

ABVV

WWW.SAMENKANHETANDERS.BE

SYNDICALE GIDS ISO 45001



**SAMEN
KAN HET
ANDERS**

**DE NIEUWE GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDS-
NORM GEBRUIKEN OP DE WERKVLOER**

L’auteur de cette brochure dans sa version anglaise est Hugh Robertson, responsable des politiques en matière de santé et de sécurité au travail de la Confédération syndicale britannique TUC et ancien porte-parole du Groupe Travailleurs au sein du Comité Consultatif de la Commission européenne dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail (CCSS).

Ce guide a été examiné par les Comités permanents « Sécurité et santé au travail » et « Normalisation » de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui en ont confirmé la publication.

Cette traduction en français a été réalisée en Belgique et relue et adaptée à la situation belge par le Service Entreprises de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB).

Elle ne correspond de ce fait pas entièrement à la version originale en anglais.

Editeur

Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)

42, rue Haute

B-1000 Bruxelles

Belgique

Téléphone : 00 32 2 506 82 11

E-Mail : info@fgtb.be

www.fgtb.be

Ce guide est destiné à l’usage des responsables syndicaux et des représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail où l’employeur envisage d’introduire la norme ISO 45001. Les informations qui suivent ont été rassemblées le plus minutieusement possible afin de vous tenir au fait des évolutions les plus récentes. Il se peut toutefois que des erreurs s’y soient glissées, essentiellement en raison des différences qui peuvent exister dans les mises en œuvre d’ISO 45001 dans chaque pays. L’éditeur ne peut être tenu responsable des fautes typographiques, des erreurs ou des omissions qui pourraient figurer dans le texte. Tous les droits, en ce compris les droits de réimpression ou de reproduction photomécanique, sont réservés. Si vous faites référence à cette publication, veuillez citer les informations précises concernant l’éditeur, le titre ainsi que la version utilisée et veuillez également envoyer une copie de votre texte à l’éditeur.



Sommaire

| | |
|--|-----------|
| PARTIE I | 5 |
| Introduction | 5 |
| Que sont les normes ?..... | 5 |
| En quoi consistent les normes d'ISO 45001 ? | 6 |
| Pour quelles raisons obtenir la certification ? | 9 |
| Le processus | 12 |
| | |
| PARTIE II | 16 |
| ISO 45001 – Les exigences | 16 |
| Introduction à la norme..... | 16 |
| Article 1 Domaine d'application | 17 |
| Article 2 Références normatives | 17 |
| Article 3 Termes et définitions | 17 |
| Article 4 Contexte de l'organisme | 18 |
| Article 5 Leadership et participation des travailleurs | 19 |
| Article 6 Planification | 20 |
| Article 7 Support | 21 |
| Article 8 Réalisation des activités opérationnelles..... | 22 |
| Article 9 Évaluation des performances | 23 |
| Article 10 Amélioration | 24 |
| | |
| Annexe A – Lignes directrices | 25 |

ISO 45001 – Utilisation de la nouvelle norme en matière de santé et de sécurité au travail

PARTIE I

Introduction

Depuis le mois de mars 2018, les employeurs peuvent adopter un nouveau système de management de la santé et de la sécurité au travail, système appelé ISO 45001. Ce guide s'adresse aux responsables syndicaux en charge de la sécurité ou aux représentants syndicaux responsables de la santé et de la sécurité des CPPT (Comités pour la prévention et la protection au travail) où l'employeur envisage d'introduire l'ISO 45001. Ce manuel comporte deux parties. La première décrit la norme et les principes qui la sous-tendent. La seconde partie dresse un résumé de toutes les exigences ainsi que quelques suggestions quant aux points auxquels les syndicats doivent accorder une attention particulière.

Que sont les normes ?

Il existe plus de 20.000 normes internationales qui couvrent tout et tous les domaines, depuis les produits manufacturés et la technologie jusqu'à la sécurité alimentaire, l'agriculture et les soins de santé. Ces normes constituent des exigences, des prescriptions ou des directives utilisables en permanence afin de veiller à ce que les matériaux, les produits, les processus et les services soient adaptés à l'usage que l'on veut en faire. En général, celles-ci ne sont pas légalement contraignantes même si certaines possèdent une base semi-légale et sont parfois évoquées dans une législation nationale ou invoquées dans des contentieux juridiques. Elles se distinguent des normes de travail internationales qui font l'objet d'un accord entre les employeurs, les syndicats et les gouvernements au niveau de l'Organisation internationale du travail et qui présentent un caractère juridiquement contraignant pour les pays qui les ont ratifiées.

C'est l'Organisation internationale de normalisation (International Standardisation Organisation – ISO) qui procède principalement à l'élaboration des normes internationales, une tâche dans laquelle s'impliquent également des organismes nationaux de normalisation les plus importants ([national standards bodies](#)) tels que le DIN en Allemagne, l'AFNOR en France ou le BSI en Angleterre.

En Belgique le NBN (Bureau de Normalisation) est de par sa petite taille très peu actif en matière de production de normes proprement dites, mais offre un panel d'activités pour augmenter la visibilité de la normalisation dans de nombreuses matières.

Il y a aussi un **Comité** distinct de **Normalisation Européen (CEN)** pour les normes européennes.

Les comités de normalisation qui interviennent dans les normes européennes ou internationales sont composés « d'experts techniques » désignés par leurs organismes de normalisation nationaux respectifs. Il s'agit habituellement de fabricants (en ce qui concerne les normes relatives aux produits), ou de représentants des instances nationales de normalisation qui sont, pour beaucoup d'entre eux, des consultants. Dans leur grande majorité, les personnes impliquées ont un intérêt commercial de quelque nature que ce soit par rapport au résultat atteint.

Alors que toutes les réglementations et lois sont généralement disponibles gratuitement sur l'internet, ce n'est pas le cas des normes que l'on doit acheter.

Certaines des normes relatives à des produits établissent des exigences pour que les fabricants veillent à atteindre un certain niveau de conformité et le fait de s'aligner sur cette norme équivaut souvent à respecter la loi. Aussi ces normes donnent-elles au consommateur un certain degré de confiance.

En revanche, les normes de management sont différentes !

Elles recommandent une manière de gérer certains aspects d'une organisation. Leur objectif ne consiste pas à attester de la conformité par rapport à des exigences légales, même si elles obligent les organisations à se conformer à la loi et à mettre en place des processus qui permettent de l'évaluer. Dans le cas de normes certifiables, si l'organisation peut prouver qu'elle répond à toutes les exigences établies par la norme, elle pourra obtenir la certification. L'obtention d'une certification démontre qu'elle possède un système de management approprié et constitue souvent un atout publicitaire ainsi qu'un avantage lorsque qu'elle soumissionne pour des contrats ou marchés. Cependant, les normes de management nécessitent des améliorations continues et dès lors, les organisations doivent savoir que la certification marque le début d'un cheminement vers l'amélioration de la qualité.

En quoi consistent les normes d'ISO 45001 ?

ISO 45001 est un ensemble de normes internationales relatives aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Elle est établie de manière à épouser la structure des normes ISO existantes, telles que le management de la qualité (ISO 9001) et le management environnemental (ISO 14001).

