



Organisation
internationale
du Travail



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

Les leçons tirées de la crise
du COVID-19



►

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

RAPPORT

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition (2022)

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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

*Renforcer le dialogue social au profit d'une culture de la sécurité et de la santé:
Les leçons tirées de la crise du COVID-19*

Organisation internationale du Travail - Genève: OIT, 2021.

ISBN: 9789220369845 (imprimé)
ISBN: 9789220369852 (pdf Web)

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: ilo.org/publns.

Code: DIN-ROS-PMSERV

Sous la direction technique et la coordination de **Manal Azzi**, chef de l'équipe de SST, ce rapport a été préparé et rédigé par **Dafne Papandrea**, consultante internationale en SST. Un remerciement particulier à **Lacye Groening** pour son soutien dans toutes les phases de la production du rapport. Le rapport a été revu par des collègues de LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP et d'autres unités de l'OIT ainsi que par des spécialistes SST sur le terrain dont les contributions sont reflétées et hautement appréciées.

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

Les leçons tirées de la crise du COVID-19

► Table des matières

| | |
|--|-----------|
| ► Introduction | 1 |
| ► 1. Pourquoi est-il important d'exprimer les préoccupations liées à la sécurité et à la santé au travail? | 7 |
| 1.1 Qu'est-ce que le dialogue social? | 7 |
| 1.2 La participation et la consultation, au cœur des normes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail | 11 |
| ► 2. Au niveau national: le rôle des partenaires sociaux dans l'instauration d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé | 13 |
| 2.1 Mettre en œuvre des cadres politiques et réglementaires sur la SST efficaces, au moyen du dialogue social | 13 |
| 2.2 Un organe tripartite efficace pour assurer la consultation et la collaboration | 19 |
| 2.3 Activités des partenaires sociaux | 23 |
| ► 3. Sur le lieu de travail: coopération entre employeurs et travailleurs pour une gestion efficace de la SST | 29 |
| 3.1 Garantir des milieux de travail sûrs et salubres: le rôle des employeurs, des travailleurs et des représentants des travailleurs pour les questions de SST | 29 |
| 3.2 Mettre en place une coopération efficace sur le lieu de travail: le rôle clé des comités conjoints de SST | 36 |
| 3.3 Promouvoir les systèmes de gestion de la SST et une culture positive de la SST, en se fondant sur le dialogue social | 38 |
| ► 4. Renforcer le dialogue social pour promouvoir la sécurité et la santé au travail pendant et après les crises | 49 |
| ► Bibliographie | 52 |
| ► Annexe. Ressources et outils | 56 |

► Table des figures

| | |
|--|----|
| Encadré 1. Les avantages d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail | 3 |
| Encadré 2. Les différentes formes de dialogue social | 8 |
| Encadré 3. Le dialogue social, au cœur de l'OIT | 9 |
| Encadré 4. Le Comité économique et social européen a adopté l'avis exploratoire Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail (SOC/703) | 14 |
| Encadré 5. Organes tripartites chargés de la SST et dialogue social dans six pays d'Amérique latine | 22 |
| Encadré 6. La prévention paie! | 30 |
| Encadré 7. Droits et responsabilités fondamentaux en matière de SST | 31 |
| Encadré 8. Droits et prérogatives des représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail | 34 |
| Encadré 9: Bâtir une culture de la SST solide et positive sur le lieu de travail | 40 |
| Encadré 10. En Indonésie, les partenaires sociaux encouragent les évaluations des risques liés au COVID-19 pour les MPME et l'industrie hôtelière | 44 |
| Encadré 11: L'approche de formation participative orientée vers l'action (PAOT) de l'OIT | 45 |
| Encadré 12. Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19: le rôle central du dialogue social pour protéger tous les travailleurs | 51 |
| Figure 1. Travailleurs signalant des problèmes de sécurité aux employeurs: vue d'ensemble | 32 |
| Figure 2: Renforcer la culture de la SST dans le secteur de la construction dans la région administrative spéciale de Hong Kong, Chine | 39 |
| Figure 3: Principes directeurs ILO-OSH 2001: Participation des travailleurs à tous les aspects du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail | 43 |



► Introduction

Environ **2,9 millions de travailleurs meurent chaque année** à cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles et au moins **402 millions de personnes souffrent d'accidents du travail non mortels**.¹

S'appuyant sur l'examen de 41 facteurs de risque spécifiques et de leurs conséquences sanitaires, les estimations conjointes de l'OMS et de l'OIT indiquent que **les maladies professionnelles étaient à l'origine de 81 pour cent des décès liés au travail**, tandis que les accidents du travail représentent les 19 pour cent restants des décès liés au travail.² Le facteur de risque professionnel responsable du plus grand nombre de décès était l'exposition à de longues heures de travail (745 000 décès), devant l'exposition aux particules, gaz et fumées (450 000 décès).³

Outre les immenses souffrances qu'ils causent aux victimes et à leur famille, ces accidents et maladies sont à l'origine d'importantes pertes économiques pour les entreprises et les économies dans leur ensemble, mesurables en termes de coûts des soins de santé, de coût des indemnisations, de pertes de production, de capacité de travail réduite et de moindre participation de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les accidents du travail et les maladies professionnelles engendreraient un recul annuel de 5,4 pour cent du produit intérieur brut mondial.⁴ Des coûts moins tangibles concourent à alourdir l'impact économique, notamment le présentéisme (travail moins efficace), les pertes de productivité associées à une incapacité permanente et les coûts de rotation du personnel (perte de personnel qualifié) (Tompa et al., 2021).

Plus de 300 millions de travailleurs consultés dans 142 pays ont déclaré qu'ils estimaient ne pas pouvoir signaler les problèmes de sécurité à leurs employeurs sans risquer d'être pénalisés. Cette absence de signalisation peut entraîner des blessures graves évitables dues à la peur.⁵

Inversement, les lieux de travail où l'engagement des travailleurs est plus élevé déclarent 64 pour cent d'incidents touchant à la sécurité en moins et 58 pour cent d'hospitalisations en moins (Harter et al., 2020).

Accorder une priorité adaptée à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et investir de façon adéquate dans la sécurité et la santé au travail contribuera à des économies durables, permettant ainsi de disposer d'une main-d'œuvre en bonne santé et de soutenir les entreprises productives.

Dans cette optique, il est essentiel de créer une culture de prévention en matière de sécurité et de santé, telle que la définit la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006:

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.

Pour promouvoir cette culture, il est nécessaire d'agir sur le lieu de travail et au niveau national.

1 Les accidents non mortels ont été définis comme ceux entraînant plus de quatre jours d'arrêt de travail. Données de la Commission internationale de la santé au travail (CIST).

2 Voir OMS/OIT: [WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016 : global monitoring report](#) (2021).

3 Voir OMS/OIT: [WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016](#) (2021).

4 Données de la CIST.

5 See [Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2019](#)

Au **niveau national**, il est vital que le gouvernement dans son ensemble, impliquant tous les ministères concernés, s'engage à créer et préserver cette culture de prévention, en faisant de la santé et de la sécurité des travailleurs une priorité nationale. Des moyens et des ressources adéquats doivent être alloués pour accroître la sensibilisation générale à la sécurité et à la santé au travail, améliorer la connaissance des dangers et des risques et mieux comprendre comment les prévenir et les contrôler.

Un dialogue social constructif et un engagement tripartite national forment la pierre angulaire d'une telle culture de prévention, qui a pour fonction de favoriser des améliorations durables de la sécurité et de la santé au travail.

Par le dialogue social, les mandants tripartites participent activement à toutes les étapes des processus décisionnels relatifs à la sécurité et à la santé au travail, de l'élaboration et de la révision des cadres politiques et réglementaires en matière de SST pour relever les défis tant nouveaux que persistants dans ce domaine jusqu'à la promotion de mécanismes de respect des obligations sur le lieu de travail. En fait, le dialogue social contribue à améliorer la qualité des politiques et des stratégies en matière de SST mais joue aussi un rôle vital en créant un sentiment d'appropriation et d'engagement, ouvrant ainsi la voie à une mise en œuvre plus rapide et plus efficace.

Il est également essentiel d'agir **sur le lieu de travail** pour encourager une culture de prévention en matière de sécurité et de santé, ce qui présuppose de respecter les réglementations relatives à la SST et d'introduire des systèmes de gestion de la SST ainsi qu'un changement de culture en vue d'instaurer une culture positive de la sécurité et de la santé au travail.

L'intégration des systèmes de gestion de la SST à la structure de gestion globale de l'entreprise est essentielle pour contrôler les risques et réduire les accidents et maladies liés au travail, car elle promeut une approche préventive et proactive de la SST fondée sur des améliorations continues. Toute mesure mise en œuvre selon cette approche contribue à améliorer l'efficacité des mesures de sécurité et de santé au travail mais aussi la productivité de l'entreprise.

Cependant, pour être efficace, la mise en œuvre d'un système de gestion de la SST doit être soutenue par une culture positive de la sécurité et de la santé au travail, où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est valorisé et promu par la direction et par les travailleurs. Une telle culture repose sur le principe d'inclusion, selon lequel toutes les parties s'impliquent fortement en faveur de l'amélioration continue des conditions de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

Sur les lieux de travail dotés d'une solide culture positive de la sécurité et de la santé au travail, les travailleurs se sentent à l'aise pour exprimer leurs inquiétudes quant à de possibles risques ou dangers en matière de SST, et la direction collabore de manière proactive avec eux pour trouver des solutions appropriées, efficaces et durables. Ce processus nécessite une communication et un dialogue ouverts fondés sur la confiance et le respect mutuel.

Des données récentes corroborent l'impact positif de l'instauration d'une culture collaborative en matière de SST sur le lieu de travail, qui réduit le nombre d'accidents et de maladies liés au travail.

D'après l'enquête mondiale sur les risques de la *Lloyd's Register Foundation*, la probabilité que des travailleurs soient victimes d'un grave accident de travail est fortement corrélée à l'impossibilité d'évoquer librement les problèmes de sécurité avec leur employeur.

Inversement, sur les lieux de travail où des mécanismes garantissent la participation des travailleurs, la direction adopte de meilleures pratiques de SST, les résultats en matière de sécurité et de santé au travail sont meilleurs et les accidents et maladies moins nombreux, ce qui se traduit à terme par une productivité accrue (Walters et al., 2012).

Encadré 1. Les avantages d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail

Même s'il n'existe pas de définition unique de la «culture de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail» (culture de la sécurité), celle-ci peut être décrite comme le produit des valeurs individuelles et collectives, des attitudes, des compétences et des schémas comportementaux déterminant l'engagement à l'égard du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail d'une organisation, ainsi que la nature et l'efficacité de ce système (Commission de la santé et de la sécurité, 1993).

Les composantes d'une culture de la sécurité et de la santé au travail sont de nature psychologique, comportementale et situationnelle. La composante psychologique est constituée des valeurs, attitudes, perceptions et convictions partagées qui guident les décisions et les comportements en matière de sécurité; la composante comportementale peut être définie comme les méthodes relatives à la sécurité sur le lieu de travail; et la composante situationnelle correspond aux politiques, procédures, réglementations, structures organisationnelles et systèmes de gestion liés à la sécurité (Kim et al., 2016). Plusieurs éléments caractérisent une culture positive de la sécurité et de la santé au travail.

D'abord et surtout, la SST devrait être considérée comme une valeur clairement communiquée comme telle et intégrée à chaque aspect des opérations de l'entreprise.

Le leadership est l'engagement très visible des employeurs et des hauts dirigeants en faveur de la SST, essentiel pour développer une culture positive dans ce domaine. Le comportement des travailleurs en matière de sécurité, et donc les résultats de l'entreprise en matière de SST, découlent de la façon dont les travailleurs perçoivent les attitudes et comportements des cadres supérieurs en rapport avec la SST. Si les attitudes positives des hauts dirigeants à l'égard de la SST sont un aspect essentiel d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail, il est primordial qu'elles soient transmises aux subordonnés de sorte qu'ils les perçoivent avec précision. La communication (en particulier des contacts fréquents et ouverts entre cadres et travailleurs) joue par conséquent un rôle important dans le développement d'une culture positive et l'obtention de bons résultats en matière de SST (Parker et al., 2006).

Pour créer et renforcer une culture positive de la sécurité et de la santé au travail, des formations et des informations sur la SST devraient être fournies à tous les travailleurs afin qu'ils puissent participer activement aux actions d'amélioration de la sécurité. Les travailleurs devraient tirer des leçons fondées sur leur perspicacité et leur intuition plutôt que sur des incidents, et penser et agir autrement en partageant leurs expériences et en gérant les problèmes communs (Kim et al., 2016).

Renforcer une culture positive de la SST sur le lieu de travail contribue fortement à réduire le nombre d'accidents et de maladies liés au travail, mais aussi à améliorer le bien-être et le moral des travailleurs. Des travailleurs en meilleure santé et plus heureux contribueront à leur tour à améliorer la productivité, la qualité et la rentabilité des entreprises.



Ces deux dernières années, la **pandémie de COVID-19** a engendré beaucoup de nouveaux défis pour la sécurité et la santé au travail.

Tous les acteurs du monde du travail ont été exposés au risque d'infection par le nouveau coronavirus mais aussi à des risques nouveaux et émergents corrélés à l'urgence et aux nouvelles pratiques et procédures de travail adoptées.

Le dialogue social a joué un rôle vital à tous les niveaux pour faire face à la situation complexe de la pandémie de COVID-19, du niveau national jusque sur le lieu de travail. Pendant la crise, les gouvernements ayant privilégié la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la gouvernance de la SST ont été capables d'élaborer et de mettre en œuvre collectivement des lois, politiques et interventions d'urgence.⁶ Celles-ci devaient ensuite être mises en œuvre de manière adéquate sur le lieu de travail. La participation et l'engagement des travailleurs, par l'intermédiaire des comités conjoints de SST et des représentants des travailleurs pour les questions de SST, ont été décisifs pour promouvoir le respect des règles, et pour concevoir et appliquer des mesures efficaces et adaptées au lieu de travail et aux besoins des travailleurs en vue d'éliminer les dangers ou de minimiser les risques.

En 2022, la planification par scénarios semblerait indiquer que le monde devra désormais faire face à des réalités différentes, certains pays restant confrontés à la crise du COVID-19 et d'autres entrant dans une ère post-COVID.

Dans ces deux scénarios, les mécanismes de participation à la gouvernance de ce problème commun et d'autres questions de SST resteront essentiels pour endiguer les accidents du travail et les maladies professionnelles, au niveau national comme sur le lieu de travail.

6 Voir OIT: [COVID-19 et dialogue social](#).



Objet et finalité du présent rapport

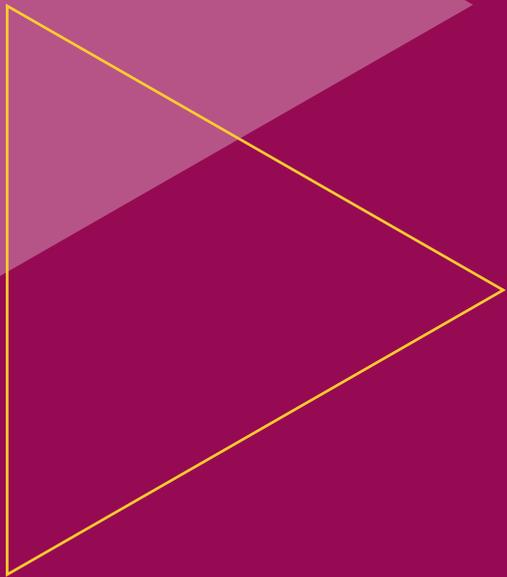
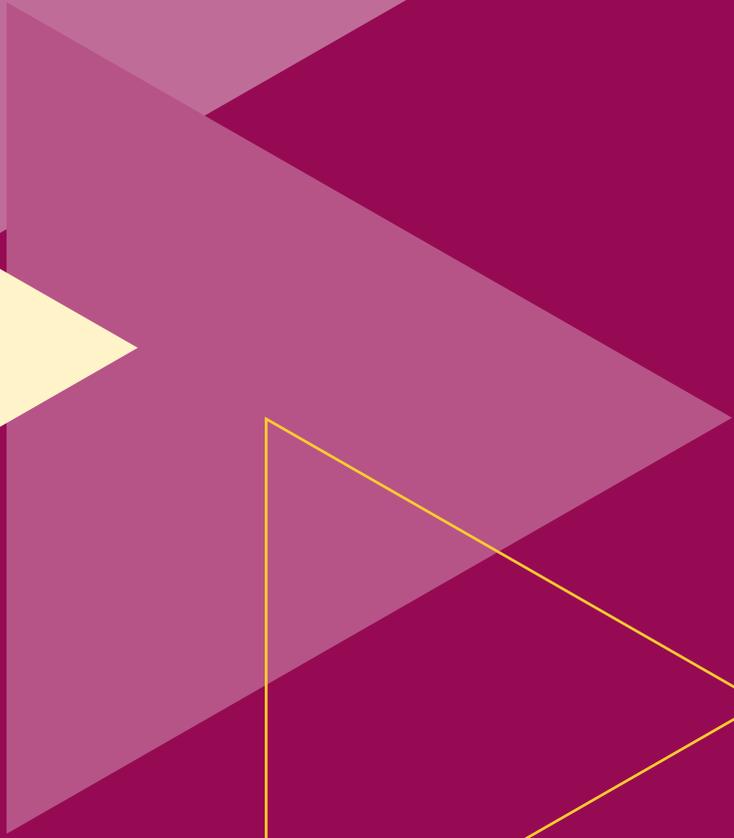
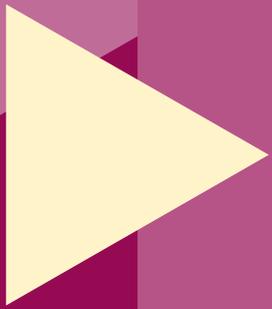
Ce rapport appelle à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé au travail, fondée sur la participation et le dialogue social. À l'aide d'exemples tirés de la pandémie de COVID-19, il souligne comment le dialogue social a contribué à gérer des problèmes de SST imprévus et à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, tout en favorisant la survie des entreprises et la continuité de leurs activités.

Le **chapitre 1** présente le concept de dialogue social qui est l'un des principes fondateurs de l'OIT depuis sa création. Il est mentionné dans des normes de l'OIT, y compris celles relatives à la SST, où la coopération des travailleurs et des employeurs et de leurs organisations est considérée comme un préalable indispensable pour promouvoir la sécurité et la santé au travail.

Le **chapitre 2** décrit le rôle des partenaires sociaux dans la gouvernance de la SST au niveau national, qui sont des acteurs clés de l'instauration d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé. Ce rôle implique des consultations tripartites et une collaboration pour concevoir et mettre en œuvre des cadres politiques et réglementaires. De tels processus peuvent être mis en œuvre par l'intermédiaire d'un organe tripartite efficace. Ce chapitre illustre aussi les différents types d'activités que les partenaires sociaux peuvent élaborer conjointement pour promouvoir le respect des exigences en matière de SST et améliorer les conditions de SST, en particulier durant des crises comme la pandémie de COVID-19.

Le **chapitre 3** se concentre sur la coopération entre employeurs et travailleurs sur le lieu de travail pour garantir un milieu de travail sûr et salubre. Il décrit les responsabilités des employeurs et les droits et obligations des travailleurs et de leurs représentants pour les questions de SST, ainsi que le rôle clé des comités conjoints de SST pour promouvoir la coopération sur le lieu de travail, concernant les questions de SST. Il examine également l'importance du dialogue social et de la participation des travailleurs pour garantir la mise en œuvre d'un solide système de gestion et d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail.

Enfin, le **chapitre 4** appelle à renforcer le dialogue social pour promouvoir la SST pendant la pandémie de COVID-19 actuelle et les crises à venir.





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

1.1 Qu'est-ce que le dialogue social?

Le dialogue social désigne toutes les formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en rapport avec la politique économique et sociale.⁷ Cet outil joue un rôle essentiel dans la gouvernance du travail, pour promouvoir une croissance économique durable et la justice sociale.

Le dialogue social peut être informel ou institutionnalisé, et est souvent un mélange des deux formes. Il peut s'instaurer à différents niveaux (international, national, régional, local ou sur le lieu de travail) et impliquer les partenaires sociaux de différents secteurs économiques, d'un seul secteur, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Il peut prendre différentes formes (voir encadré 2).

⁷ Voir OIT: Social Dialogue > Finding a common voice (2002).

Encadré 2. Les différentes formes de dialogue social

Le dialogue social peut se présenter comme un **processus tripartite**,⁸ le gouvernement (ministère du travail ou autres ministères concernés) étant officiellement partie au dialogue.

Quand il porte sur des questions ne concernant pas le seul monde du travail, le dialogue implique souvent d'autres acteurs⁹ représentant des préoccupations et des intérêts spécifiques de la société civile. Il peut prendre la forme d'un processus **«tripartite plus»**.¹⁰ Des experts peuvent également être associés à de tels processus, en tant que membres ou aux fins de consultation.

Le dialogue social peut aussi désigner des **relations bipartites**¹¹ entre les travailleurs et les employeurs (ou entre les organisations de travailleurs et d'employeurs), avec ou sans l'implication du gouvernement. Le dialogue social bipartite comprend la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail.

La **négociation collective** est au cœur du dialogue social et définie comme *toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de (a) fixer les conditions de travail ou d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs*¹². Elle peut avoir lieu à différents niveaux (national, sectoriel, local, sur le lieu de travail, etc.).

