



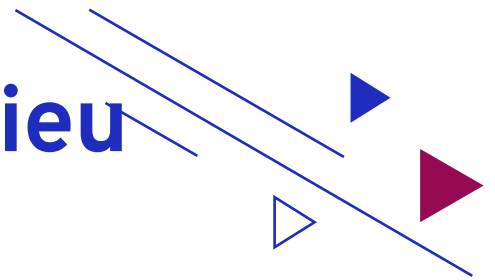
Organisation
internationale
du Travail

Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre:

Où en sommes-nous?



Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre:



Où en sommes-nous?

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 (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.

Titre: *Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre: où en sommes-nous?*

ISBN: 9789220389539 (imprimé)

9789220389546 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Website: www.ilo.org/labadmin-osh/

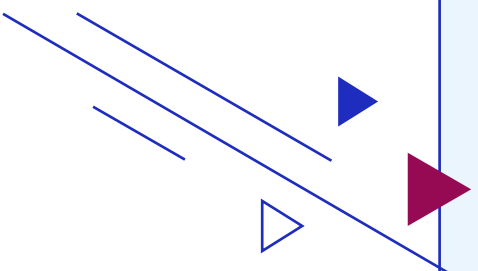


Table des matières

► Introduction	1
À propos de cette brochure	3
État de mise en œuvre	5
► 1. Une autorité ou un organisme responsable de la sécurité et de la santé au travail	5
► 2. Un organe tripartite national compétent en matière de sécurité et de santé au travail	7
► 3. Un cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail	11
Protection contre des conséquences injustifiées des travailleurs qui se retirent de situations de travail dangereuses	13
Prescription prévoyant l'établissement de comités conjoints de SST sur le lieu de travail pour promouvoir la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants	16
► 4. Une politique nationale de sécurité et de santé au travail	23
► 5. Un programme national de sécurité et de santé au travail	29
► 6. Un mécanisme national d'enregistrement et de déclaration des accidents et des maladies	37
► Conclusion	40
 Annexe: Sous-régions de l'OIT (de portée générale et détaillées)	 42



► Introduction

Les travailleurs sont exposés à de nombreux risques sur le lieu de travail, notamment biologiques, chimiques et physiques, ou encore psychosociaux et ergonomiques. Des millions d'entre eux décèdent chaque année à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et ils sont plus nombreux encore à souffrir de maladies chroniques et de blessures invalidantes liées au travail. Malgré ces dangers, des mesures de sécurité et de santé au travail (SST) adéquates pour prévenir les accidents et les maladies liés au travail font souvent défaut dans de nombreux pays.

Les nouvelles dynamiques à l'œuvre dans le monde du travail ont des conséquences sur la sécurité et à la santé au travail. La pandémie de COVID-19 a transformé nos modes de travail et illustré l'importance primordiale de la SST et de la protection de la main-d'œuvre mondiale. Le changement climatique et l'augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes ont déjà de profondes répercussions sur la SST, et ces difficultés ne feront vraisemblablement que croître dans les années à venir. Le thème de la santé mentale au travail gagne lui aussi en importance, les conditions et les milieux de travail dangereux ou insalubres se révélant nuisibles au bien-être psychologique.

Les politiques et les programmes de SST qui tiennent compte des besoins de tous les groupes de travailleurs et combattent les inégalités des pratiques de SST, en favorisant l'égalité d'accès à des milieux de travail sûrs et salubres, aux services de santé au travail et aux soins de santé, peuvent promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs. La promotion de milieux de travail sûrs et salubres dans le monde entier fait partie des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail (OIT), que celle-ci poursuit depuis sa création en 1919. L'OIT a adopté plus de 40 normes internationales du travail traitant spécifiquement de la sécurité et de la santé au travail, et plus de 40 recueils de directives pratiques.

En juin 2022, la Conférence internationale du Travail a affirmé qu'«un milieu de travail sûr et salubre» faisait partie des principes et droits fondamentaux au travail. Cela impliquait de reconnaître 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, en tant que conventions fondamentales. Aujourd'hui, l'ensemble des États Membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié ces deux conventions, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution de l'OIT, les principes relatifs au droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre.

L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail attire l'attention sur la nature complémentaire de tous ces principes et droits. Le manque de conditions adéquates en matière de SST est particulièrement prononcé dans les populations qui présentent des lacunes au regard d'autres principes et droits fondamentaux au travail. Des actions synergiques sont nécessaires pour améliorer les conditions de SST dans les secteurs dangereux ou ceux qui échappent à l'attention du public, où la prévalence du travail forcé et du travail dangereux des enfants est souvent plus élevée. La promotion de la liberté syndicale est nécessaire pour assurer la participation des partenaires sociaux à la formulation et à la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux de SST. Ces politiques et programmes devraient intégrer les besoins de tous les groupes de travailleurs et s'attaquer aux inégalités dans le domaine de la SST, en assurant l'égalité d'accès à des milieux de travail sûrs et salubres, à des services de santé au travail et à des soins de santé, afin de promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs.

► **Les conventions fondamentales sur la sécurité et la santé au travail**

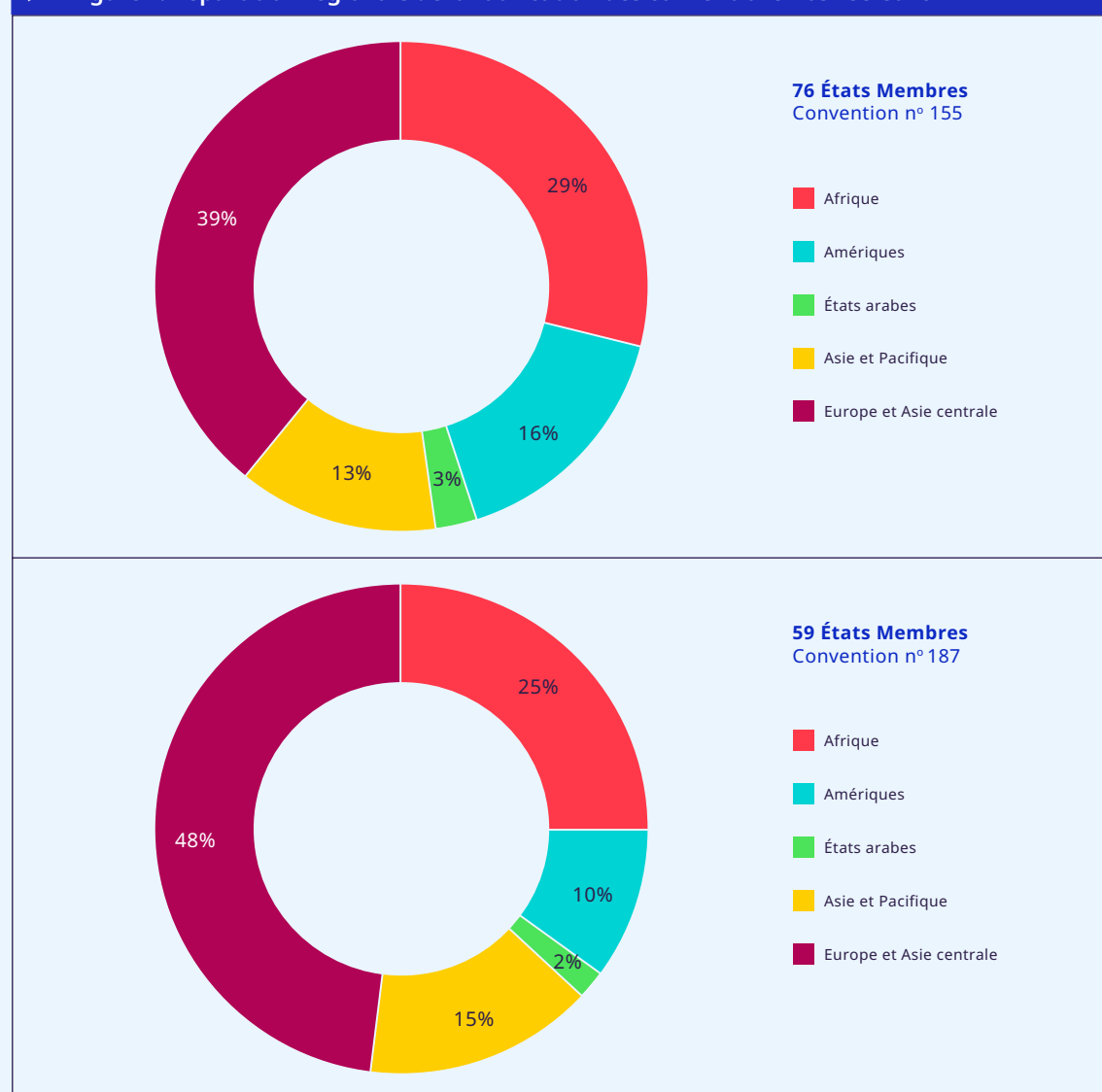
Les principes fondamentaux des conventions nos 155 et 187 sont pleinement complémentaires et constituent un cadre de référence permettant d'apporter des améliorations progressives et soutenues vers la réalisation de milieux de travail sûrs et salubres.

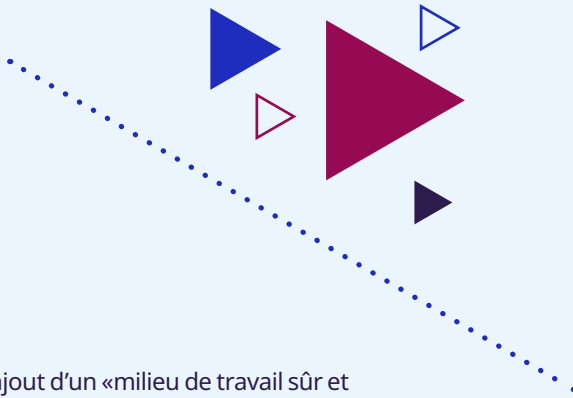
La convention n° 155 a introduit les principes d'une politique de sécurité et de santé au travail, soulignant la nécessité de considérer la SST comme une question d'intérêt national. Elle définit les objectifs et les principes de base d'une politique nationale, mais aussi les actions requises tant au niveau national que dans l'entreprise.

La convention n° 187 vise à promouvoir une culture de prévention en matière de sécurité et de santé et à réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre. Elle souligne la nécessité d'accorder une priorité plus élevée à la SST dans les programmes nationaux et à encourager des engagements politiques dans un contexte tripartite pour améliorer la SST. Elle définit les éléments et la fonction de la politique nationale, du système national et du programme national, et traite du contrôle, de l'évaluation et de l'amélioration du système national de SST.

En mars 2023, 76 pays (41 pour cent des États Membres de l'OIT) avaient ratifié la convention n° 155 et 59 pays (32 pour cent des États Membres) avaient ratifié la convention n° 187. Seuls 39 d'entre eux (21 pour cent des États Membres) avaient ratifié les deux conventions. La figure 1 montre la répartition géographique de la ratification.

► **Figure 1. Répartition régionale de la ratification des conventions nos 155 et 187**





À propos de cette brochure

La Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2023 célèbre l'ajout d'un «milieu de travail sûr et salubre» aux principes et droits fondamentaux au travail.

La présente brochure vise à fournir des informations sur l'état de mise en œuvre dans le monde de plusieurs dispositions essentielles des conventions nos 155 et 187. À cette fin, certains des éléments clés nécessaires à la promotion de la réalisation d'un milieu de travail sûr et salubre ont été sélectionnés dans ces deux conventions fondamentales en vue d'être analysés. Il s'agit de l'existence d'une autorité nationale responsable de la SST et d'un organe tripartite national compétent en matière de SST; du cadre juridique en matière de SST et de l'inclusion de dispositions essentielles (par exemple le droit d'un travailleur de se retirer d'une situation de travail dangereuse sans que cela entraîne des conséquences injustifiées et l'obligation de créer un comité conjoint de SST sur le lieu de travail en tant que mécanisme garantissant la collaboration entre la direction et les travailleurs); de l'élaboration d'une politique nationale et d'un programme national de SST; et de l'établissement d'un mécanisme national d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cette publication propose une vue d'ensemble des constatations tirées de l'analyse. Des informations générales sont fournies pour chaque élément, en particulier par rapport aux conventions nos 155 et 187. Des informations pertinentes provenant des recommandations nos 164 et 197¹ qui accompagnent ces deux conventions et du protocole de 2002 qui complète la convention n° 155² sont également proposées. Des faits saillants, des chiffres et des tendances issus de l'analyse des données collectées sont présentés, avec des exemples illustrant comment divers pays ont mis les éléments clés en pratique.

► Méthodologie

Une recherche visant à identifier l'existence des éléments clés dans chaque État Membre a été menée. Dans un premier temps, des données ont été collectées dans les bases de données de l'OIT. Un examen documentaire et la consultation de sites Web gouvernementaux officiels ont ensuite permis de compléter les données et de vérifier les résultats. Enfin, les données ont été validées par les spécialistes de terrain régionaux de l'OIT, qui ont rempli un questionnaire de validation des résultats. Seules les données concernant les États Membres de l'OIT ont été incluses dans les analyses.

«Oui» indique que l'élément clé analysé existe dans l'État Membre concerné. «Non» marque l'absence d'un élément ou l'absence d'information sur un élément précis pour un État Membre. Les données ont été analysées dans les régions et sous-régions de l'OIT (voir l'annexe A), en tenant compte des groupes de revenu de la Banque mondiale 2023³ (faible revenu, revenu intermédiaire de la tranche inférieure, revenu intermédiaire de la tranche supérieure et revenu élevé) et de la ratification des conventions nos 155 et 187.

1 Ces instruments ne sont pas contraignants mais complètent les conventions en proposant des orientations plus détaillées sur la façon dont les conventions peuvent être appliquées.

2 Le protocole de 2002 complète la convention n° 155, en définissant les prescriptions et procédures aux fins de l'enregistrement et de la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il convient de noter qu'il n'a pas été reconnu comme un instrument fondamental, dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

3 Banque mondiale, 2023. World Bank Country and Lending Groups. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>



1. Une autorité ou un organisme responsable de la sécurité et de la santé au travail

En vertu de la convention n° 187, les États Membres de l'OIT doivent attribuer la responsabilité de la sécurité et de la santé au travail à une autorité ou à un organisme désigné conformément à la législation et à la pratique nationales (art. 4). L'article 11 de la convention n° 155 fournit de plus amples détails sur les fonctions de l'autorité ou des autorités compétentes.