La nouvelle norme est le fruit du travail d'un groupe de 85 organismes de normalisation internationaux qui l'ont élaborée durant plusieurs années. Dans un premier temps, elle s'est inspirée de la norme BS OHSAS 18001 du British Standards Institute (BSI), que respectent déjà de nombreux employeurs en

Europe, mais la nouvelle norme a considérablement changé au fur et à mesure de son élaboration et en particulier, sur les questions de leadership et de participation des travailleurs. Elle a finalement été approuvée au mois de janvier 2018 et publiée en mars 2018.

ISO 45001 est une norme et non un système de management que l'on se bornerait à adopter et à appliquer directement sur le lieu de travail. Elle est basée sur ce que l'on appelle le cycle « Plan-Do-Check-Act » (la roue de Deming : Planifier-Réaliser-Évaluer-Améliorer), commun à bon nombre de systèmes de gestion, et envisage la gestion de la santé et de la sécurité en tant que partie intégrante d'une bonne gestion de manière globale plutôt que comme un système distinct.

Étant donné qu'ISO 45001 a été conçue pour fonctionner de la même manière que d'autres normes de management ISO, sa structure n'a pas été envisagée au départ dans le contexte du management de la santé et de la sécurité. Elle comporte 10 articles ou clauses que toutes les Normes de management doivent absolument respecter ainsi que certaines formulations fondamentales que l'on ne peut modifier, mais auxquelles on peut uniquement ajouter des éléments.

La norme peut être considérée comme une série d'exigences minimales que doit respecter le système de management d'un employeur pour obtenir une certification. Les normes de management ISO sont conçues de manière à être générales, applicables à des organismes quels que soient leur taille et leurs secteurs industriels. Si les normes fournissent effectivement un cadre pour une bonne pratique de gestion en précisant les choses à y inclure, elles ne décrivent pas la manière dont il convient de les réaliser. Cela laisse donc une énorme liberté quant à la manière dont on remplira les exigences imposées par la norme.

S'il souhaite obtenir la certification ISO 45001, un organisme¹ doit s'assurer que les processus qu'il a mis en place pour gérer les risques liés à la santé et à la sécurité répondent aux exigences incluses dans la norme.

ISO 45001 stipule que non seulement l'organisme (c'est par ce terme que la norme fait référence à l'employeur) doit disposer d'un système de management conforme aux exigences de la norme, mais qu'il faut également qu'il respecte un ordre strict dans l'approche des risques en commençant par les éliminer si possible avant d'envisager une solution de substitution ou la mise en place de contrôles techniques ou, en dernier recours, de considérer des équipements de protection. Cette 'hiérarchie dans les mesures de contrôle' s'apparente aux exigences inscrites dans la législation européenne à l'Article 6 (2) de la Directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail 89/391/CEE.

¹ Selon la définition ISO 45001, un organisme = personne ou groupe de personnes ayant un rôle avec les responsabilités, l'autorité et les relations lui permettant d'atteindre ses *objectifs* (3.16)

Note 1 à l'article: Le concept d'organisme englobe sans s'y limiter, les travailleurs indépendants, les compagnies, les sociétés, les firmes, les entreprises, les administrations, les partenariats, les organisations caritatives ou les institutions, ou bien une partie ou une combinaison des entités précédentes, à responsabilité limitée ou ayant un autre statut, de droit public ou privé.

La norme prescrit également que les organismes doivent posséder un système d'amélioration continue plutôt que se borner à obéir à la loi.

Analyse critique

La norme aborde abondamment le sujet de la consultation et de la participation des travailleurs. Dans une large mesure, tout cela est positif et pourrait se révéler important pour garantir l'implication du travailleur dans des pays où cette pratique n'existe pas, mais il n'est fait aucune mention des syndicats. Elle ne comporte pas non plus d'exigence quant à l'existence de CPPT alors que les organismes de plus de 50 travailleurs doivent contribuer à en établir un.

Une des préoccupations réside dans le fait que la norme n'exige pas des employeurs qu'ils mettent gratuitement à disposition des travailleurs des équipements de protection individuelle (EPI), ni qu'ils veillent à leur faire bénéficier d'une formation gratuite. Il s'agit là d'omissions importantes mais ce sont déjà des exigences légales au sein de l'UE et la norme rappelle effectivement que tout organisme se doit de respecter toutes les lois nationales.

Vous trouverez de plus amples détails sur ce que comporte la norme dans la Partie II de ce guide.

Que ce soit au niveau européen ou international, les syndicats ainsi que les employeurs se sont opposés à l'élaboration de la norme. Parmi les opposants figurent de nombreuses organisations syndicales nationales ainsi que la Confédération Européenne des syndicats (CES) et la Confédération Syndicale internationale (CSI) mais aussi l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Un document informatif ([briefing](#)) sur l'avant-projet de norme a été publié par l'Institut de recherche syndical européen (European Trade Union Institute - ETUI) et expose un grand nombre des objections invoquées, mais la conviction principale qui se dégageait était qu'il valait mieux que les normes relatives au lieu de travail soient élaborées par les gouvernements, les employeurs et les syndicats par le biais de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'OIT dispose en effet déjà de directives sur des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail même si celles-ci sont parfois un peu anciennes.

La différence essentielle entre les normes de l'ISO 45001 et celles de l'OIT réside dans le fait que les employeurs ne peuvent obtenir une certification de l'OIT attestant qu'ils se conforment à ses normes. En Europe, il existe aussi plusieurs normes nationales comme par exemple le référentiel [MASE](#) (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises) en France, et certaines industries possèdent aussi leurs propres cadres comme le "High-level Framework for process safety management" (Cadre de haut niveau pour la gestion de la sécurité opérationnelle) de l'Energy Institute de Londres.

Bien que certaines normes, plus particulièrement celles ayant trait aux machines, possèdent un statut semi-juridique en Europe, l'ISO 45001 n'en détient absolument aucun.

Les normes ne garantissent pas non plus qu'un employeur respecte les réglementations en matière de santé et de sécurité, ni d'autres exigences légales et un employeur ne peut se prévaloir de son obtention de la certification ISO 45001 pour apporter la preuve automatique qu'il respecte bien toutes ses obligations légales. Les employeurs sont tenus de veiller à se conformer aux exigences inhérentes à toutes les lois nationales et aux conventions collectives en même temps qu'à celles de la Directive cadre et de toutes les réglementations qui en découlent. ISO 45001 constitue un « supplément » auquel un employeur peut avoir recours dans un désir d'améliorer les normes.

De même, les autorités chargées de faire respecter les réglementations ne devraient pas considérer que la certification ISO 45001 obtenue par un organisme garantit que ledit organisme se conforme à la législation nationale. Tout ce que cette certification signifie, c'est que cet organisme a réalisé tout ce qui était nécessaire pour mettre en œuvre le système de management tel qu'il est décrit dans la norme.

De fait, la gestion de la santé et de la sécurité ne se résume pas au simple fait d'avoir un système de management. Le succès de tout système en place, quel qu'il soit, dépend de ce que fait l'employeur dans la pratique, à savoir mettre en place le processus d'évaluation des risques, de leur réduction et leur élimination, ainsi que prôner une culture positive en matière de sécurité qui implique la participation des travailleurs.