La **coopération sur le lieu de travail** peut prendre des formes diverses – du partage d'informations¹³ à la consultation¹⁴ ou à la prise de décision concertée¹⁵. En construisant la confiance entre les travailleurs et la direction, elle favorise l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. Elle contribue à renforcer la motivation et la productivité de la main-d'œuvre mais aussi la compétitivité et la rentabilité des entreprises, et améliore donc les performances des entreprises à tous points de vue.



- 8 Le tripartisme est défini dans le thésaurus du BIT comme le dialogue permettant au gouvernement, aux employeurs et aux travailleurs (par le biais de leurs représentants) de s'exprimer sur un pied d'égalité et en toute indépendance en vue de rechercher des solutions à des problèmes d'intérêt commun. Ce terme vise les institutions, les mécanismes et les processus de consultation, de négociation et de prise de décisions concertée, selon les modalités convenues par les parties intéressées.
- 9 Par exemple des associations représentant la famille, des femmes, promouvant l'égalité entre hommes et femmes, représentant des jeunes, des minorités et des groupes défavorisés, des personnes handicapées, des organisations d'agriculteurs, des petites entreprises, le secteur de l'artisanat, des organisations de consommateurs et des organisations de défense de l'environnement.
- 10 La **résolution concernant le tripartisme et le dialogue social**, adoptée à la 285e session du Conseil d'administration du BIT en 2002, reconnaît le potentiel de collaboration avec la société civile : Soulignant que les partenaires sociaux sont ouverts au dialogue et travaillent sur le terrain avec les ONG qui partagent les mêmes valeurs et objectifs qu'eux et les appliquent et les concrétisent d'une manière constructive; reconnaissant le potentiel de collaboration du Bureau international du Travail avec la société civile à la suite de consultations appropriées avec les mandants tripartites [...].
- 11 On parle de dialogue social bipartite quand deux parties – un ou plusieurs employeurs et/ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et une ou plusieurs organisations de travailleurs – échangent des informations, se consultent ou négocient, sans intervention du gouvernement.
- 12 Voir OIT: **Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981**, art. 2.
- 13 Le partage d'informations comprend la communication unidirectionnelle et la communication bidirectionnelle. La communication unidirectionnelle est la forme la plus basique de coopération sur le lieu de travail; il n'y a pas de dialogue et l'interaction entre les travailleurs et les cadres est plus passive qu'active. Avec la communication bidirectionnelle, l'information est fournie par les cadres mais les travailleurs ont la possibilité de discuter, de poser des questions et de demander des éclaircissements. Voir OIT: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).
- 14 La consultation est un processus par lequel l'information est diffusée et examinée; cependant, l'une des parties (généralement la direction) conserve le droit de prendre une décision fondée sur les discussions et les conseils donnés. Voir OIT: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).
- 15 La prise de décision concertée implique des discussions et des interactions entre les cadres et les travailleurs, qui débouchent sur une décision contraignante. Voir OIT: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).

Le dialogue social ne peut fonctionner efficacement que si les principes et droits fondamentaux au travail sont respectés, notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social, sont des conditions préalables à un dialogue social efficace.¹⁶

Dans un contexte de crise comme celui de la pandémie de COVID-19, il est vital de recourir à ces processus participatifs. Le dialogue entre des acteurs ayant des intérêts, des perspectives et des avis différents est le moyen le plus efficace de concilier des intérêts concurrents et de bâtir la confiance et l'engagement en faveur de politiques, stratégies et mesures spécifiques qui fonctionneront dans la pratique, dans l'intérêt général de la société, en temps de crise et au-delà.

Encadré 3. Le dialogue social, au cœur de l'OIT

Le dialogue social est l'un des principes fondateurs de l'OIT depuis sa création en 1919.

Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements participent à l'ensemble des débats et prises de décisions sur les questions internationales du travail, en vue d'établir une «paix universelle et durable» et de promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous. Cette structure tripartite est une caractéristique de l'OIT qui fonde sa spécificité au sein du système des Nations Unies.

Le dialogue social est inscrit dans la Constitution de l'OIT et dans presque toutes les normes internationales du travail car il est perçu comme une méthode clé pour prendre des décisions durables et instaurer des relations harmonieuses sur le lieu de travail.

En 1976, l'OIT a adopté une convention spécifique qui promeut le tripartisme, la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#). Ce texte exige que des consultations efficaces soient menées entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions concernant les activités de l'OIT relatives aux normes, ayant trait aux points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, à la ratification des normes internationales du travail, la supervision de l'application des normes et la dénonciation de conventions ratifiées.

Avec l'adoption de la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) en 1998, tous les États Membres de l'OIT ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail contenus dans les huit conventions fondamentales – notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. La [convention \(n° 87\) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#) reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier librement, et précise que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Elle est complétée par la [convention \(n° 98\) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#) qui prévoit la mise en place de mesures pour garantir le respect du droit d'organisation et encourager le développement de la négociation collective. La [convention \(n° 154\) sur la négociation collective, 1981](#) est une autre norme apparentée, qui définit les parties à la négociation collective et le but des négociations.

¹⁶ Voir OIT: [Social Dialogue](#).



©Cassidy K/OIT 2003-11

Plusieurs recommandations donnent des orientations supplémentaires sur la promotion du dialogue social à différents niveaux, à savoir la [recommandation \(n° 91\) sur les conventions collectives, 1951](#), la [recommandation \(n° 94\) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952](#), la [recommandation \(n° 113\) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960](#), la [recommandation \(n° 129\) sur les communications dans l'entreprise, 1967](#), la [recommandation \(n° 130\) sur l'examen des réclamations, 1967](#), la [recommandation \(n° 152\) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976](#) et la [recommandation \(n° 163\) sur la négociation collective, 1981](#).

La pertinence du dialogue social pour bâtir la cohésion sociale et une économie productive a été réaffirmée dans des déclarations phares de l'OIT comme la [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable \(2008\)](#)¹⁷ et la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail \(2019\)](#)¹⁸.

Le dialogue social est également essentiel pour faire face à une crise, comme la pandémie de COVID-19 l'a clairement montré. À cet égard, l'une des normes les plus récentes de l'OIT, la [recommandation \(n° 205\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), présente une approche stratégique de la réponse aux situations de crise, qui devrait promouvoir des conditions de travail sûres et décentes au moyen du dialogue social.



17 La [Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable](#) adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2008 exprime la conviction que, dans un contexte mondial marqué par une interdépendance et une complexité croissantes ainsi que par l'internationalisation de la production [...] le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'État de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail.

18 La [Déclaration de l'OIT pour l'avenir du travail](#) adoptée par la 108e Conférence internationale du Travail en 2019 reconnaît que le dialogue social contribue à la cohésion générale des sociétés et qu'il est déterminant pour instaurer une économie en bonne santé et productive.

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

Pour mettre en place de solides systèmes nationaux de SST et des mesures de prévention efficaces sur le lieu de travail, il est indispensable de pouvoir compter sur le dialogue social, notamment sur le droit des partenaires sociaux à présenter des propositions, être consultés et participer à la prise de décisions sur les évolutions nationales de la SST, comme le soulignent les normes fondamentales de l'OIT relatives à la SST.

La [convention \(n° 155\) sur la santé et la sécurité des travailleurs, 1981](#) exige que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives soient consultées pour définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé des travailleurs (art. 4 (1)). Une telle politique promouvra la communication et la coopération au niveau du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national inclus (art. 5 d)). Elle précisera également les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité et de santé des travailleurs, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales (art. 6).

Au niveau du lieu de travail, la convention n° 155 stipule que la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou de leurs représentants devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines (art. 20). Elle appelle à prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux travailleurs et à leurs représentants de coopérer avec les employeurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (art. 19 a), b)), fournir une information et une formation appropriées (art. 19 c), d)) et habiliter les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et à être consultés à leur sujet par l'employeur (art. 19 e)).

La convention n° 155 est complétée par le [protocole P155 de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#) qui contient des dispositions spécifiques pour l'établissement et le réexamen périodique des prescriptions et procédures pour l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail, des maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, des événements dangereux, des accidents de trajet et des cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée. Ces prescriptions et procédures devront être définies en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives (art. 2).

La [convention \(n° 161\) sur les services de santé au travail, 1985](#) exige de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail (art. 2). Elle appelle également l'employeur, les travailleurs et leurs représentants à coopérer et à participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable (art. 8).

La [convention \(n° 187\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#) vise à promouvoir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, en établissant un cadre national pour l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail. Elle insiste sur le rôle du dialogue social dans la création d'une telle culture:

[...] 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 (art. 1 d)).

La convention n° 187 requiert des consultations tripartites sur la formulation, la mise en œuvre et le réexamen périodique d'une politique nationale cohérente de sécurité et de santé au travail (art. 2 (1) et 3);



©Marcel Crozet/OIT

l'établissement, le maintien, le développement progressif et le réexamen périodique d'un système national de sécurité et de santé au travail (art. 4); et l'élaboration, la mise en œuvre, le contrôle, l'évaluation et le réexamen périodique d'un programme national de sécurité et de santé au travail (art. 5).

La convention n° 187 précise que le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure – entre autres – 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 (art. 4 (2) d)).

**Réaffirmer
l'engagement
à créer une
culture de
prévention
nationale
en matière
de sécurité
et de santé:
Déclaration de
Séoul (2008)
et Déclaration
d'Istanbul (2011)**

L'objectif de la convention n° 187 de promouvoir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé a été approuvé par la *Déclaration de Séoul*¹⁹ à l'occasion du 18^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail de 2008, et par la *Déclaration d'Istanbul*²⁰ de 2011.

Les signataires de haut niveau de la Déclaration de Séoul ont admis que *la promotion d'un niveau élevé de sécurité et de santé au travail est la responsabilité de la société dans son ensemble, et que tous les membres de la société doivent contribuer à la réalisation de cet objectif en s'assurant que la priorité est donnée à la sécurité et à la santé au travail dans les programmes nationaux, tout en établissant et en maintenant une culture de prévention nationale en la matière.*

L'adoption de la *Déclaration d'Istanbul* par 33 ministres à l'occasion du Sommet des ministres du travail pour une culture de la prévention du 11 septembre 2011 a marqué une autre étape déterminante dans la reconnaissance de l'importance que revêt la participation active des employeurs et des travailleurs à la prévention et au respect des normes.

19 Voir: [La Déclaration de Séoul sur la sécurité et la santé au travail](#).

20 Voir: [Istanbul Declaration on Safety and Health at Work](#).



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

2.1 Mettre en œuvre des cadres politiques et réglementaires sur la SST efficaces, au moyen du dialogue social

La création d'une solide culture de prévention en matière de sécurité et de santé nécessite la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail, d'abord avec l'adoption, la mise en œuvre et la révision de cadres politiques et réglementaires pour faire face aux problèmes de SST nouveaux ou persistants.

Les partenaires tripartites ont parfois des intérêts et des points de vue différents, ce qui peut souvent rendre leurs relations conflictuelles. Cependant, des consultations et des discussions tripartites peuvent contribuer à améliorer la communication et aboutir à une meilleure compréhension des préoccupations et contraintes de ces partenaires. De tels processus peuvent ouvrir la voie à des actions conjointes et concertées ainsi qu'au développement d'une culture axée sur la collaboration plutôt que sur l'affrontement pour résoudre les problèmes de SST.

Une solide coordination des parties prenantes est requise pour définir des buts, priorités, objectifs et cibles communs afin de renforcer le système national de SST, et entraîne une utilisation plus efficace des ressources disponibles.

Comme cela a déjà été mentionné, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 appellent à adopter une politique nationale cohérente en matière de SST visant à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les causes des dangers inhérents au milieu de travail.

Une telle politique devrait être construite au moyen de consultations et de discussions tripartites, qui confèrent une légitimité. En outre, elle a plus de chances d'être soutenue et mise en œuvre si les employeurs et les travailleurs, à travers leurs organisations respectives, ont participé à sa conception. Elle devrait mentionner au minimum l'engagement du gouvernement en faveur de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; les principaux principes guidant l'action nationale en matière de SST; les domaines d'action sur la SST; et les fonctions et responsabilités des principales parties prenantes (par exemple, les autorités publiques concernées, les employeurs et les travailleurs et leurs organisations), tout en reconnaissant également le caractère complémentaire de ces responsabilités.

Encadré 4. Le Comité économique et social européen a adopté l'avis exploratoire *Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail (SOC/703)*²¹

Lors de sa 566^e session plénière des 19 et 20 janvier 2022, le Comité économique et social européen (CESE) a adopté l'avis *Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail*.

Dans cet avis exploratoire demandé par la présidence française de l'Union européenne, le CESE considère que le dialogue social est un outil incontournable pour atteindre les trois objectifs clés: l'anticipation et la gestion des changements du monde du travail résultant des transitions écologique, numérique et démographique; l'amélioration de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles; et la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures.

Le comité reconnaît que la pandémie est l'occasion de créer de nouvelles capacités collectives pour faire face aux crises à venir, et en atténuer les effets sur la SST. Le plan de relance doit permettre de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans les États membres où il pèse le moins.

Le CESE appelle à développer une culture de la prévention grâce à la formation des acteurs du dialogue social, à la sensibilisation aux risques émergents, ainsi qu'au renforcement et à la diffusion des ressources disponibles.

Le CESE considère que les accords conclus entre partenaires sociaux doivent donner lieu à une mise en œuvre dans les États membres et demande à la Commission d'examiner avec les partenaires sociaux la mise en œuvre des accords autonomes et le processus de demande conjointe de décision du Conseil, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la procédure prévue à l'article 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).



²¹ Voir Comité économique et social européen: [Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail](#) (2022).

Un **cadre réglementaire complet et fonctionnel** est nécessaire pour mettre en œuvre une politique et des programmes de SST de manière appropriée.²² Il devrait couvrir tous les travailleurs et tous les risques de SST auxquels les travailleurs peuvent être exposés, indépendamment du type de travail qu'ils effectuent, du secteur dans lequel ils travaillent ou de toute autre circonstance.

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

Le dialogue social est toujours précieux mais joue un rôle encore plus important en temps de crise, quand il faut réagir rapidement pour identifier des solutions souvent difficiles.

La pandémie de COVID-19 est corrélée à un recours accru au dialogue social tripartite pour élaborer des politiques et des stratégies communes.

Un étude mondiale sur l'état des syndicats a établi que 83 pour cent de ces organisations avaient adopté le dialogue social pour répondre à la pandémie, dont 89 pour cent environ avaient engagé des consultations tripartites.²³ Dans 59 pour cent des 133 pays étudiés, le dialogue tripartite avait été instauré pour répondre à la crise du COVID-19, et les mesures de sécurité et de santé au travail étaient l'un des domaines de négociation prioritaires.²⁴

Une analyse comparative des politiques élaborées au moyen du dialogue social dans 19 pays a montré que, pendant la première vague de la pandémie de COVID-19 en particulier, les partenaires sociaux avaient beaucoup coopéré afin de définir rapidement des mesures de santé et de sécurité pour faire face aux nouveaux risques (Brandl, 2021).

Des accords bipartites entre les représentants des employeurs et des travailleurs, ou des accords tripartites impliquant aussi le gouvernement, avaient été conclus en vue d'atténuer le risque de contamination sur le lieu de travail. Les syndicats participant à une enquête mondiale ont fait remarquer qu'en raison du COVID-19, la sécurité et la santé au travail occupaient une plus grande place dans l'ordre du jour des négociations collectives, et qu'une proportion importante des accords portait sur ces questions.²⁵

Les accords tripartites et bipartites étaient axés sur divers champs d'action comme les exigences en matière d'évaluation des risques, les modalités de télétravail ou les dispositions relatives au dépistage systématique. De nombreux pays ont engagé un dialogue social sur la preuve de vaccination comme préalable à l'emploi ou pour accéder au lieu de travail physique.²⁶

La collaboration entre et parmi les acteurs du monde du travail a été essentielle pour s'assurer que les mesures mises en place étaient acceptables et soutenues par les employeurs et les travailleurs – et qu'elles avaient par conséquent plus de chances d'être mises en pratique efficacement.

22 Un cadre réglementaire pour la sécurité et la santé au travail efficace peut être créé à partir d'une loi générale unique sur la SST définissant les droits fondamentaux dans ce domaine et couvrant l'ensemble des travailleurs et des branches de l'activité économique. Pour compléter cette loi, le cadre réglementaire peut aussi inclure des lois et règlements (couvrant des secteurs ou des dangers précis et définissant les normes et les objectifs minimaux obligatoires pour le contrôle des dangers, les niveaux sûrs, la formation, etc.); des recueils de directives pratiques et des normes techniques (complétant la loi en donnant des orientations plus spécifiques aux employeurs et aux travailleurs sur la manière de respecter la loi); et des conventions collectives (résultant de négociations entre les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives).

23 Voir OIT: [Le COVID-19 et la reprise: le rôle des syndicats pour la construction d'un monde meilleur](#) (2021).

24 Voir OIT: [Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19: Résumé des principaux résultats](#) (2021).

25 Voir OIT: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

26 Voir OIT: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue](#) (2021).



- En Autriche, les partenaires sociaux ont négocié un accord sur le dépistage systématique sur le lieu de travail pour des secteurs particuliers confrontés à un risque accru de transmission virale, tel celui du commerce de détail (WKO, 2021).
- La France a adopté un accord bipartite centré sur une prévention renforcée en matière de sécurité et de santé au travail. L'accord était axé, entre autres, sur des thèmes comme les risques psychosociaux et les nouveaux dangers associés aux nouvelles technologies.²⁷ Les partenaires sociaux ont également conclu un accord national interprofessionnel sur le télétravail en novembre 2020, qui fournit un cadre garantissant un télétravail sûr et sain et complète les réglementations existantes.²⁸
- Au Panama, le dialogue tripartite a débouché sur un accord de mise en œuvre d'une loi relative au télétravail récemment adoptée. L'accord énonce le caractère volontaire du télétravail, le droit à la déconnexion et d'autres droits des travailleurs.²⁹ Il contient aussi les critères d'établissement de comités de SST bipartites pour mener des évaluations des risques sur le lieu de travail dans le contexte du COVID-19.
- À Singapour, les règles de vaccination ont été modifiées après des consultations et des discussions avec les partenaires tripartites. Suite à ces échanges, les autorités ont décidé que les travailleurs devraient présenter un certificat de vaccination ou de rétablissement du COVID-19 pour accéder à leur lieu de travail.³⁰
- En Afrique du Sud, des discussions tripartites ont été engagées pour modifier des mesures ciblant la propagation du COVID-19 sur les lieux de travail. Les discussions avec les partenaires sociaux ont abouti à l'obligation, pour les employeurs, de mener une évaluation des risques sur le lieu de travail avant la reprise du travail et de créer un plan de retour au travail.³¹

Le dialogue tripartite au niveau national a parfois été suivi d'autres consultations et accords bipartites ou tripartites au niveau régional ou sectoriel, pour tenir compte de contextes particuliers. Les ajustements régionaux pouvaient prendre en considération le taux local d'infection au COVID-19, qui peut nécessiter des mesures de confinement spécifiques. Il existe aussi des différences marquées entre les secteurs, à la fois en termes de risques et de mesures à adopter.



- En Finlande, les syndicats et les organisations d'employeurs ont collaboré étroitement avec le gouvernement afin d'élaborer des mesures pour les secteurs du tourisme et de la restauration.³²
- En Italie, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont créé des règles détaillées sur le télétravail, qui définissaient le droit à la vie privée et le droit à la déconnexion.³³

27 Voir: [Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail](#) (2021).

28 Voir Organisation internationale des employeurs (OIE): [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework](#) (2021).

29 Voir Organisation internationale des employeurs (OIE): Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework (2021).

30 Voir K. Yufeng: [From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test](#) (2021).

31 Ministère de la Santé, Afrique du Sud (2020).

32 Voir OIT: [COVID-19, Collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

33 Voir CSI: [Guide juridique de la CSI - Télétravail](#) (2020).



- Au Mexique, le dialogue entre les représentants des travailleurs du secteur de l'éducation et le ministère de l'Éducation était axé sur des thèmes comme la régulation du télétravail et la formation des enseignants aux questions technologiques liées au COVID-19.³⁴ En outre, le conseil tripartite sur la SST et l'Institut mexicain pour la protection sociale ont publié 17 listes de contrôle pour un retour au travail en toute sécurité dans différents secteurs.
- À Singapour, les partenaires tripartites se sont mis d'accord sur des mesures de gestion sûres, que tous les employeurs devaient appliquer pour exercer leurs activités pendant la pandémie de COVID-19; ces mesures comportaient des exigences sectorielles supplémentaires qui concernaient un grand nombre de secteurs comme l'aviation, les arts et la culture et le transport terrestre.³⁵ Le dialogue social était notamment au centre des efforts pour contenir la propagation du COVID-19 parmi les gens de mer. Des mesures de protection des travailleurs ont été adoptées par l'Union des officiers de la marine singapourienne, l'Organisation des gens de mer de Singapour, le Conseil international des employeurs maritimes, l'Association maritime de Singapour et l'Autorité maritime et portuaire de Singapour.³⁶
- En Suède, des négociations collectives ont abouti à la distribution d'équipements de protection individuelle (EPI) dans la plupart des écoles du pays.³⁷

Le rôle des partenaires sociaux ne s'arrête pas à la formulation de normes; ces acteurs clés participent aux initiatives, programmes et activités pour promouvoir les lois et règlements de SST pertinents sur le lieu de travail, les contrôler et obtenir leur respect.

Disposer d'un solide système d'inspection du travail est une condition préalable pour donner effet aux réglementations relatives à la SST, identifier les cas de non-respect, aider à les corriger et prévenir de nouveaux cas. À cet égard, la collaboration entre l'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle³⁸. La promotion d'une telle collaboration devrait être facilitée par l'organisation de conférences, de commissions mixtes ou d'autres organes analogues, au sein desquels des représentants des services d'inspection du travail pourraient débattre avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs de questions relatives à l'application de la législation du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité des travailleurs³⁹.