Il incombe généralement aux organismes responsables de la sécurité et de la santé au travail d'élaborer un profil, une politique, un programme et une législation nationaux en matière de SST, notamment en mettant en œuvre des règlements, des recueils de directives pratiques et des normes techniques, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ces organismes peuvent aussi être chargés d'élaborer d'autres éléments du système national de SST, notamment de donner des conseils et des informations sur la SST et de financer ou conduire des recherches dans ce domaine. Un tel organisme peut relever d'un ministère précis, par exemple le ministère du travail ou celui de la santé, ou il peut s'agir d'une entité indépendante spécialisée en SST.

► État de mise en œuvre

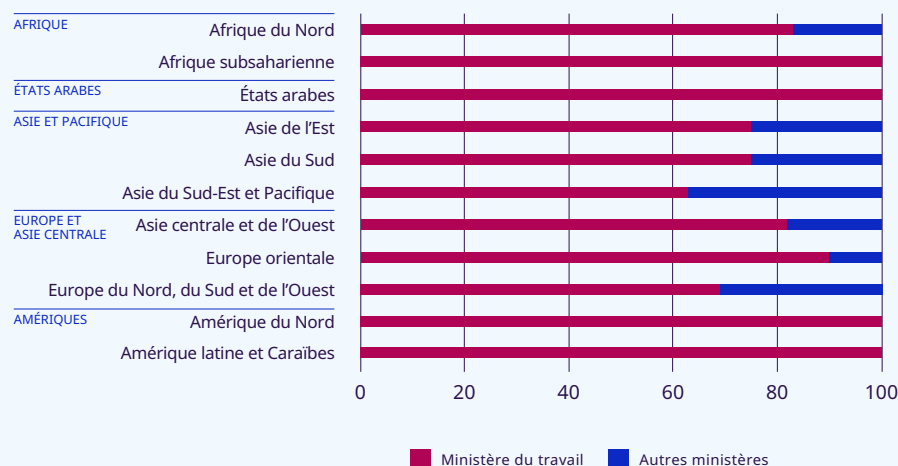
L'analyse montre qu'il existe une autorité ou un organisme responsable de la SST dans presque tous les États Membres de l'OIT. Quatre-vingt-sept pour cent de ces organismes relèvent du ministère du travail de l'État Membre concerné⁴. Ces structures peuvent aussi être gérées par les ministères des affaires sociales, les ministères de la santé ou les ministères du développement économique.

La figure 2 montre le pourcentage d'États Membres de chaque sous-région de portée générale où l'organisme responsable de la SST relève du ministère du travail.

Faits saillants

- Dans presque tous les États Membres de l'OIT, il existe une autorité ou un organisme responsable de la SST.
- 87 pour cent de ces organismes relèvent du ministère du travail ou d'un ministère similaire.

► **Figure 2. Pourcentage d'États Membres dotés d'organismes de SST relevant du ministère du travail, par sous-région de portée générale**



4 L'intitulé exact du ministère varie selon les pays. Les intitulés contenant le mot «travail» ou une appellation similaire (ministères de la main-d'œuvre, de l'emploi, des ressources humaines, etc.) ont été retenus pour l'analyse. Par exemple, le ministère en charge de la sécurité et de la santé au travail en Grèce est le ministère du Travail et des Affaires sociales; au Ghana, il s'agit du ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles, et en France, du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.



2. Un organe tripartite national compétent en matière de sécurité et de santé au travail

Le dialogue social est essentiel pour promouvoir l'émergence d'un consensus et la participation effective des partenaires sociaux. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond ont la capacité de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir une bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociales, et de stimuler l'économie. Le dialogue social peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel participent le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme c'est le cas au sein d'un organe tripartite national compétent en matière de SST, ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou entre les syndicats et les organisations d'employeurs), par exemple dans le cadre d'une négociation collective ou de comités conjoints de sécurité et de santé au travail.

La convention n° 187 demande aux États Membres de l'OIT d'établir, s'il y a lieu, 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 tripartites, également appelés conseils ou comités, offrent un forum où les parties peuvent se rencontrer régulièrement et échanger sur la sécurité et la santé au travail, ce qui garantit une consultation sur les questions de SST pertinentes et un réexamen périodique des politiques et des programmes nationaux en matière de SST. Ils sont parfois constitués au niveau régional, local ou aussi sectoriel, en particulier dans les secteurs d'activité dangereux comme l'agriculture, la construction et l'exploitation minière.

Les organes tripartites nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail sont généralement composés de représentants du gouvernement (ministère du travail et autres ministères et institutions pertinents) et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Parfois, la composition tripartite est élargie pour permettre à des représentants d'autres institutions de s'impliquer, par exemple des associations et des établissements universitaires s'intéressant à la SST.

Ces organes exercent des fonctions qui varient considérablement d'un pays à l'autre, allant d'un simple rôle consultatif à un rôle décisionnaire dans la définition de politiques, priorités et plans d'action nationaux, et dans la rédaction de lois et règlements.

► État de mise en œuvre

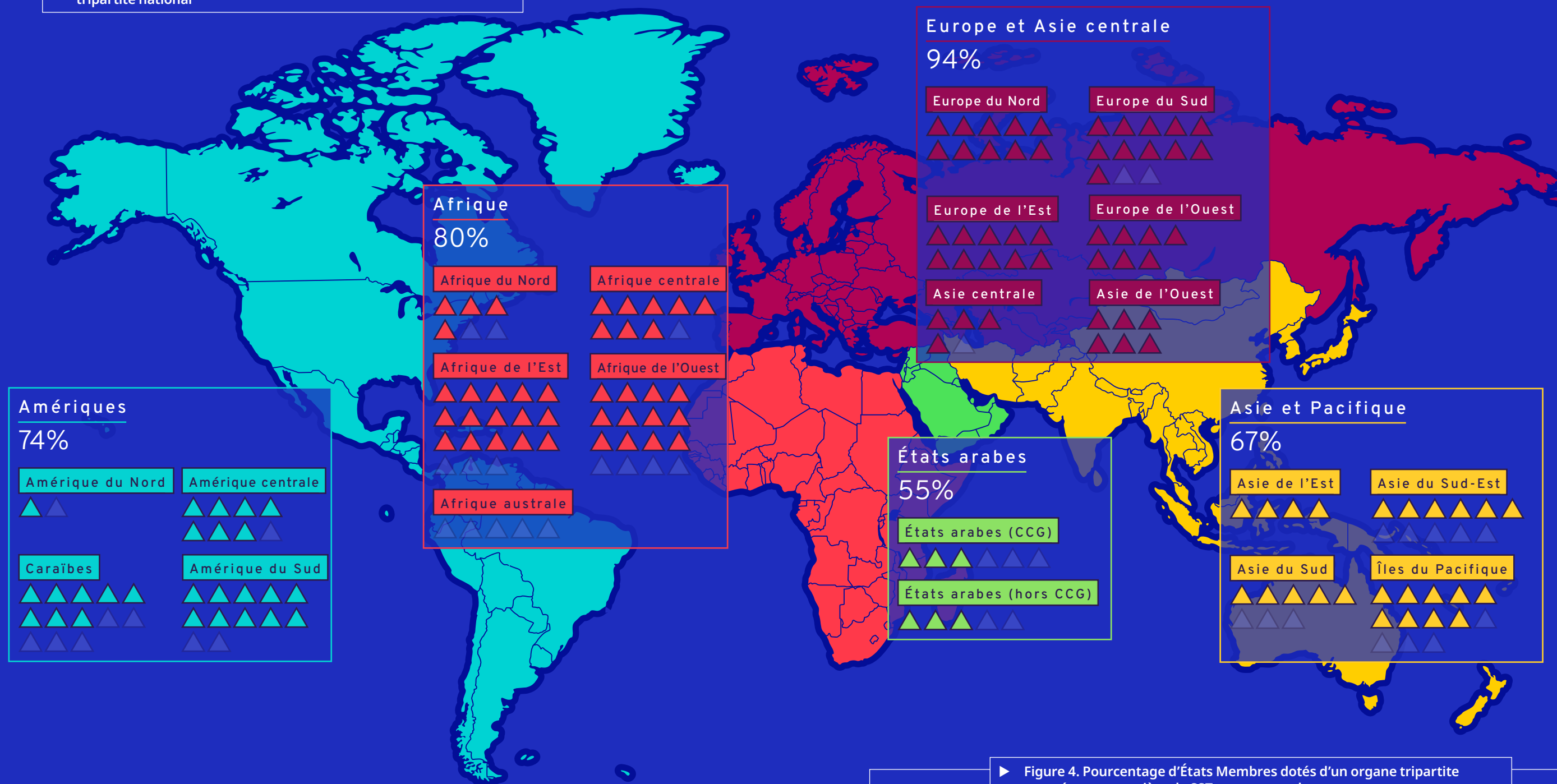
L'analyse montre qu'il existe un organe tripartite national compétent en matière de sécurité et de santé au travail dans la majorité des États Membres (79 pour cent). Cet organe est présent dans tous les pays d'Asie de l'Est et de l'Ouest, d'Europe de l'Est, du Nord et de l'Ouest, mais seulement dans la moitié des États arabes (CCG) et des pays d'Amérique du Nord (figure 3).

Si l'on ventile les pays par groupe de revenu, il existe un organe tripartite national dans plus des deux tiers des pays, tous groupes confondus (figure 4). Le pourcentage le plus élevé concerne les pays à revenu élevé, dont 85 pour cent sont dotés d'un tel organe. Les chiffres correspondant aux pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, aux pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et aux pays à faible revenu sont de 72 pour cent, 83 pour cent et 70 pour cent, respectivement.

Faits saillants

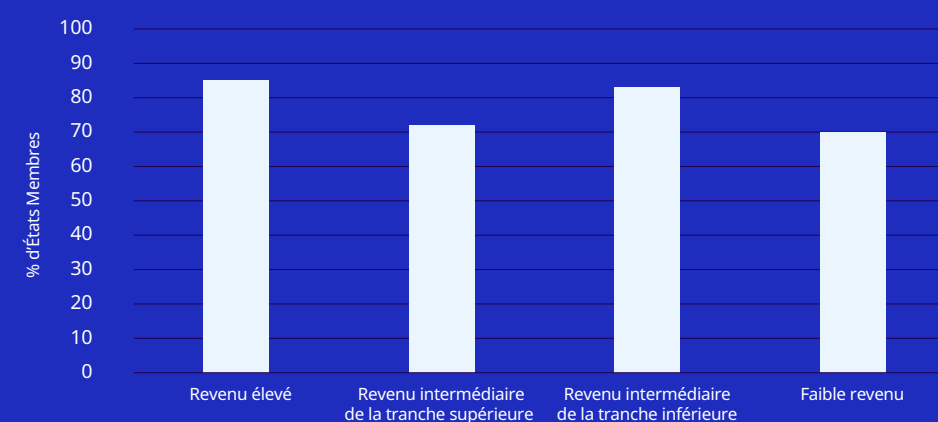
- Il existe un organe tripartite national dans 79 pour cent des États Membres.
- Il existe un organe tripartite national dans tous les pays d'Asie de l'Est et de l'Ouest, d'Europe de l'Est, du Nord et de l'Ouest.

► Figure 3. Vue d'ensemble des États Membres dotés d'un organe tripartite national



▲ États Membres dotés d'un organe tripartite national en matière de SST
 ▼ États Membres sans un organe tripartite national en matière de SST

► Figure 4. Pourcentage d'États Membres dotés d'un organe tripartite compétent en matière de SST, par groupe de revenu



Brésil

Au Brésil, l'organe tripartite pour le dialogue social sur la SST est la Commission tripartite paritaire permanente (Comissão Tripartite Paritária Permanente, CTPP), établie au sein du ministère du Travail, qui a vocation à participer à la révision ou à la rédaction de la réglementation sur la sécurité et la santé au travail. Sa composition tripartite est élargie pour associer des représentants d'autres institutions, de manière régulière ou ponctuelle, par exemple des associations et des établissements universitaires s'intéressant à la SST. La CTPP compte dix-huit membres dont six représentent la branche exécutive fédérale, six les employeurs et six les travailleurs. En outre, il est possible d'inviter au maximum six spécialistes et/ou représentants d'autres organismes ou d'organisations internationales à participer aux réunions de la CTPP, aux commissions thématiques et aux groupes de travail qui traitent de questions de SST précises, mais ces personnes n'ont pas le droit de vote⁵.

Maroc

En application de son code du travail, le Maroc a créé le Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels, une entité consultative en charge de toutes les questions liées à la SST et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette structure tripartite et intergouvernementale rassemble des représentants d'autorités gouvernementales chargées de différents domaines. Elle a pour mission principale de présenter des propositions et des avis dans le domaine de la SST, en particulier sur la surveillance de la santé au travail, les services de santé au travail et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles⁶.

Mexique

Au Mexique, la Commission consultative nationale sur la sécurité et la santé au travail (Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, COCONASST) contribue à la création de la politique nationale de sécurité et de santé au travail, propose des réformes et des améliorations de la législation relative à la SST, et identifie et recommande des mesures préventives pour réduire les risques sur le lieu de travail. Elle est dirigée par le Secrétariat du travail et du bien-être social, et les institutions gouvernementales, les organisations d'employeurs et les groupes de travailleurs y sont représentés à parité. Cette commission est complétée par un organe tripartite local dans chaque État, la Commission consultative d'État sur la sécurité et la santé au travail (Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo), présidée par le chef de gouvernement du district fédéral et composé de représentants tripartites⁷.

Türkiye

La Türkiye permet une collaboration tripartite en matière de sécurité et de santé au travail, par l'intermédiaire de son Conseil pour la sécurité et la santé au travail. Cette entité compte 26 membres, dont 13 représentants gouvernementaux (par exemple des représentants des ministères et des conseils de l'enseignement supérieur concernés) et 13 représentants non gouvernementaux (par exemple des organisations de travailleurs, des groupes d'employeurs, des associations d'ingénieurs et de médecins). Elle a été créée en 2005 en tant qu'organe consultatif de plus haut niveau pour élaborer des politiques et des stratégies aux fins d'améliorer les conditions de SST dans le pays, et se réunit deux fois par an. Elle a pour mission d'examiner les décisions prises lors des précédentes réunions et de suivre leur mise en œuvre⁸.

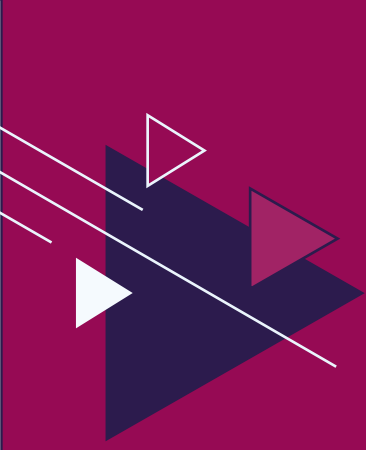


5 Brésil. 2022. Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf

6 Maroc. 2017. Profil national pour la sécurité et la santé au travail. <https://incvt.ma/wp-content/uploads/2016/10/profil-SST-Version-finale-octobre-2017-derniere-version-1.pdf>

7 Mexique: loi fédérale du travail, art. 512-A, 512-B

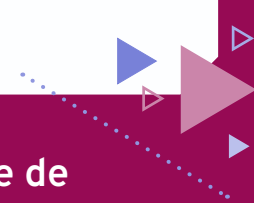
8 Türkiye. 2016. Occupational Safety and Health Profile Turkey. <https://www.csgeb.gov.tr/medias/4577/kitap10.pdf>



3. Un cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail

Un cadre juridique complet en matière de SST basé sur la prévention (composé de lois et règlements, de conventions collectives s'il y a lieu et d'autres instruments pertinents) est une composante nécessaire de tout système national de sécurité et de santé au travail. Bien conçu et rédigé, il peut aider les travailleurs et les employeurs à comprendre leurs droits et obligations (et à exercer les uns et s'acquitter des autres), et les gouvernements à administrer et faire respecter les dispositions légales.

L'OIT a élaboré le kit de soutien à l'élaboration d'une législation en matière de sécurité et de santé au travail (en anglais) pour donner des orientations aux mandants de l'OIT concernant l'établissement ou la réforme de lois relatives à la SST, en formulant et en analysant systématiquement les principes et composantes clés d'une solide loi-cadre sur la SST centrée sur la prévention qui respecte une approche normative optimale. À cette fin, elle identifie les éléments essentiels des cadres normatifs en matière de SST découlant des normes internationales du travail, des recueils de directives pratiques et des principes directeurs du BIT et de lois nationales novatrices en matière de SST. Elle recense et examine, dans la mesure du possible, divers choix de politique et de conception et présente des exemples d'éléments législatifs de pays aux traditions juridiques différentes pour enrichir et élargir le point de vue des utilisateurs.



► Principaux éléments d'une législation en matière de sécurité et de santé au travail

La législation en matière de SST doit de manière générale s'appliquer à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs de celles-ci. Ses principaux éléments sont les suivants:

- **Principe de prévention** – la convention n° 155 prévoit la définition, la mise en application et le réexamen périodique d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, qui aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. Le principe de prévention est renforcé par la prescription en faveur du développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprend l'information, la consultation et la formation, inscrite dans l'article 3 (3) de la convention n° 187.
 - **Infrastructure nationale pour la gouvernance de la SST et instruments de gouvernance** – cela comprend l'établissement d'un système national de SST, où les pouvoirs publics nationaux assument des rôles et des responsabilités précis, et l'élaboration d'une politique nationale et d'un programme national de SST, comme le décrivent les conventions nos 187 et 155.
 - **Amélioration continue de la gouvernance nationale de la SST** – les deux conventions fondamentales introduisent la notion d'amélioration continue de la gouvernance nationale de la SST, au moyen d'un processus de réexamen périodique.
-

► **Mise en place d'un milieu de travail sûr et salubre:**
Où en sommes-nous?

- **Obligations générales en matière de SST axées sur les résultats de toutes les parties prenantes concernées pour garantir la sécurité et la santé sur le lieu de travail** – elles s'imposent aux employeurs, aux travailleurs et aux autres personnes présentes sur le lieu de travail, ainsi qu'à d'autres parties susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité sur le lieu de travail. Conformément à la Convention no 155, Les obligations des employeurs axées sur les résultats consistent notamment à 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 des travailleurs, et que 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.
- **Processus de gestion de la SST sur le lieu de travail** – la convention n° 187 appelle à promouvoir des principes comme évaluer les risques et combattre à la source les risques ou dangers imputables au travail. Les recommandations nos 164 et 197⁹ fournissent des orientations opérationnelles supplémentaires.
- **Mesures promouvant la participation, la collaboration et la coopération sur le lieu de travail** – les deux conventions fondamentales prévoient la mise en place de mesures promouvant la participation et la collaboration sur le lieu de travail comme au niveau national pour associer les travailleurs et leurs représentants à la planification, la mise en œuvre et la gestion globales de la SST.
- **Collaboration des entreprises qui se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail** – la convention n° 155 introduit l'obligation, pour les entreprises qui se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, de garantir la sécurité et la santé de leurs travailleurs.
- **Droit de se retirer de situations dangereuses** – la convention n° 155 prévoit la protection contre des conséquences injustifiées (conformément aux conditions et à la pratique nationales) des travailleurs qui se retirent d'une situation de travail présentant un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé.
- **Autres prérogatives essentielles des travailleurs** – elles comprennent le droit des travailleurs à une formation sur la SST, à des vêtements et à un équipement de protection, et le droit 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, conformément à la convention n° 155.
- **Sanctions et procédures de sanction juridiquement définies** – comme l'énonce la convention n° 155, les systèmes de contrôle devront prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions.

Sur la base de cette liste, deux éléments clés ont été sélectionnés pour l'analyse: le droit des travailleurs de se retirer de situations dangereuses et le droit d'établir un comité conjoint de SST sur le lieu de travail.

9 La recommandation n° 164 souligne explicitement la nécessité de prendre des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, comme l'évaluation des risques, la planification de la prévention, la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection ainsi que la participation et la consultation des travailleurs. Elle encourage également les pays à adopter une approche systémique de la gestion de la SST. La recommandation n° 197 appelle les Membres à promouvoir une approche de ce type, comme celle décrite dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).

Protection contre des conséquences injustifiées des travailleurs qui se retirent de situations de travail dangereuses

Le droit d'un travailleur de se retirer d'une situation au travail présentant un péril imminent et grave joue un rôle essentiel pour éviter les décès et les accidents liés au travail. La convention n° 155 prévoit que des mesures soient prises au niveau national pour protéger contre des conséquences injustifiées les travailleurs qui se retirent 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 (art. 13).

Pendant l'enquête générale de 2017, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a conclu que ce droit «demeure un fondement essentiel de la prévention des maladies et accidents professionnels et ne doit pas être sapé par une action quelconque de l'employeur. Ce droit de retrait est lié à l'obligation d'informer l'employeur de ces situations, mais cette obligation ne doit pas être considérée comme une condition préalable de l'exercice du droit au retrait...»¹⁰.

Aujourd'hui, beaucoup de travailleurs ignorent que ce droit est reconnu dans une norme internationale du travail fondamentale. Il est important que les législations nationales tiennent compte de ce droit et qu'elles protègent les travailleurs qui l'exercent contre des conséquences injustifiées.

► État de mise en œuvre

Globalement, le cadre juridique de 129 États Membres, soit 68 pour cent des pays, accorde aux travailleurs le droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse sans risque d'être exposés à des conséquences négatives.

Les travailleurs de 80 pour cent des États Membres ayant ratifié la convention n° 155 bénéficient de ce droit. À titre de comparaison, ceux de 61 pour cent seulement des États n'ayant pas ratifié la convention ont ce droit.

La ventilation par sous-région de portée générale (figure 5) montre que tous les États Membres d'Europe de l'Est et d'Amérique du Nord reconnaissent le droit des travailleurs de se retirer sans s'exposer à des conséquences injustifiées, tandis qu'à l'autre extrémité de l'échelle, 13 pour cent seulement des États Membres de l'Asie du Sud ont intégré cette disposition à leur législation.

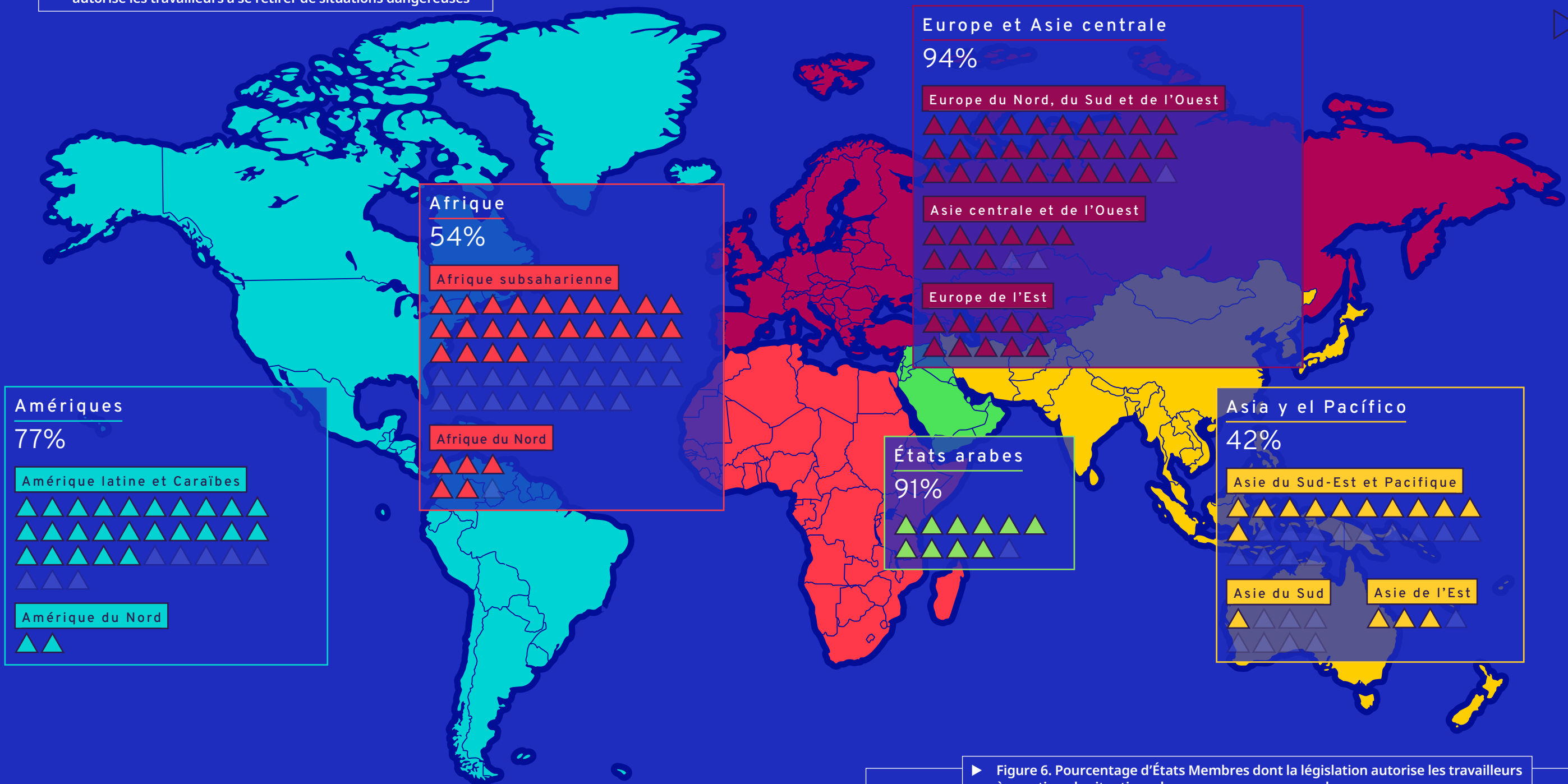
Les travailleurs de 85 pour cent des pays à revenu élevé et de 79 pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure peuvent se retirer de situations dangereuses en étant protégés contre des conséquences injustifiées. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à faible revenu, ces chiffres chutent à 55 pour cent et 44 pour cent, respectivement (figure 6).

Faits saillants

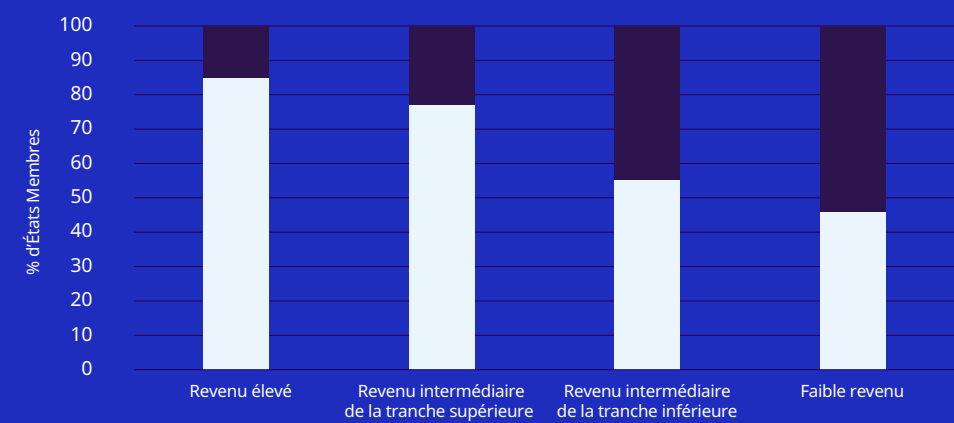
- Les travailleurs de 68 pour cent des États Membres sont protégés des conséquences injustifiées s'ils se retirent de situations dangereuses.
- Les travailleurs de 85 pour cent des pays à revenu élevé et de 79 pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure sont protégés des conséquences injustifiées s'ils se retirent de situations dangereuses.

¹⁰ OIT. 2017. Working together to promote a safe and health working environment - General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture.

► **Figure 5. Vue d'ensemble des États Membres dont la législation autorise les travailleurs à se retirer de situations dangereuses**



► **Figure 6. Pourcentage d'États Membres dont la législation autorise les travailleurs à se retirer de situations dangereuses, par groupe de revenu**



Prescription prévoyant l'établissement de comités conjoints de SST sur le lieu de travail pour promouvoir la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants

Un comité conjoint de SST est un organe bipartite sur le lieu de travail, constitué pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de travailler ensemble de manière collaborative et coordonnée en vue de régler les problèmes de SST sur le lieu de travail. Il est composé d'un nombre donné de représentants des travailleurs et des employeurs, la législation de certains pays prévoyant aussi qu'un professionnel de la SST en fasse partie.

Conformément à la convention n° 155, «la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus» (art. 20). Les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants sont également mises en évidence dans la convention n° 187 (art. 4). Les conventions sont soutenues par les recommandations qui les accompagnent, la recommandation n° 164 prévoyant l'institution 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 (paragr. 12 (1)), et la recommandation n° 197 appelant les États Membres à promouvoir la création, au niveau du lieu de travail, de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales (paragr. 5 f)).

Les fonctions, rôles et prérogatives des comités de SST peuvent varier selon les pays. Les tâches de ces comités comprennent le contrôle de la mise en œuvre des programmes de prévention des dangers, l'organisation de formations sur la SST et le suivi des données liées aux accidents, lésions et dangers. Ces comités ont démontré leur efficacité pour garantir la coopération entre employeurs et travailleurs aux fins de satisfaire aux obligations en matière de SST¹¹.

► État de mise en œuvre

Dans 73 pour cent des États Membres de l'OIT, la législation nationale prévoit des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail.

Parmi les pays ayant ratifié la convention n° 155, 80 pour cent ont adopté des dispositions juridiques pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail; 68 pour cent des pays qui ne l'ont pas ratifiée prévoient de telles dispositions.

La ventilation par sous-région détaillée (figure 7) montre que tous les pays d'Amérique centrale, d'Asie de l'Est, d'Amérique du Nord et d'Europe de l'Ouest autorisent l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail. Toutefois, dans les Caraïbes, les Îles du Pacifique et les États arabes (hors CCG), moins de la moitié des pays ont mis en place ces comités. C'est dans les États arabes (hors CCG) que le chiffre est le plus bas, avec 20 pour cent seulement des États Membres.

Les comités de SST sont présents dans 85 pour cent des pays à revenu élevé, mais seulement dans 67 pour cent des pays à faible revenu. Concernant les pays à revenu élevé, 92 pour cent de ceux ayant ratifié la convention n° 155 sont pourvus de tels comités, contre 76 pour cent de ceux qui ne l'ont pas ratifiée.

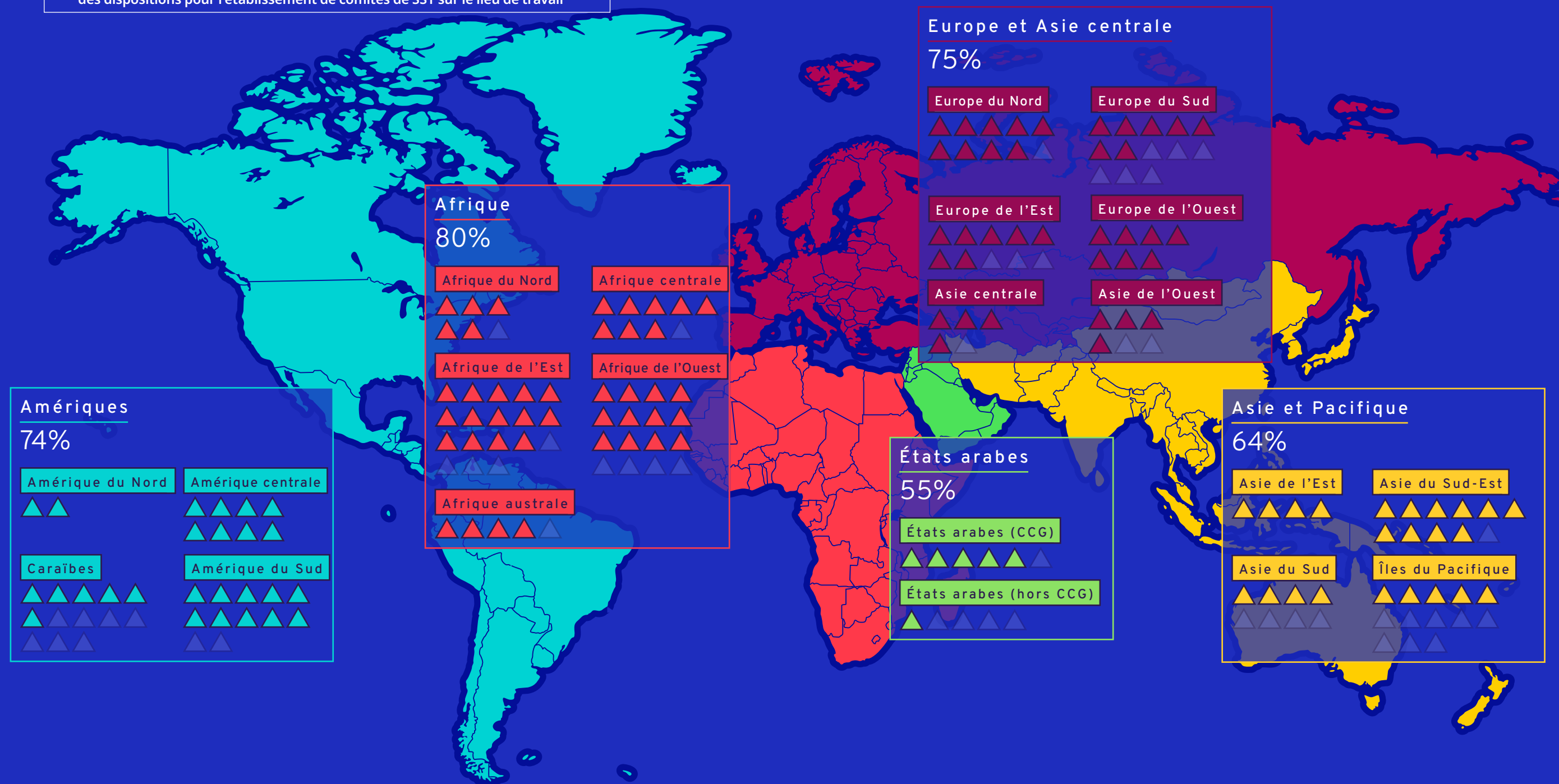
Faits saillants

- Dans 73 pour cent des États Membres de l'OIT, la législation nationale prévoit des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail.

11 OIT. 2015. Joint OSH Committees - World day for safety and health at work



► Figure 7: Vue d'ensemble des États Membres dont la législation nationale contient des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail



▲ États Membres avec des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail dans la législation nationale

▲ États Membres sans des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail dans la législation nationale

Djibouti

À Djibouti, un comité d'hygiène et de sécurité est obligatoirement créé dans toutes les entreprises du secteur industriel, des bâtiments et des travaux publics occupant au moins 50 travailleurs, temporaires et occasionnels compris. Il doit être composé de l'employeur, de la personne en charge de la SST sur le lieu de travail, d'un représentant des travailleurs (ce nombre est porté à deux dans les entreprises employant plus de 150 salariés) et du médecin ou de l'infirmier d'entreprise, s'il en existe, ou à défaut d'un médecin ou d'un infirmier de l'organisme de protection sociale. Ce comité est chargé¹²:

- d'étudier les conditions d'hygiène et de sécurité au travail;
- de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes;
- de procéder aux enquêtes en cas d'accidents du travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ainsi que des mesures préventives;
- d'établir et d'exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise;
- d'établir, tous les ans, les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- de diffuser, tous les trois mois, auprès de tous les travailleurs, les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail;
- de susciter, d'entretenir et de développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs;
- d'entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs;
- d'assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail;
- de s'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage;
- de participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

Le comité d'hygiène et de sécurité doit être réuni par l'employeur au moins trois fois par an, et en tous cas à la suite de tout accident grave ou susceptible de refléter une situation grave. L'employeur remet à chaque membre du comité, en même temps que l'ordre du jour, une copie anonyme de toutes les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui ont été adressées à l'organisme de protection sociale depuis la précédente réunion. Pour l'exercice de leurs attributions, les membres du comité disposent d'un crédit annuel de huit heures payées comme temps de travail¹³.

Finlande

En Finlande, les employés d'entités où au moins 10 individus travaillent régulièrement ont le droit d'élire un représentant en charge de la sécurité et de la santé au travail. Si l'organisation compte 20 employés réguliers, un comité de sécurité et de santé au travail doit être créé pour une période de deux ans. Le comité est chargé de mener à bien diverses activités, parmi lesquelles¹⁴:

- participer à la planification de nouveaux procédés de travail, à la modification de procédés de travail existants, au choix des équipements et matériels, ainsi qu'aux activités d'inspection;
- échanger et enquêter sur les accidents et les incidents survenus sur le lieu de travail, et formuler des propositions pour éviter qu'ils se répètent;
- contrôler la mise en œuvre des programmes de SST et leur élaboration;
- communiquer aux employés des informations sur les questions de SST et leur prodiguer des conseils sur les pratiques de travail sûres.

Le comité et ses représentants reçoivent également des informations et des ressources essentielles liées à la SST, par exemple¹⁵:

- l'accès aux documents de SST conservés par l'employeur, comme les accords entre l'organisation et les organismes nationaux de SST concernant les services de santé au travail;
- le droit de bénéficier de programmes de formation à la SST durant les heures de travail, sans frais supplémentaires ni perte de revenu pour les personnes concernées.



¹² Djibouti: loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail (titre III, art. 126, art. 127)

¹³ Ibid.

¹⁴ Finlande. Finnish Occupational Safety and Health Act (738/2002)

¹⁵ Ibid.

Jordanie

En Jordanie, tout établissement comptant plus de 51 travailleurs devrait être pourvu d'un comité conjoint de SST (Vocational Safety and Health Committee, VSHC)¹⁶. Celui-ci est composé de représentants de la direction et des travailleurs et a pour principal objectif de promouvoir un milieu de travail sûr et salubre pour tous les travailleurs de l'établissement. Il lui incombe d'identifier les dangers potentiels sur le lieu de travail, d'évaluer les risques et de mettre au point des stratégies pour les atténuer. En outre, il analyse les accidents et les incidents qui surviennent sur le lieu de travail et recommande des mesures pour éviter qu'ils se répètent. La législation du travail stipule que le VSHC devra se réunir régulièrement et conserver la trace de ses activités, notamment les procès verbaux des réunions et les rapports d'accident. De plus, le comité doit remettre au ministère du Travail un rapport annuel sur ses activités.

Viet Nam

Au Viet Nam, les employeurs doivent créer un Conseil de la SST sur leurs lieux de travail, qui tient compte des caractéristiques des travailleurs et de leur nombre, des risques d'accidents et de maladies professionnelles et des conditions de travail. Ce conseil est composé d'un représentant de l'employeur, qui assume la fonction de président du conseil, d'un représentant du comité directeur du syndicat de l'établissement ou d'un travailleur (s'il n'existe pas de syndicat), qui assume la fonction de vice-président, d'un responsable de la SST (membre permanent qui assure les fonctions de secrétaire du conseil) et des agents de santé de l'établissement. Un certain pourcentage des membres du conseil seront des femmes, conformément aux principes d'égalité entre les genres et de la situation concrète de l'établissement¹⁷.

Les obligations et les droits du conseil sont les suivants ¹⁸:

- conseiller l'employeur et coopérer avec lui pour élaborer des règlements, des procédures, des plans et des mesures visant à garantir la SST dans les établissements de production/commerciaux;
- chaque année, organiser des dialogues sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs pour partager l'information, renforcer les connaissances, promouvoir des conditions de travail égales et sûres pour les travailleurs et améliorer l'efficacité de la mise en œuvre des politiques et de la législation relatives à la SST dans les établissements de production/commerciaux;
- examiner la mise en œuvre des activités de SST dans les établissements de production/commerciaux;
- demander à l'employeur de mettre en œuvre des mesures correctives si des risques ou des situations dangereuses sont identifiés.

Zambie

En Zambie, un employeur d'au moins dix personnes sur un lieu de travail doit établir un comité de sécurité et de santé composé d'un nombre égal de membres (au moins deux représentants de l'employeur et deux représentants des employés). Les représentants des employés seront choisis par les employés ou désignés par un syndicat. Le comité s'acquittera des fonctions suivantes:

- promouvoir la coopération entre l'employeur et les employés pour créer et maintenir des conditions de travail sûres et salubres;
- partager l'information sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail avec les employés;
- analyser et régler toute question pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité des employés sur un lieu de travail;
- examiner les mesures prises pour la santé et la sécurité des employés sur un lieu de travail;
- formuler, examiner et diffuser auprès des employés les normes, règles et procédures relatives à la santé et à la sécurité qui doivent être appliquées sur le lieu de travail¹⁹.

16 Jordanie: Regulation No. 7 of 1998 on Regulation of Forming Committees and Supervisors of Occupational Safety and Health No. (7) Of the Year 1998. Issued by virtue of Art. 85 of Labour Law No. 8 1996. (art. 7)

17 Viet Nam: Law on Occupational Safety and Health (loi n° 84/2015/QH13)

18 Ibid.

19 Zambie: The Occupational Health and Safety Act, 2010, art. 13

Assurer le respect de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail

Conformément à l'article 4 (2) c) de la convention n° 187, le système national de sécurité et de santé au travail devra inclure des «...mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection». L'article 9 de la convention n° 155 précise que le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant.

La recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, précise que le système d'inspection devrait s'inspirer des dispositions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. En outre, la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, identifie ces instruments comme étant pertinents pour ce cadre.

La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, décrit l'organisation de l'inspection du travail dans l'industrie et dans le commerce. Elle énonce une série de principes liés aux domaines législatifs couverts par l'inspection du travail, les fonctions (y compris en relation avec la SST), ainsi que l'organisation du système d'inspection, les critères de recrutement, le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail, ainsi que leurs pouvoirs et leurs obligations.

Le protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail étend l'application des dispositions de la convention n° 81 aux lieux de travail considérés comme non commerciaux. La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, contient des dispositions similaires à celles de la convention n° 81, pour établir et maintenir un système d'inspection du travail dans le secteur agricole.

Les inspections du travail sont les entités publiques chargées de fournir une information et des conseils techniques sur la législation du travail, y compris sur la SST, la surveillance et le contrôle de l'application des dispositions légales, et l'identification des lacunes de la législation nationale qu'il convient de combler. Dans certains pays, une seule inspection du travail est chargée de faire appliquer le droit du travail et la législation relative à la SST, alors que dans d'autres, il peut y avoir différents organismes aux fonctions spécialisées.

La bonne application de la législation du travail dépend de l'efficacité de l'inspection du travail. Les systèmes d'inspection du travail peuvent améliorer la productivité et le développement économique, en évitant les coûts engendrés notamment par les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toutefois, il est fréquent que ces systèmes ne disposent pas de ressources suffisantes. D'après les estimations, dans certains pays en développement, moins d'un pour cent du budget national est alloué à l'administration du travail, dont les systèmes d'inspection du travail ne reçoivent qu'une infime partie²⁰.

Le document A Guide to Selected Labour Inspection Systems (with special reference to OSH) publié par le BIT contient des exemples de systèmes d'inspection du travail de 41 pays. Plusieurs études de cas ont montré que les inspections du travail peuvent potentiellement jouer un rôle encore plus important pour assurer la protection de tous les travailleurs, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. En 2022, le Conseil d'administration du BIT a adopté des directives techniques sur les principes généraux de l'inspection du travail²¹ qui fournissent des informations détaillées sur les fonctions, la structure et les opérations des inspections du travail.

Les activités d'inspection du travail peuvent être complétées par d'autres mécanismes pour promouvoir le respect des normes de SST. Par exemple, la convention n° 155 demande que des mesures soient prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales (art. 10). D'autres mécanismes peuvent inclure des services consultatifs, des codes de conduite, des obligations contractuelles, des activités de sensibilisation et des mesures d'incitation destinées aux employeurs²².

20 OIT. 2023. Inspection du travail. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--en/index.htm>

21 OIT. 2022. Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail (ilo.org)

22 OIT. 2014. Suivi de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_310613.pdf

4. Une politique nationale de sécurité et de santé au travail

Les États Membres de l'OIT devraient promouvoir un milieu de travail sûr et salubre en formulant une politique nationale de sécurité et de santé au travail. Une telle politique est une ligne de conduite précise et délibérée adoptée par un gouvernement ou un organisme public, en consultation avec les partenaires sociaux, pour s'acquitter de son mandat dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit d'un élément central des conventions fondamentales. Les conventions nos 155 et 187 prévoient que les États Membres doivent formuler une politique nationale de sécurité et de santé au travail, à la lumière des conditions et de la pratique nationales, et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

D'après la convention n° 155, «la politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail» (art. 4 (2)). La convention n° 187 s'appuie sur les dispositions de l'article 4 de la convention n° 155 et ajoute que le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre sera promu et devra progresser à tous les niveaux (art. 3 (2)). La convention n° 187 impose également aux Membres, lors de l'élaboration de la politique nationale de sécurité et de santé au travail, de promouvoir des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation (art. 3 (3)).

► État de mise en œuvre

Les résultats de la collecte de données montrent que globalement, 88 des 187 États Membres (47 pour cent) ont adopté une politique nationale de SST. La figure 8 donne une vue d'ensemble du pourcentage d'États Membres de l'OIT dotés d'une telle politique, par région et sous-région détaillée de l'OIT. Globalement, la région Europe et Asie centrale de l'OIT est celle où le pourcentage d'États Membres dotés d'une telle politique est le plus élevé (57 pour cent), devant les régions Asie et Pacifique (47 pour cent), Amériques (46 pour cent), États arabes (45 pour cent) et Afrique (39 pour cent).

L'analyse révèle également que parmi les 39 États Membres qui avaient ratifié à la fois la convention n° 155 et la convention n° 187, 56 pour cent ont adopté une politique nationale de SST. Seulement 31 pour cent des États Membres qui n'avaient ratifié aucune convention fondamentale relative à la SST avaient une politique nationale de SST²³.

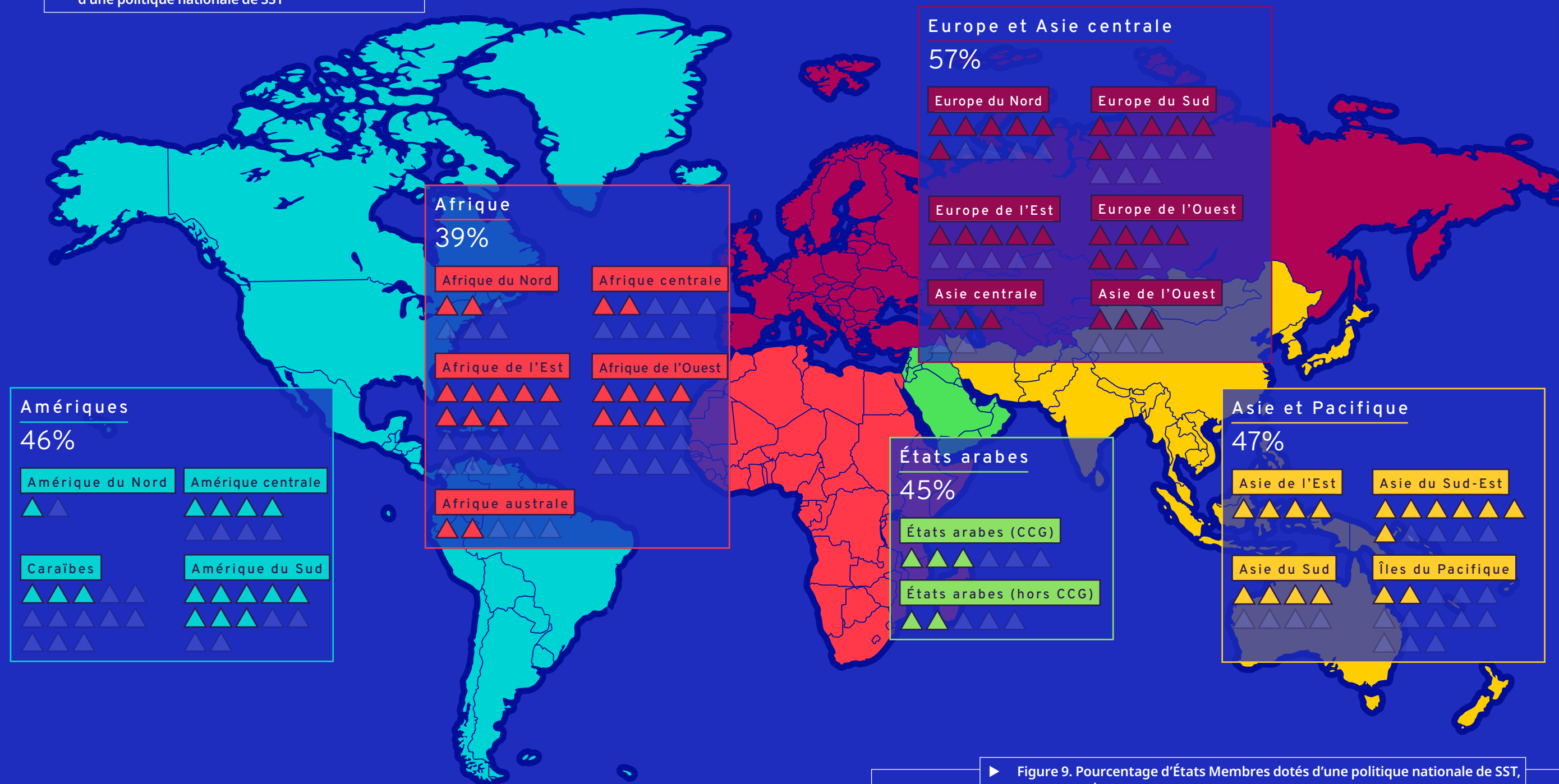
La répartition par groupe de revenu montre que le pourcentage d'États Membres dotés d'une politique nationale de SST est plus élevé dans les deux groupes à revenu élevé que dans les deux groupes à faible revenu. Les chiffres des pays à revenu élevé (58 pour cent), à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (45 pour cent) et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (47 pour cent) sont considérablement plus élevés que celui des pays à faible revenu (26 pour cent) (figure 9).

Faits saillants

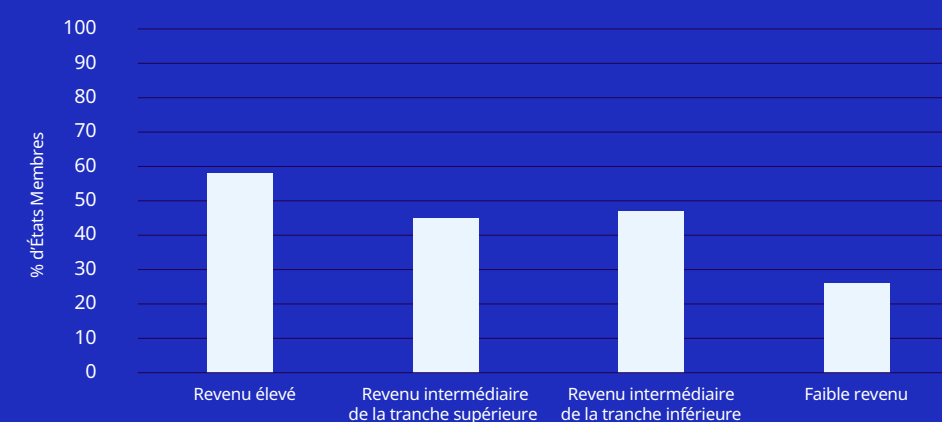
- 47 pour cent des États Membres de l'OIT ont adopté une politique nationale de SST.
- 26 pour cent des pays à faible revenu sont dotés d'une politique nationale de SST.

23 57 pour cent des États Membres ayant ratifié la convention n° 155 et 67 pour cent de ceux ayant ratifié la convention n° 187 ont adopté une politique nationale de SST. Dans ce contexte, il faut noter que les observations récurrentes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) ayant trait aux conventions nos 155 et 187 portent sur la politique nationale (articles 4 et 3, respectivement).

► Figure 8. Vue d'ensemble des États Membres dotés d'une politique nationale de SST



► Figure 9. Pourcentage d'États Membres dotés d'une politique nationale de SST, par groupe de revenu



▲ États Membres dotés d'une politique nationale de SST
 ▼ États Membres sans une politique nationale de SST

Arabie saoudite

Dans le cadre de son programme national de transformation, et dans la lignée de la vision du Royaume (2030), l'Arabie saoudite a créé sa politique nationale de sécurité et de santé au travail en 2021, en coopération avec l'OIT et après consultation des représentants des groupes de travailleurs et d'employeurs. Cette politique, qui vise à protéger les travailleurs des dangers qui menacent leur sécurité et leur santé, repose sur cinq grands piliers²⁴:

- les principes de la politique nationale de SST,
- les objectifs généraux et détaillés de la politique nationale de SST,
- l'engagement en faveur du renforcement et du développement de la SST,
- la réglementation de la SST et le suivi des indicateurs de performance associés,
- le développement de partenariats aux niveaux régional et international dans le domaine de la SST.

El Salvador

En 2019, El Salvador a publié la politique sur la sécurité et la santé au travail du ministère de la Santé (Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud), qui repose sur cinq principes²⁵:

- Participation – accent mis sur le dialogue social, la négociation et la consultation qui sont à la base de la formulation, l'examen et la mise à jour de la politique.
- Universalité – la politique s'applique à tous les travailleurs mais tient compte des circonstances et conditions particulières que rencontrent certains d'entre eux dans des situations de vulnérabilité.
- Intégration – développement de relations collaboratives et favorisant l'autonomisation des acteurs sociaux visant à garantir la responsabilité partagée et la complémentarité aux fins d'exécution des mesures stratégiques de cette politique.
- Équité et égalité – promotion d'une société garantissant aux personnes l'accès à l'égalité des chances et le développement de leurs capacités et possibilités en tenant compte des spécificités individuelles.
- Absence de discrimination – tous les êtres humains ont la même valeur, indépendamment du sexe, de la race, de la religion, du statut social/politique, de la profession ou du handicap.

La politique a pour objectif général de promouvoir la SST en établissant une culture de prévention en matière de SST, et en élaborant des orientations générales et des directives pour cette culture. Elle vise à réduire les risques, les accidents et les atteintes à la santé liés au travail, y compris les conditions ayant un impact sur le travail. De plus, les ressources pour les soins de santé aux travailleurs devraient être renforcées. Sept axes stratégiques définissent la politique²⁶:

- le cadre réglementaire national pour la SST,
- les rôles et compétences dans la mise en œuvre de la politique,
- la formation continue en faveur d'une culture de SST,
- les systèmes de gestion de la SST,
- la surveillance médicale,
- les mesures de protection de la santé,
- les systèmes d'information et la recherche sur la SST.



24 Arabie saoudite. 2021. The National Policy on Occupational Safety and Health. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/02042021.pdf>

25 El Salvador. 2019. Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud. <http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/politicas/politicaseguridadsaludocupacionalv1.pdf>

26 Ibid.

Malaisie

La Malaisie a lancé sa politique nationale de sécurité et de santé au travail en 2019, signée par le Premier ministre. Cette nouvelle politique souligne l'engagement du département de la sécurité et de la santé au travail du ministère des Ressources humaines pour²⁷:

- assurer et maintenir un lieu de travail de qualité, sûr et salubre et un système sans dangers et sans risques;
- s'assurer que tous les travailleurs reçoivent une information, des directives, des formations et une supervision pertinentes pour s'acquitter de leurs tâches correctement et dans le respect de la qualité sans être exposés à des risques pour la santé;
- analyser toutes les non-conformités des produits et services, les incidents, les maladies professionnelles, les intoxications professionnelles et les événements dangereux, et prendre des mesures pour éviter qu'ils se répètent;
- identifier et respecter les exigences des clients, ainsi que les exigences légales et autres exigences stipulées dans la loi sur la sécurité et la santé au travail de 1994, ses règlements et les recueils de directives pratiques professionnelle approuvées;
- promouvoir la SST (et atteindre les objectifs de qualité), les procédures de travail, les règles et les orientations sur la SST auprès des travailleurs dans tout le pays.

Pays-Bas

En 2016, le gouvernement des Pays-Bas a publié sa vision de la SST, après consultation des partenaires sociaux. La politique indique que la responsabilité des conditions de travail incombe aux employeurs et précise que personne ne devrait contracter une maladie résultant du travail ou décéder des suites d'un accident lié au travail. L'objectif global est de garantir des conditions de travail sûres sur chaque lieu de travail des Pays-Bas.

Dans le même temps, le pays a reconnu qu'il fallait déployer des efforts à l'échelle internationale, mais aussi nationale, pour créer des conditions équitables et éviter les avantages concurrentiels découlant de conditions de travail peu sûres. La politique mentionne deux objectifs principaux, visant le milieu de travail: premièrement, renforcer les connaissances en SST pour évaluer les risques de manière adéquate et prendre des mesures appropriées, et deuxièmement, instaurer une culture de prévention en matière de SST sur le lieu de travail²⁸.

Zimbabwe

En août 2014, le Zimbabwe a présenté sa politique nationale de sécurité et de santé au travail (ZNOSHP) qui ambitionne de prévenir les accidents, les blessures, les maladies et les décès liés au travail dans le pays. Cette politique a pour mission de promouvoir la SST au Zimbabwe au travers d'une approche tripartite associant le gouvernement, les organisations d'employeurs et les syndicats.

La politique reconnaît que chaque travailleur a droit à des pratiques de travail équitables et sûres, doit connaître les risques liés à la SST et leurs effets, et doit être consulté lors de l'élaboration de mécanismes d'atténuation des risques de SST identifiés. En outre, les travailleurs ont le droit de refuser d'entreprendre tout travail qui n'a pas été rendu sûr. La politique définit huit domaines d'intérêt stratégique: sensibilisation à la SST, normes et politiques opérationnelles, accréditation des spécialistes de la SST, conformité et mise en application, travail décent, identification des dangers et évaluation des risques, culture de prévention des accidents, éducation et formation à la SST²⁹.

27 Malaisie. Quality, Occupational Safety and Health Policy <https://www.dosh.gov.my/index.php/about-us-2/dosh-policy/85-safety-and-health>

28 Pays-Bas. 2016. Vision et stratégie des Pays-Bas en matière de sécurité et de santé au travail. <https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/publicatie/2016/07/28/dutch-vision-and-strategy-for-occupational-safety-and-health/160728-visie-en-strategie-eng-def.pdf>

29 Zimbabwe. 2021. The Zimbabwe National Occupational Safety and Health Policy. <https://www.emcoz.co.zw/wp-content/uploads/2021/12/NSSA-ZIMBABWE-OSH-POLICY-DOCUMENT.pdf>



5. Un programme national de sécurité et de santé au travail

Un programme national de sécurité et de santé au travail est un programme de stratégies et d'activités à moyen terme visant à améliorer la situation en matière de SST, conformément aux prescriptions de la convention n° 187. C'est un élément opérationnel essentiel pour promouvoir une culture de sécurité et de santé.

En vertu de la convention n° 187, les Membres sont tenus d'élaborer, de mettre en œuvre, de contrôler, d'évaluer et de réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. La convention définit ce programme comme «tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès» (art. 1 c)). La recommandation n° 197 précise qu'un tel programme devrait être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail (paragr. 7).

Le programme national de sécurité et de santé au travail est essentiellement un plan de travail qui recense les objectifs et les activités liés à la SST des divers organismes publics compétents en matière de SST, pour une période donnée. Il devrait être formulé en consultation avec les partenaires sociaux et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale concernant la SST. Il devrait inclure des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès.

Les États Membres ont incorporé des programmes de SST aux politiques et aux pratiques de diverses manières. Certains ont adopté des programmes ou des stratégies spécifiques en matière de SST, par exemple l'Autriche, le Chili, le Kazakhstan, le Japon et le Sénégal. D'autres ont intégré leurs stratégies en matière de SST à des programmes plus larges, par exemple au Programme pour la promotion du travail décent (Burundi), à la Stratégie nationale pour la politique du travail et de l'emploi 2019-2023 (Géorgie), et à la Stratégie du HSE (2022-2032) pour protéger les personnes et les lieux (Royaume-Uni).

► État de mise en œuvre

Les pays dotés d'un programme national de SST sont moins nombreux que ceux ayant adopté une politique nationale de SST. Seulement 34 pour cent des 187 États Membres de l'OIT avaient un programme national de SST à jour³⁰. Parmi ces 63 pays, 83 pour cent avaient aussi une politique nationale de SST. Juste un peu plus de la moitié des États Membres avaient un programme ou une politique, ou les deux.

L'analyse montre que le pourcentage d'États Membres dotés d'un programme national de SST varie considérablement selon les régions et sous-régions de portée générale (figure 10). Concernant les régions, la tendance géographique est similaire à celle observée pour les politiques nationales de SST, la région Europe et Asie centrale affichant le pourcentage le plus élevé d'États Membres dotés d'un programme national de SST à jour (47 pour cent), devant les régions Asie et Pacifique (36 pour cent), Amériques (31 pour cent), Afrique (24 pour cent) et États arabes (18 pour cent).

Faits saillants

- 34 pour cent des États Membres ont un programme national de SST.
- Environ 83 pour cent des programmes dotés d'un tel programme ont aussi une politique nationale de SST.

³⁰ Comprend les programmes en phase finale de développement, par exemple les programmes créés et validés par les mandants tripartites, mais qui n'avaient pas encore été adoptés.

La répartition par sous-région de portée générale montre que l'Asie de l'Est, l'Amérique du Nord³¹ et l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest affichent les pourcentages les plus élevés d'États Membres dotés d'un programme à jour. Toutefois, les chiffres sont nettement plus bas dans les autres régions. Par exemple, moins d'un quart des États Membres de l'Afrique subsaharienne, des États arabes, de l'Afrique du Nord et de l'Asie du Sud ont un programme de SST.

Les pays ayant ratifié la convention n° 187 sont tenus d'avoir un programme à jour mais 29 (49 pour cent) des 59 États Membres concernés ne respectent pas cette prescription³². Près des trois quarts de ces 29 pays avaient ratifié la convention n° 187 en 2015 ou auparavant, ce qui suggère que les États Membres qui avaient ratifié la convention depuis longtemps étaient plus susceptibles d'avoir mis en place un programme.

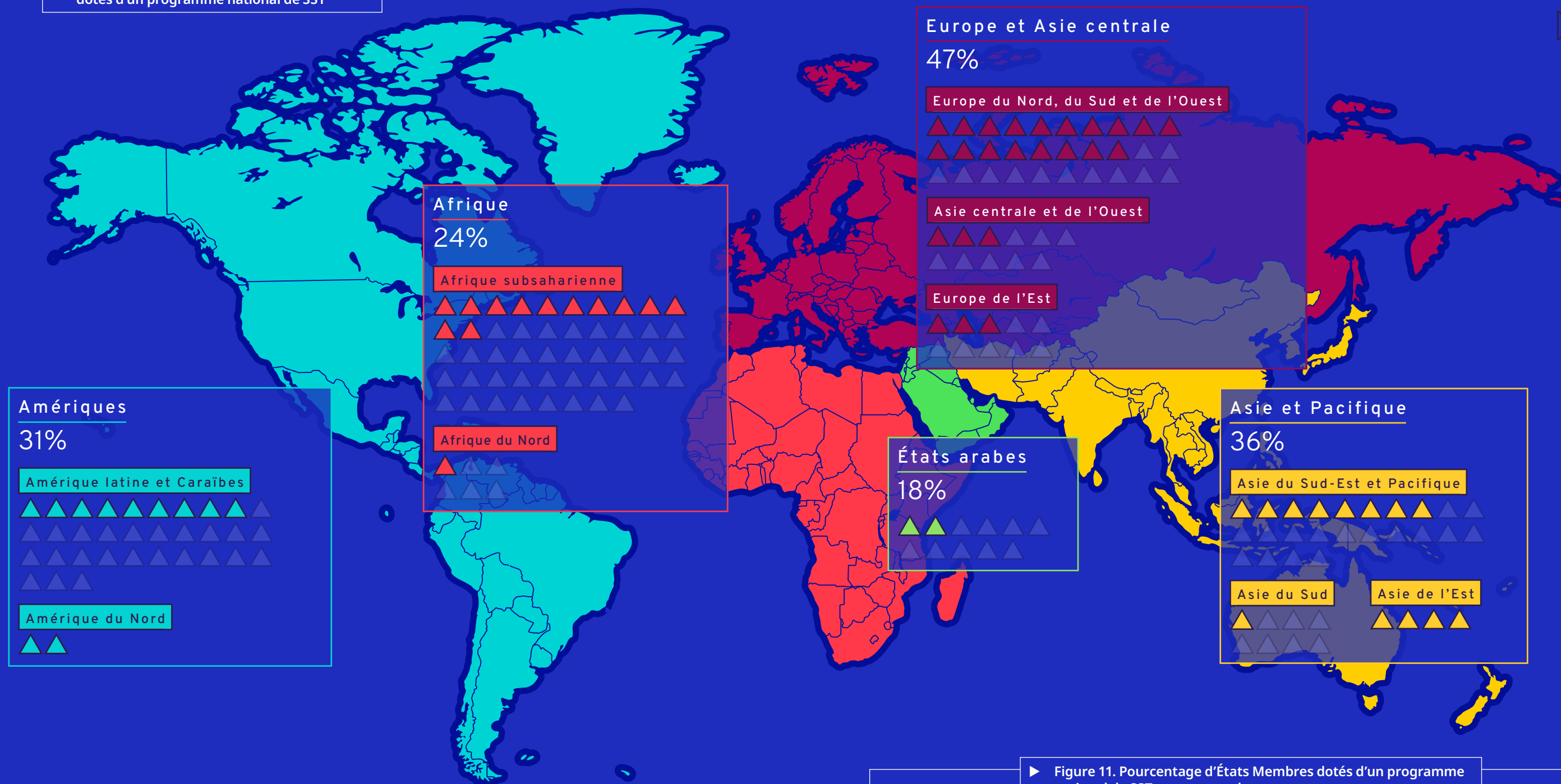
Près de la moitié des pays à revenu élevé ont un programme national de SST à jour (figure 11). Vingt-cinq pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et 21 pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure disposent d'un tel programme, contre seulement 8 pour cent des pays à faible revenu.

31 Comprend les États-Unis. La loi relative à la sécurité et à la santé au travail autorise chaque État à mettre en œuvre son propre programme s'il est approuvé par l'Administration fédérale de la sécurité et de la santé au travail (OSHA).

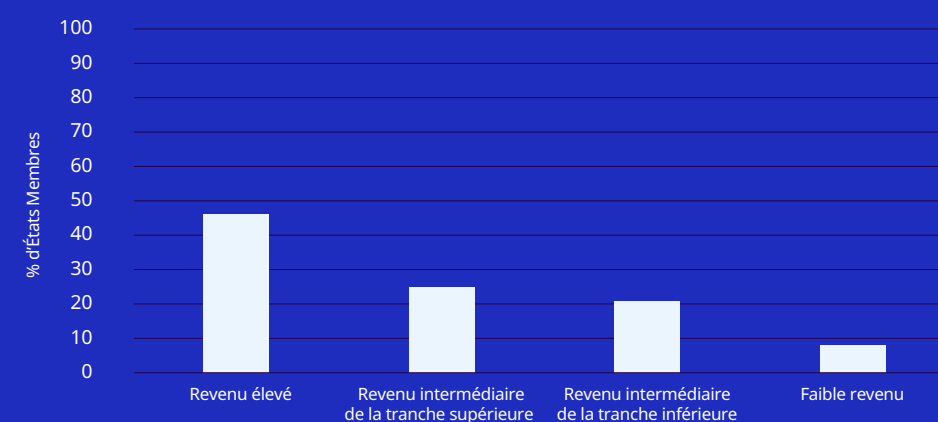
32 Il faut noter que la CEARC formule des observations récurrentes concernant l'application de l'article 5 de la convention n° 187, qui porte sur le programme national de SST.



► Figure 10. Vue d'ensemble des États Membres dotés d'un programme national de SST



► Figure 11. Pourcentage d'États Membres dotés d'un programme national de SST, par groupe de revenu



Australie

La stratégie de l'Australie en matière de santé et de sécurité au travail (WHS) pour la période 2023-2033 établit une plateforme visant à mettre en œuvre des améliorations essentielles en matière de SST. Elle énonce un objectif principal soutenu par des cibles nationales, et présente les catalyseurs, actions et évolutions systémiques nécessaires pour atteindre cet objectif dans les dix ans à venir. Cette stratégie oriente les travaux de l'organisme tripartite officiel Safe Work Australia et de ses membres. De surcroît, elle contribue aux travaux de toutes les parties concernées par le système de SST, notamment les chercheurs, experts et praticiens, et enrichit leur connaissance du système. La vision nationale de l'Australie, «un travail sûr et salubre pour tous», fixe les priorités de la réponse du pays aux défis majeurs en matière de SST, en vue d'atteindre son objectif de réduction des décès, lésions et maladies touchant les travailleurs.

La stratégie définit trois catalyseurs³³:

- incorporer de bonnes pratiques de SST à tous les emplois, pour l'ensemble des secteurs d'activité, cohortes et dangers,
- innover et approfondir les connaissances en matière de SST,
- collaborer de manière collective et coopérative pour relever les défis de la SST.

La stratégie s'applique à tous les secteurs et met l'accent sur six d'entre eux, les plus dangereux pour les travailleurs, à savoir l'agriculture, la construction, le transport routier, l'industrie manufacturière, la santé et l'assistance sociale, l'administration publique et la sécurité.

En plus de difficultés persistantes comme les risques psychosociaux et la nécessité d'un soutien supplémentaire aux petites entreprises, les défis émergents suivants sont abordés spécifiquement³⁴:

- essor de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et des technologies associées,
- nouvelles modalités de travail,
- évolution démographique de la main-d'œuvre,
- travail hybride,
- risques liés au changement climatique,
- chaînes d'approvisionnement plus complexes.

Bangladesh

Au Bangladesh, le plan d'action national sur la sécurité et la santé au travail (2021-2030) est le premier programme de SST mis en place à l'échelle nationale. Élaboré par le ministère du Travail et de l'Emploi (MoLE) et par le Département de l'inspection des usines et des établissements (DIFE), il contient des mesures concrètes visant à garantir de meilleures conditions de travail à des millions de travailleurs. Un comité technique composé de représentants de divers organismes gouvernementaux, organisations d'employeurs et groupes de travailleurs a été créé pour formuler le programme. Sur la base de l'analyse situationnelle et des consultations avec les parties prenantes, les dix objectifs stratégiques et les activités clés associées ont été identifiés³⁵:

Objectif 1: Améliorer le cadre juridique et réglementaire pour la SST (2021-2022)

- Examiner et mettre à jour les lois, règlements et orientations pertinents relatifs à la SST
- Préparer une nouvelle loi sur la SST

Objectif 2: Renforcer les capacités institutionnelles pour la SST (2021-2023)

- Créer une autorité nationale en charge de la SST
- Renforcer les capacités du Département d'inspection pour les usines et les établissements
- Renforcer les capacités de l'Institut national de sécurité et de santé au travail



33 Australie. 2023. Australian Work Health and Safety (WHS) Strategy 2023-2033. <https://www.safework.sa.gov.au/news-and-alerts/news/documents/Australian-Work-Health-and-Safety-Strategy-2023-2033.pdf>

34 Ibid.

35 Bangladesh: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_835885.pdf

Objectif 3: Améliorer la sécurité et la santé sur le lieu de travail (2021-2030)

- Établir des comités de sécurité et de santé sur tous les lieux de travail
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de sécurité et de santé par secteur d'activité
- Promouvoir la sensibilisation et la formation à la sécurité et à la santé

Objectif 4: Améliorer la gestion des produits chimiques et autres substances dangereuses (2021-2030)

- Dresser un inventaire national des produits chimiques et autres substances dangereuses
- Promouvoir la manipulation, le stockage et l'élimination en toute sécurité des produits chimiques et autres substances dangereuses
- Élaborer et mettre en œuvre un programme de gestion des déchets dangereux

Objectif 5: Prévenir et contrôler les maladies professionnelles (2021-2030)

- Élaborer et mettre en œuvre un programme national de prévention et de contrôle des maladies professionnelles
- Créer un registre national des maladies professionnelles
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de prévention des maladies par secteur d'activité

Objectif 6: Promouvoir la participation et l'autonomisation des travailleurs (2021-2030)

- Promouvoir la participation des travailleurs aux comités de sécurité et de santé et aux programmes de formation
- Constituer des organisations de travailleurs ou les consolider et renforcer leur engagement en matière de SST
- Élaborer et mettre en œuvre des mesures pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement

Objectif 7: Promouvoir la SST dans les petites et moyennes entreprises (2021-2030)

- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de SST spécifiquement pour les petites et moyennes entreprises
- Promouvoir l'utilisation de systèmes de gestion de la SST
- Assurer la formation et la sensibilisation des PME à la SST

Objectif 8: Élaborer et mettre en œuvre un système national de surveillance pour la SST (2021-2023)

- Élaborer et mettre en œuvre un système national de surveillance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Élaborer et mettre en œuvre un système de déclaration et d'enquête pour les accidents du travail et les maladies professionnelles

Objectif 9: Promouvoir la coopération internationale en matière de SST (2021-2030)

- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de coopération internationale en matière de SST
- Établir des partenariats avec des organisations internationales et des partenaires de développement
- Promouvoir les normes et les meilleures pratiques internationales relatives à la SST

Objectif 10: Mobiliser des ressources pour la SST (2021-2030)

- Augmenter les investissements publics et privés en faveur de la SST
- Mobiliser les ressources de partenaires de développement internationaux
- Créer un fonds national pour la SST

Équateur

L'Équateur a élaboré sa stratégie en matière de SST dans le cadre de sa politique nationale de santé au travail 2019-2025, afin de promouvoir la santé au travail et de prévenir les maladies sur le lieu de travail. Cette stratégie adopte une approche tripartite associant le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Elle contient des éléments pour renforcer les soins de santé primaires sur le lieu de travail, et pour soutenir et étayer le passage d'un modèle curatif à un modèle de prévention au sein du système de santé national.

Cette stratégie poursuit les objectifs suivants³⁶:

- renforcer la responsabilité de l'État, des employeurs et des travailleurs concernant la création d'outils de santé au travail qui favorisent l'emploi et la productivité;
- promouvoir des milieux de travail salubres par la promotion de la santé et la prévention des maladies et des accidents liés au travail;
- développer des solutions pratiques, des connaissances et des éléments probants dans le domaine de la santé au travail;
- promouvoir le dialogue et la participation des acteurs sociaux à la formulation de politiques publiques sur des thèmes liés à la santé au travail;
- promouvoir des actions pour la santé au travail à destination du secteur informel, qui prennent en considération les déterminants de la santé au moyen d'interventions intersectorielles.

Malte

À Malte, l'Autorité chargée de la sécurité et de la santé au travail (OHSA) ambitionne d'instaurer une culture qui dépasse le cadre du lieu de travail, privilégie une approche holistique de la santé et donne toute son importance à la prévention des risques. Les lieux de travail maltais constitueront un milieu où la santé et la sécurité seront intégrées à l'ensemble des systèmes et procédés de travail en vue d'atteindre l'objectif global de zéro incident évitable au travail. Le Plan stratégique pour la sécurité et la santé au travail (2022-2027) a été élaboré à cet effet, en vue de collaborer avec toutes les parties prenantes de la SST, notamment les travailleurs, les employeurs, les corps constitués et d'autres pays, pour garantir des lieux de travail plus salubres et plus sûrs à Malte³⁷.

Le plan stratégique de Malte est conforme au Socle européen des droits sociaux de 2017, qui fixe un cap pour une Europe sociale forte, à la fois juste, inclusive et riche de possibilités. Il renvoie à l'un des principes fondamentaux du socle, à savoir le droit des travailleurs à un haut niveau de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.

La stratégie définit les cinq domaines d'activité suivants³⁸. Les résultats escomptés, des objectifs concrets et les principales réalisations attendues sont décrits pour chacun d'entre eux:

- Législation, conformité et mise en application
- Renforcement des capacités de l'OHSA
- Information sur les avantages de la SST
- Adoption de mesures adaptées contre les risques existants et émergents
- Évaluation de l'efficacité des mesures adoptées

36 Équateur. 2019. Política Nacional de Salud en el Trabajo. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/MANUAL-DE-POLITICAS-final.pdf>

37 Malte: Strategic Plan for Occupational Safety and Health 2022-2027, https://www.ohsa.mt/sites/default/files/2022-06/Strategic-Plan-2022-2027_0.pdf

38 Ibid.

6. Un mécanisme national d'enregistrement et de déclaration des accidents et des maladies

La collecte et l'analyse de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont essentielles pour identifier les causes de ces atteintes à la santé, détecter les nouveaux dangers et les risques émergents, et mettre au point des mesures préventives. Il est primordial de disposer de données précises et fiables dans ce domaine pour définir les priorités et concevoir des stratégies de prévention efficaces en matière de SST. Toutefois, la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles reste un défi global, d'autant plus que les mécanismes d'enregistrement et de déclaration, lorsqu'ils existent, sont souvent incomplets.

Les dispositions régissant les mécanismes d'enregistrement et de déclaration sont décrites dans la convention n° 155 et dans le protocole de 2002 qui l'accompagne, ainsi que dans la convention n° 187. Parmi les fonctions incombant à l'autorité compétente en matière de SST, la convention n° 155 cite «...l'établissement et l'application de procédures visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles» (art. 11 c)). Le protocole n° 155 de 2002 a été adopté précisément pour promouvoir l'harmonisation des mécanismes d'enregistrement et de déclaration. Il contient des dispositions supplémentaires sur l'établissement et le réexamen périodique des prescriptions et procédures aux fins de l'enregistrement et de la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, et de la publication des statistiques annuelles associées.

En outre, le recueil de directives pratiques du BIT Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (1996) contient des recommandations concrètes à l'intention des personnes pouvant être appelées à formuler des dispositions et à mettre en place des systèmes, procédures et mécanismes pour l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, des accidents de trajet, des événements dangereux et des incidents, ainsi que pour leur étude et leur prévention.

En mettant en place un mécanisme national d'enregistrement et de déclaration des atteintes à la santé liées au travail, les États Membres peuvent identifier les dangers sur le lieu de travail et prendre des mesures appropriées pour prévenir de futurs incidents, protégeant au final la santé et la sécurité de leurs travailleurs.

► État de mise en œuvre

Les données recueillies ont révélé que plus de 90 pour cent des 187 États Membres de l'OIT avaient mis en place un mécanisme pour l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La moitié des 16 États Membres non pourvus d'un tel mécanisme se trouvent dans la région Asie et Pacifique, 25 pour cent en Afrique, 13 pour cent dans les États arabes et 6 pour cent dans les régions Amériques et Europe et Asie centrale.

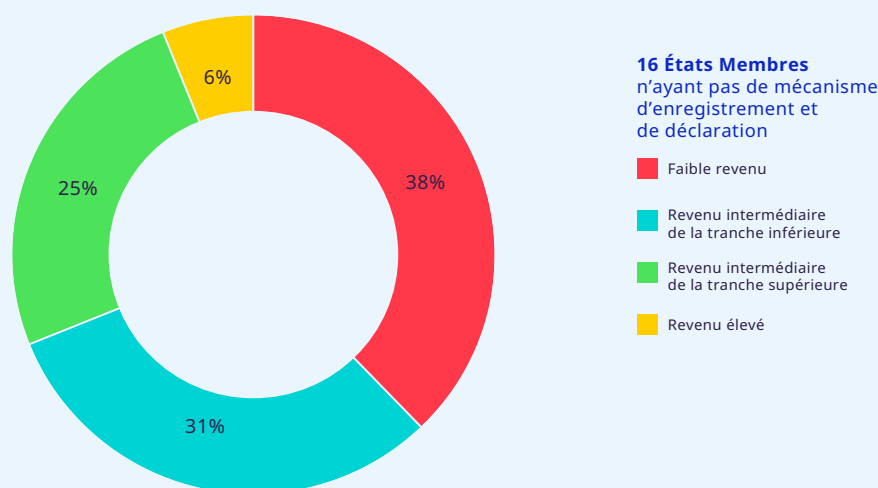
Faits saillants

- 171 des 187 États Membres ont mis au point des mécanismes pour l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Seulement 41 pour cent des États Membres utilisant un mécanisme d'enregistrement et de déclaration avaient communiqué des données à l'OIT ces cinq dernières années.

La répartition par groupe de revenu (figure 12) montre que ce sont les pays à faible revenu qui n'ont pas de mécanisme d'enregistrement et de déclaration (38 pour cent), suivis par les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (31 pour cent), les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (25 pour cent) et les pays à revenu élevé (6 pour cent seulement).

Bien que le pourcentage élevé d'États Membres disposant de tels mécanismes témoigne globalement d'une tendance positive dans ce domaine, il est important de noter que la présente analyse a pris en compte l'existence d'un mécanisme d'enregistrement mais pas sa qualité. Si certains mécanismes peuvent être considérés comme avancés et conformes aux normes internationales du travail, d'autres peuvent être plus sommaires en raison d'un manque de ressources et de capacités. En outre, il arrive que ces mécanismes ne couvrent que certains groupes de travailleurs, ce qui entraîne de graves lacunes en matière de données.

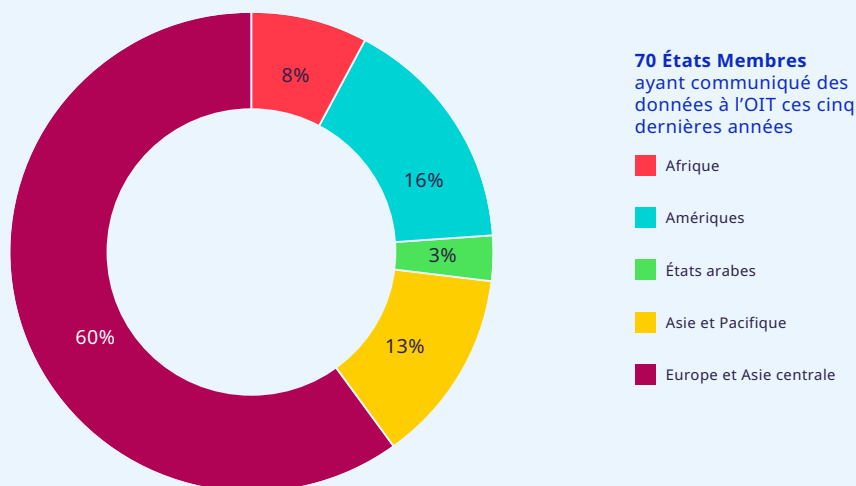
► **Figure 12: Répartition des pays n'ayant pas de mécanisme d'enregistrement et de déclaration, par groupe de revenu**



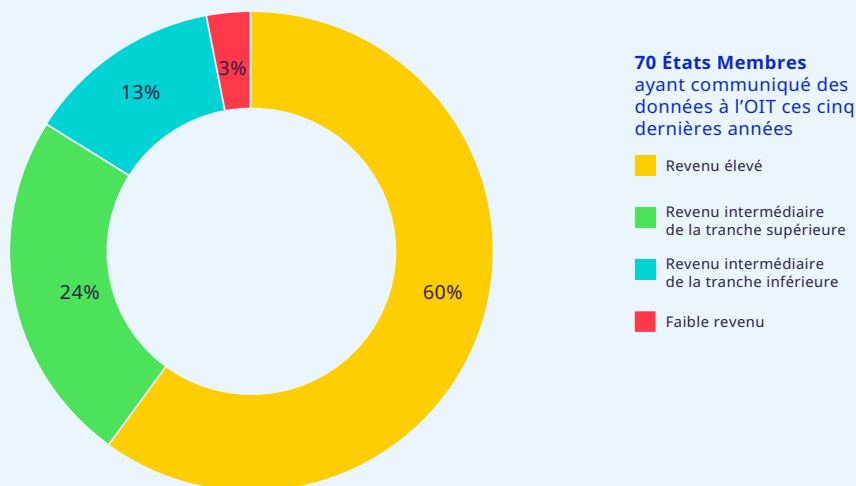
Les États Membres sont invités à fournir à l'OIT des statistiques du travail, qui sont ensuite compilées et publiées dans la base de données ILOSTAT. Celle-ci inclut un catalogue de données sur la SST, notamment des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il est important de noter que la communication de données à l'OIT n'étant pas une obligation formelle, ces statistiques mondiales présentent des lacunes importantes. La base de données ILOSTAT est gérée par le Département des statistiques du BIT, qui est la principale source de statistiques du travail de l'ONU et l'institution dépositaire de 14 indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) liés au marché du travail, notamment l'indicateur 8.8.1 (Accidents du travail mortels et non mortels pour 100 000 travailleurs, par sexe et statut de migrant). Les données sont collectées à l'aide du questionnaire annuel d'ILOSTAT sur la SST, une enquête basée sur Excel envoyée aux bureaux nationaux de statistiques et aux ministères du travail des États Membres³⁹. Le questionnaire permet de recueillir des données sur les accidents du travail mortels et non mortels, ainsi que le nombre de journées de travail perdues en cas d'incapacité temporaire résultant d'accidents du travail. Néanmoins, seulement 70 États Membres dotés d'un mécanisme d'enregistrement et de déclaration ont communiqué à l'OIT des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ces cinq dernières années. Comme l'illustre la figure 13, les pays les plus nombreux en pourcentage se trouvent dans la région Europe et Asie centrale (60 pour cent environ), suivie par les régions Amériques (16 pour cent), Asie et Pacifique (13 pour cent), Afrique (8 pour cent) et États arabes (3 pour cent). L'analyse par niveau de revenu (figure 14) montre que 60 pour cent sont des pays à revenu élevé, 24 pour cent environ des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, 13 pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et 3 pour cent seulement des pays à faible revenu.

39 https://www.ilo.org/ilostat-files/xQ/YI/docs/ILOxQguide_EN.pdf

► Figure 13. Répartition des États Membres ayant communiqué des données à l'OIT ces cinq dernières années, par région de l'OIT



► Figure 14: Répartition des États Membres ayant communiqué des données à l'OIT ces cinq dernières années, par niveau de revenu



Il convient de noter que 47 pour cent des États Membres de l'OIT ayant mis en place un mécanisme d'enregistrement et de déclaration n'ont jamais communiqué de données (n=40) à l'OIT ou n'en ont pas communiqué ces 15 dernières années. Quarante-huit pour cent de ces pays se trouvent en Afrique, 20 pour cent dans la région Asie et Pacifique, 16 pour cent dans la région Amériques, 9 pour cent dans les États arabes et 7 pour cent en Europe et Asie centrale.

► Conclusion

Chaque année, de très nombreux travailleurs du monde entier continuent de perdre la vie en raison d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Des millions d'autres souffrent de blessures invalidantes ou de problèmes de santé chroniques aux effets dévastateurs qui dégradent leur qualité de vie et leur sécurité financière. Ces situations causent d'immenses souffrances aux travailleurs et à leurs familles, mais engendrent aussi des coûts économiques colossaux pour les entreprises, les pays et le monde entier. Des politiques et des programmes de SST complets et efficaces peuvent protéger les travailleurs dans toutes les régions et tous les secteurs. Néanmoins, dans la pratique, ces éléments pourtant au cœur des conventions fondamentales nos 155 et 187 relatives à la SST ne sont pas pleinement mis en œuvre.

Cette étude a été réalisée pour fournir des informations sur l'état de mise en œuvre global des éléments clés contenus dans les deux conventions fondamentales relatives à la SST. Les résultats montrent que si les progrès sont très nets pour certains aspects de la SST, la santé et la sécurité de nombreux travailleurs du monde entier restent menacées du fait de l'insuffisance de mesures de SST appropriées dans plusieurs domaines cruciaux.

Principales constatations

Les constatations varient considérablement avec le type de prescription, mais des tendances se dessinent par région géographique et groupe de revenu.

Près de la moitié des États Membres de l'OIT ont adopté une politique nationale de SST, mais un tiers seulement sont dotés d'un programme national de SST à jour. Plus de 100 États Membres de l'OIT n'avaient jamais mis en place un tel programme.

Presque tous les États Membres ont établi une autorité ou un organisme en charge de la SST, qui le plus souvent relève du ministère du travail.

Le dialogue social est capital, qu'il se déroule dans le cadre d'organes tripartites nationaux ou de comités bipartites sur le lieu de travail. Des résultats positifs ont été observés dans ces deux domaines, puisque près de 80 pour cent des États Membres sont dotés d'un organe tripartite national et que dans plus de 70 pour cent des États, la législation nationale prévoit des dispositions pour l'établissement de comités de SST sur le lieu de travail. Tous les pays d'Asie de l'Est, d'Asie de l'Ouest, d'Europe de l'Est, du Nord et de l'Ouest sont dotés d'un organe tripartite national.

Presque tous les États Membres ont mis en place un mécanisme d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles; toutefois, il n'a pas été possible d'en évaluer la qualité dans le cadre de la présente étude⁴⁰.

Dans presque 70 pour cent des États Membres, les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse en étant protégés contre des conséquences négatives.

Les États Membres ayant ratifié les conventions nos 155 et 187 sont plus susceptibles d'avoir adopté une politique ou un programme de SST que les autres. Cependant, un nombre considérable d'États Membres qui avaient ratifié l'une de ces conventions fondamentales en matière de SST n'avaient pas de politique ni de programme. Dans les États Membres qui avaient ratifié la convention n° 155, et par rapport aux États non signataires, les travailleurs étaient plus susceptibles de reconnaître le droit de se retirer de situations dangereuses imminentes sans que cela entraîne des conséquences injustifiées, et de pouvoir créer des comités de SST sur le lieu de travail.

40 Toutefois, moins de la moitié des États Membres dotés d'un mécanisme d'enregistrement et de déclaration avaient communiqué des données à l'OIT ces cinq dernières années.

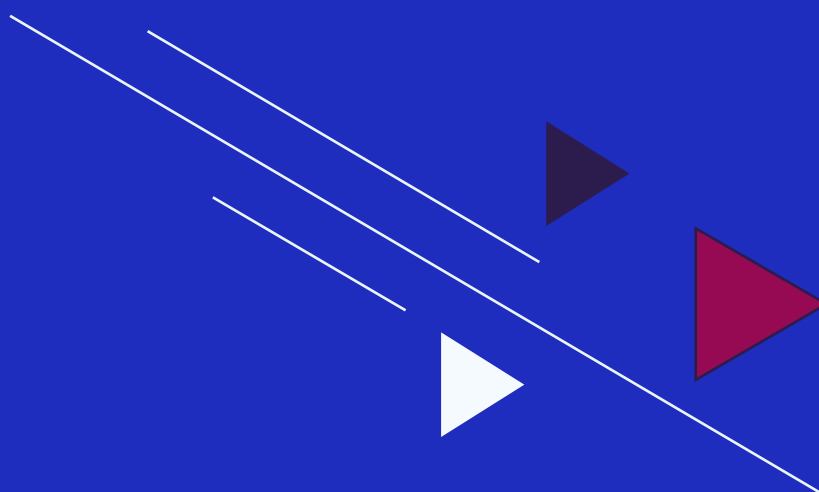
Les résultats montrent que la mise en œuvre est plus fréquente dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Par exemple, les pays à revenu élevé étaient plus susceptibles d'avoir mis en place des politiques de SST, des programmes de SST, des organes tripartites nationaux et un mécanisme d'enregistrement et de déclaration. Inversement, les pays à faible revenu affichaient le plus faible pourcentage de politiques et de programmes de SST et étaient moins susceptibles d'avoir mis en place un mécanisme d'enregistrement et de déclaration ou de communiquer des données à l'OIT. Dans 85 pour cent des pays à revenu élevé, des dispositions législatives protègent les travailleurs contre des conséquences injustifiées s'ils se retirent de situations dangereuses, au lieu de 44 pour cent dans les pays à faible revenu.

La région Europe et Asie centrale affiche le pourcentage le plus élevé d'États Membres dotés de politiques nationales de SST et de programmes de SST à jour, et étaient les plus susceptibles de communiquer des données à l'OIT sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les États Membres d'Afrique étaient moins susceptibles d'avoir une politique nationale de SST, tandis que les États arabes étaient moins susceptibles d'avoir un programme national de SST ou d'autoriser la création de comités de SST sur le lieu de travail.

Cette étude a mis en évidence des résultats positifs mais de nombreux domaines clés de la SST continuent d'appeler une attention urgente. Créer des conditions de travail plus sûres pour les travailleurs du monde entier doit être une priorité pour les gouvernements et les partenaires sociaux, afin de protéger les travailleurs aujourd'hui et demain. La SST est aussi un aspect important de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment des objectifs 3, 8 et 16.

Les normes de l'OIT relatives à la SST fournissent des outils indispensables aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs pour mettre en place des pratiques essentielles et assurer une sécurité au travail maximale. En outre, l'OIT propose plusieurs publications importantes en matière de SST, comme des recueils de directives pratiques et des principes directeurs, qui peuvent donner des orientations supplémentaires sur des thèmes précis. La ratification des conventions fondamentales relatives à la SST (conventions nos 155 et 187) marque une première étape importante mais seule une mise en œuvre efficace permettra aux États Membres de concrétiser le principe et le droit fondamental à un milieu de travail sûr et salubre.

La décision d'ajouter un «milieu de travail sûr et salubre» aux principes et droits fondamentaux au travail met en évidence l'engagement des partenaires tripartites à protéger les travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail. C'est un point de départ important et une base solide pour d'autres actions dans le domaine de la SST. En participant et en coopérant efficacement au processus de prise de décision et de mise en œuvre en matière de SST à tous les niveaux pertinents, les mandants de l'OIT ont la possibilité d'améliorer la vie de millions de travailleurs dans le monde entier.



► Annexe: Sous-régions de l'OIT (de portée générale et détaillées)

Régions de l'OIT	Sous-régions de l'OIT – De portée générale	Sous-régions de l'OIT – Détaillées	
Afrique	Afrique du Nord	Afrique du Nord	Algérie Egypte Libye Maroc Soudan Tunisie
	Afrique subsaharienne	Afrique australe	Botswana Eswatini Lesotho Namibie Afrique du Sud
		Afrique centrale	Angola Cameroun République centrafricaine Tchad Congo République Démocratique du Congo Guinée Équatoriale Gabon Sao Tomé et Principe
		Afrique de l'Est	Burundi Comores Djibouti Érythrée Ethiopie Kenya Madagascar Malawi Maurice Mozambique Rwanda les Seychelles Somalie Soudan du sud Ouganda Tanzanie, République-Unie de Zambie Zimbabwe
		Afrique de l'Ouest	Bénin Burkina Faso Cap-Vert Côte d'Ivoire Gambie Ghana Guinée Guinée-Bissau Libéria Mali Mauritanie Niger Nigeria Sénégal Sierra Leone Togo

États arabess	États arabess	CCG	Bahreïn Koweït Oman Qatar Arabie Saoudite Emirats Arabes Unis
		Hors CCG	Irak Jordan Liban République arabe syrienne Yémen
Asie et Pacifique	Asie de l'Est	Asie de l'Est	Chine Japon Mongolie Corée, République de
	Asie du Sud	Asie du Sud	Afghanistan Bangladesh Inde Iran (République islamique d ') Maldives Népal Pakistan Sri Lanka
	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie du Sud-Est	Brunei Darussalam Cambodge Indonésie République démocratique populaire lao Malaisie Birmanie Philippines Singapour Thaïlande Timor oriental Vietnam
		Îles du Pacifique	Australie Cook Islands Fiji Kiribati Marshall Islands New Zealand Palau Papua New Guinea Samoa Solomon Islands Tonga Tuvalu Vanuatu

Europe et Asie centrale	Asie centrale et de l'Ouest	Asie centrale	Kazakhstan Kirghizistan Tadjikistan Turkménistan Ouzbékistan
		Asie de l'Ouest	Arménie Azerbaïdjan Chypre Géorgie Israël Turquie
	Europe orientale	Europe orientale	Biélorussie Bulgarie République tchèque Hongrie Pologne Moldavie, République de Roumanie Fédération Russe Slovaquie Ukraine
	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Ouest	Autriche Belgique France Allemagne Luxembourg Pays-Bas Suisse
		Europe du Nord	Danemark Estonie Finlande Islande Irlande Lettonie Lituanie Norvège Suède Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord
		Europe du Sud	Albanie Bosnie Herzégovine Croatie Grèce Italie Malte Monténégro Macédoine du Nord le Portugal Saint Marin Serbie Slovénie Espagne

Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Sud	Argentine Bolivie (État plurinational de) Brésil Chili Colombie Equateur Guyane Paraguay Pérou Suriname Uruguay Venezuela (République bolivarienne du)
		Amérique centrale	Belize Costa Rica Le Salvador Guatemala Honduras Mexique Nicaragua Panama
		Caraïbes	Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Cuba Dominique République dominicaine Grenade Haïti Jamaïque Saint-Christophe-et-Niévès Sainte-Lucie Saint-Vincent-et-les-Grenadines Trinité-et-Tobago
	Amérique du Nord	Amérique du Nord	Canada États-Unis d'Amérique



UN MILIEU DE TRAVAIL

SÛR ET SALUBRE

**UN DROIT
FONDAMENTAL**



ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse