale de SST?

Une politique est couramment définie comme un plan d'action spécifique et délibéré adopté par une organisation pour exécuter sa mission.

Une politique nationale de SST doit donc démontrer la manière dont le gouvernement d'un pays propose d'exécuter sa stratégie à long terme pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et contrôler les dangers sur le lieu de travail. La politique doit documenter l'engagement de l'organisation (gouvernement) pour cela, en s'axant sur les principes, objectifs et responsabilités élémentaires des principales parties prenantes (gouvernement, employeurs et travailleurs).

Le développement et la mise en œuvre d'une politique nationale de SST sont la responsabilité du gouvernement en **collaboration** avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que d'autres parties concernées. Le but est de produire un document écrit qui fasse clairement état des objectifs du gouvernement et qui fournisse des informations sur la façon de les atteindre, notamment la délégation des responsabilités pour y parvenir et les délais proposés. La politique doit également stipuler quand elle sera révisée.

La politique documentée offre une direction claire pour la mission du gouvernement en matière de SST. Elle fournit ouvertement le détail des actions proposées pour lesquelles les personnes et organisations déléguées peuvent être tenues pour responsables.

1.2. Éléments communs d'une politique nationale de SST

Les politiques nationales sont bien entendu variables, selon plusieurs facteurs, notamment les structures et les ressources organisationnelles. Ces facteurs influenceront également les priorités politiques. Néanmoins, quelles que soient les ressources disponibles, il y a aura généralement des éléments communs aux politiques nationales:

- l'engagement des pouvoirs publics;
- les objectifs de la politique;
- les principes directeurs de l'action de SST;
- les principales sphères de l'action de SST;
- les travailleurs concernés par la politique;
- les types d'action et d'infrastructure; et
- l'attribution des fonctions et responsabilités des principales parties prenantes.

Examinons-les un par un.

Engagement des pouvoirs publics

Une déclaration explicite de la responsabilité des autorités gouvernementales en matière de SST constitue généralement la base par rapport aux éléments restants de la politique. Pour souligner son engagement, un ministre a pour habitude de signer la déclaration politique. Par exemple:

«Le gouvernement s'engage à réguler l'ensemble des activités économiques pour la gestion des risques pour la sécurité et la santé au travail, et à adopter des mesures visant à garantir des conditions de travail sûres et saines pour chaque travailleur et travailleuse de la nation.» *Inde*

Objectifs de la politique

Les objectifs de la politique sont de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, contrôler les dangers sur le lieu de travail et développer un environnement et des conditions de travail qui préservent l'état de santé des travailleurs.

«La politique nationale de sécurité et santé au travail vise à promouvoir la santé et améliorer la qualité de vie des travailleurs, ainsi que prévenir les accidents et maladies survenant dans le cadre de l'exécution de tâches professionnelles, ou par la suite, par le biais de l'élimination ou de la réduction des risques dans l'environnement de travail.» *Brésil*

Principes directeurs de l'action

Il y a un consensus international croissant concernant les principes élémentaires qui doivent guider la politique nationale de SST. Ceux-ci incluent de:

- développer une culture de sécurité et de santé préventive au niveau national;
- être proactif plutôt que réactif;
- évaluer les risques et les dangers professionnels, et les contrôler à la source plutôt que gérer leurs effets; et
- promouvoir une consultation active entre toutes les parties intéressées.

«Le point de départ de la politique sur les conditions de travail est de prévenir les risques inhérents en premier lieu, de préférence en s'attaquant à la vraie source du problème. Si le risque ne peut être éliminé à la source, et uniquement dans ce cas, l'employeur peut envisager d'autres solutions préventives, comme fournir à l'ensemble du personnel des dispositifs de protection individuelle et les rendre obligatoires.» *Pays-Bas*

Principales sphères de l'action

Il est nécessaire d'examiner la situation actuelle en matière de SST et d'évaluer les informations obtenues. L'examen doit inclure un vaste éventail de thèmes de SST, notamment, par exemple, législation, inspection, conditions de travail, normes professionnelles de services professionnels, compétences de force de travail et aussi procédures de signalement des accidents et des maladies. Cet examen vise à identifier le profil national de SST, que nous verrons plus tard.

Travailleurs concernés par la politique

La politique nationale de SST doit tenir compte des thèmes de SST pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut (employé ou travailleur indépendant), leur secteur d'activité (par exemple, construction, santé) ou la taille de l'entreprise. Elle doit également tenir compte de l'économie parallèle ainsi que des travailleurs immigrés et jeunes.

«Les principes et la déclaration de cette politique s'appliquent à l'ensemble des lieux de travail de ce pays et des personnes qui y travaillent.» *Salvador*

Types d'action et d'infrastructure

Il est de la responsabilité du gouvernement d'établir des infrastructures appropriées pour la SST. La politique doit définir les différents types d'action et infrastructure à développer et mettre en place (par exemple, régulation, inspection, promotion, assistance et formation).

«Le développement d'une structure institutionnelle appropriée pour un système de SST national intégré, incluant une autorité d'élaboration de politiques et de fixation de normes en matière de SST, des inspections (y compris des inspections dans les secteurs dangereux et contraignants sur le plan technologique) et des institutions de recherche et de formation spécialisées.» *Afrique du Sud*

Attribution des fonctions et responsabilités des principales parties prenantes

Les fonctions et responsabilités de toutes les parties impliquées, en particulier les autorités publiques, doivent être clairement définies, comme désigner le ministère responsable de la SST, préciser la fréquence à laquelle la politique sera revue, et détailler qui et quelles organisations seront impliqués dans la préparation des programmes nationaux. Les mécanismes de coordination et de consultation avec toutes les parties concernées doivent également être définis. Si le principal fardeau des dispositions de SST repose sur l'employeur, les devoirs des autres responsables, tels que les forces de l'ordre, les travailleurs, les concepteurs et les fabricants, doivent également être spécifiés.

«Les gouvernements sont responsables de la régulation et de l'application de la sécurité et la santé au travail. Les employeurs doivent fournir des lieux de travail sûrs et sains, les employés doivent travailler de la manière la plus sûre possible, et les fournisseurs, les concepteurs et les fabricants doivent fournir des produits sûrs et des informations exactes sur l'utilisation sûre des matériels et équipements.» *Australie*

Une fois la politique préparée, l'étape suivante du programme consiste à assurer le système national actuel de SST concernant les infrastructures et les ressources, ainsi que la situation nationale concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'analyse de ces domaines vous permettra de produire le profil national de SST, qui contribuera ensuite au développement du programme national en matière de SST.

2. Deuxième étape: Développer le profil national de SST

La préparation d'un profil national de SST précis est une étape indispensable du développement d'un programme national réaliste et efficace en matière de SST. Le profil permet une revue systématique et une évaluation de l'ensemble des instruments et ressources de SST disponibles dans le pays concerné.

Il doit inclure des éléments clés tels que le cadre législatif et organisationnel en matière de SST, les services et mécanismes d'application de SST, les mécanismes de coordination (aux niveaux de l'entreprise et du pays), le rôle des partenaires sociaux dans la SST, les activités régulières et en cours dans le domaine de la SST et l'évaluation des résultats en matière de SST.

2.1. Principes clés

Le profil national de SST doit:

- être préparé à l'échelle nationale, avec la contribution des organismes publics responsables et de tous les autres organismes compétents en matière de SST, notamment les organisations d'employeurs et les syndicats;
- intégrer des données descriptives et statistiques sur tout sujet afférent à la gestion de la SST aux niveaux national, local et de l'entreprise, dont les cadres juridiques, institutionnels et culturels, les autorités législatives, les mécanismes de surveillance gouvernementaux et publics, la répartition de la force de travail, les ressources humaines et financières disponibles pour la SST et les initiatives de SST à l'échelle de l'entreprise;
- fournir à l'ensemble des parties concernées des informations sur les activités actuelles à l'échelle nationale (par exemple, mise en œuvre de traités internationaux, projets d'assistance actuels et prévus);
- aider à identifier les écarts ou les lacunes dans les mesures économiques, juridiques, sociales, administratives et techniques de SST actuelles;
- contribuer à améliorer la coordination entre les partenaires sociaux et les autres personnes intéressées par un système de SST efficace.

Le processus de préparation d'un profil national de SST peut marquer le début d'une nouvelle coopération et de liens plus forts entre les parties prenantes, une meilleure compréhension des problèmes potentiels et une analyse critique de l'action actuelle en matière de SST pour identifier les éventuelles améliorations à apporter.

2.2. Principaux éléments d'un profil national de SST

La recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006⁴, fournit des directives sur les informations de base que doit inclure le profil national. Ces directives ne sont pas exhaustives, et vous pouvez ajouter d'autres informations.

Il n'existe pas de format standard pour le profil de SST. Cependant, il doit inclure les informations de base désignées dans la recommandation n° 197 détaillée ci-dessous.

A. Cadre réglementaire national: lois et réglementations

Indiquez toute disposition afférente à la SST établie dans la **Constitution** de votre pays. S'il n'y en a pas, cela doit être précisé.

Indiquez les principales dispositions afférentes à la SST dans les **lois et réglementations** de votre pays, qu'il s'agisse de lois spécifiques ou de dispositions du Code du travail. S'il n'y en a pas, cela doit être précisé. Les lois sur les risques liés au travail, l'indemnisation des travailleurs en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les soins de santé pour la population active et la sécurité sur le lieu de travail doivent être incluses ici, même si leurs titres ou leurs textes ne comprennent pas la phrase «sécurité et santé au travail». Décrivez toute disposi-

⁴ Pour consulter le texte intégral de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, reportez-vous à la deuxième annexe.

tion afférente à la SST généralement incluse dans les conventions collectives de votre pays. Si les dispositions de la **convention collective** ont une force juridique ou réglementaire dans votre pays, notez-le et indiquez la manière dont cette force est acquise. (Par exemple, la convention collective doit-elle être enregistrée et/ou ratifiée par le tribunal du travail?)

La liste suivante peut vous aider à identifier les lois, réglementations et/ou conventions collectives qui s'appliquent au profil de SST dans votre pays. Cochez (✓) les cases qui s'appliquent.

Y a-t-il une législation nationale – lois, décrets, réglementations – ou des dispositions ayant force d'obligation dans les conventions collectives concernant les points suivants:	Oui	Non	Sont-ils appliqués?
Identification et détermination des dangers professionnels?			
Interdiction, limitation ou autres moyens de réduire l'exposition?			
Estimation des risques?			
Interdiction ou limitation de l'utilisation de processus, machines, substances, etc. dangereux?			
Spécification de limites d'exposition professionnelle?			
Surveillance et contrôle de l'environnement de travail?			
Notification des travaux dangereux, et demandes d'autorisation et de licence associées?			
Classification et étiquetage des substances dangereuses?			
Fourniture de fiches signalétiques?			
Fourniture d'équipement de protection individuelle?			
Méthodes sûres de manipulation et d'élimination des déchets dangereux?			
Organisations du temps de travail?			
Adaptation des installations, machines, équipements et processus de travail aux aptitudes des travailleurs (facteurs ergonomiques)?			
Conception, construction, mise en place et maintenance des lieux et installations de travail?			
Fourniture d'installations de repos adéquates?			

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

Etablissez une liste des lois ou réglementations en matière de santé, d'agriculture, d'environnement, d'industrie, de transports, de construction, etc. qui ont du poids sur la SST.

Etablissez une liste des conventions de l'OIT relatives à la SST ratifiées par votre pays. Déterminez si le pays les a transposées dans la législation nationale ou les utilise comme guide.

Pour cela, vous pouvez compléter le tableau suivant (cochez (✓) les cases correspondantes):

Convention	Ratifiée	Dispositions intégrées dans la législation nationale	Dispositions utilisées comme guide	Intention de ratifier dans un avenir proche
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947				
Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947				
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960				

Convention	Ratifiée	Dispositions intégrées dans la législation nationale	Dispositions utilisées comme guide	Intention de ratifier dans un avenir proche
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964				
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969				
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974				
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977				
Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979				
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981				
Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981				
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985				
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986				
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988				
Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990				
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993				
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995				
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001				
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006				

(Cette liste n'inclut que les conventions à jour.)

Fournissez des informations sur l'utilisation des recommandations de l'OIT en matière de SST par les autorités nationales compétentes, les employeurs et les syndicats. Pour cela, vous pouvez compléter le tableau suivant (cochez (✓) les cases correspondantes):

Recommandation	Utilisée par les autorités	Utilisée par les employeurs	Utilisée par les syndicats
Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947			
Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947			
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953			

Recommandation	Utilisée par les autorités	Utilisée par les employeurs	Utilisée par les syndicats
Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956			
Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960			
Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964			
Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969			
Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974			
Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977			
Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981			
Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985			
Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986			
Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988			
Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990			
Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993			
Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995			
Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001			
Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002			
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006			

(Cette liste n'inclut que les recommandations à jour.)

B. Cadre réglementaire national: normes techniques, directives et systèmes de gestion de la SST

Fournissez des informations sur la mise en œuvre des **systèmes de gestion de la SST** à l'échelle de l'entreprise, et toute action réglementaire ou promotionnelle menée au niveau national pour appliquer ces systèmes, y compris les incitations. Indiquez si les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) de l'OIT sont ou ont été utilisés comme base d'action dans ce domaine. Indiquez si une certification des systèmes de gestion de la SST a été introduite. Le cas échéant, notez les détails et décrivez de quelle manière elle s'intègre dans le cadre du système général d'évaluation de la conformité aux mesures de sécurité.

Fournissez des informations sur les **normes techniques** utilisées ou appliquées, que ce soit dans les réglementations existantes ou sur une base volontaire. Indiquez le type et la source de chaque norme (par exemple, institution nationale spécialisée, industrie). Fournissez des exemples et expliquez leur lien avec les systèmes de réglementation, le cas échéant.

Fournissez des informations sur l'utilisation des **directives pratiques et principes directeurs de l'OIT** par les autorités nationales compétentes, les employeurs et les syndicats. Pour cela, vous pouvez compléter le tableau suivant (cochez (✓) les cases correspondantes):

Directives pratiques et principes directeurs de l'OIT	Utilisés par les autorités nationales	Utilisés par les employeurs	Utilisés par les syndicats
Exposition professionnelle à des substances nocives en suspension dans l'air, 1980			
Sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 1984			
La sécurité et l'hygiène dans les mines de charbon, 1986			
Radioprotection des travailleurs (rayonnements ionisants), 1987			
Sécurité, santé et conditions de travail dans les transferts de technologie aux pays en développement, 1988			
Sécurité et santé dans les mines à ciel ouvert, 1991			
Prévention des accidents industriels majeurs, 1991			
Sécurité et santé dans la construction, 1992			
Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs, 1992			
Sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1993			
Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 1996			
Prise en charge des questions d'alcoolisme et de toxicomanie sur le lieu de travail, 1996			
Protection des données personnelles des travailleurs, 1997			
Sécurité et santé dans les travaux forestiers, 1998			
Sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier), 2001			
Facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001			
VIH/sida et monde du travail, 2001			

Directives pratiques et principes directeurs de l'OIT	Utilisés par les autorités nationales	Utilisés par les employeurs	Utilisés par les syndicats
Sécurité et santé dans les industries de métaux non ferreux, 2003			
Sécurité et santé dans les ports, 2003			
Sécurité et santé dans l'industrie du fer et de l'acier, 2005			
Sécurité et santé dans les mines de charbon souterraines, 2006			
Sécurité et santé dans l'agriculture, 2011			
Sécurité et santé dans l'utilisation des machines, 2012			

C. Autorités nationales compétentes

Nommez la ou les autorités ainsi que le ou les organismes responsables de la sécurité et la santé au travail dans votre pays. Si possible, fournissez également des données de ressources humaines et économiques (par exemple, effectif du personnel, niveaux budgétaires) pour chaque système, agence, autorité compétente ou organisme.

D. Mécanismes de garantie de la conformité

Décrivez tous les types de mécanismes et systèmes de contrôle public visant à garantir la conformité avec l'ensemble des lois et réglementations nationales en matière de SST. S'il s'agit de toute évidence d'identifier les inspections de la SST et du travail, il peut y avoir d'autres organismes de surveillance et de contrôle. Le cas échéant, identifiez ce ou ces organismes et la sphère d'activité contrôlée (santé, substances chimiques, transports, construction, mines, équipements techniques, etc.).

Enumérez et décrivez toute inspection ou système d'inspection qui joue un rôle significatif dans l'application des lois et réglementations en matière de SST (comme l'inspection du travail, l'inspection industrielle ou la médecine du travail). Indiquez qui est responsable de l'inspection du travail, par exemple, le ministère du Travail ou d'autres ministères.

- Comment le travail d'inspection s'organise-t-il, et où se trouvent les bureaux? (*Dessinez un organigramme pour vous aider à décrire la structure et la distribution géographique des services d'inspection du travail.*)
- Quels thèmes et secteurs l'inspection couvre-t-elle?
- Comment les rôles et les responsabilités sont-ils répartis?
- Quelles sont les qualifications nécessaires pour être inspecteur?
- Comment les inspecteurs sont-ils formés?
- Quels services l'inspection du travail offre-t-elle (par exemple, informations et conseils aux employeurs et aux employés, formation, persuasion)?

- Quels sont les types d'inspection réalisés (réactive/proactive)?
- Quels sont les résultats à ce jour?
- Identifiez les problèmes les plus graves au niveau de l'inspection: manquez-vous de ressources?
- Les pénalités pour violation des lois ou des réglementations suffisent-elles à être efficaces?

Utilisez le tableau suivant pour récapituler les ressources de chaque service d'inspection:

Nom/couverture du service d'inspection:	
Total de l'effectif du personnel dans le service d'inspection du travail	
Nombre d'inspecteurs	
Personnel au siège, comme proportion du personnel total (%)	
Ratio d'inspections de SST/inspections d'emploi (par exemple, 100/0, 50/50, 45/55)	
Pourcentage de la population active couverte par les services d'inspection du travail	
Inspecteurs pour 1000 entreprises	
Inspecteurs pour 1000 employés	
Inspections pour 1000 travailleurs par an	
Visites par inspecteur par an	
Inspecteurs par ordinateur	
Accès Internet?	
Inspecteurs par voiture de fonction	
Usage de leur propre voiture?	
Remboursement des frais de déplacements?	
Salaire de l'inspecteur par rapport au salaire minimum (nombre de fois plus que le salaire minimum)	
Salaire de l'inspecteur par rapport aux salaires du secteur privé (pire, similaire, mieux?)	
Age moyen des inspecteurs	
Rapport annuel rédigé pour le public (oui/non)	

E. Mécanismes de consultation, de coordination et de collaboration

Donnez des informations sur l'ensemble des mécanismes existants pour garantir la coordination et la coopération entre les partenaires sociaux chargés de la mise en œuvre et de la gestion des systèmes de SST à l'**échelle nationale** (par exemple, organismes consultatifs tripartites nationaux, conseils ou comités interagences ou ministériels, forums d'employeurs et de travailleurs). Pour chaque mécanisme, donnez des informations sur la portée, l'adhésion et les pouvoirs (consultatif, etc.) et les lignes de communication (à quel ministre ou ministère?). Faites particulièrement attention au niveau de participation des organisations d'employeurs et d'employés dans ces mécanismes. Décrivez toute structure existante en lien avec les juridictions provinciales ou territoriales.

Donnez des informations sur les conditions de SST incluses dans les conventions collectives à l'**échelle de l'entreprise**, en particulier sur les comités de sécurité conjoints ou de sécurité et de santé. Indiquez si cette inclusion est également réglementée, ou si elle entre dans le cadre de la convention collective uniquement.

F. Mécanismes d'examen nationaux

Nommez les organismes chargés d'**examiner** régulièrement la législation, les politiques et les actions nationales en matière de SST. Indiquez la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et d'employés nationales sont impliquées ou consultées dans ce processus.

G. Formation, information et conseils

Donnez des informations sur les institutions, services ou organismes de formation et d'éducation en matière de SST, et sur les mécanismes de soutien, y compris ceux disponibles pour les PME et l'économie parallèle.

Etablissez une liste des centres d'information en matière de SST ou d'organismes similaires. Quels sont leurs niveaux de capacité, par exemple, édition ou diffusion sur Internet? Sont-ils associés au réseau du Centre international d'informations de SST (CIS) du BIT?

Enumérez tous les services et mécanismes consultatifs en matière de SST, tels que les services d'inspection du travail, les centres de SST et les agences ou organismes spécialisés.

H. Services de médecine du travail

Etablissez une liste des responsables des services de médecine du travail (par exemple, ministère du Travail, de la Santé ou autre) et présentez les formes **organisationnelles** des services de médecine du travail dans le pays, aux niveaux de l'entreprise, de groupe d'entreprises, de centres de soins de santé publics ou d'organisations privées. Utilisez des diagrammes organisationnels pour dessiner des représentations schématiques des différents modèles de médecine du travail. Décrivez la formation et les qualifications requises des différents professionnels de santé et énumérez les institutions qui dispensent une formation et une éducation dans le domaine de la médecine du travail.

I. Laboratoires de SST

Enumérez les services responsables nationaux ou désignés pour analyser l'exposition des travailleurs à divers dangers professionnels (par exemple, analyse d'échantillons d'air, échantillons biologiques, tests audiométriques). Si possible, donnez des informations sur le niveau de capacités techniques.

Résumé des principales activités de médecine du travail (cochez (✓) les cases appropriées):

Activité (fonctions)	OUI (obligatoire)	OUI (base volontaire)	NON
Enquêtes sur le lieu de travail, visites du lieu de travail, évaluation des expositions			
Estimation et gestion des risques			
Examens de médecine préventive (surveillance générale)			
Surveillance médicale basée sur les risques			

Activité (fonctions)	OUI (obligatoire)	OUI (base volontaire)	NON
Enregistrement des données de santé, signalement des maladies professionnelles et des accidents du travail			
Promotion de la santé sur le lieu de travail, éducation en matière de santé, accompagnement			
Réhabilitation			
Premiers secours, prise en charge des accidents			
Services curatifs			
Education, formation, campagnes d'information			
Assurance qualité pour les processus de santé au travail, audits			
Inspections de sécurité			
Initiatives et conseils pour la gestion de la sécurité et la santé sur le lieu de travail, conception d'un lieu de travail sûr			

Résumé des professionnels de santé au travail:

Nombre de médecins du travail (équivalents à un plein temps)	
Nombre de médecins du travail pour 1000 employés	
Nombre d'infirmières du travail (équivalents à un plein temps)	
Nombre d'infirmières du travail pour 1000 employés	
Nombre de services de SST privés	
Nombre d'entreprises ayant leurs propres services de SST	
Nombre de services de SST publics	
Institut national de santé au travail (le cas échéant)	
Pourcentage de la population active couverte par les services de médecine du travail (si récupérable)	%

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

Décrivez les programmes d'indemnisation, de sécurité sociale ou les régimes d'assurance couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Indiquez leur couverture, les personnes qui en ont la responsabilité, et les liens éventuels ou leur implication dans la collecte et la gestion des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces organismes d'indemnisation offrent-ils un soutien financier pour les programmes de prévention?

K. Structures éducatives, de formation et de sensibilisation

Y a-t-il des cours en lien avec la SST dans les universités ou les lycées de votre pays? Si oui, précisez lesquels.

Les **organisations d'employeurs et/ou de travailleurs** dispensent-elles des cours de formation en lien avec la SST? Si oui, dans quel domaine et auprès de combien de personnes par an?

Quelles sont les institutions qui dispensent la **formation obligatoire** aux spécialistes de SST, tels que les agents de sécurité et les membres du comité de sécurité, ou qui délivrent une certification pour certaines compétences, telles que l'érection d'échafaudages ou l'utilisation d'équipements spéciaux comme des grues ou des engins de terrassement? Le cas échéant, fournissez une liste des compétences nécessitant une certification et une formation, ainsi que des informations sur les institutions qui dispensent ce type de formation (par exemple, nombre de personnes formées par an).

Enumérez les **conseils de sécurité nationaux** et/ou les associations.

L. Institutions techniques, médicales et scientifiques spécialisées

Etablissez une liste des **centres antipoison**, et indiquez toute participation au programme sur la sécurité chimique INTOX (International Programme on Chemical Safety – IPCS) (voir l'annuaire universel des centres antipoison sur http://www.who.int/gho/phe/chemical_safety/poisons_centres/en/index.html). Décrivez leurs liens avec les services de médecine du travail, le cas échéant, ainsi que les ressources humaines et financières allouées aux centres antipoison dans votre pays.

Enumérez les **organismes de certification**, c'est-à-dire les organismes qui émettent les normes techniques ou fournissent l'expertise nécessaire pour certifier la conformité des machines, processus et autres mécanismes aux conditions de SST réglementaires. Les exemples comprennent la certification des appareils à pression, des outils et machines électriques ainsi que des équipements de protection des machines.

Enumérez les **institutions et laboratoires** spécialisés dans l'**évaluation des dangers et des risques au travail** pour ce qui est de la sécurité chimique, la toxicologie, l'épidémiologie, la sécurité des produits, etc. Enumérez les organismes désignés et privés séparément.

Indiquez l'**état de préparation en cas d'urgence et énumérez les services d'avertissement et de réponse**, tels que la défense civile, les brigades de sapeurs-pompiers, les interventions en cas de déversement de produits chimiques et la formation pour gérer les urgences majeures.

Enumérez les **organismes non gouvernementaux** impliqués dans les activités de SST, tels que les associations professionnelles de spécialistes de la SST, les médecins du travail, les chimistes et les ingénieurs en sécurité.

M. Statistiques de SST

Citez les mécanismes existants, le cas échéant, pour l'enregistrement et le signalement des accidents du travail et des maladies professionnelles. Sont-ils conformes aux directives pratiques de l'OIT concernant l'enregistrement et le signalement des accidents du travail et des maladies professionnelles?

Y a-t-il une liste nationale des maladies professionnelles? Le cas échéant, comment a-t-elle été révisée et mise à jour?

Indiquez le nombre d'accidents du travail par an sur les cinq dernières années (total et par secteur d'activités économiques). Comment parvient-on à ce chiffre? Les accidents sont-ils sous-rapportés? Le cas échéant, sait-on de combien approximativement (pourcentage)?

Utilisez les tableaux suivants pour rassembler les données sur les résultats de SST:

Tableau statistique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Indicateur	Nombre de cas de chaque au cours des cinq dernières années					Tendance (hausse/baisse/stable)
	2008	2009	2010	2011	2012	
Accidents mortels						
Blessure au travail (entraînant une absence d'au moins trois jours)						
Accidents du travail indemnisés						
Accidents de trajet						
Accidents de travail graves entraînant une invalidité de plus de trente jours						
Maladies professionnelles signalées (total)						
Maladies professionnelles indemnisées						
Blessures dues à des efforts répétitifs						
Perte auditive induite par le bruit sur le lieu de travail						
Maladies respiratoires professionnelles						
Maladies cutanées professionnelles						

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007 (adaptation).

Indicateurs de conditions de travail

Indicateur	Problème grave et généralisé	Problème grave pour certains travailleurs	Problème modéré	Problème mineur	Pas un problème
Exposition au bruit supérieure à la limite légale (<i>indiquez la limite légale</i>)					
Exposition aux vibrations					
Exposition aux radiations (ionisantes)					
Exposition à des températures élevées					
Exposition à des températures basses					
Inhalation de vapeurs dangereuses, fumées, poussières, matériel infectieux, etc.					

Indicateur	Problème grave et généralisé	Problème grave pour certains travailleurs	Problème modéré	Problème mineur	Pas un problème
Manipulation ou contact avec des substances ou des produits dangereux					
Exposition à l'amiante					
Exposition aux pesticides					
Mauvais éclairage					
Exposition régulière aux rayons du soleil (par exemple, dans le bâtiment)					
Positions douloureuses ou fatigantes					
Portage ou transport de charges lourdes					
Mouvements de main ou de bras répétitifs					
Postes de travail non ajustables (par exemple, établi, bureau, chaises)					
Travail à grande vitesse					
Délais serrés					
Travail stressant					
Organisation du travail changeante					
Temps de travail					

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

N. Politiques et programmes d'organisations d'employeurs et de travailleurs

Indiquez si les organisations d'employeurs et de travailleurs de votre pays disposent de ce qui suit (cochez (✓) les cases correspondantes):

	Organisations d'employeurs	Organisations de travailleurs
Déclaration politique en matière de SST		
Structure d'application des politiques (unité de SST, comité de SST)		
Formation en matière de SST, programmes d'information aux membres		
Éléments de SST dans la convention collective		
Participation à un dialogue tripartite national		

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

Tableau récapitulatif des responsabilités individuelles de l'employeur

L'employeur a-t-il la responsabilité de:	Etabli par la loi? (oui/non)	Généralement adopté dans la pratique? (oui/non/parfois)
Etablir une politique de SST?		
Mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection?		
Fournir des machines et des équipements sûrs?		
Utiliser des substances non dangereuses?		
Estimer les risques et les surveiller?		
Enregistrer les risques et les accidents?		
Signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles aux autorités compétentes?		
Veiller à la surveillance de la santé des travailleurs?		
Informar les travailleurs sur les dangers et les moyens de protection?		
Consulter les représentants des travailleurs sur les SST?		
Eduquer et former les travailleurs?		
Etablir des comités de SST conjoints?		

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

Tableau récapitulatif des droits et devoirs des travailleurs

Le travailleur a-t-il...	Etabli par la loi? (oui/non)	Généralement adopté dans la pratique? (oui/non/parfois)
Le devoir de travailler de manière sûre, sans mettre les autres en danger?		
Le droit d'être indemnisé en cas de travail dangereux (par exemple, prime de risque, temps de travail réduit, retraite anticipée, nourriture et boissons gratuites pour combattre les effets de l'exposition aux substances dangereuses)?		
Le droit d'être informé des dangers sur le lieu de travail?		
Le droit de recevoir un équipement et des vêtements de protection individuelle?		

Le travailleur a-t-il...	Etabli par la loi? (oui/non)	Généralement adopté dans la pratique? (oui/non/parfois)
Le droit de ne subir aucun coût personnel pour la formation à la SST, l'équipement de protection individuelle, etc.?		
Le droit d'utiliser l'équipement de protection individuelle de façon adéquate?		
Le droit de choisir les représentants de la SST parmi les travailleurs?		
Le droit de s'éloigner du danger en cas de risque imminent et grave pour la santé?		
Le devoir de signaler au superviseur toute situation présentant une menace à la sécurité?		

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

Tableau récapitulatif des droits et devoirs des représentants des travailleurs en matière de SST

Les représentants des travailleurs en matière de SST ont-ils le droit de...	Etabli par la loi? (oui/non)	Généralement adopté dans la pratique? (oui/non/parfois)
Inspecter le lieu de travail pour identifier les dangers potentiels?		
Rechercher les causes des accidents?		
Enquêter sur les réclamations des travailleurs dans le domaine de la SST ou du bien-être?		
Participer aux estimations des risques et accéder aux informations concernant les estimations des risques?		
Contacter les autorités chargées des inspections de SST?		
Participer aux observations et les soumettre aux inspecteurs pendant les visites d'inspection du lieu de travail?		
Recueillir les informations fournies par les agences d'inspection chargées de la SST?		
Accéder à la liste des accidents et des maladies, ainsi qu'à leur signalement au sein de l'entreprise?		
Consulter les dossiers que l'employeur doit conserver?		
Recevoir des informations et des conseils préalables de la part de l'employeur concernant les mesures qui peuvent affecter la SST de façon substantielle?		
Consulter au préalable la désignation des travailleurs ou l'appel à des services ou des personnes extérieurs ayant une responsabilité sociale pour la SST?		
Envoyer des propositions à l'employeur dans le but de minimiser les risques et/ou supprimer les sources de danger?		
Recevoir une formation pendant les heures de travail?		

Les représentants des travailleurs en matière de SST ont-ils le droit de...	Etabli par la loi? (oui/non)	Généralement adopté dans la pratique? (oui/non/parfois)
Avoir des arrangements et des congés sans perte de revenus pour pouvoir exécuter leur mission de représentants de la SST?		
Assister aux réunions du comité de SST?		
Avoir recours à des experts extérieurs?		
Mettre fin au travail dangereux pour le compte des travailleurs?		

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

O. Activités régulières et continues en matière de SST

Enumérez les activités nationales destinées à améliorer les niveaux de prévention et de protection.

Enumérez les campagnes nationales, le cas échéant, telles que les campagnes de sensibilisation, les journées (ou semaines) de la sécurité et campagnes médiatiques, ainsi que leur fréquence.

Enumérez les activités et initiatives de l'industrie en matière de SST (telles que les programmes de gestion responsable ou de bonne gestion des produits, la mise en œuvre des approches du système de gestion de la SST, les normes ISO 9000 et 14000, et les programmes de certification).

Enumérez les activités et initiatives des syndicats en matière de SST.

P. Coopération internationale

Etablissez une liste des activités internationalement soutenues de renforcement des capacités, de coopération technique ou autres activités de votre pays en matière de SST dans des domaines tels que l'environnement, la gestion de la sécurité chimique, la santé publique ou l'introduction de technologies plus propres et plus sûres. Indiquez les organisations internationales impliquées, comme l'OIT, l'Organisation mondiale de la santé, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Organisation de coopération et de développement économiques, le Programme des Nations Unies pour le développement, ou d'autres organisations internationales non gouvernementales. Si aucun détail n'est disponible, indiquez l'adresse, le site Internet ou les coordonnées de contact de l'organisation concernée.

Q. Données nationales élémentaires

Compilez les informations élémentaires sur votre pays à l'aide des tableaux ci-dessous. Les sources utiles pour les statistiques nationales de ce type incluent la Banque mondiale (<http://www.worldbank.org/data/countrydata/countrydata.html>), *The Economist* (<http://www.economist.com/countries>) et le Rapport statistique annuel des Nations Unies (<http://unstats.un.org/unsd/syb/>).

Indicateurs démographiques

Indicateur	Chiffre	Remarques
Population totale (millions)		
■ Hommes (%)		
■ Femmes (%)		
Force de travail (millions)		
Employés (millions)		
■ Hommes (%)		
■ Femmes (%)		
■ Jeunes de moins de 18 ans (millions ou %)		
■ dans l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche (%)		
■ dans le secteur primaire (%)		
■ dans la fabrication (%)		
■ dans la construction et l'énergie (%)		
■ dans les services (%)		
Actifs dans l'économie parallèle (% estimé)		
Sans emploi (millions)		
Chômage (%)		

Source: *Rapport mondial sur le développement humain. Au-delà de la pénurie: pouvoir, pauvreté et crise mondiale de l'eau (RDH)*, Programme des Nations Unies pour le développement, 2006 (adaptation).

Indicateurs économiques

Indicateur	Chiffre	Remarques
Produit national brut (PNB) per capita (USD)		
Produit intérieur brut (PIB) per capita (parité de pouvoir d'achat en USD)		
PIB provenant de l'agriculture (%)		
PIB provenant de l'industrie et de la construction (%)		
PIB provenant des services (%)		
Nombre d'entreprises en activité		
Nombre de petites et moyennes entreprises (PME) (moins de 50 employés)		

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

Statistiques de santé

Indicateur	Chiffre	Remarques
Espérance de vie à la naissance (années)		
■ Hommes		
■ Femmes		
Mortalité infantile pour 1000 naissances vivantes		
Taux de mortalité standardisé (TMS), maladies cardiovasculaires, 0-64 ans/100000		
TMS, maladies respiratoires, 0-64 ans/100000		
TMS, cancer, 0-64 ans/100000		
TMS, causes externes de blessure et empoisonnement, 0-64 ans/100000		
Dépenses de santé totales (% du PIB)		
Médecins pour 1000 habitants		
Dentistes pour 1000 habitants		
Infirmières pour 1000 habitants		

Source: OIT/Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est sur le renforcement du dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans le Sud-Est européen, modèle de développement des profils nationaux de SST, 2007.

Une fois toutes les données recueillies, vous pouvez passer au développement du programme national.

3. Troisième étape: Développer le programme national de SST

Une fois complet, le profil national de SST doit fournir tous les éléments nécessaires pour développer votre programme national de SST.

3.1. Etapes de planification élémentaires

Tout d'abord, quelques points sur la planification stratégique.

La première étape est de définir:

- votre mission et/ou vos objectifs – la série de politiques que vous souhaitez implanter;
- les acteurs – les personnes qui seront chargées de la publicité et de la mise en œuvre du programme;

- les parties prenantes – les groupes de personnes qui seront concernées par le programme; et
- les points critiques – les problèmes stratégiques qui ont déjà émergé de l'analyse SWOT générale du profil de SST de votre pays.

Vous pouvez ensuite:

- structurer votre programme;
- définir un calendrier (cela peut être dans un, deux ou cinq à dix ans);
- analyser les coûts et les ressources à allouer;
- structurer la publicité du programme, notamment l'approbation du programme par la plus haute autorité;
- constamment surveiller et réviser votre programme en fonction de l'impact et du retour.

3.2. Identification et analyse des problèmes

Les données collectées lors de la réalisation du profil national de SST doivent à présent être analysées et les éventuels manques doivent être identifiés. Cela peut être effectué de manière descriptive, généralement par le biais d'une analyse SWOT qui tient compte de chaque élément identifié dans le profil de SST.

Si vous pensez qu'un ou plusieurs éléments du profil de SST méritent une attention particulière, vous pouvez envisager une analyse SWOT plus spécifique pour ce secteur en particulier.

Cette procédure doit vous permettre d'identifier:

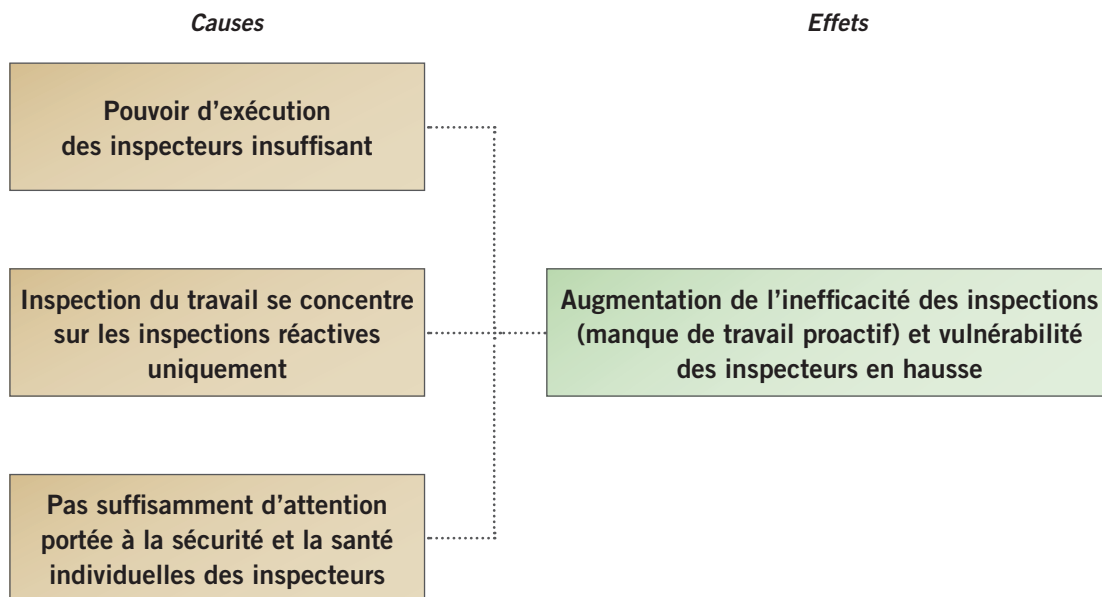
- quels sont les points faibles et où ils se trouvent;
- quels sont les points sur lesquels vous devez vous concentrer; et
- quelles doivent être vos priorités.

Voici un modèle de tableau qui vous aidera pour votre analyse SWOT générale. Vous pouvez également l'adapter pour une analyse spécifique de points précis émanant du profil de SST.

Analyse SWOT	Cadre législatif de SST	Services et infrastructure de SST	Mécanismes de mise en œuvre de SST – l’inspection du travail	Mécanismes de coordination de SST	Résultats de SST
FORCES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Législation harmonisée avec les conventions de l’OIT 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Longue expérience en matière de santé au travail ■ Effectif élevé de personnel de santé au travail ■ Institut de santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responsables expérimentés dans l’inspection du travail nationale ■ Réseau de bureaux locaux proches des centres industriels 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Disposition légale pour les comités de SST nationaux et sectoriels tripartites 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Système de médecine du travail établi – diagnostic et traitement adéquats
FAIBLESSES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mauvaises capacités d’implantation ■ Absence de politique de SST ■ Marché noir 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mauvaises activités préventives ■ Manque d’informations accessibles aux entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manque de coordination avec les autres services d’inspection ■ Manque de formation récente ■ Pas de ressources ■ Inspections réactives plutôt que proactives 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comité national de SST non établi ■ Partenaires sociaux en manque de ressources 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pas de listes des maladies professionnelles ■ Signalement faible, maladies professionnelles largement sous-rapportées ■ Pas d’activités préventives
OPPORTUNITÉS	<ul style="list-style-type: none"> ■ La présence de l’OIT offre la possibilité de développer la législation ou politique pertinente 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réorganisation des structures de SST – opportunité de «bien faire» ■ Engagement de nouveau leadership ■ Meilleure compréhension des coûts associés aux accidents du travail et maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Changements de la loi sur l’inspection du travail ■ Projet financé par des donateurs pour former les inspecteurs ■ Projet de jumelage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement de nouveau leadership ■ Meilleure compréhension des coûts associés aux accidents du travail et maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement de nouveau leadership pour la prévention des accidents du travail et les maladies professionnelles
MENACES	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réglementations chevauchantes et contradictoires sur la SST 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manque de ressources adéquates ■ Mauvaise situation économique ■ Intérêt moindre pour se spécialiser en SST 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salaires bas pour les inspecteurs – manque de nouvelles recrues ■ SST considérée comme un fardeau, ignorée dans la quête du développement économique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pas d’antécédents de collaboration ni de coordination 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mauvaises tendances du climat économique pour éloigner l’attention de la SST

Après avoir systématiquement exploré les faiblesses de chaque secteur, il est important d'étudier la relation entre les causes et les effets des problèmes qui ont été identifiés. Le schéma suivant présente un exemple simplifié d'une relation de cause à effet dans une inspection du travail.

Exemple d'une relation de cause à effet possible dans une inspection du travail.



L'analyse des relations de cause à effet vous permet d'identifier les causes des faiblesses de votre système de SST. Les problèmes ont souvent diverses origines interreliées. Pour être efficace et durable, votre solution, que vous devez bien entendu identifier, devra tenir compte de toutes les causes sous-jacentes.

3.3. Génération d'options politiques – établissement de politiques de priorité

Il est indispensable d'inclure tous les membres de l'ETN dans le processus décisionnel; l'intervention englobe différents niveaux et politiques simultanément, comme les politiques sociales, de sécurité et de santé, macroéconomiques, sectorielles et de droit du travail. Les domaines politiques à prendre en considération doivent être convenus.

Les décisions stratégiques sont essentielles pour la planification d'une politique car elles ont:

- un impact immense sur l'affectation de ressources; et
- un niveau élevé d'irréversibilité.

Ces décisions doivent être:

- constamment surveillées et évaluées; et
- périodiquement ajustées.

Une fois que vous avez sélectionné les domaines politiques qui nécessitent une intervention, vous devez identifier des scénarios alternatifs et évaluer leur impact potentiel.

Le processus d'évaluation des effets de vos décisions doit être:

- cohérent avec ses objectifs; et
- réaliste – les possibilités réelles et les moyens d'action disponibles doivent être pris en compte.

Avant de choisir la série d'actions à mettre en œuvre, il est indispensable d'étudier l'impact social et économique que le changement de cette politique pourrait avoir.

Comme dans les autres domaines politiques, les options de politique de sécurité et de santé sont le fruit d'interventions dans plusieurs politiques (par exemple, macroéconomique, sectorielle et sociale, éducation et formation, développement d'entreprise et marché du travail).

Vous pouvez évaluer les options politiques en bâtissant des «scénarios» alternatifs. Chaque scénario doit anticiper les effets d'une option politique et les comparer à d'autres options politiques. Les options politiques doivent être une série de choix réalistes. Le bien-fondé, la capacité financière et la faisabilité peuvent être utilisés comme critères évaluant le succès ou l'échec de chaque option. Voici une brève description de chaque critère et certaines questions qui doivent être posées à ce sujet:

Critères de priorité des options politiques

Bien-fondé	<p>Désigne la probabilité qu'une option politique soit «acceptable» pour différents groupes d'intérêt. Évaluez cela en posant des questions telles que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Qui pourrait se sentir menacé? ■ Qui en profiterait? ■ Qu'est-ce qui rendrait l'option souhaitable auprès de toutes les parties prenantes?
Capacité financière	<p>Évalue les dépenses et les retours attendus. Compte tenu du large spectre et des impacts indirects de certains changements politiques ou nouveaux programmes, il peut être impossible de tenir compte de tous les coûts et bénéfices dans l'analyse. Le jugement est essentiel pour identifier les coûts et les bénéfices les plus significatifs. Les coûts et les bénéfices n'affectent pas nécessairement les mêmes personnes. L'analyse doit clarifier qui assumera les coûts d'une option politique, et qui en tirera les bénéfices. La source de financement est une information indispensable. Les questions à poser sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Combien est-ce que ça va coûter? ■ Qui va payer? ■ Les bénéfices l'emporteront-ils sur les coûts?
Faisabilité	<p>Désigne les ressources disponibles pour mettre en œuvre l'option. Cela est affecté par la disponibilité de ressources humaines, financières, techniques, organisationnelles et administratives. Les questions suivantes sont pertinentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L'option politique est-elle faisable d'un point de vue technique, organisationnel et administratif? ■ Y a-t-il des preuves selon lesquelles le choix de politique permettrait d'obtenir les résultats attendus? ■ Quels sont les délais de mise en œuvre de l'option? ■ Le personnel existant a-t-il la capacité suffisante pour mettre en œuvre la politique? Ont-ils besoin d'une formation et d'une assistance technique? ■ Les coûts de développement du personnel affecteront-ils la capacité financière de l'option?

Source: BIT. 2009. *Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes* (adaptation de W. D. Haddad: *The dynamics of education policy-making: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, Banque mondiale, Washington D.C., 1994, et Ecole de la fonction publique du Canada: *Policy analysis in government. Step 3: Option identification and evaluation*).

Si ces trois critères revêtent une importance égale, l'évaluation des coûts et des futurs retours sur une politique (c'est-à-dire sa capacité financière) se révèle souvent plus difficile. Plusieurs techniques s'offrent à vous pour évaluer la capacité financière d'une option politique, tels que les modèles comptables, l'analyse coût/bénéfice et l'analyse coût/efficacité. Une simple analyse coût/bénéfice pour chaque action à adopter suffira généralement à vous donner une idée de l'investissement requis, et des économies ou des pertes évitées sur le long terme.

Voici une matrice simple pour une analyse coût/bénéfice:

Coûts	Valeur monétaire dans la devise locale
.....
.....
.....
Total
Bénéfices	Valeur monétaire dans la devise locale
.....
.....
.....
Total

Le nombre d'éléments dans «Coûts» et «Bénéfices» peut bien entendu varier. Vous pouvez avoir plus de lignes dans une catégorie que dans l'autre. En comparant les deux totaux, vous pouvez voir si les bénéfices l'emportent ou non sur les coûts. Par exemple, si vous prévoyez d'intégrer à votre programme l'objectif de réduire les accidents du travail de 10 pour cent sur les dix prochaines années, les éléments dans «Coûts» peuvent inclure des matériels de campagne et le détachement d'inspecteurs supplémentaires. Les «bénéfices» peuvent inclure des réductions des dépenses nationales pour les pensions d'invalidité et des augmentations des revenus fiscaux des entreprises puisque les réductions des accidents auront réduit leurs coûts et augmenté leur rendement.

3.4. Fixation des objectifs du programme national de SST

A partir de l'analyse des données dans la section précédente, vous devriez à présent pouvoir établir:

- les buts, objectifs et cibles du programme national;
- les résultats, activités et ressources du programme national.

Les buts, objectifs et cibles du programme national

Les buts sont des objectifs vaguement définis qui décrivent l'impact final sur les bénéficiaires directs et indirects. Les buts de haut niveau doivent être liés à la politique nationale globale de SST, ainsi qu'aux autres politiques gouvernementales compétentes, telles que le travail, les services sociaux et le développement économique. Vous pouvez également indiquer pourquoi ces buts ont été choisis car cela peut permettre de justifier l'allocation des ressources.

Les objectifs incluent les problèmes et les priorités identifiés, et indiquent ce que le programme national tend à atteindre à l'issue de sa mise en œuvre. Les objectifs sont les modifications spécifiques que le programme devrait entraîner à la fin, dans la qualité et la quantité des services fournis et/ou dans la manière dont ils sont fournis.

Les objectifs doivent être établis de façon claire et précise, et doivent être réalistes dans les délais impartis et avec les ressources disponibles du programme. Ils doivent donc être décrits

comme (ou être accompagnés de) un ou plusieurs objectifs quantifiables à atteindre (résultats) plutôt que comme des mesures à prendre.

A l'instar des indicateurs, les cibles doivent être SMART (intelligentes):

- Spécifiques (Specific) – claires sur quoi, où, quand et comment la situation va changer.
- Mesurables (Measurable) – sur le plan quantitatif ou qualitatif.
- Réalistes (Achievable) – est-ce une chose que vous savez que vous pouvez faire et pour laquelle vous pouvez vous engager?
- Pertinentes (Relevant) – le changement est-il important dans votre contexte?
- Temporellement définies (Time-bound) – quels sont les délais impartis pour cet objectif? Quand peuvent-ils être atteints?

Les lignes de base fournissent des données ou des informations sur la situation ou la performance actuelle. Elles sont utilisées pour fixer les objectifs et évaluer leur progression.

Exemple de fixation d'un but et d'une cible mesurables:

But (programme national de SST, 2011-2015):

- Réduire les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle.

Lignes de base:

- Dans l'année de référence (2011), 70000 travailleurs ont pris un total de 1000000 de jours de congé maladie suite à des blessures musculo-squelettiques.
- Les secteurs où la prévalence des troubles musculo-squelettiques est la plus élevée sont la production, l'agriculture et la construction.

Cible:

- Réduction du taux d'incidence des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle dans tous les secteurs de 35 pour cent d'ici à 2015.

Objectifs intermédiaires:

- Réduction du taux d'incidence des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle dans le secteur de la construction de 15 pour cent d'ici à 2012.
- Réduction du taux d'incidence des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle dans le secteur de la production de 10 pour cent d'ici à 2012.
- Réduction du taux d'incidence des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle dans le secteur agricole de 15 pour cent d'ici à 2012.

Les résultats, activités et ressources du programme national

Vous devez ensuite continuer et identifier les ressources humaines, matérielles et financières qui seront nécessaires pour mettre en œuvre le programme ou l'intervention, ainsi que les activités que ces ressources permettront de réaliser pour obtenir le résultat souhaité.

Une fois les interventions approuvées et réalisées, une surveillance est requise pour vérifier ce qui a été entrepris et quels sont les résultats obtenus.

3.5. Surveillance, évaluation et vérification – vers une amélioration continue

Les gouvernements utilisent des outils de gestion tels que la surveillance pour démontrer la transparence de l'allocation des ressources et pour fournir des preuves de résultats. Les résultats du programme national de SST doivent être vérifiés pour veiller à ce que les résultats souhaités aient bien été obtenus. Si tel n'est pas le cas, différents plans d'action seront ou devront être identifiés et suivis pour obtenir les résultats souhaités. Si les résultats ont été obtenus, la vérification doit déterminer s'ils sont durables sans ressources supplémentaires; si tel est le cas, les ressources actuelles pourraient être redistribuées pour d'autres priorités.

Plus particulièrement, l'ETN doit mettre en place un système de surveillance et décider quelles doivent être ses attributions en établissant:

- l'équipe responsable de la surveillance globale du programme;
- le type de mécanisme nécessaire pour les rapports périodiques;
- la fréquence des audits;
- la portée des audits;
- la méthodologie des audits.

Les audits fourniront les données nécessaires pour l'étape suivante: évaluer votre programme.

L'évaluation est un moyen de vérifier que l'objectif de votre programme national de SST est atteint. L'objectif de votre politique de SST était de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Votre programme national de SST détaillait la procédure choisie pour atteindre l'objectif et vous devez évaluer cette procédure pour garantir son efficacité.

L'évaluation mesure la performance en termes de:

Pertinence	La mesure dans laquelle les objectifs du programme sont cohérents avec les priorités locales et nationales, et avec les politiques des partenaires sociaux.
Efficacité	La mesure dans laquelle les objectifs du programme sont atteints.
Efficience	Si les résultats et les objectifs ont été atteints avec le moins possible de dépenses de ressources humaines, économiques et financières, et si de meilleurs résultats auraient pu être obtenus au même coût.
Utilité	La mesure dans laquelle les bénéficiaires directs et indirects sont satisfaits des résultats obtenus.
Durabilité	La probabilité que votre programme national de SST donne lieu à des résultats à long terme.
Impact	Si les impacts de votre stratégie ont été positifs ou négatifs, attendus ou inattendus.
Cohérence/complémentarité	Si les actions prévues dans votre programme national de SST: <ol style="list-style-type: none"> 1. sont cohérentes avec le système de SST global, et avec les besoins des parties prenantes; 2. fonctionnent en synergie.

Pour résumer, cette section du programme vous permet de déterminer si:

- les résultats des activités en cours sont alignés avec l'objectif à long terme de la politique nationale de SST;
- les activités en place sont efficaces;
- les objectifs intermédiaires sont susceptibles d'être atteints ou si les indicateurs ont besoin d'être ajustés;
- vos priorités doivent être définies différemment.

Revoyez vos objectifs à moyen et long terme en conséquence.

3.6. Expériences et idées

Ce guide ne peut pas vous dire ce qu'il faut mettre dans votre programme national. L'élaboration d'un programme **national** de SST consiste à fixer des objectifs qui correspondent aux besoins et aux ressources de votre pays. Plusieurs pays ont déjà mis en place des programmes nationaux de SST ou des stratégies similaires. Ces exemples peuvent nous en apprendre beaucoup. En annexe, j'ai souligné les choix de l'Australie, la France, l'Inde, l'Indonésie, le Kenya, Maurice, le Mexique, la Mongolie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et le Viet Nam. Ils représentent un éventail de pays et de situations de SST et peuvent vous donner quelques idées.

La conception et la mise en œuvre d'un programme national ne sont pas chose facile, mais les récompenses potentielles sont considérables. Une bonne gouvernance de la sécurité et la santé au travail peut faire beaucoup en termes de réduction des souffrances humaines et d'augmentation de la prospérité. Vous partez avec le gros avantage que les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la société dans leur ensemble conviennent fondamentalement de la nécessité d'améliorer les performances en matière de SST, puis de continuer de les améliorer.

L'OIT est prête à vous aider avec votre programme de sécurité et de santé au travail, et nous vous souhaitons tout le succès que vous méritez.

Annexe I

Expériences des pays avec les programmes nationaux

Australie – Baisse des décès et des accidents

Considérée comme une étape sur la voie d'une «vision nationale des lieux de travail australiens exempts de décès, d'accidents et de maladie», la stratégie nationale de SST australienne 2002-2012 fixe deux objectifs principaux:

- maintenir une réduction significative et continue de l'incidence des décès d'origine professionnelle, avec une réduction d'au moins 20 pour cent d'ici au 30 juin 2012 (avec une réduction de 10 pour cent obtenue au 30 juin 2007);
- réduire l'incidence des accidents du travail d'au moins 40 pour cent d'ici au 30 juin 2012 (avec une réduction de 20 pour cent obtenue au 30 juin 2007).

Elle identifie également cinq priorités visant à «une amélioration de la SST à court et long terme» et «un changement culturel à plus long terme»:

- réduire les impacts des risques au travail;
- améliorer la capacité des opérateurs et des travailleurs à gérer efficacement la SST;
- prévenir les maladies professionnelles plus efficacement;
- supprimer les dangers à la phase de conception;
- renforcer la capacité du gouvernement à influencer les résultats en matière de SST.

Pour atteindre ses objectifs, la stratégie s'axe sur des risques et des secteurs industriels spécifiques. Les risques ciblés sont les troubles musculo-squelettiques, les chutes de hauteur et les collisions avec des objets. Ces trois risques représentent plus de la moitié des demandes d'indemnisation des travailleurs en Australie. Le bâtiment et la construction, le transport et le stockage, la production et les services de santé et communautaires étaient les quatre secteurs initialement ciblés. Un cinquième a été ajouté: l'agriculture, l'exploitation forestière et la pêche.

Une analyse préliminaire a indiqué que des progrès considérables avaient été accomplis au niveau de l'objectif de la stratégie nationale de réduire les décès d'origine professionnelle, avec des chiffres provisoires pour 2001-2002 et 2003-2004 montrant une réduction de 25 pour cent. Mais le secteur de l'agriculture, l'exploitation forestière et la pêche a enregistré le taux d'incidence de décès le plus élevé de toutes les industries confondues: 10 demandes d'indemnisation pour 100000 employés, selon les chiffres préliminaires pour 2003-2004. Cela représente plus du double du taux enregistré en 2001-2002.

Les chiffres préliminaires ont montré que la réduction du taux d'incidence des demandes d'indemnisation pour blessures et troubles musculo-squelettiques entre 2001-2002 et 2003-2004 était de 5,4 pour cent, ce qui était «bien plus bas que l'amélioration de 8 pour cent requise à ce stade pour atteindre l'objectif national».

Préparée par la Commission nationale de santé et sécurité au travail (National Occupational Health and Safety Commission – NOHSC), la stratégie australienne a été approuvée par les ministres fédéraux et nationaux de l'emploi, par la Chambre du commerce et de l'industrie australienne et la Confédération syndicale australienne.

La stratégie fait l'objet d'un examen et d'une évaluation périodiques «de façon à ce que les priorités et les actions puissent être ajustées ou modifiées pour répondre aux besoins actuels et futurs». Le premier examen, en 2004-2005, a noté que la stratégie contribuait à des améliorations en matière de SST en fixant des objectifs en fonction des données, offrant un axe pour des efforts nationaux et établissant un cadre qui encourage le développement de nouvelles relations entre les gouvernements, les entreprises et les employés. L'examen a identifié que l'ensemble des autorités de SST australiennes avaient basé leurs plans ou leurs stratégies sur la stratégie nationale. Il est également reconnu que toutes les organisations membres du Conseil de sécurité et d'indemnisation australien travaillaient sur des campagnes d'éducation et de conformité pour sensibiliser le public à la SST et étaient engagées dans des activités soutenant les objectifs de la stratégie nationale. A l'issue de l'examen, un autre objectif de la stratégie nationale a été adopté: obtenir le taux le plus bas de décès traumatiques d'origine professionnelle dans le monde d'ici à 2009.

National OHS Strategy 2002-2012 © Commonwealth of Australia, 2002.

France – Quatre objectifs, 23 actions

Le plan Santé au travail 2005-2009 fixait quatre objectifs, sous-divisés en 23 actions en tout.

Développer les connaissances des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel:

- introduire la santé au travail dans le dispositif de sécurité sanitaire;
- structurer et développer la recherche publique en santé et sécurité au travail;
- organiser l'accès à la connaissance;
- développer et coordonner les appels à projet de recherche en santé au travail;
- développer la formation des professionnels de santé en matière de santé au travail.

Renforcer l'effectivité du contrôle:

- créer des cellules régionales pluridisciplinaires;
- adapter les ressources du contrôle aux dominantes territoriales;
- développer la connaissance des territoires et renforcer le système de contrôle;
- renforcer la formation des corps de contrôle en santé et sécurité au travail.

Réformer les instances de pilotage et décroiser les approches des administrations:

- structurer la coopération interministérielle sur la prévention des risques professionnels;
- réformer le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels;
- créer des instances régionales de concertation;
- améliorer et harmoniser la réglementation technique.

Encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail:

- moderniser et conforter l'action de prévention des services de santé au travail;
- mobiliser les services de santé au travail pour mieux prévenir les risques psychosociaux;
- repenser l'aptitude et le maintien dans l'emploi;
- refaire de la tarification des cotisations AT/MP [accidents du travail et maladies professionnelles] une incitation à la prévention;
- encourager le développement de la recherche appliquée en entreprise;
- aider les entreprises dans leur démarche d'évaluation a priori des risques;
- promouvoir le rôle des CHSCT [comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail] dans tous les établissements;
- développer la prévention des accidents routiers au travail;
- promouvoir le principe de substitution des substances chimiques les plus dangereuses (CMR [cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques]);
- développer, dans les écoles et par la formation continue, la sensibilisation des ingénieurs et des techniciens aux questions de santé au travail.

Chacune des actions est structurée selon un canevas commun qui présente:

- son objectif propre, c'est-à-dire le but précis que l'action se propose d'atteindre sur la durée du plan, ou qu'elle vise sur un plus long terme;
- sa justification qui, partant du constat de la situation présente, légitime et fonde la démarche entreprise;
- les actions proprement dites, concrètes, qui doivent permettre d'atteindre l'objectif fixé; et
- le calendrier indicatif de mise en œuvre qui permet de fixer, à l'ensemble des acteurs, des échéances sur la durée du plan et qui permettra de piloter l'avancement des actions.

Le programme français est issu d'un travail collectif. Il a été élaboré, sous l'autorité du ministre délégué aux relations du travail, par la Direction des relations du travail, en étroite concertation avec les représentants des partenaires sociaux membres du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Les ministères en charge de l'écologie, de la santé, de la recherche, de l'agriculture et des transports ont été étroitement associés à ces travaux. Des consultations plus ponctuelles avec d'autres départements ministériels et des représentants d'organismes intéressés ont également eu lieu.

Le bilan et le suivi seront organisés à l'image de ses travaux d'élaboration. Un bilan était établi à mi-étape (second semestre 2007).

Plan Santé au travail 2005-2009, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, France.

Inde – Engagement des parties prenantes

Les principes directeurs de la politique nationale sous la Constitution indienne sont les suivants:

- préserver la santé et la force des travailleurs, hommes ou femmes;
- s'opposer à l'abus des enfants et du travail des enfants;
- assurer des conditions de travail justes et humaines;
- garantir la participation des travailleurs dans la gestion; et
- s'assurer que les citoyens ne sont pas forcés par nécessité économique d'exercer des métiers non adaptés à leur âge ou à leur force.

Sur la base de ces principes directeurs, ainsi que d'instruments internationaux, le gouvernement indien s'engage à réguler l'ensemble des activités économiques pour la gestion des risques pour la sécurité et la santé au travail, et à adopter des mesures visant à garantir des conditions de travail sûres et saines pour chaque travailleur et travailleuse de la nation.

Suite à une persuasion cohérente à divers niveaux dans les forums tripartites et bipartites, ainsi que plusieurs séminaires et ateliers au fil des ans, le ministère du Travail et de l'Emploi a élaboré une politique nationale de SST. Cela a été envisagé le 7 août 2008 par le gouvernement et les partenaires sociaux (employeurs, syndicats et ONG). Plusieurs idées et améliorations ont été suggérées pour renforcer la politique nationale, de façon à la rendre réellement utile et volontaire dans le monde du travail. 2008 a été déclarée Année de la sécurité et de la santé industrielles.

Buts: Le gouvernement indien est convaincu qu'à ce jour il est nécessaire de mettre en place et de préserver une culture nationale préventive en matière de sécurité et de santé. La politique vise à développer une culture qui contribue à améliorer la sécurité, la santé et l'environnement au travail en remplissant certaines conditions, telles que la fourniture d'un cadre légal et d'une assistance administrative et technique.

Objectifs: La politique tend à attirer l'attention sur les objectifs nationaux dans le but d'améliorer la sécurité, la santé et l'environnement au travail. Les objectifs, *inter alia*, sont d'obtenir:

- des réductions de l'incidence des accidents, décès, maladies, désastres et perte de ressources nationales d'origine professionnelle;
- une meilleure couverture des accidents, décès et maladies d'origine professionnelle, et une base de données plus complète pour faciliter l'amélioration des performances et la surveillance;
- un renforcement continu de la sensibilisation de la communauté en matière de sécurité, santé et environnement au travail.

Programme d'action: Pour atteindre les buts et objectifs, un programme d'action a été élaboré et, si nécessaire, une action temporelle devait être initiée.

Norme nationale: La politique vise à développer des normes appropriées, des codes de conduite et des manuels sur la santé, la sécurité et l'environnement, qui soient cohérents avec les normes internationales.

Conformité: La politique émet des dispositions pour encourager les gouvernements nationaux compétents à assumer l'entière responsabilité de l'administration et l'application de la sécurité,

la santé et l'environnement au travail, et de la fourniture d'une assistance pour identifier les besoins et les responsabilités dans ce domaine.

Sensibilisation: La politique vise à sensibiliser le public sur la sécurité, la santé et l'environnement au travail par le biais de mesures appropriées.

Recherche et développement: La politique insiste sur la recherche dans le domaine de la sécurité, la santé et l'environnement au travail, y compris les facteurs psychologiques impliqués et le développement de méthodes et techniques innovantes, incluant des outils et des approches informatiques d'évaluation des risques, pour gérer les problèmes de sécurité, de santé et d'environnement au travail, de façon à contribuer à l'établissement de normes.

Développement d'aptitudes en matière de SST: La politique appelle, entre autres, au développement d'aptitudes en matière de sécurité et de santé en se basant sur les progrès déjà accomplis par le biais d'initiatives d'employeurs et d'employés, de formations, d'information et de conseils, de la mise en place de services ou de centres de santé professionnels, et de l'adoption de curriculum de formation en matière de sécurité et de santé au travail et de programmes industriels.

Collecte des données: Les étapes importantes de la politique consistent à compiler les statistiques de santé, sécurité et environnement au travail, et à mener des études, des enquêtes ou des projets d'envergure nationale par le biais d'organisations gouvernementales et non gouvernementales.

Revue: Selon la politique, une première revue et analyse devrait être réalisée pour mesurer le statut actuel de la sécurité, la santé et l'environnement au travail et créer un profil national de sécurité au travail. Elle exige également des revues de la politique nationale et des programmes d'action au moins tous les cinq ans pour évaluer la pertinence des buts et objectifs nationaux.

Conclusion: Il est nécessaire de développer un engagement étroit des partenaires sociaux en surmontant les difficultés en amont de l'évaluation et du contrôle des risques sur le lieu de travail, en mobilisant des ressources locales et en étendant la protection aux populations actives et aux groupes vulnérables lorsque la protection sociale n'est pas adéquate. Le gouvernement s'engage à revoir la politique nationale de sécurité, santé et environnement au travail, ainsi que la législation. La politique et le programme nationaux envisagent un engagement complet de toutes les parties prenantes concernées, telles que le gouvernement et les partenaires sociaux. Les buts et objectifs seront obtenus grâce à des efforts dévoués et concertés. La trame de la politique nationale est récente. Il faudra plus de temps pour la mettre en œuvre en Inde et évaluer son efficacité. Cependant, diverses législations existantes, telles que la Factories Act, la Mines Act, la Dockworkers (Safety Health and Welfare) Act, et la législation sur la sécurité sociale, telle que la loi de la Corporation des assurances nationales des employés (ESIC Act, Employees' State Insurance Corporation), sont déjà bien implantées.

Rapport préparé par B. C. Prabhakar, président de l'Association des employeurs de Karnataka (Karnataka Employers' Association – KEA), Inde.

Indonésie – La sécurité par la synergie

«La naissance d'une culture de SST en Indonésie», telle est la partie vision de la Vision, Mission, Politique, Stratégie et Programme de sécurité et santé au travail d'envergure nationale pour 2007-2010. Elle devrait être réalisable par le biais de trois missions:

- renforcement de la coordination synergique entre les parties prenantes de la SST;
- amélioration de l'indépendance du monde du travail en appliquant la sécurité et la santé au travail; et
- augmentation de la concurrence, et de la compétitivité, entre les travailleurs de SST.

Ces engagements se déclinent en cinq politiques:

- renforcement de la coordination basée sur le partenariat solidaire;
- habilitation des entrepreneurs, des travailleurs et du gouvernement de façon à ce qu'ils puissent appliquer et renforcer la culture de la SST;
- le gouvernement joue un rôle majeur en tant que facilitateur et régulateur;
- l'application du système de gestion de la SST, SMK3, fait partie intégrante de la gestion de l'entreprise;
- compréhension et application des normes de SST durables.

De ces politiques émanent dix stratégies:

- augmentation de l'engagement des employeurs et des employés dans le domaine de la SST;
- renforcement des rôles et fonctions de tous les secteurs dans la mise en œuvre de la SST;
- renforcement des aptitudes, des connaissances, des attitudes et du comportement des employeurs et des travailleurs vis-à-vis de la culture de la SST;
- mise en œuvre de la SST par le biais d'une gestion des risques et des comportements à risque;
- développement d'un système d'évaluation de la SST (audit SST) dans le monde du travail;
- accompagnement et renforcement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises dans l'application et l'amélioration de la culture de la SST;
- amélioration de l'application d'un système d'information intégré en matière de SST;
- instillation de connaissances en matière de SST du plus jeune âge à l'éducation secondaire;
- renforcement du rôle des organisations professionnelles, universités, praticiens et autres composantes de la société dans l'accroissement des connaissances, des aptitudes, des attitudes et des comportements associés à la culture de la SST; et
- renforcement de l'intégration de la SST dans toutes les disciplines scientifiques.

Les mesures concrètes incluent:

- revitalisation du Conseil national indépendant de SST;
- évaluation et harmonisation de l'ensemble des lois et réglementations en matière de SST;
- développement de directives et de normes en matière de SST;
- amélioration des rôles et du fonctionnement des agences d'inspection de la SST;
- encouragement des entreprises à développer des politiques de SST et à établir des comités de surveillance de la SST;

- récompenses et primes aux entreprises;
- établissement de normes de compétences en matière de SST et d'institutions de formation en SST; et
- établissement d'un système d'information national intégré en matière de SST.

Préparée par le Conseil national de sécurité et santé au travail (DK3N), la stratégie indonésienne a été facilitée par l'OIT et soutenue par l'Association des employeurs indonésiens (DPN APINDO).

Vision, Mission, Policy, Strategy and Programme of National Occupational Safety and Health 2007-2010, Conseil national de sécurité et de santé au travail (DK3N), Indonésie.

Kenya – Un programme ancré dans la loi

Le Kenya a un programme national de SST qui est ancré dans la législation du travail – la loi sur la santé et la sécurité au travail de 2007. Cette loi du Parlement est une ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de l'OIT. Elle couvre la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et des personnes légalement présentes sur les lieux de travail, ainsi que l'établissement du Conseil national de sécurité et santé au travail, et thèmes associés.

Les parties prenantes: Dans le processus de développement du programme national, le thème de la SST a été abordé de manière objective, avec l'objectif de protéger les droits fondamentaux des travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail. Cet objectif ne pouvait être atteint sans un engagement tripartite: la Direction des services de sécurité et santé au travail (Directorate of Occupational Safety and Health Services – DOSHS), la Fédération des employeurs kenyans (Federation of Kenya Employers – FKE) et la Confédération syndicale du Kenya (Central Organization of Trade Unions (Kenya) – COTU (K)).

Elles ont adopté une idéologie proactive de «prévention et contrôle des risques sur le lieu de travail» comme une méthode efficace de prévenir et contrôler les accidents.

Son développement: Selon le rapport du ministère du Travail pour 2005, 296 416 accidents du travail ont été pris en compte par des personnes réclamant une indemnisation pour les dépenses médicales et autres pertes économiques. C'est pourquoi, entre autres, il était nécessaire de protéger la sécurité et la santé ainsi que de préserver la capacité de la force de travail kenyane à travailler au-delà de la retraite. Ainsi, la DOSHS (gouvernement), la FKE (employeurs) et la COTU (K) (travailleurs) se sont chacun engagés dans les droits et les devoirs en relation avec les mécanismes de prévention et de contrôle.

Etude de cas préparée par Meshack Khisa, pour le compte du Syndicat kenyan des ouvriers horticoles et agricoles.

Maurice – Le tripartisme pour la sécurité et la santé

Maurice a adopté sa première réglementation relative à la santé, la sécurité et le bien-être en 1980. Une loi complète sur la SST a été créée en 1988. Cette législation a été remplacée par une législation moderne en 2005 – la loi sur la sécurité et la santé au travail de 2005.

Maurice a une politique de sécurité et santé au travail depuis 2001, lorsqu'elle a été préparée par le biais d'une consultation tripartite nationale. Un profil national de sécurité et santé au travail pour Maurice a été élaboré avec l'aide et le soutien des consultants de l'OIT. Le profil national de sécurité et santé au travail a été validé par un atelier tripartite réuni en collaboration avec l'OIT. L'atelier a également développé un programme national de sécurité et santé au travail.

Le ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi possède un département, l'Inspection de la sécurité et la santé au travail, chargé d'appliquer la législation en matière de sécurité et de santé afin de s'assurer du respect de la part des employeurs. Cela passe par des activités telles que:

- inspections préventives sur les lieux de travail;
- enquêtes sur les plaintes et les accidents;
- garantie que certaines machines dangereuses font l'objet de contrôles réguliers;
- surveillance sanitaire, notamment une surveillance médicale pour les employés exposés ou susceptibles d'être exposés à une substance nocive pour la santé;
- poursuite des employeurs qui ne respectent pas la loi.

Par ailleurs, une unité spéciale dispense une formation aux employeurs et aux employés. Elle gère également un Centre international d'information sur la sécurité et la santé au travail (CIS) et une unité de documentation, et fournit des informations sur la sécurité et la santé au travail à toute personne intéressée.

Un Conseil consultatif tripartite pour la sécurité et la santé au travail a été établi en vertu de la loi sur la sécurité et la santé au travail de 2005. Il gère les nouveaux sujets pertinents en matière de sécurité et santé au travail, et conseille le ministre en conséquence. Dans le but de créer une culture de sécurité au sein de la force de travail mauricienne, l'Inspection de la sécurité et la santé au travail, en collaboration avec l'OIT, a organisé plusieurs séminaires nationaux sur des thèmes tels que la prévention des accidents, la sécurité chimique et la sécurité électrique. En outre, des programmes sur la sécurité et la santé au travail sont régulièrement diffusés à la radio et à la télévision. Des affiches, autocollants et brochures d'information sont également préparés et distribués parmi les employeurs et les syndicats pour les sensibiliser à la sécurité. Chaque année, le ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi célèbre la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail. Les deux universités publiques de Maurice, qui proposaient auparavant un programme en vue d'obtenir un diplôme de sécurité et de santé au travail, dispensent maintenant les cours sous forme de modules de façon à ce que les professionnels de la sécurité soient bien qualifiés et compétents pour mener à bien leur mission.

Les efforts déployés au fil des années ont eu un effet positif sur la sécurité et la santé au travail à l'échelle nationale. L'un des indicateurs, les accidents du travail (accidents signalés au ministère de la Sécurité sociale, de la Solidarité nationale et des Institutions réformatrices), affichait une tendance à la baisse, passant de 10234 (1991) à 2659 (2007).

Etude de cas préparée par Khindev Gunpath, agent de SST au ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi, Maurice.

Mexique – Label qualité des entreprises

Le Mexique ne dispose d'aucun programme national de SST, mais il a une Commission consultative nationale de sécurité et d'hygiène au travail (Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – COCONASHT), dont la composition remonte à 1970.

Les coordinateurs responsables de ce comité sont le secrétaire du Travail et de la Sécurité sociale et l'Institut mexicain de sécurité sociale. Ils agissent en tant que consultants, fournissant des conseils aux entreprises et les aidant à obtenir un système de SST autogéré.

COCONASHT fait office d'organisme consultatif pour le gouvernement. Il est également chargé d'effectuer des recherches et de proposer de nouvelles lois sur la sécurité et la santé au travail. Sa structure tripartite lui permet de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Le Mexique a également un programme autogéré sur la sécurité et la santé au travail qui est responsable des décisions quant à l'attribution du label qualité «Empresa segura» (Entreprise sûre). Cette pratique vise à promouvoir la politique de SST en offrant des cadres d'assistance technique et en mettant en place des systèmes administratifs.

Toute entreprise ou activité peut rejoindre le programme sur la base du volontariat. Il existe plusieurs types de labels qualité «Empresa segura», selon le type de norme qui doit être respectée, c'est-à-dire le niveau de conformité légale, les efforts déployés pour progresser dans ce domaine et les résultats obtenus dans l'administration de la SST. Cette reconnaissance est renouvelable au bout de trois ans la première fois, puis tous les cinq ans avec le label qualité de «gestion de SST efficace».

Etude cas préparée par Leticia del Rocio, consultante juridique, Mexique.

Mongolie – Liens de l'OIT pour un programme national

La Mongolie vise à bâtir et maintenir une culture de sécurité et de santé préventive. Son programme national pour l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et de l'environnement de travail appelle également à:

- réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- offrir des conditions favorables de sécurité et de santé au travail;
- développer un environnement légal pour protéger les employés des dangers et risques professionnels; et
- promouvoir la protection sociale et le tripartisme dans le domaine de la SST.

Un programme en deux phases a été mis en œuvre en 1997-2000 et 2001-2004. Pendant cette période, la Mongolie a ratifié la convention n° 155 de l'OIT et développé l'article sur la SST dans son Code du travail, aligné avec cet instrument de l'OIT. Le programme de 2005-2010 a été conçu en vertu des recommandations de l'OIT et en fonction des besoins actuels de la Mongolie en matière de SST. Il est mis en œuvre avec la participation active des autorités gouvernementales à tous les niveaux, les constituants tripartites, les ONG, les employeurs, les employés et le public général. Le plan mobilise les ressources financières et humaines nationales et locales ainsi qu'un vaste appui international.

Le programme s'articule autour de six objectifs, chacun correspondant au résultat attendu.

Objectif: Mettre en œuvre la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et améliorer l'environnement légal pour la SST conformément aux conventions de l'OIT relatives à la SST. **Résultat:** L'environnement légal en matière de SST s'est amélioré, ainsi que la sensibilisation des employeurs, des employés et du public.

Objectif: Développer et mettre en œuvre la législation en matière de SST et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. **Résultat:** Législation mise en œuvre et le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles a diminué.

Objectif: Etablir un système d'information en matière de SST, développer la recherche dans le domaine de la SST. **Résultat:** Développement d'informations et de statistiques de SST et expansion de la recherche et du développement liés à la SST.

Objectif: Améliorer les connaissances et sensibiliser le public sur la SST, répondre aux besoins des employeurs et des employés. **Résultat:** Développement systématique de formation et d'initiatives de promotion.

Objectif: Améliorer le système national de gestion et de surveillance de la SST. **Résultat:** Amélioration correspondante de la structure nationale de gestion et d'organisation de la SST.

Objectif: Renforcer les mécanismes de SST tripartites aux niveaux national et sectoriel; renforcer la capacité des organisations de partenaires sociaux représentatives au niveau local; accroître la sensibilisation sur le partenariat social. **Résultat:** Extension du partenariat social en matière de SST.

Les résultats du programme devraient inclure un système d'inspection du travail efficace et flexible, de meilleures statistiques de SST et un rapport annuel sur la SST.

Le plan doit être surveillé et évalué avec une grande participation. Sa structure de gestion et d'organisation globale doit être revue, des leçons doivent être tirées de ses expériences et les donateurs devraient recevoir des rapports sur sa rentabilité.

Programme national pour l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et de l'environnement de travail (2005-2010), gouvernement mongol.

Nouvelle-Zélande – Favoriser l'autogestion de la SST

La stratégie du Service néo-zélandais de sécurité et santé au travail (SST) pour 2004-2009 est de créer une motivation sociale et économique pour les acteurs du monde du travail en Nouvelle-Zélande, de façon à ce que le pourcentage d'entreprises autogérant clairement leur sécurité et santé au travail augmente et à atteindre les meilleures pratiques. Le plan d'action s'articule autour de cinq thématiques. (*Ci-après, «SST» désigne le Service néo-zélandais de sécurité et santé au travail.*)

Engagement

La société demandera des lieux de travail salubres et sûrs et ne tolérera pas de mauvaises pratiques de santé et de sécurité en Nouvelle-Zélande.

- Le SST dirigera le développement d'initiatives nationales entre le gouvernement et les secteurs industriels pour promouvoir la santé et la sécurité au travail.
- Le SST investira une grande partie de ses financements actuels et futurs à la sensibilisation du public sur les bénéfices de la santé et la sécurité au travail.

Résultats attendus d'ici à 2009:

- sensibilisation accrue sur les bénéfices sociaux et économiques de la santé et la sécurité sur le lieu de travail;
- tolérance zéro envers les lieux de travail ou les secteurs industriels ne remplissant pas ces conditions, en termes de soutien communautaire, gouvernemental et industriel.

Education

Les acteurs du monde du travail et les secteurs connaîtront les bénéfices et les approches pour la santé et la sécurité.

- Les communications du SST seront plus pertinentes, compréhensibles et accessibles aux publics ciblés.
- Les conseils et l'assistance du SST seront pratiques et pertinents.
- Le SST encouragera et soutiendra les principaux prescripteurs pour promouvoir la santé et la sécurité au travail.
- Le SST promouvra les meilleures pratiques sur les lieux de travail, dans les secteurs et les groupements.

Résultats attendus d'ici à 2009:

- niveaux plus élevés de connaissances et d'aptitudes en matière de santé et de sécurité parmi les acteurs du monde du travail;
- supports complets développés et promus par les secteurs ciblés, avec l'aide du SST;
- un pas vers la bonne santé et la sécurité comme un coût pour l'entreprise, pour qu'elle le considère comme un investissement dans la productivité.

Habilitation

Les acteurs du monde du travail, les secteurs et les groupements adopteront des mesures proactives pour améliorer la santé et la sécurité au sein et autour du lieu de travail.

- Le SST collaborera activement avec d'autres agences.
- Le SST ciblera les principaux groupes de clients et segments du marché.
- Le SST apportera un soutien supérieur aux groupes de santé et de sécurité de l'industrie.

Résultats attendus d'ici à 2009:

- une augmentation du nombre de secteurs industriels ou de groupements d'entreprises qui collaborent activement pour promouvoir de meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité;
- gestion systématique de la santé et de la sécurité par une proportion accrue d'entreprises.

Application

Les violations volontaires ou graves des normes minimales diminueront grâce à des actions d'application ciblées.

- L'activité d'application du SST sera ciblée de façon stratégique sur les violations volontaires ou graves.
- Le SST appliquera des pénalités qui contribueront au changement des comportements.
- Les sanctions administrées par le SST seront appliquées de façon juste, cohérente et transparente.

Résultats attendus d'ici à 2009:

- les organisations qui ignorent ouvertement la santé et la sécurité seront publiquement désignées comme des criminels industriels;
- réduction significative des poursuites répétées parmi les secteurs industriels et les employeurs.

Capacité

Le SST sera un service hautement performant du ministère du Travail néo-zélandais, et sera capable et habilité à délivrer des résultats de santé et de sécurité supérieurs dans le contexte néo-zélandais.

- Le SST cherchera activement des occasions de travailler avec d'autres services du ministère du Travail pour améliorer les services et les résultats des clients.
- Le personnel sera axé vers le client dans tout ce qu'il dira et fera.
- Le personnel et les services répondront aux besoins de tous les groupes de clients, y compris les Maoris, les personnes du Pacifique et les personnes handicapées.
- Les ressources seront déployées de manière efficace et efficiente pour maximiser les résultats.
- Le SST fera des consultations positives auprès de toutes les parties prenantes clés.
- Le SST sera un modèle d'excellence en matière de santé et sécurité au travail.

Résultats attendus d'ici à 2009:

- le SST confirmé comme étant un service gouvernemental crédible, juste et utile;
- le SST endosse le rôle de leader en matière de santé et de sécurité au travail en Nouvelle-Zélande;
- le SST reconnu comme étant un leader international en matière de meilleures pratiques de santé et de sécurité au travail.

Royaume-Uni – Le changement par le conseil

Une stratégie de changement du système de SST au Royaume-Uni jusqu'à 2010 et par la suite a été développée par la Commission de santé et de sécurité du pays (Health and Safety Commission – HSC). L'objectif était de débattre avec les autres acteurs sur la manière dont le système pourrait être renforcé et dont les lacunes et les limitations pourraient être comblées, le cas échéant.

Les principaux moteurs du changement sont:

- La perception qu'il n'existe pas de direction claire dans la SST en général et le système. L'HSC, le Comité exécutif de santé et de sécurité (Health and Safety Executive – HSE)

et les autorités locales britanniques, qui sont également en charge de l'application des réglementations en matière de SST, «ne peuvent/doivent pas tout faire».

- Les ressources de l'HSE et des autorités locales sont limitées, trop dispersées et ont besoin d'être ciblées là où elles auront le plus d'impact.
- L'HSC, l'HSE et les autorités locales «ont fourni un travail incroyable pour la sécurité mais il reste beaucoup à faire en termes de santé». En 2001-2002, 40 millions de jours travaillés ont été perdus en Grande-Bretagne du fait de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Sur ces 40 millions, 33 millions étaient imputables à une mauvaise santé. «Nos interventions traditionnelles peuvent être moins efficaces lorsqu'il s'agit de la santé plutôt que de la sécurité.»
- La recherche montre que de nombreuses organisations ne contactent pas l'HSE ou les autorités publiques au sujet de la SST. Certaines ont peur de le faire.

La mission de l'HSC et de l'HSE, en collaboration avec les autorités locales, est de «protéger la santé et la sécurité des personnes en veillant à bien contrôler les risques d'un monde du travail changeant».

Pour cela, ils tentent d'atteindre les objectifs actuels suivants:

- protéger les personnes en fournissant des informations et des conseils, en promouvant et en assurant un système de règlements énonciatifs, en menant et en encourageant la recherche et en appliquant la loi si besoin;
- encourager les organisations à adopter des normes élevées de SST et reconnaître les bénéfices sociaux et économiques;
- travailler avec les entreprises pour prévenir les échecs catastrophiques dans les principales industries dangereuses;
- optimiser l'utilisation des ressources.

Ils y ont également ajouté de nouveaux objectifs:

- développer de nouveaux moyens d'établir et de maintenir une culture de SST efficace dans une économie changeante, de façon à ce que tous les employeurs prennent leurs responsabilités sérieusement, que la force de travail soit pleinement impliquée et que les risques soient correctement gérés;
- en faire plus pour s'attaquer aux problèmes de santé au travail nouveaux et émergents;
- atteindre des niveaux plus élevés de reconnaissance et de respect de la SST comme partie intégrante d'une entreprise et d'un secteur public modernes et compétitifs, et comme contribution à la justice sociale et à l'inclusion;
- présenter en exemple les meilleures pratiques du secteur public en matière de gestion de leurs propres ressources.

La stratégie a été développée par le biais d'un processus de consultation et de l'examen des preuves disponibles sur l'efficacité des interventions de SST. Plus de 200 personnes ont répondu à la consultation sur le projet de stratégie. Une enquête téléphonique et des manifestations régionales ont eu lieu de sorte que l'HSC a parlé de la stratégie à plus de 2500 personnes.

A strategy for workplace health and safety in Great Britain to 2010 and beyond, Commission de santé et de sécurité (HSC), Royaume-Uni.

Viet Nam – Cinq objectifs d'ici à 2010

Par le biais de son programme, le Viet Nam s'est fixé cinq objectifs spécifiques à atteindre d'ici à 2010:

- diminuer le nombre d'accidents du travail graves et mortels, pour inclure une réduction de 5 pour cent du taux de fréquence annuelle des accidents du travail, en particulier dans les secteurs dangereux (exploitation minière, construction, électricité);
- une réduction de 10 pour cent des maladies professionnelles récemment contractées, et la garantie d'un examen de santé pour plus de 80 pour cent des travailleurs des unités de production ayant un risque élevé de maladies professionnelles;
- garantie d'un traitement et de services de santé et de réhabilitation pour 100 pour cent des travailleurs ayant subi des accidents du travail et souffrant de maladies professionnelles;
- garantie d'une formation en matière de SST à plus de 80 pour cent des travailleurs dans les secteurs et les professions ayant des exigences strictes et à tous les agents de SST;
- garantie d'une enquête pour 100 pour cent des accidents du travail mortels et des accidents du travail graves.

La durée de vie de chaque projet du programme sur cinq ans se base sur les objectifs et peut être ajustée.

Les politiques de mise en œuvre sont:

- continuer de mettre en œuvre et d'institutionnaliser les politiques et les directives du Parti communiste et de l'Etat en matière de protection du travail, réviser le Code du travail, développer une loi sur la sécurité et la santé au travail et établir un fonds d'indemnisation pour les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- établir des politiques pour encourager les travailleurs à améliorer les conditions de travail;
- étudier et consolider les politiques pour récompenser les bonnes pratiques et pénaliser les violations en termes de SST;
- étudier et développer des politiques et des mécanismes pour encourager le développement de services de conseil, vérification, éducation et formation en matière de SST.

Le projet doit faire l'objet d'une autosurveillance et d'une évaluation de la part des ministères et des agences nationales, d'une surveillance indépendante et d'une évaluation par les organisations de conseil et scientifiques, et d'une surveillance et d'une évaluation par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Les indicateurs d'évaluation sont intégrés aux activités du projet.

Programme national de protection du travail, de sécurité et de santé au travail jusqu'à 2010, gouvernement du Viet Nam.

Annexe II

Convention et recommandation de l'OIT sur un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

Les conventions de l'OIT sont ratifiables par les Etats Membres et exécutoires dès leur ratification. Les recommandations de l'OIT, souvent liées à une convention, approfondissent le sujet et émettent des conseils supplémentaires.

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

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Reconnaissant l'ampleur à l'échelle mondiale des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail et la nécessité de poursuivre l'action pour les réduire;

Rappelant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail figure parmi les buts de l'Organisation internationale du Travail tels qu'énoncés dans sa Constitution;

Reconnaissant que les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail nuisent à la productivité et au développement économique et social;

Notant le paragraphe III g) de la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que l'Organisation internationale du Travail a l'obligation solennelle de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection

adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;

Gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998;

Notant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;

Rappelant que la promotion de la sécurité et de la santé au travail est un élément du programme de l'Organisation internationale du Travail pour un travail décent pour tous;

Rappelant les conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail – une stratégie globale, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91^e session (2003), en particulier en ce qui concerne le but de veiller à ce que la sécurité et la santé au travail bénéficient d'une priorité au niveau national;

Soulignant l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

I. DÉFINITIONS

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression **politique nationale** désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;

b) l'expression **système national de sécurité et de santé au travail** ou **système national** désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail;

c) l'expression **programme national de sécurité et de santé au travail** ou **programme national** désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès;

d) l'expression culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé désigne 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.

II. OBJECTIF

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

3. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

III. POLITIQUE NATIONALE

Article 3

1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.

2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

IV. SYSTÈME NATIONAL

Article 4

1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres:

a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;

b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;

c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;

d) 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.

3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu:

a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux

compétents en matière de sécurité et de santé au travail;

b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;

c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;

d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;

e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;

f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;

h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

V. PROGRAMME NATIONAL

Article 5

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en œuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le programme national doit:

a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir

les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;

c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;

d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;

e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.

3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 6

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 8

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein

droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (ci-après «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

I. POLITIQUE NATIONALE

1. La politique nationale élaborée en vertu de l'article 3 de la convention devrait tenir compte de la partie II de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que des droits, obligations et responsabilités pertinents des travailleurs, des employeurs et des gouvernements figurant dans cette convention.

II. SYSTÈME NATIONAL

2. Lors de l'établissement, du maintien, du développement progressif et du réexamen périodique du système national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 b) de la convention, les Membres:

a) devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel

pour la sécurité et la santé au travail énumérés dans l'annexe à la présente recommandation, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;

b) peuvent étendre les consultations prévues à l'article 4 1) de la convention à d'autres parties intéressées.

3. En vue de la prévention des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail, le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs.

4. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.

5. Dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé telle que définie à l'article 1 *d)* de la convention, les Membres devraient chercher:

a) à accroître la sensibilisation, au niveau du lieu de travail et dans le public, aux questions de sécurité et de santé au travail par des campagnes nationales, liées, le cas échéant, aux initiatives sur le lieu de travail et aux initiatives internationales;

b) à promouvoir des mécanismes permettant de dispenser l'éducation et la formation à la sécurité et à la santé au travail, en particulier pour la direction, les cadres, les travailleurs et leurs représentants et les fonctionnaires chargés de la sécurité et de la santé;

c) à introduire les notions et, s'il y a lieu, les compétences en matière de sécurité et de santé au travail dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle;

d) à faciliter l'échange de statistiques et de données sur la sécurité et la santé au travail entre les autorités compétentes, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;

e) à donner des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives et à promouvoir ou faciliter la coopération entre eux en vue d'éliminer ou de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail;

f) à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé au travail, la création de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales;

g) à s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre des politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. Les Membres devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, telle que celle exposée dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).

III. PROGRAMME NATIONAL

7. Le programme national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 *c)* de la convention devrait être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail.

8. Le programme national devrait identifier les priorités d'action, qui devraient être réexaminées et mises à jour périodiquement.

9. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres peuvent étendre les consultations prévues à l'article 5 1) de la convention à d'autres parties intéressées.

10. En vue de donner effet aux dispositions de l'article 5 de la convention, le programme national devrait promouvoir activement des mesures et activités de prévention sur le lieu de travail comportant la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

11. Le programme national de sécurité et de santé au travail devrait être coordonné, s'il y a lieu, avec les autres programmes et plans nationaux tels que ceux concernant la santé publique et le développement économique.

12. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres devraient tenir compte des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation, sans préjudice des obligations qui leur incombent au titre des conventions qu'ils ont ratifiées.

IV. PROFIL NATIONAL

13. Les Membres devraient établir et mettre à jour de façon régulière un profil national qui dresse un bilan de la situation existante en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre. Ce profil devrait servir de base à l'élaboration et au réexamen du programme national.

14. 1) Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait, le cas échéant, inclure des informations sur les éléments suivants:

a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;

b) l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés

conformément à la législation et à la pratique nationales;

c) les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;

d) les 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;

e) l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;

f) les services d'information et les services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;

g) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;

h) les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;

i) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;

j) le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

k) les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;

l) les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

2) En outre, le profil national de sécurité et de santé devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants:

a) les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;

- b)* les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la sécurité et la santé au travail;
- c)* les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;
- d)* les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de sécurité et de santé au travail;
- e)* le personnel engagé dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;
- f)* les statistiques des lésions et maladies professionnelles;
- g)* les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail;
- h)* les activités régulières ou en cours en rapport avec la sécurité et la santé au travail, y compris la collaboration internationale;
- i)* les ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail;
- j)* les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

V. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET ÉCHANGE INTERNATIONAL D'INFORMATIONS

15. L'Organisation internationale du Travail devrait:

- a)* faciliter la coopération technique internationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but d'aider les pays, en particulier les pays en développement, aux fins de:
 - i)* renforcer leurs capacités pour établir et maintenir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
 - ii)* promouvoir une approche systémique de gestion de la sécurité et de la santé au travail;
 - iii)* promouvoir la ratification, s'agissant des conventions, et l'application des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation;
- b)* faciliter l'échange d'informations sur les politiques nationales au sens de l'article 1 *a)* de la convention, sur les systèmes et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, y compris sur les bonnes pratiques et les approches novatrices, et sur l'identification des dangers et risques nouveaux et émergents sur le lieu de travail;
- c)* fournir des informations sur les progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre.

Annexe III

Instrumente de l'OIT

sur la sécurité et la santé au travail

Conventions

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Les textes des conventions de l'OIT sont disponibles en ligne dans les langues suivantes: allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et russe sur <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

Recommandations

- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Les textes des recommandations de l'OIT sont disponibles en ligne dans les langues suivantes: allemand, anglais, arabe, chinois, espagnol, français, portugais et russe sur <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

**Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail
et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH)**

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

TEL. +41 22 7996715

FAX +41 22 7996878

www.ilo.org

ISBN 978-92-2-227071-2



9 789222 270712