- À l'automne 2021, les partenaires tripartites en Irak ont rencontré des représentants de l'OIT pour débattre de l'amélioration des conditions de travail dans les domaines de l'inspection du travail et de la SST.⁴⁰ Les discussions étaient centrées sur les défis soulevés par la pandémie et sur des priorités à plus long terme. L'un des objectifs du projet et du dialogue était le renforcement de l'inspection du travail pour promouvoir le travail décent. Les consultations ont porté aussi sur l'élaboration d'une politique nationale en matière d'emploi pour améliorer la SST sur les lieux de travail et créer plus d'emplois.

34 Voir: «Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands» dans Internationale de l'Éducation (2021).

35 Voir la page Web de GoBusiness Singapore: [Sector-Specific Requirements](#).

36 Voir Autorité maritime et portuaire de Singapour: [COVID-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers](#) (2020).

37 Voir OIT: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

38 Selon la [convention \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#), l'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations (art. 5 b)).

39 Voir OIT: [Recommandation \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947](#), paragr. 6.

40 Voir OIT: [Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union](#) (2021).



- À Madagascar, l'inspection du travail, en collaboration avec le Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP), a mis en œuvre un plan stratégique sur le respect des règles sur le lieu de travail et sur la réponse au COVID-19 dans les entreprises du secteur textile. Cent treize entreprises (63 900 travailleurs environ) ont bénéficié d'un soutien de l'inspection du travail (sensibilisation, formation, conseil) pour mettre en œuvre des mesures de prévention et stopper la propagation du COVID-19 sur le lieu de travail. Outre l'inspection du travail, d'autres acteurs comme les services de médecine de travail, la caisse nationale de prévoyance sociale, les ministères en charge de l'agriculture et de la santé publique et les coopératives de production de tabac ont participé à la mise en œuvre du plan. De plus, l'inspection du travail, l'Institut national du travail (INTra) et les services de santé au travail ont collaboré avec la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM) à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme de formation sur la SST et le COVID-19 destiné aux organisations de travailleurs. Entre août et décembre 2021, 402 représentants de travailleurs de divers secteurs (textile, mines, construction, agroalimentaire, etc.) ont été formés aux mesures de prévention contre le COVID-19 et de riposte à cette maladie sur le lieu de travail.⁴¹

D'autres mécanismes peuvent aussi compléter les activités d'inspection du travail et contribuer fortement au respect des normes de SST, par exemple des services consultatifs, des codes de conduite, des prescriptions contractuelles, des actions de sensibilisation et des mesures d'incitation. Ils peuvent avoir un impact particulièrement marqué quand ils sont élaborés conjointement par des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou dans le cadre d'initiatives multipartites, ce qui garantit qu'ils sont appropriés et pertinents.



- En Belgique, le dialogue tripartite entre les partenaires sociaux et le département des politiques du ministère de l'Emploi a débouché sur la création d'un guide générique pour combattre la propagation du COVID-19 sur le lieu de travail. Cet outil adaptable à divers secteurs souligne l'importance clé du dialogue social au niveau de l'entreprise pour une reprise en toute sécurité des activités des entreprises.⁴²

Pendant la pandémie, la portée du dialogue a été élargie pour inclure la **collaboration entre le secteur du travail et celui de la santé publique**, le COVID-19 étant une préoccupation pour les travailleurs comme pour le grand public. Les lieux de travail ont un rôle à jouer dans la limitation globale de la propagation communautaire, puisque ce sont des espaces où des personnes se rassemblent souvent à proximité immédiate les unes des autres.



- Aux Philippines, un dialogue tripartite national sur la collaboration entre le secteur de la santé publique et le secteur du travail pour la prévention du COVID-19 sur le lieu de travail et par son intermédiaire a donné aux autorités l'occasion d'expliquer l'apport des intervenants d'urgence bénévoles, mais aussi d'informer les travailleurs susceptibles d'être infectés par le COVID-19 sur les mesures de protection sociale existantes. Il a planifié la création d'un système de gestion des connaissances interdisciplinaires qui exploiterait les données disponibles (données épidémiologiques, sur l'inspection du travail, la protection sociale et les meilleures pratiques internationales) pour surveiller en continu les risques sur le lieu de travail et orienter les politiques et programmes de SST.⁴³

41 Voir OIT: Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar (2021).

42 Voir OIT: Note d'information de l'OIT: Dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de la Covid-19. Assurer un retour au travail en toute sécurité: Exemples pratiques (2020).

43 Informations fournies par le bureau de pays de l'OIT pour les Philippines (BP-Manille).

► 2.2 Un organe tripartite efficace pour assurer la consultation et la collaboration

La convention n° 187 appelle à établir un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail (art. 4 (3) a)). Ces organes (également appelés conseils ou comités) ont été mis en place dans divers pays. Ils offrent un forum où les parties peuvent se rencontrer et discuter régulièrement de la sécurité et de la santé au travail, favorisant les consultations sur des questions de SST pertinentes et le réexamen périodique des politiques et programmes de SST.

De tels organes tripartites sont parfois institués au niveau régional ou local, en particulier dans des États fédéraux ou des pays décentralisés, ainsi qu'au niveau sectoriel, pour évaluer les difficultés et coordonner l'action dans certains secteurs d'activité particulièrement dangereux (agriculture, construction et mines).



- Au Mexique, la Commission consultative nationale sur la sécurité et la santé au travail (COCONASST) contribue à la conception de la politique nationale en matière de SST, propose des réformes et des améliorations des lois et règlements dans ce domaine, et identifie et recommande des mesures préventives pour réduire les risques sur le lieu de travail.⁴⁴ Elle est dirigée par le secrétariat du Travail et de la Prévoyance sociale, et compte un nombre égal de représentants des institutions gouvernementales, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Elle est complétée par un organe tripartite local dans chaque État – la Commission consultative d'État de sécurité et de santé au travail – présidée par le chef de gouvernement du District fédéral et composée de représentants tripartites.
- Au Pérou, le Conseil national pour la sécurité et la santé au travail (CONSSAT) est un organe consultatif tripartite du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi, défini par la loi comme la plus haute instance en matière de dialogue social et de consultation sur les questions de SST. Il est complété par des organes tripartites – les conseils régionaux pour la sécurité et la santé au travail – qui promeuvent la coordination régionale et soutiennent les directions régionales du travail et de la promotion de l'emploi. Actuellement, il existe 26 conseils régionaux qui approuvent leur programme de SST régional et élaborent leurs propres règles de fonctionnement interne.⁴⁵

Les organes tripartites nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail sont généralement composés de représentants gouvernementaux (ministère du Travail et autres ministères et institutions concernés) et d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Dans de nombreux pays, la composition tripartite est élargie pour associer – sur une base permanente ou ponctuelle – des représentants d'autres institutions, par exemple des associations et des institutions universitaires s'intéressant à la SST.

⁴⁴ Mexique: Loi fédérale du travail, art. 512-A, 512-B.

⁴⁵ Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (OIT, 2022).



- En Argentine, le Comité consultatif permanent de la loi sur les risques professionnels est l'organe tripartite national qui traite des questions de SST. Il peut ordonner la constitution de commissions techniques pour traiter de questions requérant une analyse détaillée de l'information fournie par des tiers. Les experts siégeant dans ces commissions sont nommés par le comité sur proposition des représentants du gouvernement, des employeurs ou des travailleurs.⁴⁶
- Au Brésil, l'organe tripartite chargé du dialogue social sur la SST est la Commission tripartite paritaire permanente sur la SST (CTPP) créée au sein du ministère du Travail en vue de participer au processus de réexamen ou de rédaction des réglementations relatives à la sécurité et à la santé au travail. Il est composé de dix-huit membres: six représentant la branche exécutive fédérale, six représentant les employeurs et six représentant les travailleurs. En outre, il est possible d'inviter jusqu'à six spécialistes ou représentants d'autres organes ou organisations internationales à participer (mais sans droit de vote) aux réunions du CTPP, aux commissions thématiques et aux groupes de travail qui traitent de questions de SST spécifiques.⁴⁷

Les fonctions de ces organes varient considérablement d'un pays à l'autre, d'un rôle consultatif à un rôle décisionnel pour la définition des politiques, priorités et plans d'actions nationaux, et la rédaction des lois et règlements.⁴⁸



- Le Groupe de travail national sur la STT à Cuba a pour mission 1) de préparer et proposer des stratégies nationales basée sur les directives relatives à la SST et les évaluations en la matière menées par le gouvernement, 2) d'évaluer l'état de la SST dans les différentes organisations et régions, 3) d'informer les instances supérieures de l'État et du gouvernement sur la mise en œuvre des directives relatives à la SST, 4) de mener des visites exhaustives dans des institutions pour contrôler l'état de mise en œuvre des programmes de prévention et des stratégies d'application, 5) de convoquer des organes aux réunions pour les informer sur la mise en œuvre des stratégies et des directives que chacun d'eux a approuvé, et sur la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles et 6) de demander le réexamen de la politique et de la législation en matière de SST.⁴⁹
- En Italie, la Commission consultative permanente pour la sécurité et la santé au travail est chargée d'examiner les problèmes de mise en œuvre de la législation sur la SST et de soumettre des propositions pour développer et améliorer la législation existante; de prodiguer des conseils sur les plans de SST annuels; de mettre en place des activités de promotion et des actions de prévention; de valider les bonnes pratiques de SST; de préparer des rapports annuels sur la mise en œuvre des normes de SST et leur développement éventuel; d'élaborer des procédures normalisées d'évaluation des risques; de définir les critères d'élaboration d'un système de certification des entreprises et des travailleurs indépendants; de promouvoir les conventions collectives et les codes de conduite (adoptés sur une base volontaire) qui guident les employeurs

46 Bueno, P.; Alvarez, P.: [Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#) (OIT, 2022).

47 Bueno, P.; Alvarez, P.: [Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#) (OIT, 2022).

48 La section 8, [Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives](#), de la base de données LEGOSH de l'OIT donne une vue d'ensemble, à l'échelle mondiale, des comités, commissions, conseils nationaux tripartites ou autres organes analogues compétents en matière de SST.

49 Cuba: Résolution n° 39/2007 sur les bases générales de la sécurité et de la santé au travail (paragr. 9 et 10).



et les travailleurs sur les façons d'améliorer les niveaux de protection définis par la loi; d'évaluer les problèmes liés à la mise en œuvre des directives de l'UE et des conventions internationales relatives à la SST; de promouvoir le double point de vue des hommes et des femmes en lien avec l'évaluation des risques et les mesures de prévention; de préciser des modèles d'organisation et de gestion de la SST; de définir des critères de certification des formations à la SST; d'élaborer des procédures normalisées pour la préparation du rapport d'évaluation des risques; et de produire l'information nécessaire pour évaluer le risque de stress lié au travail.⁵⁰

- Au Kenya, le Conseil national pour la sécurité et la santé au travail a pour mission de conseiller le ministre sur a) la définition et l'élaboration d'un cadre politique national sur la SST, b) les propositions législatives sur la SST, y compris des voies et moyens pour donner effet aux conventions de l'OIT et à d'autres conventions et instruments nationaux relatifs aux services de sécurité, de santé, d'indemnisation et de réadaptation professionnelles; c) les moyens stratégiques de promotion des meilleures pratiques en matière de SST; d) l'établissement, le maintien et le développement d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé; e) le réexamen des dispositions de la loi relative à la SST, des règles et règlements, des normes et des codes de bonnes pratiques des secteurs; f) l'analyse statistique des décès et blessures liés au travail; et g) toute autre question touchant à la SST, qui pourrait selon lui contribuer à améliorer la qualité de la vie professionnelle au Kenya. De plus, le Conseil peut définir et publier des normes, des spécifications ou d'autres formes d'orientations pour aider les employeurs, les employés et d'autres utilisateurs à préserver des normes de SST appropriées.⁵¹
- À Oman, le Comité national de sécurité et de santé au travail est chargé a) de rédiger un plan national de SST contenant des propositions relatives aux politiques de SST dans le secteur privé, et de promouvoir la sensibilisation à la SST des employeurs et des travailleurs; b) d'enquêter sur les accidents du travail graves en vue d'identifier des mesures de contrôle efficaces; c) d'assurer la coordination entre le ministère de la Main-d'œuvre et d'autres ministères, le secteur privé et les autres parties concernées, afin de mettre en œuvre des programmes de SST; d) de diffuser des bonnes pratiques de SST; e) de promouvoir les recherches et études en SST; f) de promouvoir la participation des employeurs et des travailleurs dans le domaine de la SST et pour la mise en œuvre réussie de programmes de SST; g) d'échanger des expériences avec les associations, comités et autres acteurs de la SST; h) de donner des conseils sur la législation en matière de SST; i) d'organiser des réunions pour débattre de questions de SST; j) de coopérer avec des organisations arabes et internationales concernées par la SST.⁵²

50 Italie: Décret législatif consolidé sur la sécurité n° 81/2008.

51 Kenya: Loi sur la sécurité et la santé au travail, 2007 (loi n° 15 de 2007) (chapitre 514). (art. 27 et 29).

52 Oman: Décision 368/2007 sur la composition du comité de sécurité et de santé au travail (article 2).

Encadré 5. Organes tripartites chargés de la SST et dialogue social dans six pays d'Amérique latine

Le rapport technique de l'OIT sur le dialogue social tripartite sur la SST et les cadres réglementaires, les progrès et les défis dans six pays d'Amérique latine (*Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*) décrit le cadre réglementaire des organes tripartites chargés de la SST dans ces pays (Argentine, Brésil, Costa Rica, Mexique, Pérou et Uruguay). Il présente les remarquables résultats obtenus au moyen du dialogue social tripartite sur la SST dans chaque pays, donne un aperçu des questions sur lesquelles ces organes travaillent actuellement et mentionne les défis à venir.

L'étude souligne l'importance de cadres réglementaires complets et actualisés sur le dialogue social en matière de SST, notamment de règlements intérieurs, pour faciliter son bon déroulement, et démontre clairement comment le dialogue social tripartite sur la SST dans ces pays est resté très actif durant la pandémie. Certaines discussions étaient axées sur la prévention du COVID-19 sur le lieu de travail, et d'autres portaient sur les substances chimiques, le stress thermique, les risques psychosociaux (notamment la violence), les politiques et programmes nationaux en matière de SST et les campagnes de promotion.

Le rapport met en évidence les opportunités pour la SST créées par la pandémie et le rôle que le dialogue social tripartite peut jouer dans ce domaine.



Le rôle des organes tripartites chargés de la SST pour parvenir à un consensus et encourager la coopération entre les principaux acteurs de la SST devient crucial en temps de crises et de situations d'urgence, pour garantir que des mesures appropriées et durables sont prises. Durant la pandémie de COVID-19, nombre de ces organes ont participé au processus décisionnel au niveau national; ils ont également pris part à la définition de mesures de confinement et de restriction, de stratégies de retour au travail et d'autres instructions ou orientations pour atténuer l'impact du COVID-19.



- Au Congo, la Commission nationale consultative tripartite du travail a examiné le projet de loi sur le télétravail.⁵³
- Poussé par l'urgence de la crise, le Honduras a réactivé sa Commission nationale tripartite pour la santé des travailleurs, en vue d'actualiser la législation, son profil et son programme nationaux en matière de sécurité et de santé au travail, pour y intégrer des questions revêtant une importance nouvelle comme les risques et dangers psychosociaux liés au COVID-19.⁵⁴
- Au Guatemala, la Commission nationale pour la santé et la sécurité au travail, l'organe tripartite spécialisé en SST, a pris l'initiative de se réunir virtuellement durant les premiers mois de 2020 pour proposer des mécanismes de SST et limiter les conséquences du COVID-19 sur les lieux de travail. Les discussions tripartites ont permis de jeter les bases de l'accord gouvernemental 79-2020 (normes complétant la réglementation relative à la sécurité et à la santé au travail pour la prévention et le contrôle des flambées de SARS-COV-2 sur les lieux de travail).⁵⁵ Ces normes

53 Voir OIT: *Note de recherche: Après un an de pandémie de COVID-19, coup de projecteur sur les résultats du dialogue social* (2021).

54 Voir OIT: *Note de recherche: Après un an de pandémie de COVID-19, coup de projecteur sur les résultats du dialogue social* (2021).

55 Ministère du Travail et de la Protection sociale, Guatemala: *Accord gouvernemental n° 79-2020*, 14 juin 2020.



contiennent des dispositions sur la distanciation physique sur le lieu de travail, l'utilisation d'une solution hydroalcoolique, le port du masque et les jauges de capacité.

- Aux Philippines, les structures tripartites nationales chargées de la SST (Comité exécutif tripartite et Conseil national tripartite de l'industrie) ont participé à la conception et à la mise en œuvre de directives visant à garantir la qualité de la ventilation dans les lieux de travail et les transports publics pour prévenir et contrôler la propagation du COVID-19.⁵⁶
- Au Paraguay, le Conseil consultatif tripartite du travail a validé plusieurs protocoles-cadres de SST pour des secteurs essentiels de l'économie, élaborés dans le respect des directives de l'OIT pour un retour au travail sûr et sain en temps de COVID-19.⁵⁷
- Le Conseil consultatif tripartite national (NTAC) de Trinité-et-Tobago a engagé des discussions pour élaborer des directives nationales en vue d'atténuer le risque de COVID-19 sur le lieu de travail.⁵⁸
- En mars 2020, le Conseil national sur la sécurité et la santé au travail (Conasset) de l'Uruguay a encadré les directives pour la définition de protocoles relatifs au COVID-19 qui devraient être approuvés sur une base bipartite dans les entreprises.⁵⁹
- En avril 2021, le Conseil national tripartite a adopté une résolution exhortant l'ensemble des travailleurs et des employeurs à se faire vacciner contre le COVID-19 et à se conformer strictement aux protocoles pour prévenir la propagation du virus.⁶⁰

► 2.3 Activités des partenaires sociaux

La fourniture d'information et d'assistance technique est une composante essentielle des systèmes de sécurité et de santé au travail efficaces. L'application lacunaire des réglementations relatives à la SST peut souvent être imputée à une connaissance insuffisante de ces textes et à un manque de sensibilisation aux risques de SST et aux mesures de prévention et de protection.

Les initiatives de sensibilisation et d'information sont primordiales pour amener les employeurs et les travailleurs à mieux respecter les règles de sécurité et de santé au travail et créer une culture davantage axée sur la prévention.

Dans ce contexte, le dialogue social apporte une aide précieuse pour diffuser l'information sur la SST, en particulier en temps de crise. Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont très bien placées pour faciliter la communication avec les employeurs et les travailleurs sur les risques connus et émergents, car elles savent très bien comment ces risques les affectent. En plus d'informer, de former et de conseiller, elles peuvent aussi encourager l'échange d'expériences et collaborer davantage les unes avec les autres.

Durant la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux de nombreux pays ont été très actifs: ils ont collaboré avec les gouvernements, aidé leurs membres à mettre en œuvre des mesures sur le lieu de travail pour prévenir et atténuer la propagation du COVID-19, et produit des documents d'orientation, des formations et d'autres ressources.

56 Ministère du Travail et de l'Emploi, Philippines: [Avis n° 03-21 Directives relatives à l'administration de vaccins contre le COVID-19 sur le lieu de travail \(2021\)](#).

57 Voir: [Medidas laborales aplicadas en la pandemia](#).

58 Voir OIT: [Guider les entreprises en temps de crise du COVID-19. Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite \(ILO, ACT/EMP, 2021\)](#).

59 Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Uruguay: [Résolution 54/020 du 19 mars 2020](#).

60 Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Uruguay: [Résolution 54/020 du 19 mars 2020](#).



©Marcel Crozet/OIT



- Aux Philippines, des réunions tripartites virtuelles ont été organisées en réponse à la crise du COVID-19. Elles ont permis de débattre de l'impact du COVID-19 sur la santé des travailleurs et de rédiger des directives relatives à la SST sur le lieu de travail.⁶¹
- Les organisations d'employeurs et d'entreprises de pays comme la Géorgie, la Moldavie, la Barbade, Costa Rica et la République dominicaine ont adapté le guide *Reprendre le travail en toute sécurité* du bureau ACT/EMP à leur situation locale et l'ont communiqué à leurs membres.⁶²
- En Argentine, les partenaires sociaux du secteur de la construction ont produit un protocole conjoint de recommandations pratiques sur le COVID-19, qui portaient notamment sur la distanciation physique, le protocole d'entrée et d'autres stratégies d'atténuation.⁶³
- La coopération entre les partenaires sociaux en Belgique a permis de réaliser un Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, qui est adaptable à différents secteurs et souligne l'importance du dialogue social dans l'entreprise.⁶⁴
- Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), en consultation avec les organisations de travailleurs et les employeurs, a élaboré des formations en ligne gratuites qui ont débuté à l'hiver 2021. Ces cours visent à aider les lieux de travail à rester sûrs et les travailleurs à rester en sécurité pendant la pandémie de COVID-19 et fournissent des orientations pour un retour au travail en toute sécurité.⁶⁵

61 Voir OIT: Note d'information de l'OIT: Dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de la Covid-19. Assurer un retour au travail en toute sécurité: Exemples pratiques (2020).

62 Voir OIT: Guider les entreprises en temps de crise du COVID-19. Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite (ACT/EMP, 2021).

63 Voir UOCRA: Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19 (2021).

64 Voir OIT: Note d'information de l'OIT: Dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de la Covid-19. Assurer un retour au travail en toute sécurité: Exemples pratiques (2020).

65 Voir Gouvernement du Canada: Des cours en ligne offrent des conseils pour un retour au travail sécuritaire pendant la pandémie de COVID-19 (2021)



- En Finlande, la Confédération des industries finlandaises (EK) a donné des orientations sur la SST et le COVID-19 sur le lieu de travail; elle a examiné des mesures d'atténuation pour réduire la propagation du virus au travail et élaboré des directives pour garantir des transports sûrs.⁶⁶
- La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) ainsi que 29 syndicats et organisations de travailleurs domestiques de 15 pays d'Amérique latine ont adapté, avec le soutien de l'OIT, les directives de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail pour lutter contre le COVID-19, à l'intention des employeurs et des travailleurs domestiques.⁶⁷
- Au Luxembourg, les organisations d'employeurs du secteur manufacturier (FEDIL et STI) ont créé un guide destiné aux employeurs qui donne des informations sur les EPI, la distanciation physique, le télétravail et d'autres mesures de SST.⁶⁸
- En Australie, la Commission de coordination nationale face au COVID-19 a créé un groupe de travail sur les relations professionnelles, avec des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, pour aider les entreprises à poursuivre leurs activités tout en assurant la sécurité des travailleurs et des clients.⁶⁹

Le recours au télétravail a souvent été préconisé pour contribuer à ralentir la propagation du COVID-19. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux ont fourni des ressources pour aider les employeurs et les travailleurs à mettre en œuvre des pratiques de télétravail efficaces.



- L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a élaboré des documents d'orientation destinés aux employeurs, en faveur de la santé et du bien-être mental des télétravailleurs, notamment de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.⁷⁰
- Le *Victorian Trades Hall Council* (VTHC), organe représentant divers syndicats et travailleurs en Australie, a produit des documents d'orientation sur le télétravail qui informent sur les obligations des employeurs, les réponses à apporter à un travailleur victime d'un accident professionnel chez lui, la fatigue engendrée par les réunions en ligne et les moyens d'y faire face.⁷¹

Les politiques de distanciation sociale, les confinements obligatoires, les périodes d'isolement et l'anxiété liée à la maladie – couplés à la suspension d'activités productives, la perte de revenus et la peur de l'avenir – ont affecté la santé mentale des acteurs du monde du travail. Dans divers pays, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont mis au point des outils pour évaluer et gérer les risques psychosociaux accrus durant la pandémie (notamment la violence et le harcèlement), en vue de promouvoir la santé mentale et le bien-être.

66 Voir: [Confédération des industries finlandaises](#) (2022).

67 Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD): [Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar](#).

68 Voir FEDIL: [Guide de bonnes pratiques](#) (2022).

69 Voir OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

70 Voir Organisation internationale des employeurs (OIE): [IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19](#) (2020).

71 Voir VTHC: [Teleworking – or working from home](#) (2021).



- Le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP) a élaboré, avec le soutien de l'OIT, un guide succinct sur les risques psychosociaux au travail, qui contient un outil d'évaluation et des modules spécifiques sur la violence et la consommation de tabac, d'alcool et de drogues.⁷²
- Le Réseau d'entreprises socialement responsables du Prince (Royaume-Uni) a créé une boîte à outils pour la santé mentale qui aide les employeurs à évaluer le bien-être mental de leurs collaborateurs et à promouvoir la santé positive.⁷³

Pendant les confinements et les périodes de télétravail obligatoire, certains travailleurs ont été exposés à un risque accru de violence domestique car ils étaient enfermés avec des membres violents de leur famille – ce qui a nui à leur santé psychologique et physique.



- La Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) fournit des ressources destinées aux victimes, ainsi que des informations pour permettre aux travailleurs d'évaluer la situation s'ils soupçonnent qu'un de leurs collègues est en danger.

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

Les campagnes de sensibilisation sont particulièrement importantes pendant une crise, quand la situation évolue rapidement, de même que les règles et protocoles à appliquer sur le lieu de travail.

À mesure que l'accès aux vaccins s'élargissait dans de nombreuses parties du monde, les partenaires sociaux ont joué un rôle clé en sensibilisant leurs membres aux vaccins, et certains ont même aidé au déploiement des vaccins avec des centres de vaccination sur site.



- Le Syndicat des travailleurs de l'habillement et du textile d'Afrique australe (SACTWU) a mené avec succès une campagne de vaccination des travailleurs, qui a facilité la vaccination dans des cliniques de soins de santé primaires.⁷⁴ La campagne a sensibilisé les travailleurs aux bénéfices de la vaccination, contribuant à convaincre nombre de ceux qui se montraient initialement hésitants. Résultat, le taux de vaccination des travailleurs de ce secteur est plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Pendant la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux ont particulièrement insisté sur l'importance de sensibiliser non seulement au risque de COVID-19 mais aussi aux autres risques, tels les risques psychosociaux, notamment la violence et le harcèlement.

72 COHEP et OIT: [Guia breve sobre los riesgos psicosociales en el trabajo](#).

73 Voir Business in the Community (BITC): [Mental health for employers toolkit](#) (2021).

74 Voir Industrial: [La campagne syndicale porte ses fruits : la vaccination contre la Covid-19 atteint 74 % dans le secteur de la confection en Afrique du Sud](#) (2021).



- Au vu de la violence et du harcèlement nourris par la pandémie, l'Internationale de l'Éducation a créé une boîte à outils destinée aux syndicats du monde entier pour promouvoir la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 récemment adoptée et la recommandation n° 206 qui l'accompagne.⁷⁵ Cette boîte contient des ressources pour combattre la violence et le harcèlement.
- La Chambre de commerce et d'industrie du Belize a accueilli un webinaire sur la convention n° 190, qui a réuni des intervenants du gouvernement mais aussi des organisations d'employeurs et de travailleurs, afin d'examiner les actions en cours pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement.⁷⁶
- Au Nicaragua, le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP) a lancé une campagne (Le COVID-19 ne fait pas de discrimination, n'en faites pas non plus) qui comprenait des webinaires et des plateformes pour l'échange des meilleures pratiques entre les parties prenantes.⁷⁷

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi mener en coopération des **recherches en SST**. Leur participation à la gouvernance d'agences, d'institutions et d'organisations spécialistes des connaissances sur la SST est essentielle pour s'assurer que les résultats des efforts de développement de ces connaissances répondent aux besoins prioritaires des lieux de travail. Les partenaires sociaux siègent parfois au conseil d'administration de ces institutions.⁷⁸



- En France, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)⁷⁹ est géré par un conseil d'administration constitué à parité de représentants des travailleurs et des employeurs, ce qui garantit son impartialité.

La participation des partenaires sociaux est particulièrement cruciale pour la **collecte de données et d'informations sur la SST**, elle-même essentielle pour élaborer des politiques, des lois et règlements, des stratégies et d'autres mesures éclairées dans ce domaine. Cela vaut particulièrement dans des contextes comme celui de la pandémie de COVID-19 et d'autres situations d'urgence, quand les gouvernements – en consultation avec les partenaires sociaux – doivent évaluer régulièrement la situation et prendre des décisions avisées fondées sur des éléments probants.

Des enquêtes et des études généralistes et sectorielles peuvent être menées pour connaître l'avis des employeurs et des travailleurs sur des aspects critiques de l'organisation et de la mise en œuvre de mesures de prévention dans les entreprises. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent jouer un rôle primordial dans ce contexte, en collectant des données sur les perceptions et les expériences de leurs membres.

⁷⁵ Voir Internationale de l'Éducation: [Le mouvement syndical mondial lance une boîte à outils visant à éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail](#) (2021).

⁷⁶ Voir Chambre de commerce du Belize: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190](#) (2021).

⁷⁷ Voir la page Web [COSEP](#).

⁷⁸ Une enquête menée par l'OIT avec le soutien du gouvernement de la République de Corée a établi que des représentants bipartites siégeaient au conseil d'administration de 20 pour cent des agences spécialistes des connaissances sur la SST. Pour plus d'informations, voir la page Web du projet de l'OIT: [Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health](#).

⁷⁹ Voir INRS: [Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles](#).

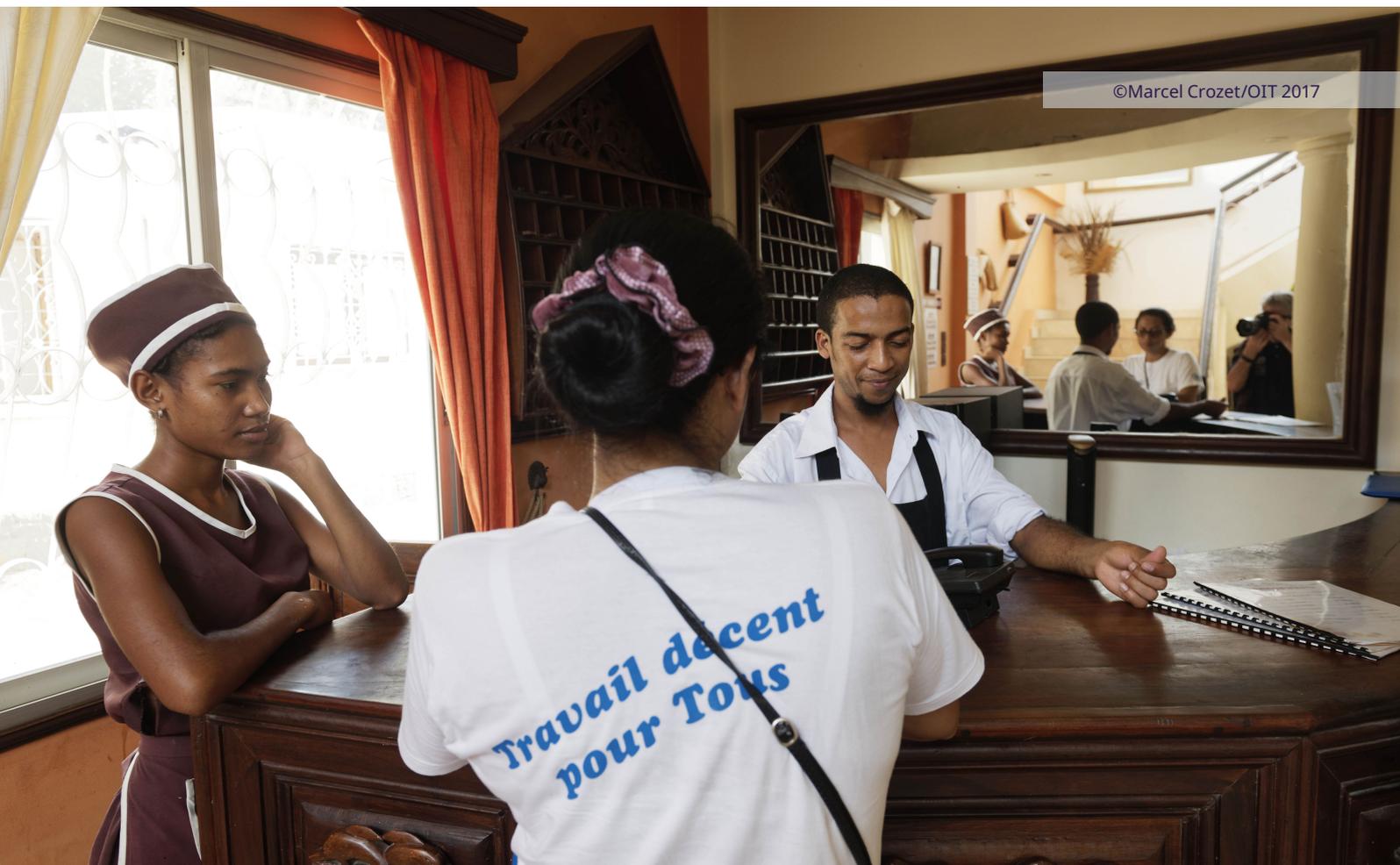
- L'OIT et l'OIE ont mené ensemble une enquête mondiale auprès des organisations d'employeurs et d'entreprises pour étudier les effets du COVID-19 et les réponses apportées. L'enquête a identifié que ces organisations avaient besoin de plus d'orientations sur les politiques de télétravail et sur la façon de mettre en œuvre les exigences des gouvernements pour atténuer le risque que représente le virus sur le lieu de travail.⁸⁰
- La Confédération syndicale internationale (CSI) a mené une enquête auprès de 148 syndicats dans 107 pays pour collecter des données sur les mesures de sécurité sur le lieu de travail et sur le vécu des travailleurs durant la pandémie. L'enquête a identifié des disparités dans l'accès à des lieux de travail sûrs et, dans le monde entier, des préoccupations concernant la fourniture d'EPI.⁸¹
- Une enquête du syndicat des conducteurs de bus RMT au Royaume-Uni a révélé que les travailleurs craignaient que les mesures de sécurité liées au COVID-19 ne soient pas appliquées de manière appropriée dans le secteur des transports publics, mettant ainsi leur santé et leur sécurité en danger.⁸²
- En Norvège, la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) a mené des enquêtes auprès de ses membres pour identifier comment ils avaient été affectés par le COVID-19 et les mesures associées.⁸³

80 Voir OIT/OIE: [Enquête mondiale sur les organisations d'employeurs et d'entreprises: Incidences internes et réponses au COVID-19](#) (2020).

81 Voir CSI: [Enquête mondiale de la CSI sur la COVID-19 : gros plan sur les disparités mondiales relatives à la fourniture d'équipements de protection individuelle et aux dispositions pour garantir des lieux de travail sûrs et protéger les travailleurs du virus](#) (2020).

82 Voir RMT: [RMT bus worker survey reveals «wild west approach»](#) (2021).

83 Voir OIT: [Guider les entreprises en temps de crise du COVID-19. Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite](#), ACT/EMP (2021).





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

3.1 Garantir des milieux de travail sûrs et salubres: le rôle des employeurs, des travailleurs et des représentants des travailleurs pour les questions de SST

Dans la plupart des pays, les réglementations modernes relatives à la SST définissent un système d'obligations et de droits pour les employeurs et les travailleurs qui fait reposer sur l'employeur la principale responsabilité de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ces derniers ont le droit d'être informés, de participer et d'être consultés lorsque des décisions ayant trait aux conditions de SST sont prises. Leur coopération est un élément essentiel de la mise en œuvre des mesures de SST, comme l'énoncent les conventions nos 155 et 187.⁸⁴

Les **employeurs** sont tenus de garantir des conditions de travail et des milieux de travail sûrs et salubres, notamment de respecter les prescriptions de sécurité et de santé au travail de la législation nationale. Il leur incombe d'évaluer et de gérer les dangers et risques liés au travail, en application des mesures de prévention et de contrôle pertinentes qu'ils ont adoptées.

Les employeurs doivent aussi veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants soient consultés, informés et formés sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les mesures d'urgence, qui se rapportent à leur cadre professionnel. Ils doivent s'assurer que les travailleurs comprennent les risques inhérents à leur travail et la pertinence des mesures de prévention et de contrôle qui sont prises.

Les organisations d'employeurs et les associations d'entreprises jouent un rôle clé pour aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations, en fournissant du matériel d'information et d'orientation sur les moyens permettant d'associer efficacement les travailleurs aux questions de SST (notamment une bonne communication et des formations performantes).

⁸⁴ Voir OIT: Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981), art. 20; Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, art. 4 (2) d).

Encadré 6. La prévention paie!

Les employeurs améliorent en premier lieu leurs mesures de sécurité et de santé au travail pour s'acquitter de leurs obligations légales et de leurs responsabilités sociales et éthiques à l'égard de leurs travailleurs mais tirent indéniablement un avantage économique de leur investissement dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Il est bien établi que ces accidents et maladies nuisent à la productivité. Les coûts directs qu'ils peuvent engendrer pour les entreprises sont liés à la perturbation de leurs activités et à la perte de production imputable à l'absence d'un travailleur, aux coûts d'assurance et d'indemnisation qui en découlent et à une hausse éventuelle des primes d'assurance, aux amendes et aux procédures judiciaires qu'entraîne un accident ou une atteinte à la santé. De plus, il pourra être nécessaire de remplacer ou de réparer tout équipement endommagé. Par ailleurs, les coûts indirects pour les entreprises – généralement plus difficiles à quantifier – sont d'après les estimations beaucoup plus élevés que les coûts directs. Il peut s'agir des coûts générés par l'absence du travailleur blessé (remplacement, heures supplémentaires, perte de production, réorganisation du travail), la perte d'heures de travail en plus de celles résultant de la blessure elle-même (réparations et nettoyage, aide au blessé, premiers secours, interruption du travail), une baisse de motivation au travail, une atteinte au moral du personnel, un absentéisme et un présentéisme accrus – et enfin et surtout une dégradation de la réputation et une image négative.⁸⁵

Il convient toutefois de souligner qu'assurer des conditions de travail sûres et salubres rend en réalité les entreprises plus productives. L'opinion traditionnelle selon laquelle les améliorations de la santé et de la sécurité au travail représentent une charge financière supplémentaire est remplacée graduellement par une autre qui perçoit la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs comme une composante à part entière de la viabilité économique et du développement organisationnel de l'entreprise. Un nombre croissant d'entreprises prospères montrent qu'il est possible de combiner de manière équilibrée bien-être des travailleurs et rentabilité des entreprises, en établissant des liens entre la sécurité et la santé au travail et les questions managériales et de développement, par l'intermédiaire des systèmes de gestion de la SST.

Dans beaucoup de pays, les entreprises ont commencé à s'intéresser davantage à la prévention, se rendant compte qu'investir dans la SST s'accompagne d'avantages économiques et sociaux qui améliorent l'efficacité, la productivité et la compétitivité.

Une étude de la DGUV sur le rendement international de la prévention pour les entreprises⁸⁶ montre que les dépenses de SST sont un investissement «payant», avec un rendement de la prévention estimé de 2,2. En particulier, les trois avantages les plus significatifs identifiés sont la valeur ajoutée créée par une motivation et une satisfaction accrues des employés; la valeur ajoutée générée par une meilleure image de l'entreprise et les économies réalisées en évitant les perturbations



Les **travailleurs et leurs représentants** devraient participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures de prévention et de contrôle en coopérant avec leur employeur. Cela leur donne le droit d'être informés de manière appropriée sur les dangers et les risques professionnels inhérents à leurs tâches, pour qu'ils puissent prendre soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres.

Les travailleurs sont une source d'information sur la SST importante. Ils ont une connaissance de première main des problèmes que posent les pratiques et procédures de travail et peuvent donner de précieux conseils sur les risques et les solutions possibles. Ils peuvent partager leur connaissance des défauts des machines, des usines ou du mobilier; des difficultés découlant de la conception ou de l'agencement des équipements de travail; du type, de la fréquence et de la gravité des incidents ou quasi-accidents qui se produisent; et de l'impact des programmes de gestion de la SST.

85 Voir OIT: [Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail](#) (2015).

86 DGUV: [DGUV Report 1/2013e: Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health](#) (2015).

Encadré 7. Droits et responsabilités fondamentaux en matière de SST

La [convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#) et la [recommandation n° 164](#) qui l'accompagne définissent les droits et responsabilités fondamentaux des travailleurs et des employeurs en matière de SST qui devraient être intégrés à la législation nationale. De plus, ces droits et responsabilités sont essentiels pour prévenir et atténuer les effets préjudiciables à la sécurité et la santé au travail de pandémies comme celle du COVID-19.

EMPLOYEURS

RESPONSABILITÉS

Les employeurs sont tenus:

- ▶ de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé (C155, art. 16 (1));
- ▶ de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée (C155, art. 16 (2));
- ▶ de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé (C155, art. 16 (3)); ces vêtements et équipements de protection seront fournis sans frais pour le travailleur (R164, paragr. 10 e));
- ▶ de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours (C155, art. 18);
- ▶ de faire en sorte que les travailleurs et leurs représentants soient consultés, informés et formés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (C155, art. 19 c)-d)).

TRAVAILLEURS ET LEURS REPRÉSENTANTS

DROITS

Les travailleurs ont le droit:

- ▶ de recevoir une information et une formation appropriées dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (C155, art. 19 c)-d));
- ▶ d'examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et d'être consultés à leur sujet par l'employeur (C155, art. 19 e));
- ▶ de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé et d'être protégés contre des conséquences injustifiées (C155, art. 13).

RESPONSABILITÉS

Les travailleurs sont tenus:

- ▶ de coopérer avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (C.155, art. 19 a)-b));
- ▶ de prendre un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leurs omissions au travail (R164, paragr. 16 a));
- ▶ de se conformer aux instructions données en vue d'assurer leur propre sécurité et leur santé et celles d'autres personnes (R164, paragr. 16 b));
- ▶ d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection et de ne pas les rendre inopérants (R164, paragr. 16 c));
- ▶ de signaler immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes (R164, paragr. 16 d));
- ▶ de signaler tout accident ou atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci (R164, paragr. 16 e)).



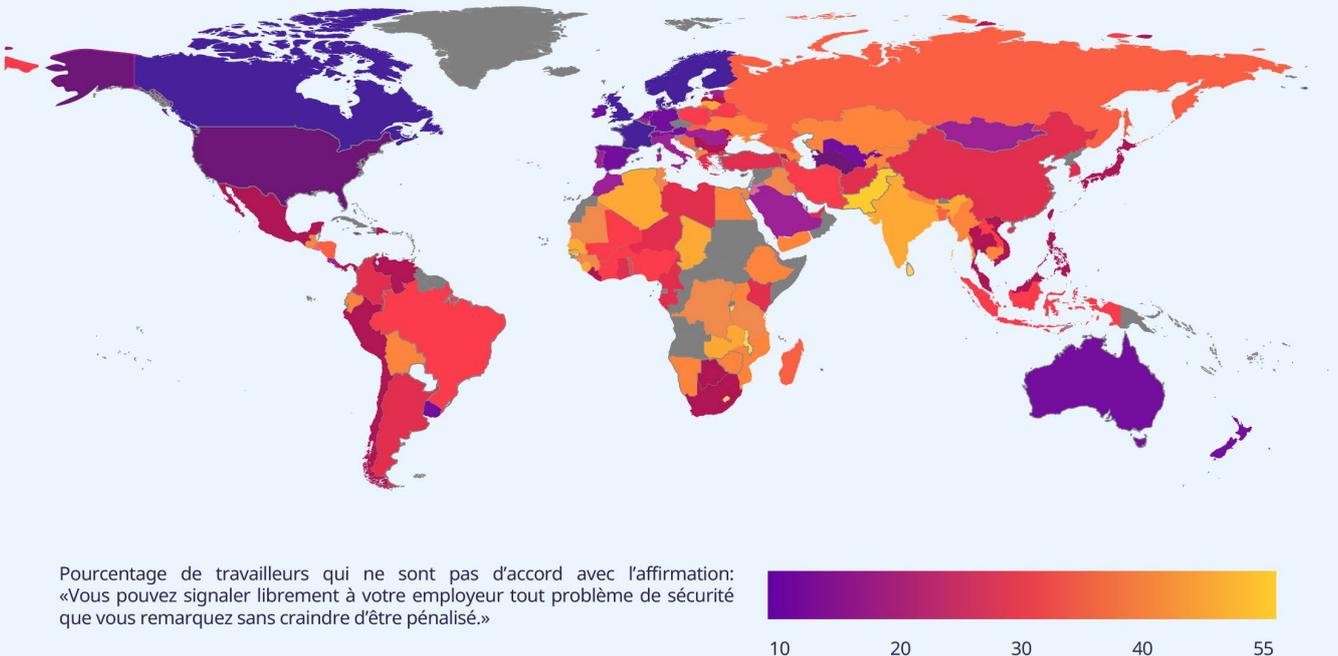
Il est démontré que les mécanismes de participation sur le lieu de travail sont associés à de meilleures pratiques de gestion de la SST, de meilleurs résultats en matière de SST, des taux d'accidents et de lésions moins élevés et, à terme, une productivité accrue (Walters et al., 2012).

Il est observé que créer une culture positive de la sécurité et de la santé au travail tout en promouvant l'engagement des travailleurs réduit le risque d'accidents: les lieux de travail où les travailleurs sont plus impliqués déclarent 64 pour cent d'incidents de sécurité en moins et 58 pour cent d'hospitalisations en moins (Harter et al., 2020).

Il est également démontré qu'une communication ouverte entre les travailleurs et la direction sur les préoccupations de sécurité est un facteur clé pour améliorer une culture positive de la sécurité et de la santé au travail dans une entreprise (Aburumman et al., 2019).

► **Figure 1. Travailleurs signalant des problèmes de sécurité aux employeurs: vue d'ensemble**

Des discussions bipartites constructives sur le lieu de travail sont primordiales pour instaurer une culture de prévention en matière de SST. Toutefois, d'après l'enquête mondiale 2019 sur les risques de la *Lloyd's Register Foundation* menée par Gallup dans 142 pays, plus de 300 millions de travailleurs estiment ne pas pouvoir signaler des problèmes de sécurité à leurs employeurs sans risquer d'être pénalisés. Cette absence de discussion est un risque grave pour la sécurité et la santé au travail. Il a été constaté que le taux d'accidents dus aux incendies a augmenté de plus de 40 pour cent, et l'exposition à des substances chimiques ou biologiques de 23 pour cent, dans les établissements où les travailleurs craignent de signaler des problèmes de sécurité, par rapport à ceux où ils peuvent s'exprimer sur ces problèmes sans être pénalisés.



Les **représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail** jouent un rôle essentiel pour garantir la participation des travailleurs et faciliter la coopération entre les employeurs/la direction et les travailleurs, tout en instaurant une culture de prévention en matière de SST sur le lieu de travail.

La relation positive entre l'implication des représentants des travailleurs à l'égard des questions de SST sur le lieu de travail et l'efficacité accrue des mesures de SST est avérée (Lloyd-Williams *et al.*, 2012; Biggins et Phillips, 1991; Biggins *et al.*, 1991; Gaines et Biggins, 1992; Warren-Langford *et al.*, 1993; Biggins et Holland, 1995). Sur les lieux de travail où ces représentants sont présents, la direction est

plus susceptible de s'engager en faveur de la santé et de la sécurité et d'avoir mis en place des mesures de prévention des risques généraux de SST et des risques psychosociaux (Lloyd-Williams *et al.*, 2012).

Les principales fonctions des représentants des travailleurs pour les questions de SST, parmi celles prévues par la législation relative à la SST, consistent à:

- représenter les travailleurs pour toutes les questions relatives à la SST;
- contrôler les mesures prises par les employeurs ou d'autres responsables pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de SST et de sécurité sociale en cas d'accident du travail;
- enquêter sur les problèmes de SST soulevés par des travailleurs;
- enquêter sur tout risque potentiel pour la sécurité et la santé des travailleurs découlant des activités de l'entreprise;
- communiquer à la direction des observations sur des questions qui affectent la sécurité et la santé des travailleurs;
- collaborer avec le responsable principal et l'aider à gérer les risques professionnels dans l'entreprise concernée;
- promouvoir et encourager la coopération des travailleurs afin de respecter la réglementation pour la prévention des risques professionnels;
- participer, en représentant les travailleurs, aux processus décisionnels relatifs à la SST;
- enquêter sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les quasi-accidents.⁸⁷

Les représentants des travailleurs devraient jouir des droits et prérogatives nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions et obligations, comme le stipulent les normes de l'OIT pertinentes⁸⁸.

⁸⁷ Voir OIT: *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, Section 5 (2022).

⁸⁸ Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971; Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs



Encadré 8. Droits et prérogatives des représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail



Facilités. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions (C135, art. 2; R143, paragr. 9).



Temps libre. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise (R143, paragr. 10 (1), 11 (1)), mais aussi pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux (R164, paragr. 12 (2) i)).



Information. Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux (C155, art. 19 c)). Les représentants des travailleurs devraient recevoir une information suffisante sur les questions de sécurité et d'hygiène, avoir la possibilité d'examiner les facteurs qui affectent la sécurité et la santé des travailleurs et être encouragés à proposer des mesures dans ce domaine (R164, paragr. 12 (2) a)).



Formation gratuite. Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (C155, art. 19 d)). Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs (C155, art. 21).



Accès aux lieux de travail et aux travailleurs. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient avoir accès à l'intégralité des lieux de travail et pouvoir communiquer avec les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité durant les heures de travail et sur les lieux de travail (R164, paragr. 12 (2) f)).



Accès à la direction. Les représentants des travailleurs devraient avoir accès sans retard injustifié à la direction de l'entreprise et aux représentants de la direction autorisés à prendre des décisions lorsque cela est nécessaire pour le bon exercice de leurs fonctions (R143, paragr. 13).



Coopération avec l'employeur. Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (C155, art. 19 *b*), 20). Les mesures prises en vue de favoriser la coopération devraient, dans le cas où cela est approprié et nécessaire, comporter l'institution, conformément à la pratique nationale, de délégués des travailleurs à la sécurité, de comités ouvriers de sécurité et d'hygiène et/ou de comités conjoints de sécurité et d'hygiène; dans les comités conjoints de sécurité et d'hygiène, les travailleurs devraient avoir une représentation au moins égale à celle des employeurs (R164, paragr. 12 (1)).



Examens et consultation. Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur (C155, art. 19 *e*). Les délégués des travailleurs à la sécurité et les comités ouvriers ou conjoints de sécurité et d'hygiène ou, le cas échéant, d'autres représentants des travailleurs devraient être consultés lorsque de nouvelles mesures importantes de sécurité et d'hygiène sont envisagées et avant qu'elles ne soient exécutées, et être consultés sur tous changements envisagés quant aux procédés de travail, au contenu du travail ou à l'organisation du travail pouvant avoir des répercussions sur la sécurité ou la santé des travailleurs (R164, paragr. 12 (2) *b,c*)).



Participation à la prise de décisions. Les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail devraient être en mesure de contribuer au processus de prise de décisions au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé et être en mesure de contribuer aux négociations dans l'entreprise sur les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs (R164, paragr. 12 (2) *e,h*)).



Affichage d'avis et distribution de documents d'un syndicat. Les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat devraient être autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou à plusieurs emplacements qui seront déterminés en accord avec la direction et auxquels les travailleurs auront facilement accès (R143, paragr. 15 (1)). La direction devrait autoriser les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat à distribuer aux travailleurs de l'entreprise des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat (R143, paragr. 15 (2)).



Accès aux inspecteurs du travail. Les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail devraient avoir la liberté de prendre contact avec les inspecteurs du travail (R164, paragr. 12 (2) *g*)).



Accès à des experts extérieurs. Les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail devraient avoir recours à des spécialistes pour les conseiller sur des problèmes particuliers de sécurité et de santé (R164, paragr. 12 (2) *j*)).



Pendant une pandémie, les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail jouent un rôle primordial en encourageant la coopération pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, au profit des travailleurs et des employeurs. D'après une étude menée au Royaume-Uni, les lieux de travail qui avaient déjà des représentants syndicaux chargés de la sécurité et de la santé avant la pandémie de COVID-19 étaient plus susceptibles d'avoir mené des évaluations des risques pendant cette période (Moore et al., 2021).

Pendant la crise du COVID-19, des organisations de travailleurs ont créé des ressources d'orientation et de formation afin d'aider les représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé au travail à exercer leurs fonctions dans cette situation difficile.



- Aux Philippines, un groupe d'organisations de travailleurs composé de représentants de syndicats et du secteur informel a étudié le rôle des organisations de travailleurs dans le suivi de la mise en œuvre des plans de SST, en particulier dans les microentreprises et les entreprises informelles. Cette initiative faisait suite à une formation de l'OIT sur la prévention du COVID-19 selon l'approche de formation participative et orientée vers l'action (PAOT). En pratiquant le dialogue social au niveau local, les organisations de travailleurs et leurs membres respectifs peuvent coopérer avec les agents de santé publique gouvernementaux pour assurer le suivi de la sécurité et de la santé au travail. Les syndicats peuvent aussi impliquer le secteur privé, à travers leurs projets conçus dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), pour toucher les micro, petites et moyennes entreprises et les aider à instaurer une culture de la SST sur le lieu de travail.⁸⁹

► 3.2 Mettre en place une coopération efficace sur le lieu de travail: le rôle clé des comités conjoints de SST

Les comités conjoints de SST permettent aux travailleurs et aux employeurs de travailler ensemble de façon coordonnée pour gérer les questions de SST sur le lieu de travail. La [recommandation \(n° 197\) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006](#) plaide en faveur de l'établissement de ces comités sur le lieu de travail pour promouvoir une culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé (paragr. 5 f)).

Un comité conjoint de SST peut être défini comme un organe bipartite où les travailleurs devraient avoir une représentation au moins égale à celle des employeurs,⁹⁰ établi sur le lieu de travail et auquel diverses fonctions sont attribuées pour garantir la coopération entre employeurs et travailleurs de manière à obtenir et maintenir des conditions de travail sûres et salubres et un milieu de travail sain.

L'établissement de comités conjoints de SST est obligatoire dans de nombreux pays,⁹¹ même s'il dépend souvent de la taille de l'entreprise. Dans certains pays, la loi peut l'imposer dans de plus petites entreprises à la demande d'un travailleur.

89 Réunion de l'OIT avec des organisations de travailleurs via Zoom. Procès verbal de la réunion. 17 novembre 2021.

90 Voir OIT: [Recommandation \(n° 164\) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981](#), paragr. 12 1.

91 Voir la base de données LEGOSH de l'OIT: [theme 8.6, «Joint OSH Committee»](#).



- En Norvège, les comités de SST sont obligatoires dans les entreprises de plus de 50 employés et doivent aussi être établis dans les entreprises comptant 20 à 50 employés, à la demande d'une des parties de l'entreprise ou à la discrétion de l'inspection du travail.⁹²

Quand l'établissement d'un comité conjoint de SST est obligatoire, la législation nationale peut spécifier sa composition, qui dépend généralement de la taille de l'entreprise. Dans certains pays, la législation impose que ces comités comptent un professionnel de la SST parmi leurs membres.



- En Thaïlande, les comités de SST doivent compter un responsable de la sécurité parmi leurs membres, en plus des représentants des employeurs et des travailleurs.⁹³

Dans les pays où la législation nationale en matière de SST ne réglemente pas les comités conjoints de SST, des conventions collectives peuvent assumer cette fonction.



- Un accord conclu entre le *Joint Apparel Association Forum* (JAAF) et un groupe de syndicats au Sri Lanka définit les dispositions applicables aux comités de santé bipartites dans les usines de confection textile pour gérer les risques de SST liés au COVID-19 et améliorer la sécurité et la santé.⁹⁴

Les fonctions, droits et prérogatives des comités de SST peuvent varier selon les pays; toutefois, ils sont souvent identiques ou similaires à ceux des représentants des travailleurs. Ces comités peuvent être amenés à réaliser un plus grand nombre de tâches statutaires et complexes que ces représentants car ils disposent de ressources humaines et de capacités nettement plus importantes.

Les tâches pouvant être attribuées à ces comités comprennent le suivi de la mise en œuvre de programmes de prévention des dangers; la formation des travailleurs à la SST; la contribution à la tenue de registres de SST; et le suivi des données relatives aux accidents, blessures et dangers.

Même si les employeurs et les travailleurs peuvent coopérer de multiples manières sur le lieu de travail pour satisfaire aux exigences de SST, les comités conjoints de SST font partie des outils les plus efficaces à cet égard.⁹⁵

Pendant la crise du COVID-19, les comités conjoints de SST ont joué un rôle essentiel pour répondre aux préoccupations en matière de SST. Ils sont en effet bien placés pour identifier des situations d'exposition potentielle au COVID-19, évaluer les risques et élaborer des plans d'atténuation et de contrôle de l'exposition.

92 Voir LOVDATA (Norvège): [Working Environment Act No. 62, 2005, section 7-1.](#)

93 Voir la base de données NATLEX de l'OIT: [Thailand. Ministerial Regulation Prescribing Standards for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment, No. B.#. 2549, 2006, clause 23.](#)

94 Voir IndustriALL (Sri Lanka): [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain](#) (2021).

95 Voir la fiche d'information sur les [comités conjoints de santé](#) (en anglais) élaborée pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2015 (OIT, 2015).



© Richard Lord/OIT 2007

► 3.3 Promouvoir les systèmes de gestion de la SST et une culture positive de la SST, en se fondant sur le dialogue social

Pour contrôler efficacement les risques de SST, prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et donc améliorer la productivité, les employeurs devraient mettre en place un solide système de gestion de la SST intégré à la gestion globale de l'entreprise.⁹⁶

Les systèmes de gestion de la SST sont un outil logique et utile pour l'amélioration continue des résultats en matière de SST dans une organisation. Ils comprennent un ensemble d'actions et de processus qui établissent, suivent et évaluent les efforts de l'organisation pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, dans le respect de la législation nationale.

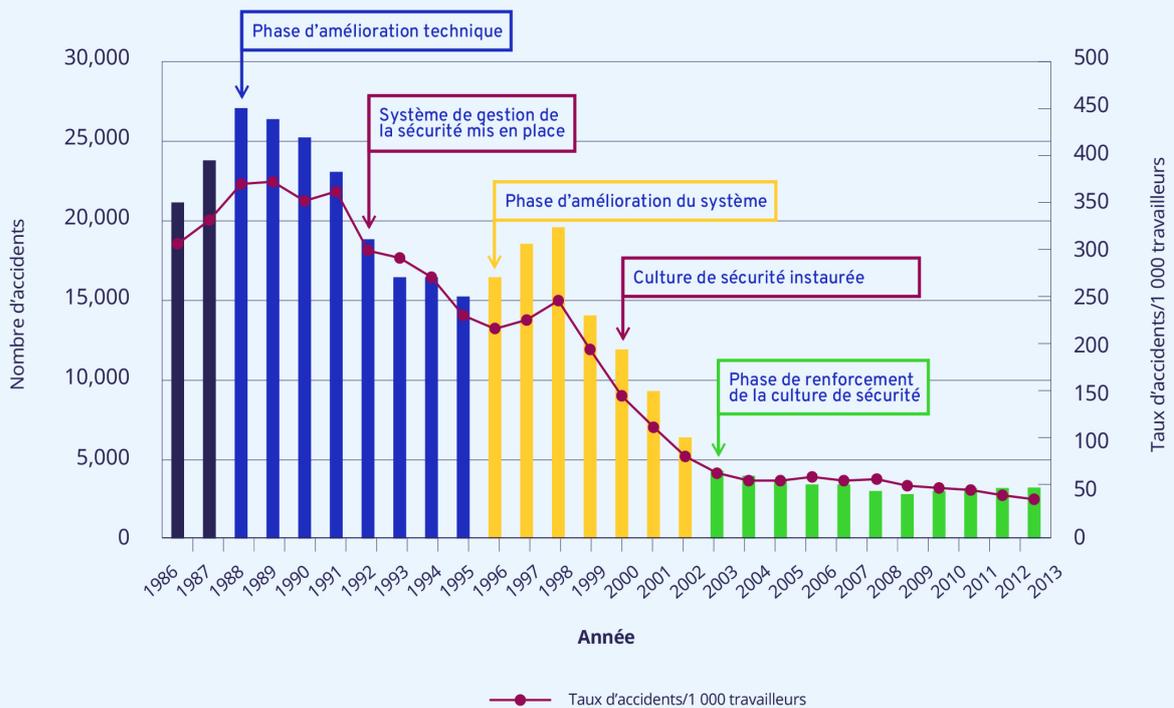
Les éléments clés d'une mise en place réussie de ces systèmes sont l'implication de la direction et la participation active des travailleurs, dans le cadre d'une mise en œuvre conjointe. De plus, un système de gestion de la SST n'est efficace que s'il est associé à une culture positive de la SST sur le lieu de travail (Hale et Hovden, 1998). Cette culture ne devrait pas être distincte de la culture organisationnelle ni s'y greffer mais y être intégrée.

⁹⁶ La mise en place de systèmes de gestion de la SST varie selon les pays et peut être imposée par la législation ou volontaire.

► **Figure 2:** Renforcer la culture de la SST dans le secteur de la construction dans la région administrative spéciale de Hong Kong, Chine

Entre 1986 et 2013, l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles a baissé dans la région administrative spéciale de Hong Kong (Chine), suite à la mise en œuvre de plusieurs mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail.

La technologie et les systèmes de gestion de la SST ont beaucoup progressé pour créer un monde du travail plus sûr mais, comme l'illustre cette figure, l'instauration et le renforcement d'une culture de la sécurité sur le lieu de travail peuvent réduire considérablement le nombre d'accidents.



Source: Kim et al., 2016.

Encadré 9: Bâtir une culture de la SST solide et positive sur le lieu de travail

Dans une **culture positive de la sécurité et de la santé au travail**, la direction et les travailleurs attachent une grande valeur au droit à un milieu de travail sûr et salubre et participent activement à sa mise en place. Une telle culture s'appuie sur une communication et un dialogue ouverts entre les travailleurs et les employeurs, où les travailleurs se sentent à l'aise pour partager leurs réflexions sur les incidents et leurs préoccupations.

Le leadership et l'implication des employeurs et des cadres dirigeants en faveur de la SST sont primordiaux pour créer une culture positive de la sécurité et de la santé au travail. En fait, le comportement des travailleurs en matière de SST, et donc les résultats de l'entreprise dans ce domaine, découleront de la façon dont les travailleurs perçoivent les attitudes et comportements des cadres dirigeants en rapport avec la SST (Clarke, 1999).

Sept valeurs fondamentales importantes pour l'élaboration d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail ont été identifiées (Van Scheppingen *et al.*):



implication sociale



participation



justice



**résilience
et souplesse**



confiance



**développement
et croissance**



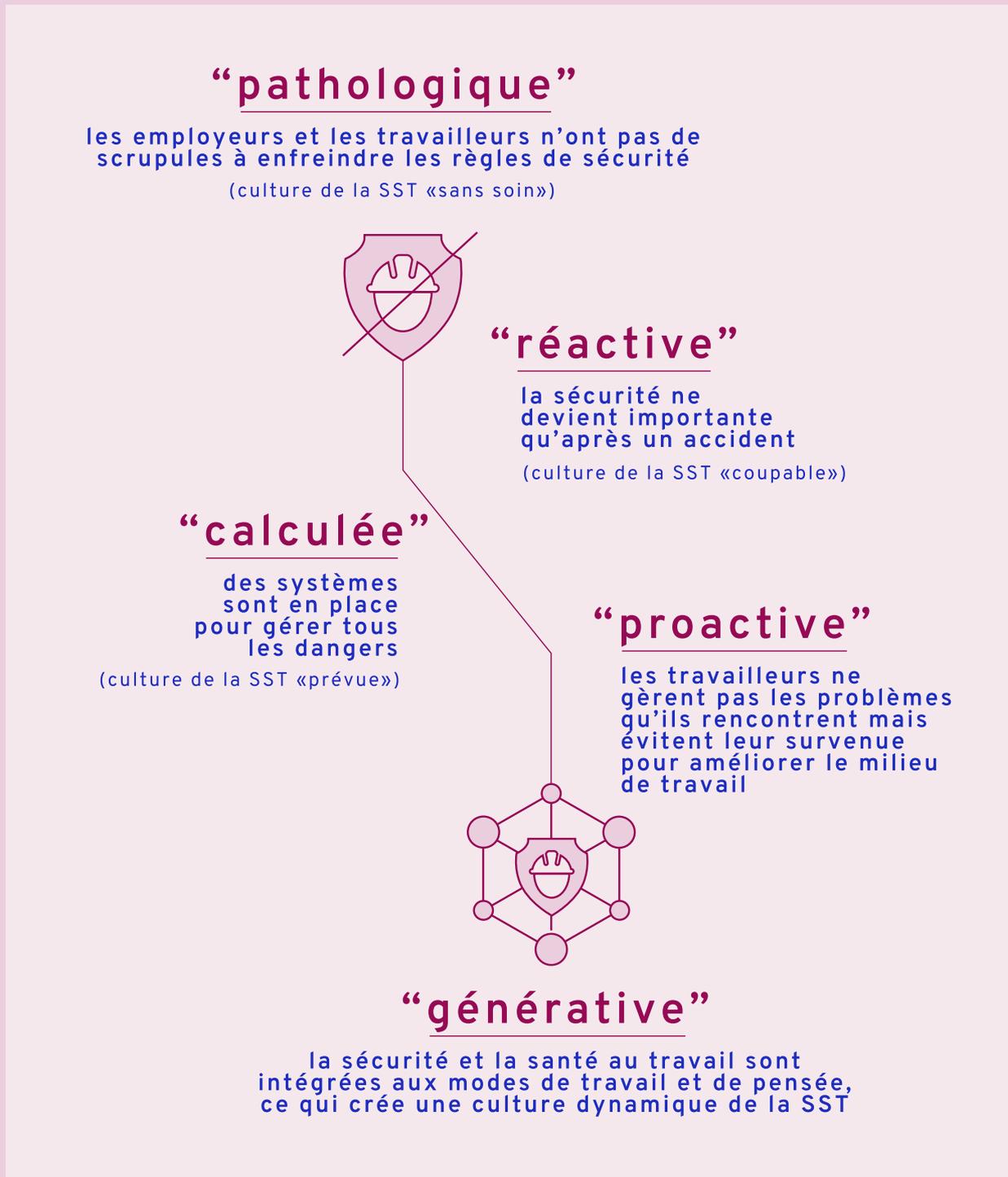
perennité

Chacune de ces valeurs est importante pour développer une culture positive et peut avoir une influence directe et indirecte sur la SST. En même temps, ces valeurs contribuent aussi à la réussite de l'entreprise.

Les entreprises dotées d'une culture positive de la sécurité et de la santé au travail:

- disposent d'un système d'information sur la sécurité qui collecte, analyse et diffuse des informations sur les incidents et les quasi-accidents, et des résultats des contrôles proactifs réguliers du système;
- ont une culture du signalement où les personnes sont préparées à signaler leurs erreurs, fautes et manquements;
- ont une culture de la confiance qui encourage, voire récompense, la communication d'informations essentielles sur la sécurité, mais aussi qui définit clairement les comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas;
- font preuve de souplesse pour reconfigurer la structure organisationnelle face à un milieu de travail dynamique et exigeant;
- ont la volonté et les compétences nécessaires pour évaluer leur système de sécurité, et sont désireuses de mettre en œuvre une réforme lorsqu'elle s'impose (Reason, 1997).

Le développement d'une culture de la SST comprend plusieurs phases (Kim et al., 2016):

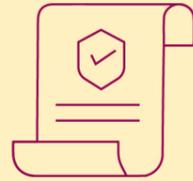


Les entreprises peuvent évoluer vers une culture positive de la sécurité et de la santé au travail en introduisant des changements organisationnels bien gérés fondés sur le dialogue social.



Les **Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)** ont été élaborés en accord avec des principes convenus au plan international définis par les mandants tripartites de l'OIT en vue d'une amélioration continue des résultats en matière de sécurité et de santé au travail. Ils affirment que des mesures appropriées devraient être prises pour l'établissement d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui devrait contenir les éléments clés suivants: politique, organisation, planification et mise en œuvre, évaluation et action en vue de l'amélioration.

La participation des travailleurs est un aspect essentiel du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail, nécessaire à toutes les phases de ce système.



Politique

La **politique de sécurité et de santé au travail** devrait être définie par écrit par l'employeur, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants. Elle devrait énoncer les principes et les objectifs de SST essentiels que l'organisation s'est engagée à respecter, notamment un système (entre autres) garantissant que les travailleurs et leurs représentants sont consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects de la gestion de la SST.

Pour garantir la **participation des travailleurs**, l'employeur devrait veiller à ce que les travailleurs et leurs représentants pour les questions de sécurité et de santé soient consultés, informés et formés sur tous les aspects de la SST, notamment les mesures d'urgence, qui se rapportent à leur cadre professionnel.

L'employeur devrait prendre des dispositions afin que les travailleurs et leurs représentants pour les questions de sécurité et de santé disposent du temps et des ressources permettant de participer activement aux processus d'organisation, de planification et de mise en œuvre, d'évaluation et d'action en vue de l'amélioration du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail.

L'employeur devrait veiller, le cas échéant, à l'établissement d'un comité de sécurité et de santé qui fonctionne bien et à la reconnaissance des représentants des travailleurs pour les questions de sécurité et de santé, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Action en vue de l'amélioration



Les dispositions pour **l'amélioration continue** des éléments pertinents du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail devraient prendre en compte (entre autres) les recommandations en vue de l'amélioration émanant de tous les membres de l'organisation, y compris du comité de sécurité et de santé, lorsqu'il existe.

Évaluation



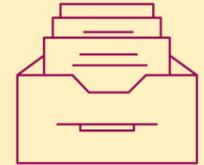
Des **enquêtes en cas de lésions, maladies et incidents liés au travail, et leurs effets sur l'efficacité des mesures de sécurité et de santé au travail** devraient être effectuées par des personnes compétentes, avec la participation appropriée des travailleurs et de leurs représentants. Les conclusions de ces enquêtes devraient être soumises au comité de sécurité et de santé, lorsqu'il existe, et ce comité devrait formuler des recommandations appropriées.

L'**audit** comprend une évaluation des éléments du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail de l'organisation, notamment de la participation des travailleurs. Ses conclusions devraient déterminer (entre autres) si les éléments du système de gestion de la sécurité et de la santé mis en place sont efficaces pour promouvoir la pleine participation du travailleur. La participation des travailleurs est prévue dans les consultations sur le choix de l'auditeur et dans toutes les étapes de l'audit sur le lieu de travail, y compris l'analyse des résultats, selon le cas.

Les **examens par la direction** devraient (entre autres) évaluer la capacité du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail à répondre aux besoins globaux de l'organisation et de ses parties prenantes, y compris les travailleurs et les autorités réglementaires. Les conclusions de l'examen par la direction devraient être enregistrées et formellement communiquées aux personnes chargées des éléments appropriés du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail; et au comité de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'aux travailleurs et à leurs représentants.

► **Figure 3:** Principes directeurs ILO-OSH 2001: Participation des travailleurs à tous les aspects du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail

Organisation



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.

Dans le contexte de la définition des **responsabilités et des obligations** en matière de sécurité et de santé au travail, des structures et procédures devraient être établies pour assurer une supervision efficace, le cas échéant, pour veiller à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs; promouvoir la collaboration et la communication entre les membres de l'organisation, y compris les travailleurs et leurs représentants, pour mettre en place les éléments du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail; veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la pleine participation des travailleurs et de leurs représentants à la réalisation de la politique de sécurité et de santé au travail; allouer les ressources nécessaires afin que les personnes responsables de la sécurité et de la santé au travail, y compris les comités de sécurité et de santé, puissent s'acquitter correctement de leurs fonctions; veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la pleine participation des travailleurs et de leurs représentants aux comités de sécurité et de santé, lorsqu'ils existent.

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 veiller à ce que toutes les personnes soient en mesure d'assumer leurs devoirs et responsabilités concernant les aspects de sécurité et de santé au travail.

Concernant la **documentation de la sécurité et de la santé au travail**, les travailleurs devraient avoir le droit d'accéder aux données relatives à leur milieu de travail et à leur propre santé, tout en respectant le besoin de confidentialité.

Des dispositions et des procédures devraient être établies et tenues à jour pour garantir la **communication** interne des informations sur la sécurité et la santé au travail, entre les niveaux et fonctions visés de l'organisation, en veillant à ce que les préoccupations et suggestions des travailleurs et de leurs représentants pour les questions de sécurité et de santé au travail soient entendues et examinées, et qu'une réponse y soit apportée.

Planification et mise en œuvre



L'**examen initial** devrait être effectué par des personnes compétentes en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants, selon le cas.

Dans le contexte de la **prévention des dangers**, 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.

Des mesures de **prévention, de préparation et de réaction aux urgences** devraient être mises en place, en tenant compte de la taille de l'organisation et de la nature de ses activités. Ces mesures devraient (entre autres) assurer l'information, la communication interne et la coordination nécessaires afin de protéger toutes les personnes en cas de situation d'urgence sur le lieu de travail; et informer et former de façon appropriée tous les membres de l'organisation, à tous les niveaux, y compris sous la forme d'exercices à intervalles réguliers de prévention, de préparation et de réaction aux urgences.



Dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les employeurs devraient identifier les dangers et contrôler les risques sur le lieu de travail. Pour ce faire, ils doivent réfléchir à ce qui pourrait porter préjudice aux travailleurs et aux autres personnes, et déterminer s'ils agissent suffisamment pour prévenir cette situation. Ce processus s'appelle l'**évaluation des risques**. Il consiste à identifier les dangers, évaluer les risques associés et prendre des mesures sensées et proportionnées pour contrôler ces risques.⁹⁷

Une évaluation des risques sur le lieu de travail bien menée contribuera à protéger la santé et le bien-être des travailleurs. Elle profitera également à l'entreprise à travers une meilleure organisation des pratiques de travail et, souvent, une hausse de la productivité. L'OIT a élaboré divers outils pour aider les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à conduire le processus d'évaluation des risques, qui contiennent plusieurs étapes simples et logiques qu'ils doivent suivre.⁹⁸

Encadré 10. En Indonésie, les partenaires sociaux encouragent les évaluations des risques liés au COVID-19 pour les MPME et l'industrie hôtelière⁹⁹

Durant la pandémie de COVID-19, presque toutes les entreprises ont été affectées et subi des pertes. Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et l'industrie hôtelière ont été parmi les plus durement touchées par la pandémie et ses effets.

En partenariat avec l'OIT, deux organisations d'employeurs indonésiennes, l'Association des employeurs indonésiens (Apindo) et l'Association des hôtels et des restaurants indonésiens (PHRI) encouragent leurs membres à Djakarta à recourir à un service gratuit d'évaluation des risques liés au COVID-19 basé sur les directives nationales indonésiennes, pour fonctionner en toute sécurité durant la pandémie. Les entreprises qui le sollicitent peuvent aussi bénéficier des conseils de médecins du travail sur la marche à suivre après l'évaluation des risques. En outre, le ministère de la Main-d'œuvre et plusieurs confédérations syndicales sont des partenaires clés du développement et de la mise en œuvre du projet. Dans le pays, plus de 1 500 lieux de travail ont bénéficié de ce service gratuit d'évaluation des risques.



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

⁹⁷ D'après les principes directeurs ILO-OSH 2001, des mesures préventives et de protection devraient être prises dans l'ordre de priorité suivant: a) éliminer les dangers et risques; b) maîtriser les dangers et risques à la source par des mesures d'ordre technique ou organisationnel; c) réduire au minimum les dangers et risques par l'élaboration de systèmes propres à garantir la sécurité au travail, y compris au moyen de contrôles administratifs; et d) lorsque des dangers et 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 gratuit, et devrait mettre en place des mesures pour garantir leur utilisation et leur entretien (section 3.10.1).

⁹⁸ Voir OIT: [Guide en 5 étapes à l'intention des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail](#) (2013).

⁹⁹ Voir OIT: [Press Release: ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs](#) et la page Web du projet de l'OIT [Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation](#).

Encadré 11: L'approche de formation participative orientée vers l'action (PAOT) de l'OIT

La méthodologie de formation participative orientée vers l'action (PAOT) a été développée dans les années 1980 afin de diffuser des bonnes pratiques et des solutions pour aider à surmonter des difficultés souvent communes aux organisations de base, comme un faible budget, des capacités de gestion réduites et des moyens logistiques limités.

Au fil des années, l'OIT a conçu une série de programmes de formation appliquant l'approche PAOT, dans lesquels les employeurs, les cadres et les travailleurs, y compris les agriculteurs, sont dotés de moyens et soutenus pour améliorer la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail et la productivité. Sur la base d'une auto-évaluation menée en parcourant le lieu de travail et en utilisant des listes de mesures PAOT à prendre, les participants peuvent identifier les priorités en matière de sécurité et de santé au travail et développer des idées créatives et concrètes, en utilisant les ressources disponibles localement.

L'approche participative met l'accent sur la participation nécessaire des organisations d'employeurs et de travailleurs pour garantir l'amélioration continue des conditions de sécurité et de santé au travail et de la productivité. La formation PAOT englobe plusieurs techniques encourageant les conseils mutuels et la collaboration entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants, mais aussi entre les différentes entreprises. Les comparaisons, rencontres et discussions avec d'autres ou la visite de leur milieu de travail élargissent les perspectives.

Une liste complète d'outils et de publications est disponible sur la page Web de l'OIT [Participatory action-oriented training \(PAOT\)](#).



L'engagement des travailleurs en faveur des questions de sécurité et de santé au travail est particulièrement pertinent pendant une crise comme la pandémie de COVID-19, de nouveaux dangers et risques pouvant apparaître du fait de la situation et suite aux mesures nouvellement adoptées. La participation active des travailleurs et de leurs représentants à toute prise de décision contribue à l'adoption de solutions durables et appropriées, et se traduit par une adhésion plus forte aux décisions prises.





- Au Canada, des représentants des travailleurs ont collaboré avec des employeurs pour créer des plans de limitation de la propagation du COVID-19, notamment des processus de dépistage et la recherche des contacts.¹⁰⁰
- Au Sri Lanka, les travailleurs et les employeurs de deux plantations de thé de Kalutara et Ratnapura ont lancé une formation conjointe à la sécurité et à la santé au travail. Les participants ont identifié des domaines d'amélioration de la SST dans l'usine de traitement du thé et dans la plantation qu'ils ont visitées.¹⁰¹
- L'éditeur de logiciels Sage basé au Royaume-Uni a créé un sondage en ligne anonyme pour permettre aux travailleurs de communiquer leurs observations sur les plans de sécurité et de santé au travail liés à la pandémie (Galinsky, 2022).
- La direction des services de santé (HSE) irlandaise a produit des orientations soulignant combien il était essentiel de consulter les travailleurs à chaque étape de la mise en œuvre de mesures de lutte contre le COVID-19 sur le lieu de travail. Elle a insisté également sur la nécessité de nommer un représentant des travailleurs chargé du COVID-19 qui apporterait son concours à la mise en œuvre et à la communication des mesures de lutte contre la maladie.¹⁰²
- En Inde, le gouvernement de l'État du Kerala et l'OIT ont organisé une formation en ligne sur l'atténuation des risques liés au COVID-19 sur le lieu de travail. Cette formation a été utilisée par plusieurs entreprises, et des travailleurs et des employeurs ont collaboré pour formuler des idées d'amélioration sur leurs lieux de travail respectifs.¹⁰³
- *Panasonic Manufacturing Indonesia* a créé un groupe de travail pour gérer le COVID-19 sur le lieu de travail, qui s'est coordonné avec le gouvernement et associait la direction et les travailleurs.¹⁰⁴

Outils de l'OIT pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs pendant la crise du COVID-19

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

[Anticiper, se préparer et répondre aux crises. Investir maintenant dans des systèmes de SST résilients](#) (Rapport pour la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, avril 2021);

[Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail: Check-list des mesures à prendre](#) (avril 2020);

[Face à une pandémie: assurer la sécurité et la santé au travail – Rapport de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail](#) (avril 2020);

[Un retour au travail sûr et sain durant la pandémie de COVID-19 – Note de synthèse](#) (mai 2020);

[Dix mesures concrètes pour un retour au travail en toute sécurité](#) (mai 2020);

[Gérer les risques psychosociaux liés au travail pendant la pandémie de COVID-19 – Matériel didactique](#) (juin 2020);

[Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique](#) (juillet 2020);

[COVID-19 et structures sanitaires: Liste d'actions à appliquer dans les structures de santé](#) (juillet 2020);

[L'hygiène des mains sur le lieu de travail: une mesure essentielle de prévention et de contrôle de la sécurité et de la santé au travail contre le COVID-19 – Note de synthèse](#) (septembre 2020);

[Prévention et limitation de la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises – Liste de contrôle de mesures](#) (août 2020)

[Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail](#) (Note de synthèse de l'OIT et l'OMS, Mai, 2021)

100 Voir Gouvernement de l'Ontario: [Santé et sécurité au travail durant la COVID-19](#) (2020).

101 Informations fournies par le l'équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud et bureau de pays de l'OIT pour l'Inde (ETD/BP-New Delhi).

102 Voir HSE Irlande: [Work safely – arrangements for COVID-19](#) (2021).

103 Voir OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

104 Voir OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

Durant la pandémie de COVID-19, la nécessité de **télétravailler** a engendré de sérieux défis pour garantir des conditions de travail sûres et saines, auxquels les employeurs et les travailleurs n'étaient pas toujours préparés physiquement, mentalement ou en termes d'infrastructure. D'après une récente étude de la *Society for Human Resource Management (SHRM)*, 71 pour cent des employeurs peinaient à s'adapter au télétravail; 65 pour cent des employeurs indiquaient qu'il avait été compliqué de maintenir le moral des employés; et plus d'un tiers des employeurs faisaient face à des difficultés concernant la culture de l'entreprise, la productivité des employés et la réglementation des congés annuels.¹⁰⁵ Une étude auprès de 1 000 travailleurs aux États-Unis a établi que pour quatre travailleurs sur cinq, il était difficile de se «déconnecter» le soir après le travail, et 45 pour cent jugeaient que leur santé mentale était plus dégradée lorsqu'ils télétravaillaient (Westfall, 2020).

Même s'il peut être difficile pour des employeurs de mener des évaluations des risques classiques au domicile d'un travailleur, il leur incombe malgré tout de s'assurer:

- que le travail peut être réalisé en toute sécurité depuis le domicile, ce qui peut impliquer d'adapter les tâches;
- que les travailleurs disposent de l'équipement et des outils adéquats pour télétravailler en toute sécurité, notamment de l'équipement de protection ou de sécurité nécessaire, le cas échéant;
- que les travailleurs bénéficient des informations, des instructions, de la supervision et de la formation pertinentes, y compris de mesures pour gérer des situations d'urgence;
- que des aménagements raisonnables sont mis en place pour les travailleurs handicapés, en rapport avec le travail qu'ils doivent effectuer chez eux;
- que des dispositions sont prises pour protéger la santé physique et mentale et le bien-être des travailleurs.

Dans ce contexte, la coopération entre les employeurs et les télétravailleurs est à l'évidence importante. Les travailleurs devraient être capables de faire part régulièrement à leurs employeurs de leurs inquiétudes et des difficultés que leur posent les nouvelles politiques et directives adoptées.

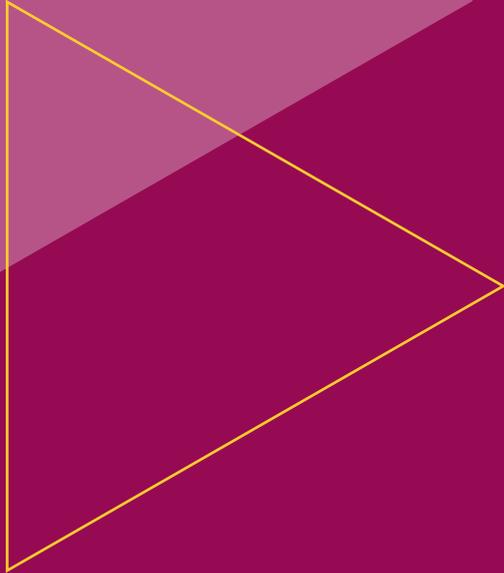
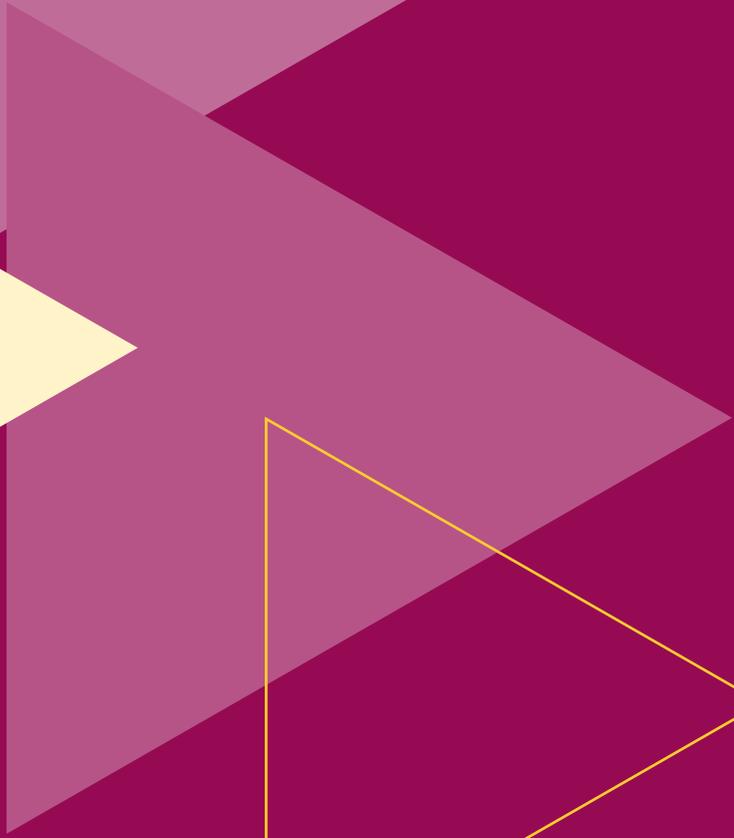
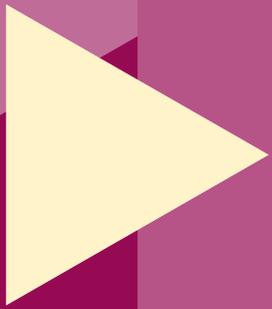


- Une étude de *WorldatWork* a établi que les employeurs et les employés avaient communiqué davantage sur les questions de SST en période de télétravail pendant la pandémie, et 88 pour cent des employeurs indiquaient qu'ils communiquaient davantage avec leurs travailleurs sur la sécurité et la santé (*WorldatWork*, 2020).
- *Mercury Systems*, une société aérospatiale multinationale qui emploie des travailleurs dans le monde entier, a interrogé ceux-ci régulièrement durant les périodes de télétravail occasionnées par le COVID-19 pour identifier leurs préoccupations et recueillir leurs observations (Galinsky, 2022).
- Une fiche technique produite par l'OIT et l'OMS examine les bénéfices et les risques du télétravail pour la santé. Elle préconise des politiques pour gérer les risques et examine le rôle des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de services de santé sur le lieu de travail.¹⁰⁶

Pour conclure, bâtir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, fondée sur un solide système de gestion de la sécurité et de la santé au travail capable de faire face à de nouveaux défis et à de nouvelles situations d'urgence, nécessite le plein engagement et la pleine participation des employeurs et des travailleurs. Des mesures de SST appropriées et durables ne peuvent être conçues et mises en œuvre avec succès qu'à travers un dialogue fondé sur la confiance mutuelle et la coopération.

¹⁰⁵ Voir SHRM: [Remote Work](#) (2022).

¹⁰⁶ Voir OMS/OIT: [Healthy and Safe Telework](#) (2022).





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

Nous vivons une période inédite et chaque pays subit encore l'impact dévastateur et profond de la pandémie de COVID-19. Cette situation et ses conséquences devraient persister pendant de nombreux mois, voire même des années.

En plus des pertes tragiques en vies humaines et des effets néfastes pour la santé et les collectivités qu'elle a engendrés, la pandémie a eu des conséquences dévastatrices sur le monde du travail. Elle a entraîné une hausse du chômage, du sous-emploi, de l'inactivité et de l'informalité; une baisse des revenus des travailleurs et des entreprises, qui s'est traduite par des fermetures et des faillites d'entreprises (de petites entreprises en particulier); de nouveaux enjeux pour la santé, la sécurité et les droits fondamentaux au travail; et des dysfonctionnements des chaînes d'approvisionnement. Tous ces facteurs ont aggravé la pauvreté et les inégalités économiques et sociales et les inégalités entre hommes et femmes.

À l'échelle du globe, les travailleurs pouvant affirmer qu'ils n'ont pas été affectés par le COVID-19 sont probablement très peu nombreux. La pandémie a exposé les travailleurs et les acteurs du monde du travail au risque d'infection au nouveau coronavirus, ainsi qu'à des risques nouveaux et émergents liés aux effets à long terme sur la santé corrélés à cette situation d'urgence et aux nouvelles pratiques et procédures de travail adoptées. Par exemple, les risques psychosociaux deviennent une préoccupation croissante puisqu'ils peuvent affecter à la fois les travailleurs et les employeurs dans de nombreux secteurs et professions.

Comme le pointe ce rapport, les ripostes des pays à la pandémie de COVID-19 ont montré l'importance de la participation des partenaires sociaux à la gouvernance de la sécurité et de la santé au travail. Tâchons de nous en souvenir pour sortir de cette crise et affronter celles qui pourraient se profiler, en nous efforçant constamment de réduire les risques de SST et de prévenir les accidents et les maladies liés au travail en dehors d'un contexte de crise.

Dès le début de la crise, les gouvernements de nombreux pays ont associé les partenaires sociaux au débat national afin d'identifier les politiques et stratégies appropriées pour protéger les acteurs du monde du travail du nouveau coronavirus et d'autres risques associés. La participation des partenaires sociaux (forts de leur connaissance approfondie des besoins et des réalités des entreprises et des travailleurs) au processus décisionnel a clairement amélioré la qualité des politiques et des stratégies. Ce dialogue social a également renforcé l'adhésion et la participation des partenaires sociaux à ces politiques, facilitant de ce fait leur mise en œuvre rapide et efficace.¹⁰⁷ Dans de nombreux pays, il a entraîné l'adoption de dispositions légales, notamment de réglementations, de normes techniques et/ou de conventions collectives couvrant divers domaines – des mesures de prévention et de gestion des cas de COVID-19 sur le lieu de travail jusqu'aux modalités de télétravail.

La collaboration et le dialogue avec d'autres parties prenantes concernées comme les partenariats avec des acteurs des services de santé publique et des services d'urgence sur des questions d'intérêt commun se sont révélés vitaux durant la pandémie de COVID-19. Cette maladie a été une source d'inquiétude pour les travailleurs comme pour le grand public, et y riposter a nécessité une réponse coordonnée. En tant qu'espaces où des personnes se rassemblent souvent à proximité immédiate les unes des autres, les lieux de travail ont été ciblés par de nombreuses mesures de santé publique, par exemple le télétravail obligatoire et le port du masque. De plus, de nombreuses campagnes nationales de vaccination prévoyaient l'accès prioritaire aux vaccins pour certains groupes de travailleurs particulièrement exposés au risque d'infection, tels les professionnels de santé et les intervenants d'urgence.¹⁰⁸

Les campagnes de vaccination visant les travailleurs en général ont été primordiales pour augmenter l'adhésion globale de la communauté au vaccin et réduire la propagation communautaire et les foyers d'infections sur le lieu de travail. Dans ce domaine, les employeurs et les médecins du travail ont pu travailler en partenariat avec des responsables locaux de santé publique pour organiser des vaccinations sur place. L'implication des représentants des travailleurs a été essentielle pour informer les travailleurs sur la vaccination et sur la logistique de son déploiement et pour encourager l'adoption.

Alors que le monde continue de s'adapter et de répondre à une situation en constante évolution, cette collaboration et ce partenariat étroits entre les autorités compétentes en matière de santé publique et les acteurs de la SST, notamment les partenaires sociaux, resteront essentiels pour garantir que des mesures appropriées sont prises pour protéger les travailleurs et la communauté. Il sera crucial d'élargir ce dialogue pour renforcer les systèmes de SST à tous les niveaux, afin qu'ils soient préparés à répondre aux besoins de sécurité et de santé des travailleurs face aux événements imprévisibles et aux situations d'urgence à venir.

Pendant la pandémie, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont également joué un rôle clé afin d'assurer une communication et une information efficaces et coordonnées pour promouvoir le respect des réglementations, et ont contribué à l'adoption ultérieure de mesures de SST adéquates sur le lieu de travail. En effet, les partenaires sociaux ont préparé des campagnes de sensibilisation ainsi que du matériel d'information et de formation. Conçues et réalisées de manière conjointe, de telles initiatives peuvent avoir un impact plus marqué.

Une collaboration efficace entre employeurs et travailleurs sur le lieu de travail est la pierre angulaire d'un solide système de gestion de la SST – et vitale pour la sécurité et la santé au travail. Durant la pandémie de COVID-19, les lieux de travail ont dû adopter de nouvelles procédures et mesures pour prévenir la contagion et atténuer d'autres risques, dus notamment aux évolutions des modalités de travail. La participation et l'implication des travailleurs, par l'intermédiaire des comités de SST conjoints ou des représentants des travailleurs pour les questions de SST, peuvent contribuer à la conception de mesures appropriées et efficaces, adaptées au lieu de travail et aux besoins des travailleurs, ainsi qu'à leur mise en œuvre réussie.

107 Voir OIT: [Note d'orientation. Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19](#) (mai 2020).

108 D'après l'outil de suivi des politiques de lutte contre le COVID-19 de l'Université d'Oxford (Oxford Covid policy tracker, disponible [ici](#)), les trois premières catégories prioritaires des plans de vaccination officiels de 167 pays étaient le plus souvent les personnes âgées, les personnes fragiles et les agents de santé en première ligne.

Encadré 12. Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19: le rôle central du dialogue social pour protéger tous les travailleurs

Lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2021, les délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 181 pays ont adopté à l'unanimité **l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19**.

L'Appel mondial à l'action engage les pays à agir en faveur d'une reprise économique et sociale pour sortir de la crise, en promouvant le travail décent et en combattant les inégalités.

Il cible quatre domaines clés:

- une croissance économique inclusive et créatrice d'emplois pour tous,
- la protection de tous les travailleurs,
- la protection sociale universelle,
- le dialogue social.

L'Appel à l'action souligne la nécessité de fournir une protection adéquate à tous les travailleurs, et renforce le respect des normes internationales du travail, notamment celles sur la SST. Il appelle aussi à faire en sorte que les travailleurs particulièrement exposés au COVID-19 et ceux dont l'activité comporte des risques plus élevés pour la santé, tels que les travailleurs du secteur de la santé et tous les autres travailleurs en première ligne, y compris les travailleurs transnationaux, aient accès à des vaccins, à des équipements de protection individuelle, à des formations, à des tests de dépistage et à un soutien psychosocial, et qu'ils bénéficient d'une rémunération adéquate et d'une protection au travail appropriée, notamment contre une charge de travail excessive.

Étant entendu que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent, *L'Appel à l'action* demande aux pays de renforcer les mesures de sécurité et de santé au travail en coopérant avec les institutions publiques, les entreprises privées, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur la fourniture d'orientations pratiques adaptées à leurs besoins; l'appui à la gestion des risques; la mise en place de mesures appropriées de contrôle et de préparation aux situations d'urgence; des mesures visant à prévenir l'apparition de nouveaux foyers épidémiques ou d'autres risques liés au travail; et la conformité aux mesures sanitaires et autres règles et règlements se rapportant au COVID-19.

Il appelle également les pays à instaurer, utiliser et adapter le télétravail et d'autres nouvelles modalités de travail afin de préserver les emplois et d'accroître les possibilités de travail décent en s'appuyant, entre autres moyens, sur la réglementation, le dialogue social, la négociation collective, la coopération sur le lieu de travail et des mesures visant à réduire les disparités d'accès aux outils numériques, dans le respect des normes internationales du travail et de la vie privée et de manière à promouvoir la protection des données et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'Appel à l'action reconnaît le rôle que le dialogue social, aussi bien bipartite que tripartite, a joué dans la réponse immédiate à la pandémie de COVID-19 qui a été mise en place dans de nombreux pays et secteurs, et son importance pour favoriser l'obtention des résultats qu'il définit, notamment par l'intermédiaire des gouvernements, qui consulteront les partenaires sociaux en vue de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et plans nationaux de relance, dans le but de répondre à la nécessité de préserver les emplois décents existants et d'en créer de nouveaux, de maintenir la continuité de l'activité des entreprises et d'investir dans les secteurs et domaines d'action prioritaires.



► Bibliographie

- Aburumman *et al.* (2019): «Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review», dans *Safety Science*, vol. 115(1), pp. 376-392.
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) (2017): Disponible ici: [Comparaison internationale du coût des accidents et des maladies professionnels](#)
- Autorité maritime et portuaire de Singapour (MPA) (2020): *Covid-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook, Version 4*, 4 septembre 2020, disponible ici: <https://www.mpa.gov.sg/web/wcm/connect/www/2d2ee831-6df9-491f-bb1a-0f92845ba02b/Singapore+Crew+Change+Guidebook.pdf?MOD=AJPERES>
- Biggins, D., Phillips, M. (1991a): «A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources», dans *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3), pp. 195-202.
- (1991b): «A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 2: Comparison of representatives and shop stewards», dans *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4), pp. 281-286.
- Biggins, D. *et al.* (1991): «Benefits of worker participation in health and safety», dans *Labour and Industry* 4(1), pp. 138-159.
- Biggins, D., Holland, T. (1995): «The training and effectiveness of health and safety representatives», dans I. Eddington (dir. de publication): *Towards health and safety at work*, Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety.
- BITC (2021): *Mental health for employers' toolkit*, disponible ici: [Mental Health for Employers' Toolkit - Business in the Community \(bitc.org.uk\)](#)
- Brandl, B. (2021): «The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship», dans *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, disponible ici: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12300>
- Bueno, C., Álvarez, P. (2022): *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*, Informes Técnicos OIT Cono Sur, n° 24, disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf
- Canada (2021): *Des cours en ligne offrent des conseils pour un retour au travail sécuritaire pendant la pandémie de COVID-19*, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, disponible ici: [Des cours en ligne offrent des conseils pour un retour au travail sécuritaire pendant la pandémie de COVID-19](#)
- Chambre de commerce du Belize (2021): *Webinar on the Violence and Harassment Convention n° 190*, disponible ici: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190 - Belize Chamber of Commerce and Industry](#)
- Commission britannique de la santé et de la sécurité (HSC) (1993): *ACSNI Study Group. Third Report: Organizing for Safety* (Londres).
- Comité économique et social européen (CESE) (2022): *Le dialogue social comme outil en faveur de la sécurité et de la santé au travail*, adopté le 19 janvier 2022, disponible ici: [Le dialogue social comme outil en faveur de la sécurité et de la santé au travail | Comité économique et social européen \(europa.eu\)](#)
- Confédération syndicale internationale (CSI) (2020): *ITUC Global Covid-19 Survey*, 28 avril 2020, disponible ici: [ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from spread of Covid-19 in spotlight - Confédération syndicale internationale \(ituc-csi.org\)](#)
- Congrès de la Commission internationale de la santé au travail (2022): *Comparative global estimates on work-related burden of accidents and diseases* (Rome), disponible ici: <https://icoh2022.net/>
- Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami P. *et al.* (2016): «Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis», dans *BMJ Quality & Safety*, vol. 25, pp. 31-37, disponible ici: <https://qualitysafety.bmj.com/content/25/1/31.short>
- Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière (FNAS-FO) (2021): *Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail*, disponible ici: <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/12/ani-sante-au-travail-copy.pdf>
- Gaines, J., Biggins, D. (1992): «A survey of health and safety representatives in the Northern Territory», dans *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, vol. 8(5), pp. 421-428.
- Galinsky, A. D. (2022): «When new covid variants upend your return-to-office plans», dans *Harvard Business Review*, disponible ici: [When New Covid Variants Upend Your Return-to-Office Plans \(hbr.org\)](#)
- Haines, V., Merrheim, G., Roy, M. (2001): «Understanding reactions to safety incentives», dans *Journal of Safety Research*, vol. 32(1), pp. 17-30, mars 2001, disponible ici: https://www.researchgate.net/publication/222968873_Understanding_reactions_to_safety_incentives
- Hale, A. R., Hovden, J. (1998): «Management and culture: the third age of safety», dans A-M. Feyer et A. Williamson (dir. de publication): *Occupational injury: risk, prevention and intervention*, Taylor & Francis; Londres (Royaume-Uni), pp. 129-166.
- Harter, J. K. *et al.* (2020): *The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis*, 10^e édition, disponible ici: [2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf \(mandalidich\)](#)
- HSE Irlande (2021): *Work safely - arrangements for COVID-19*, disponible ici: [Work safely - arrangements for COVID-19 - healthservice.ie](#)

- IndustriALL (2021): *Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain*, disponible ici: [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain | IndustriALL \(industriall-union.org\)](https://www.industriall-union.org/)
- (2021): *Union campaign pays off as covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector*, disponible ici: [Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector | IndustriALL \(industriall-union.org\)](https://www.industriall-union.org/)
- Internationale de l'éducation (2021a): *Le mouvement syndical mondial lance une boîte à outils visant à éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail*, disponible ici: [Le mouvement syndical mondial lance une boîte à outils visant à éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail \(ei-ie.org\)](https://www.ei-ie.org/)
- Internationale de l'éducation (2021b): *Mexique : la COVID-19 influence les demandes du SNTE*, disponible ici: [Mexique : la COVID-19 influence les demandes du SNTE \(ei-ie.org\)](https://www.ei-ie.org/)
- Johnson, A. (2013): «Researchers examine why workers fail to report hazards and injuries, and say supervisors are the solution», dans *Safety and Health*, disponible ici: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/9318-speaking-up>
- Kim, Y., Park, J., Park, M. (2016): «Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice», dans *Safety and health at work*, 7(2), pp. 89-96, disponible ici: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lloyd-Williams, H. et al. (2012): *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, Agence européenne de la sécurité et de la santé au travail, disponible ici: [Download citation of Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\) \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net)
- Loutoo, J. (2021): *Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue*, 21 septembre 2021, disponible ici: [Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue \(newsday.co.tt\)](https://www.newsday.co.tt)
- Ministère de la Santé, Afrique du Sud (2020): *South African Government. Minister Thulas Nxesi: Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3*, disponible ici: <https://sacoronavirus.co.za/2020/05/29/minister-thulas-nxesi-economic-cluster-media-briefing-on-coronavirus-covid-19-alert-level-3/>
- Ministère du Travail du Pérou (2018): *Año del dialogo y la reconciliación nacional*, disponible ici: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/
- Moore, J. et al. (2013): «Construction workers' reasons for not reporting work-related injuries: An exploratory study», dans *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 19 (1), pp. 97-105, disponible ici: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23498712/>
- Moore, S. et al. (2021): *Research into Covid-19 workplace safety outcomes, rapport technique*, Trades Union Congress et Université de Greenwich, Londres, disponible ici: <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/33634/>
- OMS/OIT (2021): *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report*, disponible ici: [wcms_819788.pdf \(ilo.org\)](https://www.wcms_819788.pdf)
- (2022): *Healthy and Safe Telework, a joint WHO/ILO Technical Brief*, disponible ici: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/news/WCMS_836254/lang--en/index.htm
- Organisation internationale des employeurs (OIE) (2020): «French social partners sign a new interprofessional agreement on telework», dans *Industrial Relations and Labour Law*, lettre d'information, décembre 2020, disponible ici: [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework \(ioe-emp.org\)](https://www.ioe-emp.org/)
- (2021): «Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework», dans *Industrial Relations and Labour Law*, lettre d'information, janvier 2021, disponible ici: [Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework \(ioe-emp.org\)](https://www.ioe-emp.org/)
- Organisation internationale du Travail (OIT) (2002): *Social dialogue: finding a common voice*, disponible ici: [Social dialogue: finding a common voice - Organisation internationale du Travail \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/)
- (2013): *Guide en 5 étapes à l'intention des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail*
- (2020): *Dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans le contexte de la Covid-19. Assurer un retour au travail en toute sécurité. Exemples pratiques*, disponible ici: [wcms_762572.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_762572.pdf)
- (2020): *Note d'orientation. Le rôle central du dialogue social pour faire face à la crise du COVID-19*
- (2021): *COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV*, disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_828623.pdf
- (2021): *La réponse des syndicats du Sud-Est asiatique à la pression du COVID-19*, disponible ici: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838990/lang--fr/index.htm
- (2021): *Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union*, communiqué de presse, disponible ici: <https://iraq.un.org/index.php/en/146645-ministers-labour-and-social-affairs-and-social-partners-meet-ilo-discuss-joint-activities>
- (2021): «Le COVID-19 et la reprise: le rôle des syndicats pour la construction d'un monde meilleur», dans *Journal international de recherche syndicale*, disponible ici: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_830061/lang--fr/index.htm
- (2021): *Guider les entreprises en temps de crise du COVID: Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite*, disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766978.pdf
- (2021): *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19*
- (2021): *Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar*
- (2021): *Note de synthèse: Le dialogue social en période de pandémie de COVID-19: Ce qui fonctionne*

- (2021): *Good practice in workplaces against COVID-19*
- (2022): *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, disponible ici: [Support Kit for Developing OSH Legislation](#)
- (2022): *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina* (Santiago), disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf
- (2022): *ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs*, communiqué de presse, disponible ici: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_835443/lang--en/index.htm
- (2022): *Dialogue social et tripartisme*, disponible ici: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm>
- (2022): *Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation*, disponible ici: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang--en/index.htm
- Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. (2006): «A framework for understanding the development of organisational safety culture», dans *Safety Science*, vol. 44, pp. 551-562, disponible ici: doi:10.1016/j.ssci.2005.10.004
- Reason, J. (1997): *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Ltd (Aldershot, Hants), disponible ici: https://www.perlego.com/book/1568695/managing-the-risks-of-organizational-accidents-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123179755&gclid=CjwKCAjwrfCRBhAXEiwAnkmKmZAGCD2tZBFbcupZhuOpOhRCmVv6TnR-AxzYAH8ZmmmJEFw5ecFm8RoCXIMQAvD_BwE
- RMT (2021): *RMT bus worker survey reveals «wild west approach»*, disponible ici: [RMT bus worker survey reveals «wild west approach» - rmt](#)
- Tompa, E. et al. (2021): «Economic burden of work injuries and diseases: A framework and application in five European Union countries», dans *BMC Public Health*, vol. 21, 49, disponible ici: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7>
- Tucker, S., Turner, N. (2013): «Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work», dans *Journal of Safety Research*, vol. 45, pp. 103-110, ISSN 0022-4375, disponible ici: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.006>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437513000078>)
- Union européenne (2021): *Main messages from the Tripartite Social Summit*, 24 mars 2021, communiqué de presse, Bruxelles, disponible ici: [Main messages from the Tripartite Social Summit \(europa.eu\)](#)
- Université d'Oxford (2021): *90% of countries have published vaccine plans: Oxford Covid policy tracker*, Université d'Oxford, Royaume-Uni, disponible ici: <https://www.ox.ac.uk/news/2021-12-09-90-countries-have-published-vaccine-plans-oxford-covid-policy-tracker>
- UOCRA (2021): *Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19. Industria de la construcción*, disponible ici: https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_Covid-19.pdf
- Van Scheppingen, A. R. et al. (2010): *Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work*, affiche présentée à la conférence de la Commission internationale de la santé au travail sur l'organisation du travail et les facteurs psychosociaux, 14-17 juin 2010, VU Universiteit, Amsterdam, Pays-Bas, voir: https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture
- Victorian Trades Hall Council (2021): *Teleworking – or working from home*, disponible ici: [Teleworking – or working from home - OHS Reps](#)
- Walters et al. (2012): *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, disponible ici: https://orca.cardiff.ac.uk/87479/1/esener-workers_en.pdf
- Warren-Langford, P. et al. (1993): «Union participation in occupational health and safety in Western Australia», dans *Journal of Industrial Relations*, vol. 35, pp. 585-606. Disponible ici: [Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia - P. Warren-Langford, D.R. Biggins, M. Phillips, 1993 \(sagepub.com\)](#)
- Westfall, C. (2020): «Mental health and remote work: Survey reveals 80% of workers would quit their jobs for this», dans *Forbes*, disponible ici: [Mental Health And Remote Work: Survey Reveals 80% Of Workers Would Quit Their Jobs For This \(forbes.com\)](#)
- WKO (Chambre économique autrichienne) (2021): *Die Eckpunkte des general-kollktivvertrags*, 15 janvier 2021, disponible ici: [General Collective Agreement Corona Measures \(gesundheitskasse.at\)](#)
- WorldatWork (2020): *Remote work policies expected to remain in place beyond COVID-19*, disponible ici: <https://worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19>
- Yufeng, K. (2021): «From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test», dans *The Straits Times*, disponible ici: <https://www.straitstimes.com/singapore/from-jan-15-unvaccinated-workers-will-not-be-allowed-to-return-to-the-workplace-even-with-negative-pre-event-test>



► Annexe. Ressources et outils

Sélection d'outils de l'OIT sur le COVID-19

| Titre | Description | Lien |
|--|--|---|
| A 10-step tool for a safe and healthy return to work in times of COVID | Cet outil recommande dix mesures pour une réouverture des lieux de travail en toute sécurité pendant la pandémie. | https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745881/lang--en/index.htm |
| Anticiper, se préparer et répondre aux crises. Investir maintenant dans des systèmes de SST résilients | Ce rapport examine les éléments constitutifs d'un système de sécurité et de santé au travail solide et résilient. Il illustre au moyen d'exemples propres à la pandémie de COVID-19 comment les systèmes de sécurité et santé au travail peuvent sortir renforcés après une crise. <i>L'annexe de ce rapport contient des ressources préparées par des organisations internationales, des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs.</i> | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publicaciones/WCMS_780972/lang--fr/index.htm |
| COVID-19 et le monde du travail | Ce portail Web fournit des ressources et des informations sur les effets du COVID-19 sur le monde du travail. | https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--fr/index.htm |
| COVID-19 et le monde du travail: Réponses politiques nationales | Cette base de données mise à jour régulièrement compile les réponses politiques nationales au COVID-19, y compris les politiques en matière de sécurité et de santé au travail. | https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm |
| COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue | Ce rapport préparé par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT tente d'apporter un éclairage sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur le processus et les résultats de la négociation collective en particulier et du dialogue social de manière plus générale. Il s'appuie sur les réponses de plus de 200 responsables syndicaux à une enquête mondiale en ligne menée entre mars et mai 2021 et présente les vues de négociateurs syndicaux de première ligne qui ont participé à des entretiens approfondis avec les auteurs. | https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_828623/lang--en/index.htm |
| Dix mesures concrètes pour un retour au travail en toute sécurité | Cet outil fournit une liste de mesures de prévention que l'employeur, les travailleurs et d'autres parties peuvent prendre en vue d'un retour au travail en toute sécurité. | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publicaciones/WCMS_748268/lang--fr/index.htm |
| Enquête d'évaluation des besoins: L'impact du COVID-19 sur les entreprises | Cet outil d'enquête conçu par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT aide les organisations d'employeurs et d'entreprises à évaluer les priorités et les difficultés des entreprises pendant la pandémie, et comprend des questions sur les risques pour la santé. | https://www.ilo.org/actemp/publicaciones/WCMS_754047/lang--fr/index.htm |
| Enquête mondiale sur les organisations d'employeurs et d'entreprises: Incidences internes et réponses au COVID-19 | Cette enquête menée par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) examine les exigences et les difficultés auxquelles les organisations d'employeurs et d'entreprises sont confrontées, notamment les facteurs liés à la sécurité et à la santé au travail. | https://www.ilo.org/actemp/publicaciones/WCMS_751469/lang--fr/index.htm |

| | | |
|--|---|---|
| Face à une pandémie: assurer la sécurité et la santé au travail | Ce rapport décrit le rôle de la sécurité et de la santé au travail durant la crise du COVID-19. <i>L'annexe de ce rapport contient des ressources préparées par des organisations internationales, des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs.</i> | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742765/lang-fr/index.htm |
| Gérer les risques psychosociaux liés au travail durant la pandémie de COVID-19 | Ce document décrit les mesures que les lieux de travail peuvent prendre pour atténuer les risques psychosociaux durant la pandémie. Son annexe propose de nombreuses ressources sur le COVID-19 et la santé mentale. | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763313/lang-fr/index.htm |
| Guide de référence succinct des mesures communes de lutte contre le COVID-19 | Ce guide de référence conçu par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT présente des mesures gouvernementales communes pour faire face à la pandémie qui ont des effets directs ou indirects sur les entreprises, et contient une section consacrée à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. | https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_757843/lang-fr/index.htm |
| La dynamique de l'adhésion aux syndicats en temps de COVID-19: le dialogue social est-il important? | Cet article du Journal international de recherche syndicale examine le rôle du dialogue social dans l'élaboration de la reprise et propose des interventions stratégiques. | https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838977/lang-fr/index.htm |
| Le COVID-19 et la reprise: le rôle des syndicats pour la construction d'un avenir meilleur | Ce numéro du Journal international de recherche syndicale publié par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT explore les stratégies des travailleurs et de leurs organisations pour modérer les politiques de réponses au COVID-19. | https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_830061/lang-fr/index.htm |
| Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus) | Ce document (Questions fréquentes) présente les principales dispositions des normes internationales du travail à prendre en compte dans le contexte évolutif de l'épidémie de COVID-19. | https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739938/lang-fr/index.htm |
| Numériser, s'adapter, innover: les défis et les opportunités pour les syndicats durant la pandémie de COVID-19 et la période de reprise | Cet article explore les défis émergents en lien avec le déficit de technologie numérique au niveau national, l'augmentation du travail informel et l'impact de la pandémie de COVID-19 auxquels les syndicats sont confrontés. | https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_838997/lang-fr/index.htm |
| Outil d'enquête pour les entreprises: Évaluation des besoins de formation résultant du COVID-19 | Cet outil élaboré par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT peut être utilisé par les organisations d'employeurs et d'entreprises pour évaluer les besoins de formation, y compris ceux centrés sur la sécurité et la santé au travail. | https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_754039/lang-fr/index.htm |
| Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail | Cette note fournit des conseils pratiques aux autorités nationales et locales, ainsi qu'aux employeurs et aux travailleurs, sur la mise en œuvre de mesures visant à prévenir la transmission du COVID-19 sur le lieu de travail. | https://www.ilo.org/safework/WCMS_793047/lang-en/index.htm |
| Prévention et limitation de la propagation du COVID-19 au travail CHECK-LIST DES MESURES À PRENDRE | Cet outil propose une approche simple et collaborative pour évaluer les risques liés au COVID-19 en vue de prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_741815/lang-fr/index.htm |

| | | |
|---|---|---|
| Reprendre le travail en toute sécurité: Guide sur la prévention du COVID-19 à l'intention des employeurs | Ce guide préparé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT contient des recommandations sur les mesures pratiques à mettre en œuvre en matière de SST pour la prévention du COVID-19, la santé mentale et une reprise du travail en toute sécurité. | https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_745188/lang--fr/index.htm |
| Social Dialogue, Skills and COVID-19 | Cette publication décrit l'importance et le rôle du dialogue social pendant la gestion de la pandémie de COVID-19, souligne les bénéfices de la formation et contient des considérations relatives à la SST. | https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm |
| The New Training Package on Essentials in Occupational Safety and Health (EOSH) | Cet outil de formation élaboré par le Centre international de formation de l'OIT (CIFOIT) contient des modules sur la création d'une culture de sécurité et de santé au travail, des sections consacrées aux réponses aux situations d'urgence et une section sur le COVID-19. Formation payante. | https://www.itcilo.org/projects/new-trainingpackage-essentialsoccupational-safety-andhealth-eosh |
| Un retour au travail sûr et sain durant la pandémie de COVID-19 | Cette note d'orientation vise à aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à élaborer des orientations politiques nationales pour un retour au travail sûr qui se déroulera en plusieurs phases. | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_747275/lang--fr/index.htm |

Sélection d'outils de l'OIT sur le dialogue social et la sécurité et la santé au travail

| Titre | Description | Lien |
|---|---|---|
| Analyse des activités des organisations d'employeurs et d'entreprises pendant la pandémie de COVID-19 et de la suite | Ce rapport préparé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT examine comment les organisations d'employeurs et d'entreprises ont contribué à la fourniture de services cruciaux durant la crise du COVID-19. | https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766978/lang--fr/index.htm |
| Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina | Ce rapport examine le rôle clé des organes tripartites spécialisés dans la promotion de politiques et de programmes nationaux sur la sécurité et la santé au travail dans des situations difficiles comme celle de la pandémie. <i>En espagnol uniquement.</i> | wcms_836584.pdf (ilo.org) |
| Handbook for Joint Safety and health Committees in the English-Speaking Caribbean | Ce manuel décrit la mise en œuvre de systèmes de responsabilité conjointe sur le lieu de travail concernant la sécurité et la santé au travail. | https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224326.pdf |
| Improving Occupational safety and health in the global coffee value chain in Honduras: Drivers and constraints | Dans le cadre d'un projet sur la chaîne de valeur du café au Honduras financé par Vision Zero Fund (VZF) avec des ressources de la Commission européenne, une étude a été menée pour identifier les moteurs et les freins affectant la sécurité et la santé au travail et recommander des interventions fondées sur le dialogue social. | https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_759585/lang--en/index.htm |
| Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance | Ce guide présente des stratégies pour l'amélioration du dialogue tripartite au niveau national. | https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_303210.pdf |

| | | |
|---|---|---|
| L'avenir du travail: Les syndicats en mutation | Ce numéro du Journal international de recherche syndicale publié par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT examine les transformations des syndicats confrontés à un monde du travail qui change et décrit l'importance de la SST dans ces transformations. | https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_749664/lang--fr/index.htm |
| Using Health and Safety Committees at Work | Ce module de formation conçu par le Centre international de formation de l'OIT donne des informations générales aux stagiaires sur le rôle et le fonctionnement des comités de sécurité et de santé. | Using health and Safety Committees at Work (itcilo.org) |

Sélection d'outils de l'OIT sur la gestion de la SST sur le lieu de travail

| Titre | Description | Lien |
|---|--|---|
| Guide en 5 étapes à l'intention des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur la réalisation des évaluations des risques sur le lieu de travail | Ce guide entend aider les employeurs, les travailleurs et leurs représentants à évaluer les risques en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail. | https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_349874.pdf |
| ILO training package on development of a national programme of occupational safety and health | Ce module de formation examine le besoin de renforcement de la gouvernance de la SST en améliorant les politiques, les systèmes, les programmes et les plans d'action en matière de sécurité et de santé au travail. | wcms_215356.pdf (ilo.org) |
| OSH MS 2001 | Ce guide fournit des informations sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. | https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf |
| Participatory Action-Oriented Training (PAOT) | L'approche de formation participative orientée vers l'action (PAOT) est une méthode concrète de stimulation et de soutien des initiatives d'un lieu de travail de base en s'appuyant sur des actions volontaires d'auto-assistance. Cette page Web propose des liens vers des ressources plus spécifiques liées à la formation PAOT. | https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang--en/index.htm |
| Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for Small and Medium Sized Enterprises | Ce module de formation sur l'évaluation et la gestion des risques sur le lieu de travail donne des informations aux employeurs des PME pour améliorer la sécurité et la santé sur leurs lieux de travail. | wcms_215344.pdf (ilo.org) |

Sélection d'autres outils pour promouvoir la coopération en matière de SST sur le lieu de travail

| Titre | Auteur | Description | Lien |
|--|--|--|---|
| Comité mixte de santé et de sécurité – Création | Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail | Cette ressource Web décrit les fonctions d'un comité de santé et de sécurité et explique comment sélectionner ses membres. | https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/creation.html |
| Constitución y funcionamiento de los comités mixtos | Ministère de la Santé, gouvernement de la province de Buenos Aires (Argentine) | Ce manuel vise à promouvoir la participation active des comités conjoints de SST pour gérer la SST sur le lieu de travail. Il contient des liens vers des questionnaires d'auto-évaluation pour promouvoir la création et le fonctionnement de ces comités. <i>En espagnol uniquement.</i> | https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2021/06/Manual-Constituci%C3%B3n-y-Funcionamiento-de-los-Comit%C3%A9s-Mixtos-PEPSyT.pdf |
| CultureSAFE | Alliance tripartite pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail, Singapour | Ce portail Web fournit des informations pour améliorer la culture de sécurité d'une entreprise. | https://www.tal.sg/wshc/programmes/culturesafe/about-culturesafe |
| Good practice tips: Joint involvement – safety committees and inspections | Health and Safety Executive, Royaume-Uni | Cette ressource Web propose des astuces sur les bonnes pratiques pour la participation conjointe aux comités de sécurité et de santé sur le lieu de travail. | https://www.hse.gov.uk/involvement/preparetips/jointinv.htm |
| Guía de buena practicas para Comites de Seguridad y Salud (CSS) | Institut syndical du travail, de l'environnement et de la santé (Istas), ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale (Espagne) | Ce guide se veut un outil pour améliorer la mise en œuvre et l'efficacité d'un comité conjoint de SST sur le lieu de travail. <i>En espagnol uniquement.</i> | http://istas.net/descargas/GUIIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_05_6.pdf |
| Guía del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo | Ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi (Pérou) | Ce guide décrit de manière concrète les dispositions relatives à la SST des réglementations nationales en vigueur, en lien avec le comité ou le superviseur de la sécurité et de la santé au travail. <i>En espagnol uniquement.</i> | guia_de_comite_SST (www.gob.pe) |
| Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo | Institut de santé publique du Chili | Ce guide comporte une structure méthodologique, orientée sur la prévention, pour intégrer une gestion participative de la SST et de l'ergonomie dans l'entreprise. <i>En espagnol uniquement.</i> | https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-De-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf |
| Guía para realizar una comunicación eficaz en prevención de riesgos laborales en la empresa y fomentar la PRL | Gouvernement espagnol, ministère du Travail, de la Migration et de la Sécurité sociale | Ce guide contient des procédures et des recommandations pour améliorer la communication interne sur la prévention des risques, afin de créer une culture de prévention en matière de SST. Il propose également des outils concrets et de bonnes pratiques pour améliorer la communication interne. <i>En espagnol uniquement.</i> | https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevisionRiesgos.nsf/F350EE6B4FD1CAC5C12584B20039259D/\$FILE/GU%C3%8DA%20COMUNICACI%C3%93N%20PRL%20DE%20EPONTEVEDRA.pdf |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Health and Safety and Organizing | Trade Union Congress (TUC), Royaume-Uni | Cette publication présente les comités de sécurité et d'autres modes de contribution du dialogue social à la SST. | TUC 25951 Health and Safety Organising Report v4 Lo-res. pdf |
| Joint Health and Safety Committee Fundamentals | WorkSafe BC | Ce manuel décrit les bases de la création et du maintien d'un comité conjoint de sécurité et de santé. | https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj3y5qX4sz2AhV5_rsIHVIFCgM4FBAWegQIERAB&url=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fresources%2Fhealth-safety%2Fbooks-guides%2Fjoint-committee-participant-workbook%3Flang%3Den%26direct&usg=AOvVaw1iP9PXDHGQWf1Q5iiEFYN6 |
| Joint Occupational Health and Safety Committee Foundation Workbook | WorkSafe BC | Ce manuel s'intéresse aux concepts et aux méthodes d'élaboration et de maintien d'un comité conjoint de sécurité et de santé au travail sur votre lieu de travail. | https://www.uvic.ca/ohse/assets/docs/JHSC_Responsibilities_Workbook.pdf |
| Joint Occupational Health and Safety Committees: A practical Guide for Single Employer Workplaces | Labour and Workplace Development, Nouvelle-Écosse | Ce guide décrit les rôles et les responsabilités d'un comité conjoint de SST et explique comment évaluer son efficacité. | https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/JOHCommitteeSingEmployer.pdf |
| L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail | Institut syndical européen (ISE) | Cette publication décrit l'influence sur la SST des représentants en matière de sécurité, ainsi que différentes approches et activités. | https://www.etui.org/fr/publications/rapports/l-impact-des-representants-pour-la-securite-sur-la-sante-au-travail |
| Managing health and safety committees | WorkSafe Nouvelle-Zélande | Cette ressource Web décrit les principales fonctions d'un comité de santé et de sécurité. | https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/health-and-safety-committees/ |
| Manual Guía Para la estructuración y actuación de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo | Direction générale de l'hygiène et de la sécurité industrielles (DGHSI) (Saint-Domingue) | Ce manuel a pour objectif d'aider les entreprises à créer des comités conjoints de SST. Il apporte des réponses aux questions les plus fréquentes sur ces comités, et sur les concepts et outils qui facilitent une mise en œuvre et un fonctionnement du comité aussi simples et efficaces que possible. <i>En espagnol uniquement.</i> | https://ovi.mt.gob.do/Files/Manual%20Guia%20DGHSI.pdf |
| Occupational Health Committees | Saskatchewan, Canada | Ce guide en ligne décrit les tâches des comités de santé au travail. | https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc |
| Participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques durant la pandémie de COVID-19 | Eurofound | Ce document examine comment le dialogue social peut être efficace pour gérer des situations de crise comme la pandémie de COVID-19. | https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2021/involvement-of-social-partners-in-policy-making-during-the-covid-19-outbreak |

| | | | |
|---|--|---|---|
| Participation des travailleurs au processus de promotion de la sécurité et de la santé au travail – Guide pratique | Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail | Ce guide décrit les rôles, responsabilités et devoirs respectifs des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants. Il donne des exemples concrets de mesures que toutes les parties peuvent prendre pour améliorer significativement la sécurité et la santé au travail. Il contient également une liste de contrôle sur laquelle les travailleurs et leurs représentants peuvent travailler pour s'assurer qu'ils font de leur mieux pour réduire les risques. | https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide |
| Relations professionnelles | Organisation internationale des employeurs | Ce site Web fournit des ressources sur les relations professionnelles, y compris celles liées à la sécurité et à la santé au travail. | https://www.ioe-emp.org/fr/priorites-daction/relation-professionnelles |
| Remote Collaboration: Facing the challenges of COVID-19 | Deloitte | Cette présentation décrit par quels moyens les employeurs peuvent collaborer activement avec les travailleurs en télétravail, notamment dans les domaines liés à la SST. | https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf |
| Rôle dirigeant de l'encadrement dans la sécurité et la santé au travail – guide pratique | Agencia Europea la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Unión Europea | Guía que ofrece a los directivos de las empresas información práctica sobre cómo mejorar la seguridad y la salud mediante un liderazgo eficaz, la participación de los trabajadores y la evaluación y reexamen continuos, haciendo que las empresas y las organizaciones sean seguras y saludables para todos. Una herramienta diagnóstica de autoevaluación permite obtener una visión del nivel de prevención existente en la empresa y aporta ideas de mejora | https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide |
| Safety culture | Direction de la sécurité et de la santé (HSE), Royaume-Uni | Cette note d'information présente le concept de culture de sécurité et des aspects essentiels d'une culture de sécurité efficace. | https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjqt4vV6sz2AhVa_rsIHdxVAgQQFnoECCsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.hse.gov.uk%2Fhumanfactors%2Ftopics%2Fcommon4.pdf&usg=AOvVaw2m3NKTzNs6FDpepKnnGesU |
| Social dialogue in occupational safety and health | OSH Wiki, Union européenne | Cette ressource en ligne définit le dialogue social et décrit ses liens avec la sécurité et la santé au travail. | https://oshwiki.eu/wiki/Social_dialogue_in_occupational_safety_and_health |
| Union Health and Safety Programs | United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE) | Cette ressource Web donne des conseils sur les programmes pour la sécurité et la santé, des conseils pour la participation des syndicats aux réunions des comités conjoints de sécurité et de santé et d'autres informations. <i>Également disponible en espagnol.</i> | https://www.ueunion.org/stwd_hlthsftyprgms.html |

► **Organisation Internationale du Travail**

Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)

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

Route des Morillons
4 CH-1211 Genève 22
Suisse

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh