

Systeme de gestion de gestion de la SST:

un outil pour une
amélioration continue



Organisation
internationale
du Travail



JOURNÉE MONDIALE DE LA
SÉCURITÉ ET DE LA **SANTÉ**
AU TRAVAIL

28 avril 2011 - www.ilo.org/safeday



Avec le soutien de l'Association
Internationale de la Sécurité Sociale

**JOURNÉE MONDIALE DE LA
SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL
28 AVRIL 2011**

**SYSTÈME DE GESTION DE LA SÉCURITÉ
ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL:
UN OUTIL POUR
UNE AMÉLIORATION CONTINUE**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2011

Première édition 2011

ISBN 978-92-2-224739-4 (print)

ISBN 978-92-2-224740-0 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *OSH management system: A tool for continual improvement*. ISBN 978-92-2-124739-5 (print). ISBN 978-92-2-124740-1 (web pdf), Turin, 2011, et en espagnol: *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. ISBN 978-92-2-324739-3 (print). ISBN 978-92-2-324740-9 (web pdf), Turin, 2011.

Photographies © Organisation internationale du Travail

Graphique et production: Centre international de formation de POIT, Turin
Imprimé en Italie

Table des matières

Introduction	1
Evaluation et gestion des risques.....	1
Qu'est-ce qu'un système de gestion de la SST (SGSST)?	3
L'évolution vers le SGSST	4
L'OIT et le SGSST	5
Le SGSST et les systèmes nationaux.....	7
Le SGSST et les organisations (entreprises).....	8
▪ Les audits.....	9
▪ La participation des travailleurs	10
▪ Les petites entreprises	11
Le SGSST et les secteurs à haut risque.....	12
Les produits chimiques et le SGSST	13
La maîtrise des accidents majeurs.....	15
Les nanotechnologies	16
Les systèmes de gestion sont-ils bénéfiques à la SST?	16
▪ Les atouts d'un SGSST	17
▪ Les imperfections d'un SGSST.....	19
La coopération technique du BIT concernant les systèmes de gestion de la SST	21
Conclusions.....	22
Références.....	23
Annexe n° 1 - Eléments essentiels d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.....	24



Introduction

La sécurité et la santé au travail (SST) est une discipline qui traite de la prévention des lésions et des dégradations de la santé liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle a pour objectif d'améliorer les conditions et le milieu de travail. L'expression « santé des travailleurs » ne vise pas seulement la promotion et le maintien du plus haut degré de santé physique et mental de ces travailleurs; elle inclut aussi leur bien-être social quelle que soit leur profession. Dans ce contexte, anticiper, reconnaître, évaluer et maîtriser les risques, engendrés sur le lieu de travail ou en résultant, qui sont susceptibles de nuire à la santé et au bien-être des travailleurs constituent les principes fondamentaux de la méthodologie appliquée aux fins d'évaluation et de gestion des risques professionnels. Leurs éventuelles conséquences sur les populations avoisinantes et sur l'environnement en général devraient également être prises en considération.

Le processus fondamental d'acquisition des connaissances sur la réduction des dangers et des risques se trouve à l'origine des principes plus élaborés sur lesquels est établie la SST d'aujourd'hui. A l'heure actuelle, la nécessité de maîtriser une industrialisation galopante qui recourt à des sources d'énergie hautement et intrinsèquement dangereuses, telles que l'énergie nucléaire, les modes de transport et les technologies de plus en plus complexes, a mené au développement de méthodes beaucoup plus perfectionnées d'évaluation et de gestion des risques.

Quel que soit le domaine de l'activité humaine, un équilibre doit être recherché entre les avantages et les coûts de la prise de risque. Dans le cas de la SST, ce complexe équilibre se trouve influencé par de nombreux facteurs qui vont de la rapidité des progrès scientifiques et techniques à l'évolution permanente et très diversifiée du monde du travail, en passant par les aspects économiques. Le fait que l'application des principes de SST implique la mobilisation de toutes disciplines à la fois sociales et scientifiques donne clairement la mesure de la complexité du domaine.

Evaluation et gestion des risques

La signification des termes danger et risque ainsi que leurs relations peuvent aisément porter à confusion. Un danger est la propriété intrinsèque ou potentielle d'un produit, processus ou situation à nuire à la santé, à engendrer des dégradations de celle-ci ou à provoquer des dégâts matériels. Il peut s'agir à la base d'une substance chimique (propriété intrinsèque), d'un travail sur une échelle (situation), d'un facteur électrique, d'une bouteille de gaz comprimé (énergie potentielle), d'une source d'incendie ou plus simplement d'un sol glissant. Le risque désigne l'éventualité ou la probabilité qu'une personne soit blessée ou que sa santé soit altérée suite à l'exposition à un danger ou que des biens soient endommagés ou perdus. La relation entre danger et risque est constituée par l'exposition, qu'elle soit immédiate ou à long terme. Elle est illustrée par la simple équation suivante:

$$\text{DANGER} \times \text{EXPOSITION} = \text{RISQUE}$$



Comme nous l'avons expliqué précédemment, la SST a pour principal objectif de gérer les risques professionnels. Il convient, pour ce faire, de procéder à l'évaluation des dangers et des risques en vue d'identifier les éléments susceptibles d'avoir des effets dommageables sur les travailleurs ainsi que sur les biens, de façon que des mesures de prévention et de protection adaptées puissent être élaborées et mises en œuvre. La méthode d'évaluation des risques en cinq étapes explicitée ci-après a été développée par le Health and Safety Executive du Royaume-Uni pour servir de démarche simple de gestion des risques, à utiliser en particulier par les petites entreprises (PME). Cette méthode a été avalisée au niveau mondial.

Tableau n° 1



Une procédure d'évaluation des risques peut facilement être conçue spécifiquement en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise, ainsi que des ressources et compétences disponibles. Une installation à risques d'accident majeur, une usine pétrochimique par exemple, exigera que l'on effectue des appréciations hautement complexes de l'évaluation des risques et mobilisera des ressources et compétences de très haut niveau. De nombreux pays élaborent leurs propres directives d'évaluation des risques qui sont souvent utilisées à des fins réglementaires ou en vue de mettre au point des normes approuvées à l'échelle internationale.

Les deux méthodologies d'évaluation des risques qui sont primordiales pour la gestion des risques professionnels sont, d'une part, la fixation de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLE) et, d'autre part, l'établissement de listes de maladies professionnelles. La plupart des pays industrialisés établissent et tiennent à jour leurs listes de VLE. Ces valeurs limites couvrent les risques chimiques, physiques (chaleur, bruit, rayonnements ionisants, froid) et les risques biologiques. Une liste tout à fait remarquable de par sa portée et en raison du sérieux processus d'examen scientifique collégial auquel elle est soumise, fait référence en la matière pour les autres pays. Il s'agit de la liste des valeurs seuils (TLV) de l'ACGIH (*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*).

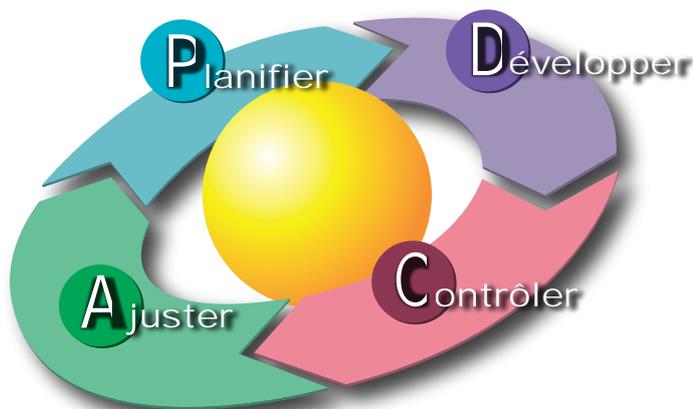
L'inclusion de maladies professionnelles dans les listes nationales s'effectue aussi à partir de méthodologies d'évaluation des dangers et des risques dans le but d'identifier et de reconnaître des maladies professionnelles à des fins de réparation. Ces pathologies vont des maladies de l'appareil respiratoire ou de la peau aux troubles musculosquelettiques et cancers d'origine professionnelle en passant par les troubles mentaux et du comportement. La liste des maladies professionnelles de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (révisée en 2010) est destinée à aider les pays à élaborer leurs propres listes nationales aux fins de la prévention, de l'enregistrement, de la déclaration et, le cas échéant, de la réparation des maladies causées par une exposition au poste de travail.



Qu'est-ce qu'un système de gestion de la SST (SGSST)?

La notion de systèmes de gestion est souvent utilisée dans les processus décisionnels des entreprises, mais aussi de manière inconsciente dans la vie quotidienne, que ce soit lors de l'achat d'équipements, du développement d'une affaire ou plus simplement du choix de nouveaux meubles. L'application d'un système de gestion de la SST (SGSST) se fonde sur des critères, des normes et performances de SST appropriés. Il vise à fournir une méthode d'évaluation et d'amélioration des résultats en matière de prévention des accidents et incidents survenus sur le lieu de travail, par une gestion effective des dangers et des risques au travail. Il s'agit d'une méthode logique, qui se décline en plusieurs étapes permettant de décider des mesures à prendre, comment y parvenir au mieux, de contrôler les progrès accomplis dans le sens des objectifs prévus, d'évaluer leur efficacité et d'identifier des zones d'amélioration. Le SGSST est et doit être adaptable aux évolutions de l'exploitation de l'organisation et aux exigences réglementaires.

Figure 1: Roue de Deming¹



Cette notion de procédure (SGSST) est fondée sur le principe du Planifier, Développer, Contrôler, Ajuster (PDCA) de la roue de Deming, conçue dans les années 1950 pour surveiller les performances d'une entreprise en continu. Appliquée à la SST, « **Planifier** » signifie établir une politique de SST, comprenant l'attribution de ressources, la mise à disposition de compétences et l'organisation du système, l'identification des dangers et l'évaluation des risques. L'étape « **Développer** » fait référence à la réalisation et à la mise en œuvre concrètes du programme de SST. L'étape « **Contrôler** » est consacrée à mesurer l'efficacité a priori et a posteriori du programme. Enfin, l'étape « **Ajuster** » clôture le cycle par un examen du système dans un contexte d'amélioration continue, avec pour but d'amorcer un nouveau cycle.

Le SGSST est un outil logique, souple, adaptable à la taille et à l'activité de l'organisation, qui se focalise sur les dangers et les risques généraux ou spécifiques associés à cette activité. De par la complexité de sa nature, sa gamme d'intervention peut aller des besoins aussi simples

¹ Diagramme de Karn G. Bulsuk: (<http://blog.bulsuk.com/2009/02/taking-first-step-with-pdca.html#axzz1GBg5Y7Fn>)



que ceux d'une petite entreprise axée sur un seul produit, où les dangers et les risques du procédé sont faciles à identifier, à ceux d'industries à dangers multiples telles que le BTP, les mines, les centrales nucléaires ou encore la fabrication de substances chimiques.

La démarche SGSST garantit que:

- Les mesures de prévention et de protection sont appliquées de manière efficace et cohérente;
- Des politiques appropriées sont établies;
- Des engagements sont pris;
- Tous les éléments d'évaluation des dangers et des risques du lieu de travail sont pris en considération, et que
- Direction et travailleurs participent au processus à leurs niveaux respectifs de responsabilité.

L'évolution vers le SGSST

Le rapport de la Commission de la SST de Grande-Bretagne (*Committee on Safety and Health at Work*) sur l'état de la SST, présenté en 1972 (Rapport Robens, UK), annonçait une réorientation allant d'une réglementation spécifique à chaque branche d'activité vers une législation cadre applicable à toutes les branches et tous les travailleurs. C'était là le commencement d'une nouvelle tendance en faveur d'une démarche systémique. Ce changement de modèle a été concrétisé dans la loi de 1974 sur la SST du Royaume Uni (1974 OHS Act, UK), ainsi que dans les législations nationales d'autres pays industrialisés. A l'échelon international, la convention de l'OIT (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et la recommandation (n° 164) qui l'accompagne mettaient l'accent sur l'importance primordiale que constitue la participation tripartite lors de la mise en œuvre de la SST aussi bien au niveau national qu'à celui de l'entreprise. Au terme de quelques années, il est apparu que la complexité et la nature rapidement changeante du monde du travail exigeaient un réexamen des approches utilisées en vue de maintenir des conditions et un milieu de travail sûrs et salubres. Les modèles de gestion des entreprises conçus pour assurer une réponse rapide aux fluctuations de la conjoncture, par le biais d'une évaluation continue des performances, ont rapidement été identifiés comme étant des modèles éventuellement utilisables dans l'élaboration d'une démarche systémique visant la gestion de la SST. Peu de temps après, cette démarche a été approuvée en tant que manière performante d'assurer la mise en œuvre cohérente de mesures de SST axée sur l'évaluation et l'amélioration continue de l'efficacité et de l'autorégulation.

Continuer à réduire les lésions, maladies, accidents d'origine professionnelle et les coûts qui y sont associés étant une nécessité, il a fallu, dans la recherche d'une meilleure efficacité, étudier des stratégies qui renforcent les démarches classiques de réglementation et de gestion par commandement et conduite des opérations. On peut citer par exemple: les techniques de sécurité qui s'appuient sur le comportement, les méthodes révisées d'évaluation et d'audit des risques pour la sécurité et la santé, ou encore les mécanismes des systèmes de gestion. Ces dernières années, l'application de modèles systémiques à la SST, aujourd'hui connue sous le nom de l'approche systémique de la gestion de la SST, a retenu l'attention des entreprises, des autorités et des organisations internationales en tant que stratégie d'avenir permettant d'harmoniser SST et exigences de l'entreprise, et d'assurer une participation plus réelle des travailleurs lors de la mise en œuvre des mesures de prévention.



Il y a dix ans maintenant que l'emploi du SGSST est encouragé en tant qu'instrument d'amélioration de la mise en œuvre de la SST sur le lieu de travail en ce qu'il garantit l'intégration de ses règles au processus de planification et de développement de l'organisation (entreprise). Un nombre non négligeable de normes et de directives concernant les SGSST ont été établies depuis par des organismes professionnels, publics et internationaux ayant des responsabilités ou des intérêts en matière de SST. De nombreux pays ont formulé des stratégies nationales de SST qui englobent l'approche systémique de la gestion de la SST. A l'échelon international, l'OIT a publié en 2001 les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*, qui sont devenus, en raison de la participation de ses mandants tripartites, un modèle largement utilisé lors de l'élaboration de normes nationales dans ce domaine.

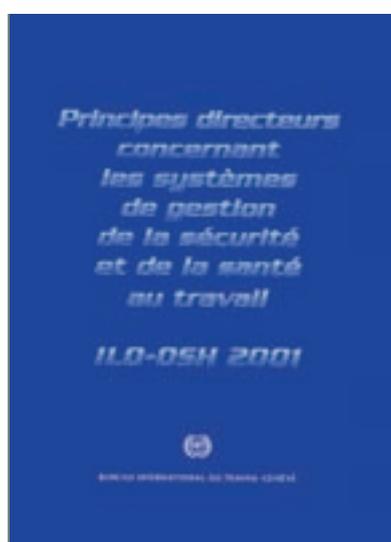
L'OIT et le SGSST

La démarche du SGSST a reçu un accueil favorable à la suite de la vaste adhésion aux normes ISO de qualité (série ISO 9000) et, plus tard, des normes sur l'environnement (ISO Série 14000) et du succès qu'elles ont remporté. Ce modèle s'appuie sur des théories systémiques élaborées en premier lieu dans le cadre des sciences naturelles et sociales, mais dont les caractéristiques sont similaires aux mécanismes de gestion des affaires. Les éléments communs à ces théories sont au nombre de quatre: activités, progrès, résultats et retour d'expérience.

C'est à la suite de l'adoption des normes techniques de gestion de la qualité (ISO 9000) et de l'environnement (ISO 14 000), au début des années 1990, que la possibilité d'établir une norme ISO relative aux systèmes de gestion de la SST a été envisagée lors d'un Colloque international organisé par l'ISO en 1996. Il est très vite apparu que l'objet de la sécurité et de la santé au travail étant de protéger la santé et la vie des travailleurs, les législations nationales en faisaient déjà obligation aux employeurs. Les débats ont également porté sur les aspects éthiques, sur les droits, les obligations et la participation des partenaires sociaux. Il est ressorti de ce contexte qu'une norme concernant la gestion de la SST devait donc s'appuyer sur les principes contenus dans les instruments normatifs de l'OIT en la matière et en particulier sur la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et ne pouvait être traitée

de la même manière que les questions de qualité et d'environnement. Ces considérations donnèrent lieu à de nombreuses délibérations et il fut finalement convenu que, en raison de sa structure tripartite et de son rôle normatif, l'OIT était l'institution la plus indiquée pour élaborer des directives internationales relatives au SGSST. Une tentative de la *British Standard Institution* (BSI), en 1999, d'établir une norme de gestion de la SST sous l'égide de l'ISO a suscité une large opposition internationale pour être finalement abandonnée. Le BSI élaborera par la suite des directives concernant le SGSST sous forme de normes techniques résultant d'une initiative privée (OHSAS), l'ISO décidant pour sa part de n'en formuler aucune.

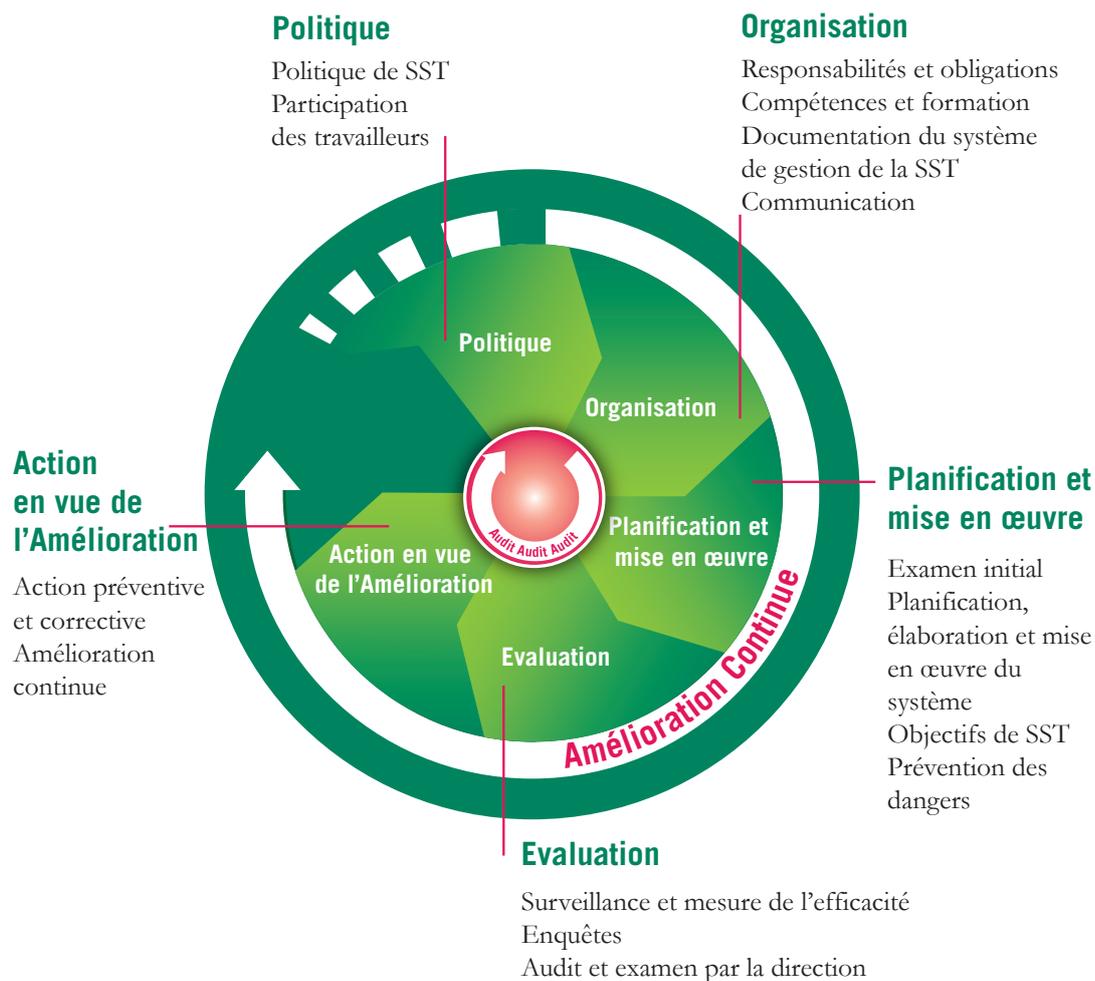
Au terme de deux années de travail et d'un processus d'examen collégial d'envergure internationale, les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)* ont finalement été adoptés lors d'une réunion d'experts tripartite en avril 2001 et publiés en





décembre 2001 après approbation par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT). En 2007, le Conseil d'administration a réaffirmé le mandat de l'OIT en matière de SST, et a demandé à l'ISO de s'abstenir d'établir une norme concernant le SGSST. Les principes directeurs ILO-OSH 2001 fournissent un instrument international à la fois unique et compatible avec d'autres normes et guides systémiques de gestion. Ce document reflète le tripartisme de l'OIT ainsi que les principes définis dans ses normes en matière de SST, en particulier dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Les recommandations contenues dans ces principes directeurs s'adressent aux organisations (entreprises) et institutions nationales compétentes. La figure ci-dessous illustre, sur le plan pratique, les différentes étapes spécifiées dans les principes directeurs.

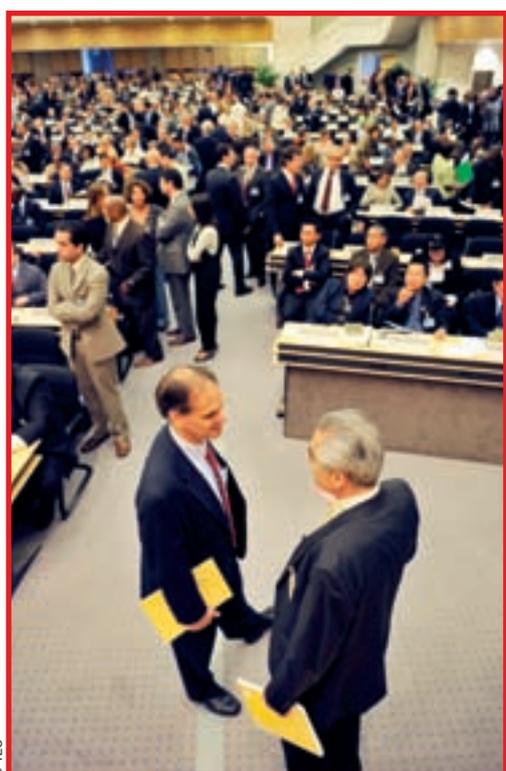
Les principes directeurs du BIT concernant le SGSST: un cycle d'amélioration continue





Le SGSST et les systèmes nationaux

La sécurité et la santé au travail est un domaine complexe qui fait intervenir une multitude de disciplines et de parties prenantes. Les dispositions institutionnelles nécessaires à la transposition de la politique nationale de SST en action reflètent inévitablement cette complexité. Il en résulte que leurs infrastructures correspondent à des types de communication et de prise de décision plus lents, d'où une difficulté inhérente à s'adapter de manière continue aux changements du monde du travail, à un rythme approprié. Etant donné que les systèmes nationaux de SST, qui définissent les règles de SST, tout comme les entreprises qui ont à les appliquer, ont à faire face à ce rythme de changement ininterrompu et rapide, l'application de l'approche systémique de la gestion aux systèmes nationaux de SST paraissait être une étape logique. Cette approche, si elle devenait systématique, apporterait la cohérence, la coordination, la simplification et la rapidité si nécessaires aux mécanismes de transposition des exigences réglementaires en mesures efficaces de prévention et de protection ainsi qu'aux processus d'évaluation de leur conformité.



© ILO

La recherche d'une amélioration continue en vue d'atteindre et de pérenniser des conditions et un milieu de travail décent, sûr et salubre, est fortement préconisée dans la Stratégie globale en matière de SST adoptée en 2003. Cette idée d'appliquer le SGSST aux systèmes nationaux s'est trouvée reflétée pour la première fois dans une norme internationale, lorsque la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté, en 2006, la convention (n° 187) concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et la recommandation (n° 197) qui l'accompagne. Le principal objectif de cette convention est d'assurer à la SST un rang de priorité élevée au niveau national, et de susciter un engagement politique en faveur de l'amélioration de la SST dans un contexte tripartite. Ces dispositions sont de nature promotionnelle plutôt que contraignante. Cet instrument s'appuie sur deux principes fondamentaux, à savoir le développement et le maintien d'une culture préventive de sécurité et de santé et l'application, au niveau national, d'une approche systémique de la gestion de la SST. La convention définit en termes généraux les éléments et fonctions d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

La formulation d'un programme national de SST en constitue l'élément opérationnel clef. Un tel programme devrait recevoir l'aval des pouvoirs publics au plus haut niveau afin de garantir une large prise de conscience de l'engagement national. L'application de l'approche systémique de la gestion au niveau national propose un mécanisme de mise en œuvre intégrée pour l'amélioration continue et comprend les éléments suivants:

- Une politique nationale de SST, élaborée, mise en œuvre et révisée périodiquement par l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;



- Un système national de SST qui inclut l'infrastructure permettant d'appliquer la politique nationale et les programmes nationaux et qui coordonne les mesures réglementaires, techniques et promotionnelles relatives à la SST mises en place au niveau national;
- Un programme national de SST qui définit les objectifs nationaux à réaliser selon un calendrier prédéterminé en matière de SST et établit des priorités et des moyens d'action à partir de l'analyse de la situation nationale en matière de SST, telle que résumée dans le profil national de SST;
- Un mécanisme d'examen des résultats du programme national qui vise à évaluer les progrès accomplis et à définir de nouveaux objectifs et actions pour le cycle suivant.

La convention n° 187 insiste sur l'importance du dialogue social et l'entière participation de toutes les parties prenantes dans ce domaine en tant que condition préalable à la réussite de la gestion du système national de SST. L'éducation et la formation à tous les niveaux sont également deux paramètres essentiels au système et à son fonctionnement.

Les services d'inspection du travail constituent toujours le principal lien officiel entre le système national de SST et les organisations pour ce qui est des relations de travail et la SST. Grâce à une formation appropriée, leur rôle pourrait être décisif si l'on veut que les programmes de SGSST, y compris les mécanismes d'audit, soient conformes à la législation et la réglementation nationales.

Les instruments de l'OIT qui concernent directement la gestion de la SST dans l'entreprise sont notamment: la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 187) concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et les principes directeurs ILO-OSH 2001. Ils définissent les principaux éléments et les fonctions essentielles d'un cadre pour la gestion de la SST, qui s'adresse à la fois aux systèmes nationaux et aux organisations (entreprises). L'avenir du SGSST tient à la recherche du juste équilibre entre démarches volontaires et contraignantes qui reflètent les besoins et pratiques au niveau local.

Le SGSST et les organisations (entreprises)

Dans tous les pays, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité et l'obligation de mettre en œuvre la SST et de respecter les exigences qui découlent de la législation et de la réglementation nationales. L'application d'une démarche systémique à la gestion de la SST dans l'organisation (entreprise) garantit que le niveau de prévention et de protection sera évalué de manière continue et maintenu grâce à des améliorations appropriées et apportées en temps utile.





La plupart des organisations (entreprises) pourraient bénéficier de la méthodologie du SGSST si elles tenaient compte d'un certain nombre de principes importants lorsqu'elles décident d'appliquer une approche systémique à la gestion de leurs programmes de SST. Les systèmes de gestion ne constituent pas un remède universel et les organisations devraient analyser avec attention leurs besoins en fonction de leurs moyens et adapter leur SGSST en conséquence. Elles peuvent en fin de compte y parvenir en en réduisant la taille, ou en lui procurant plus de souplesse. La direction doit s'assurer que le système est conçu pour améliorer l'efficacité des mesures de protection et de prévention et qu'il reste axé sur cet objectif plutôt que de devenir une fin en soi. Ce même système doit également faire en sorte que les audits puissent contribuer au processus d'amélioration continue et non pas se transformer uniquement en mécanisme d'amélioration des résultats de l'audit.

Les audits

L'un des principaux intérêts d'un SGSST réside dans sa capacité de mesurer l'efficacité d'un système et son amélioration au fil du temps. La qualité de cette mesure dépend beaucoup de la qualité du mécanisme d'audit employé, qu'il soit interne ou externe à l'organisation, et des compétences de l'auditeur. On entend en général par audit, la surveillance d'un procédé par une personne ou équipe compétente qui est indépendante du procédé en question. Des audits périodiques servent à déterminer si le système de gestion de la SST et ses éléments sont bien en place, s'ils sont appropriés et efficaces pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et prévenir les incidents liés au travail. Ils fournissent également les moyens de mesurer l'efficacité du système dans le temps.

Il conviendrait, dans la phase de planification des améliorations, d'examiner les éléments de l'audit à d'autres données sur la performance du système. Tout système d'évaluation d'un audit devrait comporter des points de repère pour de futures améliorations plutôt que de mettre en exergue de bons résultats obtenus par le passé. Les conclusions de l'audit devraient déterminer si le SGSST employé a réussi à appliquer la politique et à atteindre les objectifs de SST de l'organisation et à promouvoir l'entière participation des travailleurs; à répondre aux conclusions de l'évaluation de l'efficacité en matière de SST et des audits précédents; à permettre à l'organisation de se conformer à la législation et la réglementation nationales pertinentes, et à atteindre les buts fixés en vue de l'amélioration continue et de l'utilisation des meilleures pratiques de SST. Les audits nécessitent une bonne communication à l'intérieur de l'organisation de façon que, lorsqu'il est effectué, les personnes concernées soient prêtes à fournir les informations nécessaires sous forme de documents/registres, entretiens ou accès au site. Il faut également que les méthodes de communication soient bonnes lors de la diffusion des conclusions de l'audit.

Les organismes de certification privée et les sociétés d'audit peuvent facilement se trouver en situation de conflit lorsqu'ils aident l'organisation à mettre en place son SGSST et procèdent ensuite eux-mêmes à son audit. L'expérience montre qu'il est difficile pour les audits rémunérés de fournir un service réellement indépendant quand il existe une relation entre l'organisation et les auditeurs ou lorsque les coûts de la prestation deviennent le principal élément moteur. Le choix de l'auditeur et la définition d'un mandat précis qui servira à la conduite de l'audit doivent être envisagés avec soin afin que le profil spécifique de l'organisation soit bien pris en considération. Un système d'audit réellement efficace est un système où ceux qui vont être l'objet de l'audit se réjouissent de cette intervention, dont ils attendent des idées nouvelles et utiles pour mettre en place des améliorations pratiques. Si l'audit ne suscite qu'appréhension, c'est le système d'audit qui doit être changé et non pas ceux qui y sont soumis.



Que les exigences liées au SGSST soient volontaires ou obligatoires, les organisations (entreprises) dépendent d'organismes nationaux ou professionnels d'audit et de certification accrédités pour évaluer leur niveau de conformité par rapport aux exigences du SGSST et l'efficacité des mesures mises en place. Le processus d'audit complète celui du SGSST en ce qu'il procure une évaluation indépendante de son efficacité, qu'il propose des mesures correctrices et de nouveaux objectifs en vue d'améliorations ultérieures.

La participation des travailleurs

Un SGSST ne peut fonctionner correctement sans un véritable dialogue social, qui peut prendre forme au sein d'un comité paritaire de SST ou dans le cadre d'un autre mécanisme tel que les négociations de conventions collectives. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir l'occasion, par leur implication et consultation directes, de pleinement participer à la gestion de la SST dans l'organisation. Un système ne donne de bons résultats que lorsque les responsabilités de toutes les parties prenantes sensées l'exécuter ont été définies.



© ILO/Maillard J.

Un principe essentiel du SGSST consiste à établir une responsabilité à tous les niveaux de la hiérarchie, y compris en associant de manière appropriée tous les employés à tous les niveaux de l'organisation avec des responsabilités bien définies en matière de SST. Il a été démontré à maintes reprises que la mise en œuvre de la SST, et plus encore d'un SGSST, ne peut réussir qu'à la condition que toutes les parties prenantes participent pleinement à cette mise en œuvre par le dialogue et la coopération. Dans le cas du SGSST, un système mis en place par la seule direction sans apport des travailleurs au bas de l'échelle dans la hiérarchie perdra sa pertinence et sera voué à l'échec. Un certain nombre d'études suggèrent l'existence d'une association entre les taux d'accidents avec arrêt de travail les plus bas et la présence d'un comité paritaire de SST, ainsi que l'existence d'un syndicat dans l'organisation (entreprise). D'autres études montrent que des aménagements participatifs sur le lieu de travail auraient abouti à des mises en pratique du SGSST ayant pour résultats de meilleures performances de SST, et ce de manière encore plus marquée dans les lieux de travail où les travailleurs sont syndiqués.

Toutes les normes de l'OIT relatives à la SST s'emploient à promouvoir la participation des travailleurs, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et la recommandation (n° 164) qui l'accompagne, ainsi que les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la SST (ILO-OSH 2001)*. Il est important, pour que les comités paritaires de SST ou toute autre formule similaire soient efficaces, qu'ils puissent disposer d'une information et d'une formation adaptées, qu'un véritable dialogue social et des mécanismes de communication soient établis et que les travailleurs et leurs représentants soient associés à la mise en œuvre des mesures de SST. Bien que la participation au SGSST fasse en



général référence à la participation employeurs/ travailleurs au sein de l'organisation, une participation dans le sens de communication et d'échange d'informations devrait également englober des services externalisés et toutes parties prenantes extérieures à l'organisation lors de la mise en œuvre de ces mesures. Il pourrait s'agir d'autorités de contrôle, de sous-traitants, de populations et organisations riveraines, de clients et entreprises de la chaîne d'approvisionnement, d'assureurs, d'actionnaires et consommateurs, ainsi que d'organismes internationaux de normalisation.

La formation en matière de SST à tous les niveaux, depuis la direction jusqu'aux travailleurs, constitue un élément fondamental dans la mise en œuvre du programme de SST. Cette formation se doit d'être une formation continue afin de garantir une bonne connaissance du système ainsi que l'actualisation des instructions en fonction des changements intervenus dans l'organisation. Dans ce contexte, il est important que les mécanismes de communication entre les niveaux de la hiérarchie soient efficaces et fonctionnent dans les deux sens, ce qui veut dire que les informations relatives à la SST et les soucis formulés par les travailleurs de la base aient la possibilité de remonter jusqu'à la direction qui leur portera réellement toute l'attention voulue. Voilà un exemple qui illustre la nécessité pour le système de mettre l'accent sur les personnes.

Les petites entreprises

Les petites entreprises qui disposent généralement d'un budget limité, peuvent néanmoins elles aussi entreprendre une véritable évaluation des risques grâce à des mesures simples, comme par exemple exiger des fiches de données de sécurité préalablement à l'achat de matériel ou produits, ou demander l'identification des risques par poste de travail, voire une formation appropriée. Bien que l'intégration des exigences en matière de SST dans les politiques et les mécanismes de participation des grandes entreprises, et en particulier des multinationales, soient aujourd'hui une tendance bien établie, il reste des efforts considérables à faire pour aider les petites entreprises à mettre en place des mesures pratiques et d'un bon rapport coût-efficacité pour apporter quelques éléments du SGSST dans leurs pratiques en matière de SST. Il se peut que certaines PME ne disposent pas d'un SGSST dûment documenté, ce qui ne les empêchera pas de démontrer leur aptitude à clairement comprendre ce que sont dangers, risques et contrôles efficaces.



Il n'en reste pas moins qu'une véritable mise en œuvre d'un SGSST exige un niveau minimum de compétences, de connaissances techniques et de moyens financiers, ce qui persiste à être un défi décourageant pour les petites entreprises. Les progrès dans ce domaine sont largement tributaires de la prévention primaire et d'un accès plus facile à l'information et à la formation. Il existe néanmoins un certain nombre d'étapes qui pourraient être simplifiées et adaptées à la taille et aux moyens techniques de l'entreprise. Les programmes de formation tels que WISE



(*Work Improvement in Small Enterprises*), WIND (*Work Improvement in Neighbourhood Development*) destinés aux petites unités de production agricole et le programme POSITIVE s'adressant aux syndicats ont été élaborés et testés à grande échelle par le BIT. Ils incluent des formes simplifiées d'évaluation des risques similaires à l'étape n° 1 de la version du SGSST élaborée par le HSE mentionnée précédemment.

Bien que ces programmes ne soient pas un modèle de SGSST, ils se fondent sur les méthodologies de prévention primaire de base présentées de manière simple aux petites entreprises. C'est pourquoi ils pourraient être adaptés en vue d'inclure quelques éléments fondamentaux du SGSST, en particulier ceux qui ont trait à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques, comme dans les étapes illustrées dans le tableau n° 1 ci-dessus. Les services d'inspection du travail constituent un bon « vecteur » pour fournir des conseils et diffuser des informations sur des méthodes simples de gestion des risques professionnels dans les PME. Les organisations d'employeurs et de travailleurs aussi bien nationales qu'internationales ont un rôle important à jouer dans le développement et la promotion de ces méthodes, de même que dans la mise à disposition des formations nécessaires.

Les entreprises multinationales ont elles aussi un rôle crucial à jouer en cherchant à influencer leurs fournisseurs, nombre d'entre eux étant de petites entreprises. Tenir compte de la culture locale facilite dans une large mesure un accueil favorable des démarches innovatrices en matière de SST. Du fait que de plus en plus d'entreprises s'intéressent activement au SGSST, la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail devraient connaître une amélioration dans les pays développés comme dans ceux en développement.

Le SGSST et les secteurs à haut risque

Comme nous l'avons démontré précédemment, la gestion des risques professionnels constitue l'élément déterminant de la SST. De la même manière, le SGSST est une méthode « générique » susceptible d'être adaptée à la gestion des dangers spécifiques à une industrie



© ILO/Crozet M.



ou à un procédé donné et ce, en particulier, dans le cas d'industries à haut risque où la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection exigent de procéder à l'évaluation exhaustive et organisée des risques et à la surveillance de l'efficacité de systèmes de contrôles complexes sur une base continue. Les exemples qui suivent décrivent l'application du SGSST à des secteurs clés de l'activité économique qui présentent de hauts risques.

Le **secteur de la construction** est caractérisé par un taux élevé d'accidents du travail et, en règle générale, par l'intervention sur les chantiers d'une multitude d'entrepreneurs et de sous-traitants. Une forte incitation à utiliser un SGSST dans ce secteur est que le système fournit une matrice commune à tous les intervenants sur le site, qui servira à harmoniser la planification, l'application et le contrôle des exigences en matière de SST, et qui constituera une base aux fins de l'audit sur l'efficacité. Le SGSST facilite également l'intégration des besoins en matière de SST aux premières étapes des processus complexes de conception et de planification, de soumission et de démarrage d'un projet de construction. C'est pourquoi l'application de systèmes de gestion intégrés au secteur de la construction est reconnue comme étant un outil efficace en vue d'assurer une intégration cohérente de la qualité, des questions d'environnement et de SST sur un chantier comptant plusieurs intervenants. Les mines constituent également une industrie à haut risque, où le SGSST, grâce à sa démarche cohérente, progressive et logique, est susceptible d'être un moyen efficace de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles. Le **secteur maritime** est un autre exemple de secteur à haut risque. La convention du travail maritime, 2006 vise à promouvoir la préparation de directives et politiques nationales concernant les systèmes de gestion de la SST et des dispositions, règles et manuels sur la prévention des accidents.

Les produits chimiques et le SGSST

Les produits chimiques font partie intégrante de notre environnement naturel et urbain et les bénéfices que nous en tirons sont incalculables, mais nous n'avons pas d'autre choix que d'apprendre à gérer sur le plan pratique leurs effets non désirés ou dommageables. Les stratégies de sécurité concernant les produits chimiques doivent, pour être efficaces, se conformer strictement aux principes généraux de SST, à savoir en particulier: identifier et caractériser les dangers, caractériser les risques, évaluer l'exposition et, dans l'ensemble, mettre en œuvre une approche systémique pour parvenir à une gestion rationnelle des produits chimiques. Ce type de gestion privilégie une approche intégrée à des mesures isolées, surtout lorsque certains des problèmes engendrés sont susceptibles d'avoir des conséquences planétaires. Une gestion rationnelle doit porter sur tout le cycle de vie des produits chimiques. Toutes les récentes réglementations et stratégies qui défendent le principe d'une gestion rationnelle des produits chimiques à l'échelle internationale, nationale ou de l'organisation, ont intégré les principes du SGSST.





La prévention de l'exposition à des produits chimiques dangereux est un axe central de l'évaluation des risques. Des organisations intergouvernementales et internationales telles que le BIT, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) collaborent à l'élaboration de directives adoptées au niveau international sur l'évaluation des dangers et des risques qui sont largement utilisées comme documents de référence pour l'évaluation des risques professionnels. Le Système Général Harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH), les Fiches internationales de sécurité chimique ou encore les Documents succincts internationaux sur l'évaluation des risques chimiques (Concise International Chemical Assessment Documents (CICAD)) publiés par le Programme international sur la sécurité chimique (International Programme on Chemical Safety (IPCS)) sont des exemples de travail collégial et de coopération internationale dans ce domaine.

Dans la vaste gamme de normes de SST de l'OIT, la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 prévoit un vaste champ d'application et un cadre national étendu afin de permettre une gestion rationnelle des produits chimiques, et propose l'élaboration, l'application et la révision périodique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail. La convention est caractérisée par de très importantes dispositions relatives à la communication des dangers des produits chimiques et au transfert, aux utilisateurs, de la part des fabricants, fournisseurs et importateurs, des informations relatives à la sécurité de leur utilisation. La recommandation qui l'accompagne ainsi que le Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, 1993, apportent des orientations supplémentaires. Il convient de citer aussi un autre instrument international important, à savoir l'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques du PNUE, 2006 (SAICM).²

REACH, le règlement de l'Union européenne sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des produits chimiques, 2007, prévoit l'enregistrement et l'établissement de données pour toutes les substances chimiques produites ou importées dans l'Union européenne dans des quantités supérieures à une tonne par an. La loi canadienne sur la protection de l'environnement (CEPA, 1999) constitue un autre exemple d'une législation s'inspirant de l'approche « fondée sur les risques » aux fins de l'évaluation et de la gestion des substances chimiques nouvelles et existantes. L'industrie chimique a lancé des initiatives volontaires visant la gestion rationnelle des produits chimiques à l'échelle mondiale. Deux exemples de bonne gestion des produits peuvent être cités à ce titre: le *Responsible Care* (Gestion responsable^{MD}) et le *Product Stewardship* (Bonne gestion des produits).

La capacité limitée qu'ont les PME de gérer l'exposition aux produits chimiques a récemment conduit au développement d'une nouvelle démarche relative à la gestion des produits chimiques. Il s'agit du *Control Banding*, une méthodologie axée sur la surveillance de l'exposition dans laquelle le produit chimique est classé en fonction de son niveau de risque (hazard band). A chaque niveau correspond une série de mesures de la surveillance bien définies qui sont basées sur la position du produit dans la classification de dangers en fonction de critères internationaux, la quantité du produit chimique utilisé et ses propriétés de volatilité/pulvérencence.

² <http://www.saicm.org>



La maîtrise des accidents majeurs

L'industrie chimique et le secteur de l'énergie (qu'elle soit nucléaire ou provienne du charbon ou du pétrole) sont des secteurs à haut risque qui ont été les premiers à adopter et utiliser le SGSST. Les accidents industriels majeurs tels que l'explosion d'un nuage de vapeur de cyclohexane à Flixborough au Royaume-Uni en 1974, la fuite d'isocyanate de méthyle de l'usine de Bhopal en 1984, qui avait provoqué la mort de milliers de personnes en Inde, l'explosion de la centrale nucléaire de Tchernobyl en 1986 ou encore, plus récemment, en 2001 l'explosion de nitrate d'ammonium à l'usine AZF, en France, illustrent bien le potentiel des installations industrielles à engendrer des catastrophes et les conséquences d'un dysfonctionnement dans la gestion de la SST. Nombre de ces événements ont accéléré le développement d'outils réglementaires et de techniques visant à imposer des procédures strictes d'évaluation des dangers et des risques.

Dans le cas d'installations à risques d'accident majeur, l'analyse des dangers au stade de la conception, de la construction et de l'exploitation représente un élément critique dans les procédures de gestion des risques. Parmi les méthodes et techniques bien documentées visant à systématiser l'évaluation des risques, on peut citer l'étude préliminaire des dangers (*Preliminary Hazard Analysis*, (PHA)), l'étude des dangers et des conditions de fonctionnement (*Hazard and Operability Study* (HAZOP)), l'arbre des défaillances (*Fault Tree Analysis* (FTA)) et l'analyse des modes de défaillance, de leurs effets et de leur criticité (AMDEC) (*Failure Modes Effects and Criticality Analysis* (FMECA)). Nombre de ces méthodes ont été mises au point à l'origine pour l'énergie nucléaire et ont été adaptées à d'autres processus. Ces outils servent à identifier d'éventuels modes de défaillance de certains éléments d'un processus, d'en prévoir les conséquences, de mettre au point les mesures de prévention et de préparer des plans d'urgence et d'intervention efficaces.

La plupart des pays industrialisés disposent de critères réglementaires pour considérer une installation comme une installation à risques d'accident majeur qui nécessite des mesures de sécurité et de santé très spécifiques et rigoureuses. La directive européenne 96/82/EC « SEVESO » concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses illustre parfaitement ce type de réglementation.



La convention de l'OIT (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 propose un schéma systématique et exhaustif type destiné à protéger les travailleurs, la population et l'environnement contre les accidents industriels majeurs mettant en cause des substances dangereuses, et à limiter les conséquences de tels accidents là où ils surviennent. Cette norme énonce les dispositions relatives à l'identification systématique des installations à risques d'accident majeur et à la maîtrise des dangers qui leur sont liés, définit les responsabilités des employeurs, des autorités compétentes ainsi que les droits et obligations des travailleurs. Elle énonce également quelles sont les responsabilités des pays exportateurs. La recommandation (n° 181) qui l'accompagne contient des dispositions complémentaires relatives au transport international et à l'indemnisation des victimes d'accidents. La



convention prévoit également que les Etats qui ratifient cet instrument devraient s'inspirer du *Recueil de directives pratiques sur la prévention des accidents industriels majeurs*, publié par le BIT en 1991, lors de la formulation de leur politique nationale, et que les multinationales devraient appliquer les mêmes mesures de sécurité dans tous leurs établissements. Le BIT a également publié un manuel sur la prévention des accidents majeurs, 1993, qui se propose de fournir des conseils aux pays sur le développement de systèmes et programmes de prévention applicables aux installations à risques d'accident majeur.

Les nanotechnologies



© Fotolia IV

L'application de nanotechnologies à la fabrication de nanomatériaux et les effets potentiels indésirables sur la santé des personnes résultant d'une exposition à des particules inférieures à 100 nanomètres est une sérieuse préoccupation qui se fait jour. Les nanoparticules manufacturées peuvent avoir des propriétés chimiques, physiques et biologiques distinctes de celles de particules plus grandes de composition chimique similaire. Une étude bibliographique cite certaines expositions professionnelles et environnementales à

un nombre limité de nanomatériaux, mais il faudrait bien davantage de données pour pouvoir caractériser les effets sur la santé et sur l'environnement qui sont susceptibles d'être associés à ce type d'exposition. Certains pouvoirs publics et organisations intergouvernementales, comme l'OCDE, ont constitué des groupes de travail dans le but d'évaluer l'impact potentiel des nanomatériaux sur la santé des personnes et sur l'environnement; de concevoir une classification des dangers, des méthodes d'évaluation des risques et des techniques de gestion; enfin, d'évaluer les implications de la production industrielle et de l'utilisation de nanomatériaux sur la réglementation. Cette coopération est un excellent exemple de l'application à un risque émergent d'une méthode d'évaluation soumise à examen collégial à l'échelle internationale.

Les systèmes de gestion sont-ils bénéfiques à la SST?

Les systèmes de gestion de la SST ne sauraient être considérés comme la panacée permettant d'améliorer l'efficacité de l'organisation en assurant et maintenant un milieu de travail sûr et salubre. Comme toute autre méthode, un SGSST présente à la fois des avantages et des faiblesses et son efficacité dépend largement de la manière dont il est compris et mis en



© ILO/Crozet M.

pratique. Si tant est qu'une version exhaustive d'un SGSST profitera probablement à la plupart des organisations, d'autres pourront envisager une démarche assouplie et moins rigoureuse. Décider d'opter pour un SGSST peut s'avérer parfois difficile à justifier, car les notions de programme et de système ne présentent pas des différences très claires. Les démarches programmatiques telles que celle mise en avant par la convention de l'OIT (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 contiennent des caractéristiques systémiques et, par analogie, les approches systémiques contiennent des caractéristiques programmatiques. Cette particularité se retrouve également dans bon nombre de législations de SST. Toutefois, la gestion systémique permet à la SST d'établir un mécanisme visant non seulement l'évaluation et l'amélioration continue de l'efficacité de la SST, mais également de développer une culture préventive de la SST telle qu'elle est définie dans la Stratégie globale en matière de SST de l'OIT (2003) ainsi que dans la convention (n° 187) concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Le degré d'efficacité d'un SGSST est à la mesure de celui de la gestion de l'organisation dans son ensemble. A l'instar de toutes les méthodologies, le système possède des atouts et des faiblesses. Par conséquent, il convient d'être conscient des pièges susceptibles de faire dysfonctionner le SGSST, mais aussi de savoir quels sont les éléments à mettre en place en vue d'en assurer l'efficacité et de profiter des avantages considérables qu'apporte un SGSST à la sécurité et la santé. Il ne faut pas perdre de vue que ces atouts et ces faiblesses concernent en priorité les grandes et moyennes organisations qui disposent des ressources techniques et financières nécessaires pour pleinement mettre en œuvre le SGSST.

Il est très important de se rappeler que le SGSST est une méthode de gestion et non pas un programme de SST en soi. De ce fait, une démarche systémique de gestion est à la mesure du cadre ou du programme existant dans l'organisation en matière de SST. Les programmes de SGSST doivent s'inscrire dans le cadre de la législation nationale concernant la SST et l'organisation doit veiller à ce que le système prévoie un examen des exigences réglementaires et soit actualisé en conséquence. Une description générique détaillée des éléments clefs d'un système de gestion de la SST mis en place dans l'organisation sur la base du document ILO-OSH 2001 figure à l'annexe 1.

Les atouts d'un SGSST

Il est maintenant admis que l'approche systémique de la gestion de la SST apporte de nombreux avantages en matière de SST dont il a été question précédemment. Une telle approche permet aussi d'actualiser dans le temps le programme général de sécurité et de santé de sorte que les décisions concernant la maîtrise des dangers et la réduction des risques s'améliorent progressivement. Parmi les autres avantages essentiels, il faut citer:

- La possibilité d'intégrer les exigences en matière de SST aux systèmes de l'entreprise et d'aligner les objectifs de SST sur ceux de l'entreprise qui permet de mieux prendre en considération les coûts de mise en œuvre liés aux équipements et processus de surveillance, aux compétences, à la formation et à l'information;



- L'harmonisation des exigences de SST avec d'autres impératifs connexes, en particulier ceux qui ont trait à la qualité et l'environnement;
- L'offre d'un cadre logique servant à établir et à exploiter un programme de SST qui met en évidence tous les éléments nécessitant action et suivi;
- La rationalisation et l'amélioration des mécanismes de communication, des politiques, des procédures, des programmes et des objectifs en fonction d'un ensemble de règles d'application universelle;
- La faculté d'adaptation en fonction des différences existant au niveau des systèmes culturels et réglementaires nationaux;
- L'instauration d'un environnement favorable au développement d'une culture préventive en matière de SST;
- Le renforcement du dialogue social;
- La répartition des responsabilités en matière de SST à tous les niveaux de la hiérarchie, à savoir: la direction, les employés et les travailleurs se voient attribuer des responsabilités bien définies en vue d'une mise en œuvre efficace du système;
- L'adaptation à la taille et à l'activité de l'organisation et au type de danger rencontré;
- L'établissement d'un cadre d'amélioration continue; et
- La mise à disposition d'un socle de données susceptibles d'audit aux fins d'évaluation des résultats.



© ILO/Crozet M.



Les imperfections d'un SGSST

Un SGSST présente des avantages potentiels indéniables pour améliorer la SST, mais il ne faut pas en oublier les écueils lesquels, s'ils ne sont pas évités, risquent de rapidement conduire à l'échec. Plusieurs études sur le sujet ont mis en cause l'utilité d'un SGSST et fait ressortir plusieurs éventuelles difficultés énumérées ci-après:

- La production de documents et dossiers doit être soigneusement limitée afin d'éviter de mettre le système en échec par un excès de paperasserie. L'importance du facteur humain peut vite être éclipsé si les démarches administratives liées à un système de SGSST trop rigide relèguent les individus au second plan;
- Les déséquilibres entre les processus de gestion (qualité, SST, environnement) doivent être évités pour que les exigences et les priorités ne soient pas affaiblies. L'absence de planification circonspecte et d'une communication à tous les niveaux préalablement à l'introduction d'un programme de SGSST peut provoquer de la suspicion et de la résistance au changement;
- Un SGSST met en général davantage l'accent sur la sécurité que sur la santé au risque de ne pas déceler l'apparition de maladies professionnelles. La surveillance de la santé des travailleurs doit faire partie intégrante du système et constituer un outil important et efficace pour assurer la surveillance de la santé des travailleurs à longue échéance. Les services de santé au travail tels que définis dans la convention de l'OIT (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 et de la recommandation n° 171 qui l'accompagne doivent être un élément à part entière du SGSST;
- En fonction de la taille de l'organisation, les ressources pour la mise en place d'un SGSST peuvent être conséquentes; il conviendrait de chiffrer de manière réaliste les coûts globaux que représentent le temps nécessaire à son application, ainsi que les compétences et ressources humaines requises pour la mise en œuvre et l'exploitation du système. Cet aspect prend toute son importance en cas de sous-traitance du travail.



Éléments clés d'un bon système de gestion de la SST

- ✓ Procéder à une évaluation précise des besoins de l'organisation en fonction de ses moyens;
- ✓ Adapter le SGSST à cette évaluation;
- ✓ S'assurer que le système reste centré sur l'efficacité des mesures de prévention et de protection;
- ✓ Ne pas perdre de vue qu'il s'agit de viser une amélioration et non de justifier le système mis en place;
- ✓ S'assurer que les audits contribuent au processus d'amélioration continue et ne deviennent pas uniquement un mécanisme destiné à améliorer les résultats de l'audit;
- ✓ Se rappeler que le degré d'efficacité d'un système de gestion de la SST est à la mesure de celui du programme ou cadre de SST mis en place au sein de l'organisation;
- ✓ S'assurer que les programmes de SGSST sont conformes à la législation nationale; que le système comprend l'examen des exigences réglementaires et que ces dernières sont intégrées aux programmes au fur et à mesure de leur évolution;
- ✓ Veiller à ce que la formation en matière de SST nécessaire à la mise en œuvre du programme de SGSST se déroule en continu à tous les niveaux, aussi bien à celui de la direction qu'à celui des travailleurs de la base et soit mise à jour régulièrement afin d'intégrer les changements survenus dans l'organisation et d'assurer la pleine connaissance du système;
- ✓ Faire en sorte que les voies de communication entre les différents niveaux de l'organisation se concentrent sur les personnes. Les informations et préoccupations relatives à la SST doivent circuler dans les deux sens, celles exprimées par les travailleurs de la base devraient être dûment prises en considération et pouvoir atteindre les plus hauts échelons de la direction;
- ✓ Instituer un véritable dialogue social (implication et consultation directes) pour le bon fonctionnement du SGSST. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir la possibilité de participer pleinement au processus de gestion de la SST dans l'organisation, que ce soit dans le cadre d'un comité paritaire de SST ou d'autres mécanismes comme celui des conventions collectives;
- ✓ Définir avec précision les responsabilités de toutes les parties prenantes à la mise en œuvre du système pour que ce dernier donne de bons résultats; de plus
- ✓ Les services d'inspection du travail constituent toujours le principal lien officiel entre le système national de SST et les organisations pour ce qui est des relations de travail et de la SST. Grâce à une formation appropriée, leur rôle pourrait être décisif pour garantir que les programmes de SGSST, y compris les mécanismes d'audit, sont conformes à la législation et la réglementation nationales;
- ✓ L'avenir du SGSST réside dans la recherche du meilleur équilibre entre approches volontaires et contraignantes. Le système devrait s'orienter vers une mise en œuvre plus souple qui combinerait surveillance volontaire et réglementaire et ce, en ce qui concerne tout particulièrement les mécanismes d'audit.



La coopération technique du BIT concernant les systèmes de gestion de la SST

Depuis la publication du document ILO-OSH 2001, le BIT a déployé de nombreux efforts pour apporter son assistance dans le cadre de la coopération technique aux pays désireux d'élaborer leurs propres principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la SST. Le Centre international de formation de l'OIT de Turin, Italie, propose des cours sur ce sujet. Des pays tels que l'Argentine, le Brésil, l'Irlande et Israël ont officiellement reconnu les principes directeurs du BIT comme référentiel pour promouvoir ou développer des directives adaptées à leurs besoins nationaux en la matière. La France a reconnu ces mêmes principes du BIT comme étant les seuls valables aux fins de la certification nationale. L'ex-République yougoslave de Macédoine vient d'initier un programme triennal visant l'application des principes ILO-OSH 2001 aux petites et moyennes entreprises. Au Japon, des normes spécifiques ont été adoptées en prenant les principes du BIT comme modèle. Il s'agit du système de gestion de la SST appliquée au BTP (COSHMS) mis au point par la *Japan Construction Safety and Health Association* (JCSHA) et le système de gestion de la SST pour les industries manufacturières produites par la *Japan Industrial Safety and Health Association* (JISHA).

Onze des pays du CIS (Commonwealth of Independent States) ont adopté, en 2007, une norme interétatique – la GOST 12.0.230.2007 sous le nom de « Système de normes de sécurité du travail. Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Prescriptions générales » qui s'appuie sur le document ILO-OSH 2001.

La traduction en plus de 22 langues des principes directeurs du BIT et leur utilisation par non moins de 30 pays témoignent largement de l'adhésion massive qu'ils ont remportée. Les principes directeurs du BIT sont rapidement en train de devenir le référentiel le plus employé dans l'élaboration des programmes de SGSST au niveau national et à celui de l'entreprise. Leur format générique facilite leur utilisation avec

celle d'autres normes de SGSST, permet de les inclure aux systèmes de gestion intégrée, et de rendre la mise en œuvre des exigences de SST par les organisations multinationales et internationales plus aisée.

Nombre des normes volontaires, qu'elles aient été mises au point par des organismes nationaux ou professionnels, ont employé les principes directeurs ILO-OSH 201 comme modèle, car ils reflètent les principes défendus dans les normes de l'OIT relatives à la SST,



© ILO/Grozet M.



qui ont été élaborées dans un contexte tripartite et représentent de ce fait un large consensus sur la manière la plus efficace de gérer la SST.

Bien que les organisations utilisent différentes versions des normes de SGGT en fonction des exigences nationales et du secteur impliqué, toutes ces normes intègrent le modèle PDCA de la roue de Deming susmentionné. Un certain nombre de normes et de directives techniques concernant les SGSST, destinées à être appliquées par des organisations (entreprises), ont été élaborées par des organismes privés comme l'*American National Standards Institute* (ANSI Z10), ou la *British Standard Institution* (OHSAS 18000 Series). Au cours des vingt dernières années, une majorité de pays ont commencé à appliquer les SGGT dans les organisations en introduisant des mécanismes volontaires ou réglementaires, qui peuvent être:

- contraignants, car résultant de mesures réglementaires, pour certaines entreprises pour le moins (Indonésie, Norvège, Singapour);
- volontaires et applicables au niveau national, bénéficiant de l'appui de mécanismes de certification (Autriche et Nouvelle-Zélande, Chine, Thaïlande);
- volontaires par la promotion de directives nationales de SGSST promulguées par des organismes nationaux (Japon, République de Corée);
- volontaires par l'adoption de SGSST reconnus à l'échelle internationale tels que les principes directeurs ILO-OSH 2001 (Inde, Malaisie).

Conclusions

Au cours des dix dernières années, l'approche systémique de la gestion de la SST a fait de nombreux adeptes et a été introduite dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement. Les moyens utilisés en vue de promouvoir leur application vont des exigences réglementaires aux mécanismes volontaires. L'expérience montre que le SGSST est outil logique qui sert à promouvoir l'amélioration continue du fonctionnement de la SST dans les entreprises. Il convient, pour garantir le succès de son application, de tenir compte des éléments essentiels suivants: s'assurer de l'engagement de la direction et de la participation des travailleurs dans une mise en œuvre conjointe. On peut s'attendre à ce qu'un nombre de plus en plus grand de pays intègrent les SGSST à leurs programmes nationaux de SST et s'en servent comme vecteur de promotion stratégique en vue du développement de mécanismes pérennes destinés à améliorer la SST dans les organisations.



Références

1. Normes internationales du travail par sujet, sécurité et santé au travail, site Internet du BIT: <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>
2. Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail: Conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91ème session, 2003. Bureau international du Travail, 2004. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_309_fren2.pdf
3. Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010): Identification et reconnaissance des maladies professionnelles: critères pour incorporer des maladies dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT (SST 74). http://www.ilo.org/safework/info/publications/lang--fr/WCMS_150326/index.htm
4. *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (ILO-OSH 2001). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112581.pdf
5. Etude d'ensemble relative à la convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981, Conférence internationale du Travail, 98ème session, 2009. Rapport III (Partie 1B), Bureau international du Travail, Genève. ISBN 978-92-2-220636-0. Version électronique: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103487.pdf
6. *Fundamental principles of occupational health and safety*, deuxième édition, Bureau international du Travail, Genève, 2008 (en anglais uniquement).
7. “Informations de base pour l'élaboration d'un cadre d'action de l'OIT dans le domaine des substances dangereuses”, Programme des activités sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, 2007 (MEPFHS/2007). <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/mepfhs07/mepfhs-r.pdf>
8. SAFEWORK-BIT: Informations relatives au «Control banding»: http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/ctrl_banding/index.htm (site en anglais uniquement).
9. Robens: Great Britain Committee on Safety and Health at Work: *Safety and health at work*, rapport de la commission, 1970–72 (Londres, 1972) (en anglais uniquement).
10. Rapport d'un atelier de l'OCDE sur la sécurité des nanomatériaux manufacturés (Report of the OECD Workshop on the Safety of Manufactured Nanomaterials), 7–9 décembre 2005, document n° ENV/JM/MONO(2006)19. <http://www.oecd.org/ehs/> (en anglais uniquement).
11. Règlement (CE) n° 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) et directive 2006/121/CE modifiant la directive 67/548/CEE (publiés au Journal Officiel du 30 décembre 2006).
12. *Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques*, 2006. Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE). <http://www.chem.unep.ch/>
13. International Council of Chemical Associations (ICCA) *Responsible Care* (Gestion responsable^{MD}). <http://www.icca-chem.org/en/Home/ICCA-initiatives/Responsible-Care/>
14. “Work improvement and occupational safety and health management systems: Common features and research needs”, Kazutaka Kogi, *Industrial Health* 2002, 40, 121-133 (en anglais uniquement).
15. *Systems in focus: Guidance on occupational safety and health management systems*, Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), 2009. <http://www.iosh.co.uk> (en anglais uniquement).
16. *Workplace Arrangements for OHS in the 21st Century*, Professor David Walters, TUC Professor of Work Environment, School of Social Sciences, Cardiff University, Royaume-Uni, juillet 2003 (en anglais uniquement).



Annexe n° 1

Éléments essentiels d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail

Politique

Politique de SST: L'employeur, devrait formuler par écrit, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique de SST.

Organisation

Responsabilités et obligations: L'employeur devrait être globalement responsable de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et du suivi des activités à cette fin dans l'organisation. Il devrait veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soient une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie.

Compétences et formation: Les compétences requises en matière de sécurité et de santé au travail devraient être définies par l'employeur et des dispositions devraient être prises et tenues à jour pour que toutes les personnes soient en mesure d'assumer leurs devoirs et responsabilités concernant les aspects de sécurité et de santé au travail (SST).

Documentation: En fonction de la taille du lieu de travail et de la nature de ses activités, une documentation relative à la SST devrait être établie, tenue à jour, revue et révisée, le cas échéant; elle devrait être communiquée et facilement accessible à tous les membres concernés du lieu de travail. Cette documentation pourrait comprendre la politique de SST, les responsabilités établies, les principaux dangers et risques liés au lieu de travail ainsi que les mesures visant à les prévenir et les maîtriser; les registres de SST, les données relatives aux lésions, aux dégradations de la santé, aux maladies et incidents liés au travail, la législation et la réglementation nationales en matière de SST, les registres d'exposition, les données relatives à la surveillance du milieu de travail et à la santé des travailleurs, les résultats de la surveillance; les procédures techniques et administratives, les instructions et autres documents internes contenant des dispositions appropriées.

Communication: Des dispositions et des procédures devraient être établies et tenues à jour pour recevoir et consigner les communications internes et externes ayant trait à la SST, et y répondre de manière appropriée; garantir la communication interne des informations sur la SST entre les niveaux et fonctions visés du lieu de travail; et veiller à ce que les préoccupations et suggestions des travailleurs et de leurs représentants pour les questions de SST soient entendues et examinées, et qu'une réponse y soit apportée.

Planification et mise en œuvre

Examen initial: Le système existant de gestion de la SST et les dispositions qui s'y rattachent devraient être évalués par un examen initial, le cas échéant, et fournir une base de départ en fonction de laquelle l'amélioration continue du système de gestion de la SST pourra être mesurée. En l'absence d'un système de gestion de la SST, l'examen initial pourrait servir de base pour établir un tel système. L'examen initial devrait être effectué par des personnes compétentes en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants, selon le cas.

Planification, élaboration et mise en œuvre du système: L'objet de la planification devrait être de créer un système de gestion de la SST qui prévoit : a) au minimum, de se conformer à la législation et la réglementation nationales; b) d'intégrer les éléments du système de gestion de la SST; et c) de viser l'amélioration continue des résultats en matière de SST. Des dispositions devraient être prises pour une planification adéquate et appropriée de la SST, conformément aux résultats de l'examen initial, des examens ultérieurs ou à d'autres données disponibles. Ces mesures de planification devraient contribuer à la protection de la SST et couvrir le développement et la mise en œuvre de tous les éléments du système de gestion de la SST.

Objectifs de sécurité et de santé au travail: Conformément à la politique de SST et aux conditions de l'examen initial ou des examens ultérieurs, des objectifs mesurables en matière de SST ainsi que des exigences spécifiques



au lieu de travail devraient être établis; être conformes à la législation et la réglementation nationales; viser l'amélioration continue de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs afin d'obtenir les meilleurs résultats en matière de SST; être réalistes et réalisables; être consignés dans un document et communiqués à toutes les personnes concernées et à tous les niveaux du lieu de travail; être évalués périodiquement et, si nécessaire, actualisés.

Prévention des dangers

Mesures de prévention et de maîtrise: Les dangers et risques pour la sécurité et la santé des travailleurs devraient être identifiés, placés par ordre d'importance, et appréciés de façon continue. Par ordre de priorité, les mesures de prévention et de protection devraient a) éliminer les dangers/risques; b) maîtriser les dangers/risques à la source par des mesures appropriées; c) réduire au minimum les dangers/risques par la conception de systèmes propres à garantir la sécurité au travail; d) lorsque des dangers/risques résiduels ne peuvent pas être maîtrisés au moyen de mesures collectives, l'employeur devrait fournir des équipements de protection individuelle appropriés, y compris les vêtements, à titre gracieux, et devrait mettre en place des mesures pour garantir leur utilisation et leur entretien.

Des procédures de prévention et de maîtrise des dangers devraient être établies et devraient: a) être adaptées aux dangers et risques présents dans l'organisation; b) être revues et modifiées régulièrement si nécessaire; c) satisfaire aux conditions prévues par la législation et la réglementation nationales et aux bonnes pratiques; et d) tenir compte de l'état actuel des connaissances, y compris des informations ou rapports provenant d'organisations telles que les services d'inspection du travail, les services de sécurité et de santé au travail, et autres services le cas échéant.

Gestion des changements: L'incidence sur la sécurité et la santé au travail de changements internes (tels que ceux portant sur les effectifs ou dus à de nouveaux procédés, procédures de travail, structures organisationnelles ou l'acquisition d'équipements ou services) ou externes (par exemple en raison de réformes de la législation et la réglementation nationales, de fusions d'organisations ou de l'évolution des connaissances et technologies) devrait être évaluée et des mesures de prévention appropriées prises avant d'introduire ces changements. L'identification des dangers et l'appréciation des risques sur le lieu de travail devraient être effectuées avant toute modification ou introduction de nouvelles méthodes de travail, de nouvelles procédures, d'équipements ou de matériaux nouveaux. Une telle évaluation devrait être faite en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, et le comité de sécurité et de santé, le cas échéant. Avant de mettre en œuvre une décision de changements, il faudrait veiller à ce que tous les membres intéressés de l'organisation soient dûment informés et formés à cette fin.

Préparation et réaction aux urgences: Des mesures de prévention, de préparation et de réaction aux urgences devraient être mises en place et actualisées par le biais d'une information et d'une formation continues, ainsi que faire l'objet d'une communication avec les services externes d'intervention. Ces mesures devraient identifier l'éventualité d'accidents et de situations d'urgence et prévenir les risques qui en découlent en matière de sécurité et de santé au travail. Elles devraient être établies en collaboration avec les services externes d'urgence et autres services, le cas échéant.

Acquisition: Des procédures devraient être établies et tenues à jour pour veiller à ce que:

a) les conditions requises en matière de sécurité et de santé pour le lieu de travail soient identifiées, évaluées et intégrées dans les spécifications d'achat et de location de biens et services; b) les exigences en matière de sécurité et de santé au travail prévues par la législation et la réglementation nationales et par l'organisation soient identifiées avant l'acquisition de biens et services; c) des dispositions soient prises conformément aux exigences avant l'utilisation de ces biens et services.

Sous-traitance: Des mesures devraient être prises et tenues à jour afin de garantir que les exigences du lieu de travail en matière de SST s'appliquent aux sous-traitants et à leurs travailleurs.

Evaluation

Surveillance et mesure de l'efficacité: Des procédures visant à surveiller, à mesurer et à consigner régulièrement l'efficacité des mesures de sécurité et de protection de la santé au travail devraient être élaborées, mises en place et périodiquement revues. Aux différents niveaux de la structure de gestion, les responsabilités, obligations et pouvoirs de surveillance devraient être définis.



Enquêtes en cas de lésions, dégradations de la santé, maladies et incidents liés au travail, et leurs effets sur l'efficacité des mesures de sécurité et de santé au travail: Les enquêtes sur l'origine et les causes intrinsèques des lésions, des dégradations de la santé, des maladies et des incidents liés au travail devraient permettre d'identifier toute déficience du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail et être consignées. Ces enquêtes devraient être effectuées par des personnes compétentes, avec la participation appropriée des travailleurs et de leurs représentants. Les conclusions de ces enquêtes devraient être soumises au comité de sécurité et de santé, lorsqu'il existe, et ce comité devrait formuler des recommandations appropriées. Les conclusions des enquêtes, ainsi que toute recommandation émanant du comité de sécurité et de santé, devraient être communiquées aux personnes intéressées en vue de mesures correctives, prises en considération dans l'examen effectué par la direction et examinées aux fins de l'amélioration continue. Les rapports établis par des entités d'enquête externes, telles que les services d'inspection du travail et les institutions d'assurance sociale, devraient être traités de la même manière que les enquêtes internes, tout en respectant le besoin de confidentialité.

Audit: Des dispositions doivent être prises pour effectuer des audits périodiques de chacun des éléments du système de gestion de la SST afin de déterminer la performance d'ensemble du système et son efficacité à protéger la sécurité et la santé des travailleurs et à prévenir les incidents. Il conviendrait d'établir une politique et un programme d'audit qui fournissent des indications sur la compétence de l'auditeur, ainsi que sur la portée, la fréquence, la méthodologie de l'audit et la présentation des rapports.

Examen par la direction: Ces examens devraient être effectués périodiquement en vue d'évaluer la stratégie globale du système de gestion de la SST afin de déterminer s'il correspond aux objectifs prévus et s'il répond aux besoins du lieu de travail; ils devraient se baser sur la collecte des données et sur les interventions effectuées pendant la période prise en considération, ainsi que sur l'identification des aspects et priorités qui nécessitent d'être modifiés en vue d'améliorer l'efficacité du système et d'atteindre les objectifs.

Action en vue de l'amélioration:

Action préventive et corrective: Des dispositions devraient être prises et tenues à jour en matière d'action préventive et corrective résultant de la surveillance et de la mesure de l'efficacité du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail, de l'audit de ce système et des examens effectués par la direction. Lorsqu'il ressort de l'évaluation du système de gestion de la SST ou d'autres sources que les mesures de prévention et de protection contre les risques/dangers sont inappropriées ou susceptibles de le devenir, les mesures correctives devraient être traitées conformément à l'ordre de priorité reconnu des mesures de prévention et de maîtrise et être complétées et consignées, en temps voulu, le cas échéant.

Amélioration continue: Des dispositions devraient être établies et mises à jour pour l'amélioration continue des éléments pertinents du système de gestion de la SST et du système dans sa globalité. Elles devraient tenir compte des objectifs de SST du lieu de travail, et de toutes les informations et données recueillies sous chaque élément du système, y compris les résultats de la surveillance et des mesures de l'efficacité, des enquêtes, des recommandations des audits, des conclusions de l'examen par la direction, des recommandations en vue de l'amélioration, des changements intervenus dans la législation et la réglementation nationales et dans les conventions collectives, de nouvelles informations pertinentes, de toute modification technique ou administrative survenue dans les activités du lieu de travail, et des résultats des programmes de promotion et de protection de la santé. Les procédures et les résultats en matière de sécurité et santé au travail du lieu de travail devraient être comparés à ceux d'autres lieux de travail afin d'améliorer l'efficacité en matière de sécurité et de santé au travail.

11-15 septembre 2011
Centre des Congrès de Haliç Istanbul, Turquie



www.safety2011turkey.org

Développer une culture de la prévention pour un avenir salubre et sûr

Le XIX Congrès mondial est une occasion unique pour les décideurs, professionnels de la sécurité et de la santé, représentants des employeurs et des travailleurs et les autres acteurs d'échanger des informations avec leurs homologues du monde entier.

Les quatre thèmes principaux de ce Congrès sont les suivants :

- Nouveaux défis dans un monde du travail en mutation et une économie mondialisée
- Dialogue social, partenariats et innovations en matière de sécurité et de santé au travail
- Approche par système de la sécurité et de la santé au travail
- Approches globales, proactives et préventives de la sécurité et de la santé au travail

Venez nous rejoindre nombreux à Istanbul en 2011 !



Organisation internationale du Travail



Association internationale de la sécurité sociale



Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Pour tout renseignement complémentaire
s'adresser au:
Programme international sur la sécurité
et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)

Tel: +4122.799.67.15
Fax: +4122.799.68.78
Courriel: safeday@ilo.org
www.ilo.org/safeday

ISBN 978-92-2-224740-0