Ainsi que le déclare le responsable du régulateur indépendant britannique HSE (Health and Safety Executive) : *« Si vous portez trop d'attention aux documents officiels relatifs à un système de management de la santé et de la sécurité, vous risquez de ne pas appréhender les éléments humains de sa mise en œuvre – la priorité devient le processus du système en lui-même plutôt que le fait de véritablement contrôler les risques. »*

Toutefois, si un employeur décide d'utiliser la norme, les syndicats devraient chercher à s'impliquer pleinement dans le processus afin de veiller à ce que tout se déroule d'une manière qui place la priorité sur la protection des travailleurs – et non sur l'obtention d'une certification.

Pour quelles raisons obtenir la certification ?

La première démarche pour un employeur consiste à se demander s'il a besoin de la mise en œuvre de la norme. L'employeur devrait avoir une idée claire de ses objectifs ainsi que des avantages qu'il pourrait retirer en obtenant la Certification ISO 45001.

Au sein de l'UE, tout employeur est tenu de se conformer à toutes les réglementations nationales en matière de santé et de sécurité, réglementations qui sont au minimum les exigences contenues dans la Directive cadre de 1989 sur laquelle est basée en Belgique la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Les obligations de l'employeur y sont clairement définies et l'Article 6 (loi belge art 5) précise les mesures qu'il doit prendre. Cela signifie que tout employeur doit prévoir un système de management de la santé et de la sécurité, même si ce n'est que

de manière informelle. Certains pays se montrent plus spécifiques. En Belgique la réglementation est basée sur le principe de la gestion dynamique des risques qui implique que les analyses de risques évoluent de manière permanente. La législation suédoise exige une gestion systématique de l'environnement au travail (systematic work environment management) alors que la Norvège oblige les organismes à établir des systèmes de contrôle internes de manière à s'assurer que toutes leurs activités en matière de santé et de sécurité sont conformes à la loi. Le Royaume-Uni exige une « gestion visible de la santé et de la sécurité au travail » (demonstrable management of occupational health and safety).

Ceci dit, les syndicats chercheront toujours à ce que les employeurs visent à obtenir les meilleurs résultats possibles et l'objectif ne devrait jamais se borner à simplement se conformer à la législation. Une des critiques que de nombreuses normes et directives nationales ont soulevée est que celles-ci n'encouragent pas suffisamment les employeurs à adopter de système d'amélioration continue parce qu'elles accordent une trop grande importance au fait que les employeurs respectent leurs obligations légales, et rien de plus.

ISO 45001 insiste bien davantage sur la nécessité d'une amélioration continue.

Il est probable que la certification ISO 45001 devienne à l'avenir une condition pour l'obtention de contrats dans certains secteurs, dans celui des infrastructures et d'autres travaux de construction, en particulier. Elle pourrait également constituer une exigence imposée par des sociétés multinationales qui exercent des activités dans des pays de l'UE et qui souhaitent standardiser leurs systèmes de management de la santé et de la sécurité.

Dans le cas d'un grand organisme qui partirait de zéro, obtenir la certification ISO 45001 pourrait s'accompagner de coûts considérables alors que des organisations déjà titulaires d'autres certifications ISO pourraient trouver plus aisé le processus menant à l'obtention de la certification étant donné qu'elles maîtrisent déjà les structures de haut niveau. C'est tout spécialement le cas en ce qui concerne les normes de management de la qualité (ISO 9001) et de management environnemental (ISO 14001), ou bien également si ces organisations avaient déjà adopté auparavant la norme existante BS OHSAS 18001 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Même si ISO insiste sur le fait que la norme peut être utilisée par tous les types et toutes les tailles d'organismes, les petits employeurs auraient intérêt à examiner avec soin si l'obtention de la certification ISO 45001 leur serait utile, ce qui dépendra dans une large mesure de la nature de leurs activités. La mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité n'est pas un processus simple, sans parler de l'obligation d'apporter la preuve que le système répond aux exigences d'ISO 45001, et il est probable que, dans leur grande majorité, les petits employeurs auront à cœur de vérifier s'il s'agit de la manière la plus rentable d'améliorer leurs normes en matière de santé et de sécurité. Cependant, la décision de ne pas vouloir décrocher la certification ISO 45001 ne constitue pas une excuse pour ne rien faire du tout et si l'employeur n'utilise pas un système de management officiel,

les syndicats doivent veiller à ce qu'il exerce néanmoins un contrôle approprié sur les risques et qu'il remplisse toutes ses obligations légales².

De nombreux organismes qui prennent la décision de viser l'obtention de la certification auront recours à un consultant. S'ils en ont effectivement l'intention, ils doivent tout d'abord consulter les représentants des travailleurs en matière de santé et de sécurité afin de s'assurer que le consultant en question est compétent et qu'il entend impliquer le personnel à chaque étape du processus.

Il n'existe aucune obligation dans le chef de l'organisme de s'adresser à un consultant qui aurait des connaissances spécifiques en matière de santé et de sécurité mais les syndicats auront probablement à cœur de veiller à ce que la personne que l'organisme choisit possède une certaine expérience dans le domaine de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. D'autre part, le recours à un consultant n'exonère pas la direction de sa responsabilité de mettre en place et en œuvre son système de management de la santé et de la sécurité.

Il conviendrait également que l'on consulte les syndicats quant à l'organisme de certification que la direction entend utiliser. ISO ne procède pas à la certification des normes, elle se borne à établir celles-ci. La certification est un processus distinct. Elle peut parfois s'opérer par le biais d'une agence de normalisation nationale mais l'employeur n'est pas obligé de s'adresser à elle. En général ce sont des organismes de certification ayant pignon sur rue qui assurent ce service (comme par exemple pour la certification des ascenseurs que nous connaissons tous).

Les employeurs doivent considérer d'autres aspects que le seul coût de l'opération, comme par exemple le service qui leur est fourni. Étant donné que la certification ISO 45001 est un processus triennal, certains organismes de certification insistent pour que les employeurs signent avec elles un contrat de 3 ans au moins. Le processus comprendra également des visites annuelles et l'employeur devrait donc s'assurer que celles-ci sont comprises dans l'estimation des coûts. Certaines agences pourraient même réclamer des visites plus fréquentes. Quoi qu'il en soit, les syndicats devraient chercher à s'assurer que l'agence de certification utilisée est accréditée pour la certification ISO 45001 et ce, par un organe d'accréditation membre de l'Organisme d'accréditation européen ([European Accreditation Body EA](#)), en Belgique le BELAC.

Posséder un système de management de la santé et de la sécurité revêt toute son importance mais cela ne doit pas se réduire à des formalités et à de la paperasse inutiles. Ce qui rend un lieu de travail plus sûr, c'est le fait d'en éliminer les dangers, d'en contrôler les facteurs de risques et de veiller à la bonne participation des travailleurs.

² Il est à noter que l'ISO continue à travailler notamment sur un Guide d'implémentation de l'ISO 45001 pour les petites organisations qui devrait être finalisé en 2020.

Le processus

L'élaboration et la mise en œuvre d'un système de management conforme aux normes ISO doivent constituer un objectif que poursuit l'ensemble de l'organisme et une opération dirigée par la haute direction (top management). Le **CPPT** devrait bénéficier d'un certain niveau de contrôle sur le processus. La direction doit veiller à désigner un membre du personnel responsable qui possède les compétences requises et dispose du temps nécessaire. Les organismes plus grands constitueront une équipe qui se consacrera à cette tâche. La responsabilité incombera également à cette personne ou à cette équipe d'élaborer le système de management effectif. Certains membres du personnel devront très tôt suivre une formation à l'utilisation du système. La direction devrait aussi s'assurer que les représentants en matière de santé et de sécurité soient formés à la norme ISO 45001 ainsi qu'à sa mise en œuvre et au processus de certification.

La partie essentielle dans le processus d'obtention de la certification pour l'ISO 45001 consiste à élaborer un Système de management de la santé et de la sécurité au travail qui soit efficace. Le système de management se compose de processus permettant de répondre aux exigences, en ce compris la gestion des risques, la mise à disposition des ressources, la mesure de la performance ainsi que l'évaluation, l'analyse et l'amélioration continue. Tout cela se révèlera bien plus facile si l'employeur dispose déjà d'un Système de management ISO existant (comme par exemple ISO 9001 ou ISO 14001) puisque certains processus communs seront déjà en place.

Une fois que tous les processus sont installés, l'organisme peut demander l'octroi de la certification. La demande débute par ce que l'on appelle « l'Audit de niveau 1 » durant lequel l'auditeur examine tous les systèmes existants et rédige un rapport sur l'analyse des lacunes qui épingle les actions nécessaires à engager pour satisfaire à la norme. À ce stade, on dressera normalement un plan d'action.

Dès que l'organisme estime qu'il a mis en œuvre le plan d'action et qu'il a comblé les lacunes identifiées dans le rapport de l'Audit de niveau 1, un auditeur va procéder à « l'Audit de niveau 2 ». Ce dernier a pour objectif de veiller à l'efficacité du système de management de la santé et de la sécurité et à sa conformité à toutes les exigences contenues dans ISO 45001. Si le système est parfaitement conforme, on recommandera l'octroi de la certification à l'organisme. Le rapport de l'auditeur fera alors l'objet d'une vérification via un processus d'approbation et si l'on n'y relève aucune anomalie, la certification sera accordée officiellement.

L'obtention de la certification ne marque pas la fin du processus puisque le système de management doit être entretenu et amélioré de manière permanente. Cela implique généralement l'organisation d'audits internes réguliers et des contrôles du management dans le but de s'assurer que l'on continue à satisfaire aux exigences inhérentes à la norme et de mettre en place des mesures correctives si nécessaire. Il peut arriver que l'on suspende la certification voire même qu'elle soit retirée « si le système de management du client ne satisfait pas aux exigences de manière permanente ou fondamentale. »

Les organismes qui ont déjà obtenu la certification pour OHSAS 18001 :2007 disposeront d'une durée maximale de trois années à partir de la publication officielle d'ISO 45001 :2018 pour migrer vers cette nouvelle norme. Sur la base du calendrier actuel, cette période de transition se terminera au mois de mars 2021.

Inquiétudes des syndicats

Les syndicats s'inquiètent à l'idée qu'ISO 45001 puisse amener les employeurs à se concentrer sur des systèmes dont l'objectif principal viserait l'obtention de la certification ISO 45001 plutôt que le contrôle des risques. Obtenir la certification ne devrait jamais constituer le but premier d'un système de management de la santé et de la sécurité et le fait de se conformer uniquement aux exigences d'ISO 45001 ne devrait d'aucune manière servir d'indication prouvant à quel point un organisme se montre efficace en matière de réduction et de gestion des risques.

Dans le passé, les syndicats avaient déjà émis des réserves en expliquant que l'approche des normes privées pourrait conduire à déplacer la priorité accordée à la gestion des risques élaborée dans le cadre de la concertation syndicale vers une approche plus bureaucratique, basée sur les processus, visant à obtenir l'accréditation et à la conserver.

Alors même que la concertation avec les travailleurs constitue une exigence juridique dans chacun des états membres de l'UE, les syndicats ont toujours exprimé leur préoccupation de constater que le processus d'audit n'exprime pas d'exigence claire et nette qui oblige l'organisme à mettre en place un comité pour la prévention et la protection au travail qui puisse intervenir directement dans le travail d'élaboration d'un système de management et qu'il n'oblige pas non plus la direction à veiller à ce que les représentants syndicaux en charge de la santé et de la sécurité puissent apporter leur contribution au processus d'audit et examiner/commenter les audits. En outre, la priorité du processus d'audit repose sur le système de management plutôt que sur les niveaux réels de protection sur le lieu du travail et sur la performance de l'organisme en matière de santé et de sécurité même si l'on s'attend à ce qu'un auditeur envisage les résultats dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Les syndicats ne devraient pas uniquement intervenir sur la manière dont la norme est introduite mais ils devraient également être en mesure de surveiller le processus de certification et le commenter. Les consultants et auditeurs devraient les rencontrer afin de leur permettre d'émettre leurs commentaires sur les arguments avancés par la direction et de s'assurer que la théorie correspond à ce qui se passe réellement dans la pratique.

Les représentants des travailleurs disposent du droit légal de demander à voir toute la documentation pertinente en vertu de l'Article 10³ de la Directive-cadre et ISO 45001 exige que l'organisme veille à ce que les résultats utiles de l'audit soient communiqués aux travailleurs ainsi qu'à leurs représentants, lorsqu'il y en a.

Dans le cas contraire la réglementation belge prévoit l'information et la consultation directe de travailleurs.⁴

Il importe également que les représentants syndicaux veillent à ce que l'employeur mette en œuvre la norme d'une manière qui appréhende pleinement les risques pour la santé et pas seulement ceux relatifs à la sécurité. La norme stipule très clairement que les organismes doivent couvrir les deux aspects de manière égale mais de nombreux employeurs accordent la priorité aux processus de travail plutôt qu'à l'organisation du travail, ce qui signifie que les questions relatives au stress, au harcèlement, etc. sont souvent laissées sur le côté. Il se pourrait que ce point ne soit pas complètement abordé au cours du processus d'audit sauf si les représentants syndicaux y sont pleinement impliqués.

Les syndicats s'inquiètent aussi du fait que, bien que l'on exige que tout organisme obtenant la certification ISO 45001 se conforme entièrement à la législation nationale et mette en place des processus qui le garantissent, les auditeurs de certification ne procèdent pas eux-mêmes à des vérifications quant à cette conformité mais ils sont supposés veiller à ce que l'organisme le fasse. Cela signifie qu'il n'existe aucune garantie que le processus d'audit concernant des sociétés multinationales soit suffisamment solide pour s'assurer que ces sociétés respectent toutes les obligations légales dans tous les pays où elles exercent leurs activités. Il arrive souvent que des multinationales établissent leur système de management sur la base de la législation de leur pays d'origine et il est possible dès lors qu'elles ne respectent pas entièrement les exigences de l'UE.

Liste de contrôle à l'intention des représentants syndicaux sur les lieux de travail

Tous les employeurs devraient posséder un système de management de la santé et de la sécurité et le système qu'ils utilisent dépendra de la nature de l'organisme. Ce système peut être relativement simple lorsqu'il s'agit de petits employeurs. Le point important consiste à savoir s'il est efficace. Si vous ignorez quel système votre employeur utilise, posez-lui la question.

Cependant, si votre employeur a effectivement l'intention de demander la certification ISO 45001, la présente liste de contrôle pourrait se révéler utile :

³ En Belgique, le Code du Bien-Être au Travail, Livre Ier, Titre 2, Ch III : Obligations de l'employeur en matière d'accueil, d'accompagnement, d'information et de formation des travailleurs et Livre II, Ch III art II.7-14 sur l'information des CPPT

⁴ Livre II, Ch III art II.8-1 à II.8-3 du Code prescrivent la procédure qui doit être suivie à cet effet.

-
- Rappelez-vous qu'un employeur ne peut obtenir la certification ISO 45001 sans participation de son personnel.
 - Si votre employeur envisage de demander la certification ISO 45001, assurez-vous qu'il en discute le plus tôt possible avec le syndicat, soit directement ou bien par l'intermédiaire du CPPT. Il faut donc mettre ce point à l'ordre du jour du CPPT.
 - Si vous faites partie d'un organisme possédant plusieurs implantations ou qui exerce des activités dans différents pays, veillez à ce que vous disposiez d'un comité de santé et sécurité impliquant l'ensemble de la direction et à ce que les syndicats se réunissent régulièrement – au moins par voie électronique. Si votre employeur est établi à l'étranger, assurez-vous également que les dispositions de concertation répondent aux exigences minimales en vigueur dans votre pays étant donné que certains employeurs pourraient chercher à mettre en place des comités non syndiqués à l'échelle de l'entreprise aux fins de contourner les syndicats. Mettre ce point à l'ordre du jour du Comité d'entreprises européen s'il y en a un.
 - Vérifiez que l'employeur demande la certification ISO pour toutes les parties de son organisation, y compris pour ses filiales.
 - Étant donné que les normes ne sont pas disponibles gratuitement et qu'elles doivent être achetées, amenez la direction à vous remettre une copie d'ISO 45001 ainsi que de tout autre document qu'elle entend utiliser puisque c'est la seule manière pour la direction de pouvoir garantir la participation des syndicats. Il existe des guides d'implémentation utiles à obtenir également, et d'autres sont en préparation notamment pour les petites organisations.
 - Cherchez à obtenir une formation sur ISO 45001 et sur le processus de certification pour les représentants syndicaux de la santé et la sécurité. L'employeur devrait vous fournir gratuitement une formation sur la certification ou bien la payer pour vous.
 - Si l'employeur a recours à un ou plusieurs consultants, demandez à être consulté pour savoir à qui l'employeur a l'intention de recourir, demandez ses références, et contactez votre permanent pour vérifier la qualité du consultant.
 - Pendant le processus de certification, veillez à ce que les représentants syndicaux reçoivent une copie de tous les rapports et rencontre régulièrement l'équipe ou le consultant en charge de la mise en conformité avec la norme.
 - Demandez que l'on mette en place des dispositifs permettant aux représentants syndicaux sur les lieux de travail de donner leur feedback aux auditeurs lors des audits de niveau 1 et de niveau 2.
 - Assurez-vous d'être étroitement impliqué dans le processus d'audit pour la certification de manière à veiller au respect des clauses relatives à la consultation et à la participation des travailleurs et afin de voir si l'auditeur vérifie que l'on a bien envisagé tous les risques pour la santé et non uniquement ceux ayant trait à la sécurité.
 - Une fois la certification obtenue, veillez à ce que le CPPT reçoive des rapports à intervalles réguliers (en général, tous les trois mois) et demandez à voir des copies de tous les rapports de contrôle ou des plans d'action.
 - Rappelez-vous que la certification peut être révoquée et, si, à l'avenir, votre employeur ne parvenait pas à se conformer à quelque point que ce soit de la norme, parlez-en avec lui et s'il n'agit pas en conséquence, contactez l'Organisme de certification. Si ce dernier ne réagit pas, déposez une plainte auprès de l'organisme d'accréditation où il est inscrit (par ex. BELAC).

PARTIE II

ISO 45001 – Les exigences

La norme comporte 10 articles ainsi qu'une annexe de lignes directrices qui est presque aussi longue que le texte de la norme en soi. Le contenu d'ISO 45001 ne peut être reproduit étant donné qu'il est protégé par copyright mais nous vous donnons ici le résumé de chacun des chapitres avec des directives relatives aux points auxquels les syndicats devraient veiller tout particulièrement.

Ce résumé ne prétend d'aucune manière être exhaustif et nous vous recommandons de vérifier la formulation exacte de la norme.

Introduction à la norme

Le texte comprend une introduction détaillée qui précise que la mise en œuvre, l'actualisation et l'efficacité d'un système de management de la Santé et Sécurité au travail (SST) dépendent de plusieurs facteurs parmi lesquels :

- Le leadership et la mobilisation de la direction
- La bonne communication
- La consultation et la participation
- L'allocation adéquate des ressources et la compétence de chacun
- Un processus efficace permettant d'identifier les risques et d'en assurer le contrôle
- Une amélioration continue
- L'intégration du système de management de la SST dans les processus opérationnels de l'organisme
- La conformité par rapport aux exigences légales

Tous ces points font l'objet d'un examen détaillé dans la norme. L'introduction précise également clairement que la formulation exacte utilisée dans le texte de la norme revêt toute son importance et ce n'est que dans la mesure où le texte utilise le terme « doit » que cela signifie que l'organisme devra le faire pour obtenir la certification à la norme.

Il est à noter que la structure de la norme est qualifiée de « structure de haut niveau », ce qui signifie que cette structure est la même pour toutes les normes de gestion ISO. Elle comporte 10 chapitres et sous chapitres.

Article 1 Domaine d'application

Ce point se borne essentiellement à exposer l'utilité de la norme. Il explique clairement qu'elle peut être utilisée par n'importe quel type d'organisme, quelles que soient sa taille et son activité et que l'on peut également s'en servir pour intégrer des programmes de bien-être au sens large.

Le plus intéressant, c'est ce que la norme ne fait pas : ce document n'énonce pas de critères spécifiques de performance en matière de santé et sécurité au travail (SST) et ne donne pas non plus de prescriptions quant à la conception d'un système de management de la SST. Par conséquent, des résultats médiocres en matière de santé et de sécurité ne constituent pas automatiquement un obstacle à l'obtention de la certification pour autant que le système de management soit conforme. Cependant, étant donné qu'un des buts poursuivis par la norme est d'aider les organismes à enregistrer une amélioration continue ainsi qu'à atteindre des objectifs en matière de santé et de sécurité, il faudrait que les auditeurs déterminent pourquoi de graves manquements ont eu lieu. L'article stipule aussi clairement que le document n'aborde pas des sujets tels que la sécurité des produits ou les impacts sur l'environnement.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Il apparaît clairement qu'un des principaux indicateurs relatifs à tout système de santé et de sécurité doit être l'évaluation des résultats qu'il atteint et la réduction ou non des blessures, des maladies et accidents y compris ceux évités de justesse. Quel que soit le système de management utilisé, les syndicats devraient toujours s'assurer que la première manière de déterminer son efficacité reste son impact sur la santé et sur la sécurité. Si le fait d'obtenir la certification ISO 45001 n'améliore pas la santé et la sécurité de vos membres, alors vous ne devriez pas craindre de contester les actions de la direction plutôt que d'accepter purement et simplement ses allégations expliquant qu'elle remplit ses obligations dans le cadre de la norme.

Article 2 Références normatives

Cette clause ne contient aucune information.

Article 3 Termes et définitions

Il s'agit d'une des parties les plus importantes du texte de la norme car elle énonce de nombreuses définitions qui ont trait à l'application de cette norme. On y trouve les définitions suivantes :

- Travailleur – la norme établit qu'il s'agit de toute personne effectuant un travail ou des activités en relation avec le travail sous le contrôle de l'organisme. Ce terme peut donc comprendre les travailleurs intérimaires, des travailleurs indépendants ainsi que des intervenants extérieurs. La définition englobe l'ensemble des travailleurs y compris la direction.

-
- Lieu de travail – ce terme ne désigne pas un bâtiment spécifique mais tout endroit se trouvant sous le contrôle de l’organisme et où un travailleur doit se trouver/se rendre pour son travail.
 - Participation – ce terme est simplement défini comme étant une « implication dans la prise de décision ». Une note précise en outre que la participation inclut l’implication des comités pour la santé et la sécurité et des représentants des travailleurs quand ils existent, alors que cela ne se trouve pas dans le texte principal. Les représentants des travailleurs au CPPT devraient veiller à ce que ce principe se vérifie dans les faits.
 - Consultation – Il s’agit ici de procéder à la « recherche d’avis avant de prendre une décision » mais la définition n’exige pas spécifiquement de prendre ces avis en considération même si, comme pour la définition du terme « participation », une note affirme que la consultation inclut l’implication.
 - Exigences légales et autres exigences – le texte dit que les exigences légales sont celles auxquelles un organisme doit se conformer et que les autres exigences sont celles auxquelles l’organisme doit ou choisit de se conformer. Cela peut paraître évident mais il y a une note qui souligne que les exigences légales et les autres exigences comprennent les dispositions des conventions collectives ». La note ajoute également que ces exigences incluent « celles qui déterminent les personnes qui sont les représentants des travailleurs conformément aux lois, aux réglementations, aux conventions collectives et aux usages ».

Commentaires à l’intention des représentants syndicaux

La clause comprend 37 définitions individuelles et c’est pourquoi il importe d’obtenir une copie du texte complet de la norme auprès de votre employeur afin de pouvoir vérifier que celui-ci se conforme effectivement aux exigences. Les lignes directrices de l’Annexe A de la norme insistent sur le fait que la consultation et la participation constituent un mode de communication dans les deux sens, mais il n’existe pas d’exigence pour les organismes de suivre les directives. Cependant les syndicats peuvent les utiliser pour tenter de veiller à ce que la consultation prenne tout son sens.

Article 4 Contexte de l’organisme

Les quatre paragraphes que comporte cette clause expriment simplement que l’organisme doit déterminer ce que le système de management de la SST va couvrir et quelle en sera la portée. Cette clause demande également à l’organisme de prendre en considération les enjeux internes et externes ainsi que les besoins et attentes pertinents des travailleurs et des autres parties intéressées.

Commentaires à l’intention des représentants syndicaux

Même si la formulation de cet article est assez technique et sa signification, souvent peu claire, il importe que vous sachiez exactement ce que couvre le système de management étant donné que la certification ne couvrira que cet aspect du travail de l’organisme (votre entreprise) et que celui-ci ne

pourra pas prétendre la détenir pour autre chose. Cette clause pourrait être interprétée comme permettant à une société d'exclure les endroits à hauts risques tels que des entrepôts ou des centres de distribution, un point auquel les syndicats devraient farouchement s'opposer. Il y a toutefois une annexe qui explique que le « domaine d'application » ne devrait pas servir à exclure des zones qui peuvent affecter les performances en matière de SST de l'organisme de sorte que les syndicats devraient s'opposer à toute tentative des employeurs de le faire.

Article 5 Leadership et participation des travailleurs

C'est un des articles les plus importants qui porte sur les questions de leadership et de participation des travailleurs. Il explique clairement que la direction se doit d'assumer l'entière responsabilité de tout ce qui relève de la santé et de la sécurité et que c'est elle qui doit rendre des comptes si les choses se passent mal.

Parmi les tâches qui lui incombent, citons l'obligation de protéger les travailleurs de toutes représailles lorsque ceux-ci signalent des incidents ou des situations d'accidents évités de justesse. La direction doit aussi « soutenir la mise en place de comités de santé et de sécurité ainsi que leur fonctionnement ». Elle n'omettra pas non plus de veiller à ce que chacun sache quels sont ses rôles et ses responsabilités.

Cette clause exige également de la direction qu'elle possède une politique de santé et de sécurité et que celle-ci doit inclure son engagement à organiser la consultation et la participation des travailleurs ainsi que des représentants des travailleurs, quand ils existent.

L'article s'étend assez longuement sur la « consultation et la participation des travailleurs » et la norme ISO 45001 insiste bien plus sur ce point que la norme précédente OHSAS 18001 :2007 « Certification du management de la santé et de la sécurité au travail ». La norme précise qu'il doit exister un processus de consultation et de participation des travailleurs ainsi que de leurs représentants le cas échéant, pour l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et les autres aspects du système de management de la SST.

L'organisme doit en outre prévoir le temps, la formation et les ressources nécessaires pour la consultation et la participation et a l'obligation de fournir toutes les informations pertinentes concernant le système de management. Il devra aussi lever tous les obstacles à la participation.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Il s'agit manifestement d'une clause extrêmement importante et elle signifie que l'organisme ne pourra obtenir la certification sans l'implication pleine et entière de son personnel même si, nulle part dans la norme, le mot syndicat n'est utilisé et que la clause n'énonce aucune exigence spécifique pour un organisme d'avoir des représentants des travailleurs d'aucune sorte. Quoi qu'il en soit, les syndicats n'auraient pas voulu que la norme exige l'existence de représentants des travailleurs à moins qu'il

s'agisse de représentants syndicaux, car cela amènerait la direction à désigner ses propres représentants.

Étant donné que la norme porte sur un système de management de la santé et de la sécurité au travail, les obligations de consulter les travailleurs et de prévoir des ressources, une formation et des informations ne concernent que le système de management de la SST – et non toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité. La directive-cadre de 1989 (voir p 9) stipule clairement que les employeurs doivent consulter à propos de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et au bien-être de sorte qu'il faut que les syndicats veillent à ce que l'employeur respecte pleinement ses obligations inhérentes aux réglementations nationales et aux conventions négociées collectivement, et qu'il ne se satisfasse pas uniquement de leur implication dans des questions relatives au système de management.

La norme n'exige pas non plus de l'employeur qu'il fournisse une formation gratuite ou durant les heures de travail. Il s'agit toutefois d'une exigence en vertu de l'Article 11 de la Directive-cadre qui précise que tout employeur dans l'UE doit prévoir une formation gratuite durant le temps de travail, en dépit de ce que dit la norme étant donné que ladite norme précise également que les employeurs doivent respecter la législation nationale. Et même si la législation de l'UE ne l'exigeait pas, les syndicats feraient remarquer que le fait de ne pas prévoir de formation et ce, durant les heures de travail, constituerait un obstacle à la consultation et à la participation, obstacle que la norme oblige l'employeur à supprimer. Ce point fait l'objet d'une mention dans une note ajoutée à l'article.

Article 6 Planification

Dans cet article, la norme exige de l'organisme qu'il détermine les risques et opportunités tant pour la santé et la sécurité au travail que pour le système de management. Elle lui impose aussi de disposer d'un processus proactif (en Belgique le [système de Gestion Dynamique des Risques](#)) lui permettant d'identifier les dangers. La norme stipule clairement que ce processus doit prendre en considération l'organisation du travail y compris la charge de travail, les temps de travail, le harcèlement et l'intimidation. L'organisme doit également s'assurer qu'il existe un système permettant d'identifier les dangers qui pourraient naître de réorganisations ou de modifications apportées à des processus ainsi que de l'évolution des connaissances. L'identification des dangers doit considérer la manière dont le travail est effectivement réalisé et non comment il devrait l'être et les organismes doivent tirer les enseignements d'incidents antérieurs non seulement ceux survenus sur leurs propres lieux de travail mais aussi ceux ayant eu lieu dans des organismes comparables ; ils doivent également se préparer à toute situation d'urgence potentielle.

Le système de management doit en outre couvrir les risques auxquels s'exposent toutes les personnes ayant accès au lieu de travail, y compris les intervenants extérieurs et le public.

En plus de l'identification des risques, la direction doit mettre en place un processus d'évaluation des risques. La norme ne précise pas la manière dont cela doit être fait et il faut que l'organisme définisse ses méthodes et ses critères en fonction des dangers inhérents à ses activités. Le texte donne peu de détails sur ce point alors que **l'annexe fournit davantage d'informations sous forme de lignes directrices.**

Cette clause recommande aux organismes de mettre en place des processus grâce auxquels ils s'assurent d'être toujours à jour quant aux exigences légales quelles qu'elles soient et de disposer de tous les documents, correctement conservés et tenus à jour si la loi l'exige.

L'article comporte également quelques paragraphes concernant la planification d'actions et l'établissement d'objectifs de SST.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Cette clause porte principalement sur la planification, y compris le besoin de déterminer quelles ressources seront nécessaires, qui sera responsable et comment on évaluera les résultats. La formulation du texte de cet article, à l'instar de certaines autres parties de la norme, se révèle parfois complexe parce qu'une grande partie du texte provient d'un modèle ISO que toutes les normes de management doivent utiliser. Par conséquent, le texte renferme de nombreuses références à des « risques et opportunités » mais il s'agit des risques pour l'organisme ou pour le système de management et non pour les travailleurs ou le public même si cette section évoque également les risques et dangers pour les travailleurs. On y trouve aussi un long paragraphe sur l'évaluation des opportunités pour la SST.

Nonobstant cela, l'objectif poursuivi par cette clause consiste à veiller à ce que les organismes disposent d'un système complet d'identification et d'évaluation des risques et les syndicats devraient s'assurer que le système d'évaluation des risques de leur employeur répond à toutes les exigences, non seulement de la norme, mais de toutes les réglementations nationales et de l'UE.

Article 7 Support

Il faut que les organismes prévoient les ressources nécessaires pour le travail qu'ils fournissent en vue d'établir et de tenir à jour un système de management de la SST. Cela implique de veiller à ce que leurs travailleurs possèdent les compétences appropriées et qu'ils soient formés à l'identification des dangers. Il faut en outre que les travailleurs soient « sensibilisés » à la politique de SST et des conséquences au cas où les choses se passent mal ainsi qu'aux risques potentiels et à tout événement indésirable qui surviendrait ailleurs et qui pourrait avoir une incidence pour eux.

L'article comporte un paragraphe important qui précise que les travailleurs doivent être amenés à prendre conscience de leur capacité à s'éloigner de leur lieu de travail s'il existe un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

La norme énonce les exigences en matière de communication au sujet du système de management de la SST aussi bien avec les personnes internes qu'externes. Cela signifie que les organismes doivent déterminer ce qu'ils vont communiquer, quand, à qui et de quelle manière. En matière de communication, l'organisme devrait aussi tenir compte des « aspects relatifs à la diversité », notamment les personnes porteuses d'un handicap, le niveau d'alphabétisation ou les problèmes liés à la langue.

Une grande partie de cet article porte sur la nécessité de posséder des informations documentées adéquates, ainsi que des systèmes permettant de les stocker. La clause comporte une note très utile qui précise que « l'accès aux informations documentées inclut l'accès pour les travailleurs et, quand ils existent, pour les représentants des travailleurs ».

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Cet article sera utile aux syndicats puisque les organismes devront conserver des dossiers détaillés que les représentants des travailleurs seront en droit de leur demander. Les syndicats peuvent également avoir pour objectif de veiller à bénéficier d'une formation adéquate et ce, pas uniquement au moment de l'entrée en service mais de manière régulière.

Les syndicats devraient insister auprès de l'employeur pour que celui-ci, ainsi que l'exige la norme, informe les travailleurs de leur droit à quitter le lieu de travail s'il existe un danger grave et imminent pour leur santé ou leur vie. Ce droit de quitter le lieu de travail existe déjà dans la législation de l'UE mais tous les pays n'exigent pas que les travailleurs en soient informés, d'où l'utilité de ce point.

Article 8 Réalisation des activités opérationnelles

L'organisme est tenu de mettre en œuvre tout ce qui aura découlé de l'identification des risques et de leur évaluation dont il est question dans l'Article 6. Parmi les tâches à accomplir obligatoirement, l'organisme doit « adapter le travail aux travailleurs ».

Cette clause exige des organismes exerçant leurs activités sur des lieux de travail où se trouvent plusieurs employeurs qu'ils coordonnent leur système de management de la SST avec les autres organismes en présence.

Il faut également qu'ils disposent d'un système visant à éliminer tous les dangers et à réduire les risques par le biais d'une hiérarchie de mesures de contrôle, à savoir : éliminer les dangers ; procéder à des substitutions ; recourir à des mesures d'ingénierie et à la réorganisation du travail ; exercer des contrôles d'ordre administratif (y compris des formations) ; et enfin disposer d'équipements de protection individuelle adéquats. Cette clause s'apparente aux exigences prévues dans la législation de l'UE.

Toutefois, la norme n'exige pas que l'organisme fournisse gratuitement des équipements de protection individuelle et en assure l'entretien, contrairement à ce que prévoit la législation de l'UE.

La norme précise clairement que les organismes doivent assurer la gestion des risques occasionnés par des changements comme par exemple de nouvelles conditions de travail, des réorganisations, du nouveau matériel et de nouveaux effectifs en comprenant ces risques et en les atténuant.

Cet article couvre également les intervenants extérieurs. En plus de l'obligation pour l'organisme de coordonner son (ses) processus d'acquisition avec les intervenants extérieurs, la clause stipule que l'organisme devra s'assurer que tous les intervenants extérieurs et leurs travailleurs respectent les exigences du système de management de la SST.

Les organismes doivent également conserver un niveau de contrôle sur tous les services externalisés et s'assurer qu'ils sont en conformité avec les exigences légales et autres exigences ainsi qu'avec les résultats attendus en matière de santé et de sécurité au travail. Ceci est plus restreint que pour les intervenants extérieurs mais reste néanmoins très important.

La clause évoque de manière assez détaillée la préparation aux situations d'urgence, ce qui signifie que l'organisme doit disposer d'un processus qui lui est propre pour répondre aux situations d'urgence et ce processus inclut la formation, la réalisation d'essais et la communication d'informations. On évoque aussi une exigence en matière d'administration des premiers secours.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Il s'agit d'un des articles qui présentera le plus d'intérêt pour les syndicats puisqu'il stipule ce qu'un organisme doit faire pour réellement protéger les travailleurs. Les exigences relatives à l'acquisition de biens et services ainsi qu'aux intervenants extérieurs présentent une importance toute particulière.

L'exigence qui impose à l'organisme d'adapter le travail au travailleur peut être utilisée par les syndicats pour dénoncer certaines mesures de sécurité axées sur le comportement et qui cherchent à porter l'attention sur le travailleur plutôt que d'exercer un contrôle sur le risque lui-même.

Article 9 Évaluation des performances

Il s'agit là d'une des clauses les plus détaillées et elle décrit pourquoi et comment un organisme doit posséder un système qui lui permette de surveiller, de mesurer, d'analyser et d'évaluer les performances ainsi que la conformité aux exigences légales. Elle renferme une exigence concernant la réalisation d'audits internes et de révision régulière du système de management. Ces mesures doivent inclure des informations quant à la consultation et à la participation des travailleurs.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Dans une très large mesure, l'évaluation porte sur le système de santé et de sécurité au travail plutôt que sur les résultats effectifs sur la santé et la sécurité. Pour cette raison, il faut que les syndicats soient impliqués dans le processus d'évaluation afin de veiller à ce que ce processus ne soit pas uniquement un exercice purement formel. Bien que rien dans cet article ne parle de l'implication des représentants des travailleurs dans le processus de surveillance et d'évaluation, la clause précédente portant sur le « Leadership et la participation des travailleurs » précise effectivement qu'il faut que l'organisme consulte les travailleurs sur ce qu'il contrôle et sur la manière dont il le fait. En outre, les organismes doivent veiller à ce que les résultats « pertinents » des audits et des revues de direction soient communiqués aux travailleurs et aux représentants des travailleurs s'ils existent. Les syndicats devraient chercher à ce que les représentants syndicaux pour la santé et la sécurité participent à toutes les étapes du processus de contrôle et d'évaluation.

Article 10 Amélioration

La norme exige que les organismes tirent les enseignements de tout incident qui survient et cela implique qu'ils en réalisent une évaluation complète décrivant la manière dont l'incident s'est produit et les raisons qui l'ont provoqué. Ils doivent également revoir leurs évaluations des risques après un incident et fournir au personnel ainsi qu'aux représentants des travailleurs des informations sur l'enquête, le résultat de l'enquête et les actions correctives mises en œuvre.

La norme impose que l'organisme cherche toujours à améliorer ses performances et qu'il conserve des informations documentées qui prouvent qu'il le fait. Il doit aussi promouvoir la participation des travailleurs sur ce point et communiquer les résultats de l'amélioration continue aux travailleurs et à leurs représentants.

Commentaires à l'intention des représentants syndicaux

Il s'agit là d'un article significatif, tout particulièrement en raison de l'importance que beaucoup d'instances nationales d'application des lois accordent au simple fait de se conformer à la législation. Pour obtenir la certification, un organisme doit faire bien plus que juste se conformer aux lois, il doit prouver qu'il améliore en permanence son système de management de la santé et de la sécurité au travail ainsi que ses performances. Cependant, les détails relatifs à la manière dont cela doit être accompli restent assez vagues. Ce qui se révélera essentiel, c'est la manière dont cela est mesuré dans les audits mais il est important que les syndicats insistent auprès de la direction sur la nécessité d'une amélioration continue et qu'ils veillent à ce que les organismes respectent pleinement les exigences.

Annexe A – Lignes directrices

En plus de la norme en elle-même, le document comporte des lignes directrices détaillées sur la manière dont celle-ci devrait être utilisée. Elles contiennent de nombreuses informations très utiles mais les syndicats ne sont pas en mesure d'obliger les employeurs à les mettre en œuvre aux fins d'obtenir la certification. Les différents articles de la norme constituent des exigences alors que les annexes sont des recommandations et conseils destinés à mieux comprendre les exigences que la norme impose.

Les syndicats peuvent utiliser les lignes directrices dans les négociations et voici une liste de certains des points qui méritent d'être relevés :

- La référence à la consultation et à la participation des travailleurs (A.5.4.). Ce point comprend pas mal de texte très utile mais il y a un paragraphe qui présente un intérêt tout particulier, c'est celui qui insiste sur le fait que la consultation est une communication dans les deux sens (ascendante et descendante) qui implique que l'on communique les **informations en temps utile et que l'on veille à tenir compte du retour avant de prendre des décisions**.
- Les lignes directrices portant sur l'identification des dangers (A.6.1.2.1) décrivent ce que les organismes devraient prendre en considération. Il peut s'agir d'**une liste de contrôle** utile.
- Dans le point relatif au support (A.7.2), l'annexe mentionne effectivement à la fin que les travailleurs devraient bénéficier de la **formation** requise pour leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions de représentation dans le domaine de la santé et de la sécurité. Même si ce point est déjà abordé de manière bien plus spécifique dans la législation de l'UE, il est fort utile de le trouver ici.
- Le point A.8.1.2. expose de manière bien plus détaillée **la hiérarchie des mesures de contrôle**.
- La section portant sur les **intervenants extérieurs** (A.8.1.4.2.) dresse une liste de **quelques outils pratiques**, parmi lesquels des **mécanismes d'attribution de contrat** et des **critères de préqualification** qui tiennent compte des performances antérieures. Ce point présente certainement une grande utilité.
- Même si les exemples d'événements indésirables donnés au point A.10.2 n'apportent pas un grand plus, ce point comporte une section sur **l'analyse des causes fondamentales** que les syndicats peuvent utiliser dans le cadre d'une enquête menée à propos d'un incident. Il peut s'agir d'une manière plus efficace de considérer toutes les causes d'un incident.

Met de financiële steun van de Europese Commissie en de EFTA/EVA



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
info@abvv.be | www.abvv.be

  vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenueil © oktober 2018

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2018/1262/8