

Une première information de Trades Union Congress sur la ISO 45001.

Ceci est une traduction rapide avec quelques parties résumées (l'original peut être téléchargé à partir de <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/ISO45001layout.pdf>)

ISO 45001 est une norme internationale pour les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail et est structurée pour être conforme aux normes ISO existantes, telles que la gestion de la qualité (ISO 9001) et la gestion environnementale (ISO 14001).

Étant donné que la norme ISO 45001 est conçue pour fonctionner de la même manière que les autres normes de gestion ISO, la structure n'a pas été conçue à l'origine pour la gestion de la santé et de la sécurité. Il est composé de 10 clauses que toutes les normes de gestion doivent suivre et d'une formulation de base qui ne peut pas être modifiée.

La norme peut être considérée comme une série d'exigences minimales auxquelles le système de gestion d'un employeur doit se conformer pour obtenir la certification. Les normes de gestion ISO sont conçues pour être génériques, applicables aux organisations de toutes tailles et de tous les secteurs industriels. Alors que les normes fournissent un cadre pour de bonnes pratiques de gestion, spécifiant les choses qui doivent être incluses, elles ne disent pas comment elles doivent être faites. Cela signifie qu'il y a beaucoup de liberté pour répondre aux exigences de la norme.

La norme a beaucoup sur la consultation et la participation des travailleurs. Cela est en grande partie positif et pourrait être un moyen important d'assurer la participation des travailleurs dans les pays où cela ne se produit pas, mais il n'y a aucune mention des syndicats. Il n'y a pas non plus d'exigence de comités mixtes de santé et de sécurité, bien que les employeurs doivent soutenir l'établissement d'un comité, ce qui est différent. Une préoccupation est que la norme n'oblige pas les employeurs à délivrer des EPI gratuitement, ni à s'assurer que la formation est gratuite.

L'ISO 45001 n'a aucun statut légal. Les normes ne garantissent pas non plus que l'employeur se conforme aux réglementations en matière de santé et de sécurité ou à toute autre exigence légale et qu'un employeur ne peut pas se fier à la certification ISO 45001 pour remplir automatiquement ses obligations légales. Les employeurs doivent s'assurer qu'ils respectent les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et de tous les règlements pris en vertu de cette loi. La norme ISO 45001 est un «complément» qu'un employeur peut utiliser pour essayer d'améliorer les normes.

Gérer efficacement la santé et la sécurité ne consiste pas seulement à avoir un système de gestion de la sécurité. Le succès de tout système en place dépend de ce que fait l'employeur dans la pratique et, bien sûr, du processus d'évaluation des risques et d'élimination et de réduction des risques, ainsi que de la promotion d'une culture de sécurité positive. Comme le dit le HSE **«Se concentrer trop sur la documentation officielle d'un système de gestion de la santé et de la sécurité vous empêchera d'aborder les éléments humains de sa mise en œuvre - l'objectif devient le processus du système plutôt que de contrôler les risques.**

Cependant, si un employeur décide d'utiliser la norme, les syndicats devraient chercher à s'impliquer pleinement pour s'assurer que cela est fait de manière à garantir que la priorité absolue est de protéger les travailleurs - et non pas d'obtenir un certificat.

De nombreux employeurs qui décident de demander la certification décideront d'utiliser un consultant. S'ils ont l'intention de le faire, ils doivent d'abord consulter les représentants de la santé et de la sécurité pour s'assurer que le consultant est compétent et a l'intention d'impliquer le personnel à chaque étape.

L'utilisation d'un consultant ne supprime pas la responsabilité de la direction pour l'établissement et la mise en œuvre de votre système de gestion de la santé et de la sécurité.

Les syndicats devraient également être consultés sur la gestion de l'organisme de certification qui va utiliser. **L'ISO ne certifie pas les normes, elles les définissent seulement. La certification est un processus distinct.**

Il y aura d'autres organismes de certification offrant le service. Les employeurs doivent regarder plus que juste le prix, mais le service qu'ils obtiennent. Comme la certification ISO 45001 est un processus de trois ans, certains organismes de certification insistent pour que l'employeur signe un contrat d'au moins trois ans. Il y aura aussi des visites annuelles, de sorte que l'employeur devrait vérifier qu'elles sont incluses dans le budget des dépenses. Certains organismes de certification peuvent même demander des visites plus fréquentes.

Le processus

Le développement et la mise en œuvre d'un système de gestion conforme à la norme ISO doivent être une cible à l'échelle de l'organisation menée par la direction. Le comité mixte de santé et de sécurité devrait avoir un niveau de surveillance du processus. La direction doit veiller à avoir un membre du personnel responsable, compétent et disposant du temps nécessaire. Les grandes organisations auront besoin d'une équipe dédiée. Cette personne ou cette équipe devrait également être responsable du développement du système de gestion actuel. Certains membres du personnel devront être formés dans le système à un stade précoce. La direction devrait également s'assurer que les représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité sont formés à la norme ISO 45001 et au processus de mise en œuvre et de certification.

La partie fondamentale de la certification ISO 45001 consiste à développer un système efficace de gestion de la santé et de la sécurité au travail qui comprend des processus de gestion des risques, de fourniture de ressources, de mesure du rendement, de mesure, d'analyse et d'amélioration continue. Ceci est beaucoup plus facile si l'employeur dispose d'un système de gestion ISO (par exemple ISO 9001 ou ISO 14001), car certains processus communs seront en place.

Une fois tous les processus en place, l'employeur peut demander une certification. Cela commence par ce que l'on appelle un «audit de niveau 1» lorsqu'un auditeur passe en revue tous les systèmes existants et produit un rapport d'analyse d'écart qui identifiera les actions nécessaires pour satisfaire à la norme. Normalement, il y aura un plan d'action produit. Une fois que l'employeur estime avoir mis en œuvre le plan d'action et comblé toutes les lacunes mises en évidence dans le rapport d'étape 1, un auditeur procède à un «audit de niveau 2». Ceci est destiné à s'assurer que le système de gestion de la santé et de la sécurité est efficace et répond à toutes les exigences de la norme ISO 45001. Si le système est entièrement conforme, l'employeur sera recommandé pour la certification. Le rapport de l'auditeur sera ensuite vérifié via un processus d'approbation et si aucune anomalie n'est identifiée, la certification est officiellement accordée.

Gagner la certification n'est pas la fin du processus, car le système de gestion doit être maintenu et continuellement amélioré. Habituellement, cela implique des vérifications internes régulières et des examens de la direction pour s'assurer que les exigences de la norme sont continuellement respectées et en établissant des mesures correctives au besoin. La certification peut être suspendue et même retirée "si le système de gestion du client ne répond pas toujours ou essentiellement aux exigences".

Préoccupations des Syndicats

Les syndicats sont préoccupés par le fait qu'ISO 45001 pourrait amener les employeurs à se concentrer sur les systèmes dont l'objectif principal est la certification ISO 45001, plutôt que de contrôler les risques. Obtenir la certification ne devrait jamais être l'objectif d'un système de gestion de la santé et de la sécurité et le simple respect des exigences de la norme ISO 45001 ne devrait jamais être utilisé comme une indication de l'efficacité d'une organisation pour réduire et gérer les risques.

Les syndicats ont déjà prévenu que l'approche des normes privées pourrait conduire à une approche plus bureaucratique, axée sur les processus, visant à atteindre et à maintenir l'accréditation.

En outre, l'audit porte sur le système de gestion plutôt que sur les niveaux réels de protection sur le lieu de travail et sur la santé et la sécurité de l'organisation, même si l'auditeur devra prendre en compte les résultats en matière de santé et de sécurité.

Les représentants reconnus de la santé et de la sécurité ont le droit de demander tous les documents pertinents conformément aux règlements du Comité des représentants de sécurité et de la sécurité et selon ISO 45001, l'employeur doit s'assurer que les résultats de l'audit sont communiqués aux travailleurs et, le cas échéant, à leurs représentants.

Il est également important que les représentants syndicaux veillent à ce que l'employeur mette en œuvre la norme de manière à faire face aux risques pour la santé, et pas seulement aux risques pour la sécurité. La norme est très claire que les employeurs doivent couvrir les deux également, mais **de nombreux employeurs se concentrent sur les processus de travail plutôt que sur l'organisation du travail, ce qui signifie que les problèmes tels que le stress, le harcèlement etc. sont souvent ignorés.** Cela peut ne pas être entièrement pris en compte pendant le processus d'audit, sauf si les représentants syndicaux sont pleinement impliqués.

Les syndicats sont également préoccupés par le fait que les auditeurs de certification ne procèdent pas eux-mêmes à des contrôles de conformité, mais visent à s'assurer que l'employeur le fait. Cela signifie qu'il n'y a aucune garantie que le processus d'audit des entreprises multinationales sera suffisamment solide pour garantir qu'elles respectent toutes les exigences légales dans tous les pays où elles opèrent. Souvent, les sociétés multinationales basent leur système de gestion sur la loi de leur pays d'origine.

Liste de contrôle pour les représentants syndicaux

- Rappelez-vous qu'un employeur ne peut obtenir la certification ISO45001 sans un engagement total de la main-d'œuvre.
- Assurez-vous que si votre employeur envisage de demander la certification ISO 45001, il a discuté avec le syndicat directement ou par l'entremise du comité mixte sur la santé et la sécurité le plus tôt possible.
- Si vous faites partie d'une organisation avec plusieurs sites, ou qui opère dans différents pays, assurez-vous que vous avez un comité de sécurité à l'échelle de l'employeur et que les syndicats se réunissent régulièrement - au moins électroniquement. En outre, si votre employeur est basé à l'étranger, assurez-vous que les dispositions de consultation respectent les exigences minimales du règlement du Comité des délégués à la sécurité et de la sécurité, car certains employeurs tenteront de créer des comités non syndiqués.
- Vérifiez que l'employeur recherche une certification ISO pour toutes les parties de l'organisation, y compris les filiales.
- Comme les normes ne sont pas disponibles gratuitement et doivent être achetées, demandez à la direction de vous fournir une copie des normes ISO 45001 et BS45002 ainsi que tout autre document qu'ils ont l'intention d'utiliser car c'est la seule façon d'assurer la participation syndicale.
- Si des consultants sont utilisés, demander une consultation sur les personnes que l'employeur prévoit d'utiliser.
- Pendant le processus de certification, veillez à ce que le comité syndical reçoive une copie de tous les rapports et rencontre régulièrement l'équipe ou le consultant responsable de la réalisation de la norme.
- Demander que des dispositions soient en place pour permettre aux représentants syndicaux en

matière de santé et de sécurité de donner leur avis aux vérificateurs lors des vérifications des étapes 1 et 2.

- Solliciter la formation des représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité sur la norme ISO 45001 et le processus de certification.
- Assurez-vous que vous êtes étroitement impliqué dans le processus d'audit pour vous assurer que les dispositions pertinentes sur la consultation et la participation des travailleurs sont respectées et que l'auditeur vérifie que tous les risques pour la santé ont été pris en compte.
- Une fois la certification obtenue, s'assurer que les rapports sont présentés au comité mixte de santé et de sécurité à intervalles réguliers (habituellement tous les trois mois) et demander à voir des copies de tout rapport de surveillance ou de tout plan d'action.
- N'oubliez pas que la certification peut être révoquée et, si votre employeur ne respecte pas une partie de la norme à l'avenir, s'il n'agit pas, contactez l'organisme de certification.

ISO 45001 - les exigences

La norme contient 10 clauses, plus une annexe de directives qui est presque aussi longue que la norme. Le contenu d'ISO45001 ne peut pas être reproduit car ils sont protégés par le droit d'auteur, mais voici un résumé de chaque chapitre, avec des indications sur ce que les syndicats devraient chercher à garantir. Ce résumé n'est en aucun cas complet et il vous est recommandé de vérifier le libellé de la norme. Bien que le mot «employeur» soit utilisé dans ce guide, la norme renvoie aux «organisations» partout.

Introduction à la norme

Il y a une introduction détaillée qui souligne que la mise en œuvre, le maintien et l'efficacité d'un système de gestion de SST dépendent d'un certain nombre de facteurs, notamment:

- Leadership et buy-in de la haute direction
- Bonne communication, consultation et participation des travailleurs
- Ressources adéquates et compétence de tous
- Un processus efficace pour identifier et contrôler les risques
- Amélioration continue
- Intégration du système de gestion de SST dans les processus d'affaires de l'employeur.
- Conformité juridique

Tout cela est traité en détail dans la norme. L'introduction indique également clairement que le libellé exact utilisé dans la norme est très important, c'est-à-dire que si l'on dit «**doit**», l'employeur doit le faire pour obtenir la certification selon la norme.

Article 1 Champ d'application

Ceci est principalement une déclaration de ce qu'est la norme. Il indique clairement qu'il peut être utilisé par n'importe quel type d'organisation, indépendamment de sa taille et de son activité, et qu'il peut également être utilisé pour intégrer des programmes de bien-être. Ce qui est plus intéressant, c'est ce que la norme ne fait pas. L'article 1 énonce très clairement qu'il ne définit aucun critère de performance en matière de santé et de sécurité. Donc, les piètres résultats en matière de santé et de sécurité ne constituent pas automatiquement un obstacle à la certification, à condition que le système de gestion soit conforme. Cependant, étant donné que la norme vise à aider les organisations à améliorer continuellement leurs objectifs en matière de santé et de sécurité, les auditeurs devront déterminer pourquoi des défaillances graves ont eu lieu.

La clause précise également qu'elle ne traite pas de questions telles que la sécurité des produits ou l'impact sur l'environnement.

Article 1 - Commentaire pour les syndicats

Il est clair que l'un des indicateurs clés de tout système de santé et de sécurité doit être de savoir comment il fonctionne et si les blessures, les maladies et les quasi-accidents sont réduits. Les syndicats devraient toujours veiller à ce que, quel que soit le système de gestion utilisé, le principal moyen de déterminer s'il est efficace ou non est l'impact sur la santé et la sécurité. Si la certification ISO 45001 n'améliore pas la santé et la sécurité de vos membres, vous ne devriez pas avoir peur de remettre en question ce qui est fait par la direction plutôt que de simplement accepter l'argument selon lequel ils respectent leurs obligations en vertu de la norme.

Article 2 Références normatives

Cette clause ne contient aucune information

Article 3 Termes et définitions

C'est l'une des parties les plus importantes de la norme, car elle énonce un grand nombre de définitions qui sont importantes pour l'application de la norme. Ceux-ci inclus

- **Travailleur** - la norme stipule qu'il s'agit d'une personne effectuant un travail ou des activités de travail sous le contrôle de l'employeur, de sorte qu'il peut s'agir de travailleurs intérimaires, de travailleurs indépendants et d'entrepreneurs.
- **Lieu de travail** - il ne s'agit pas seulement d'un bâtiment spécifique, mais d'un endroit sous le contrôle de l'organisation où un travailleur doit être / aller travailler.
- **Participation** - ceci est simplement défini comme «participation à la prise de décision». Il y a une note qui dit que cela inclut l'engagement des comités de santé et de sécurité et des représentants des travailleurs là où ils existent bien que cela ne figure pas dans le texte principal. Les syndicats devraient s'assurer que cela arrive.
- **Consultation** - il s'agit de «chercher des points de vue avant de prendre une décision» mais la définition n'exige pas spécifiquement d'examiner ces points de vue, bien que, comme dans la définition de «participation», il y ait une note

Article 3 - Commentaire pour les syndicats

Il y a 37 définitions individuelles, c'est pourquoi il est important d'avoir une copie de la norme complète de votre employeur pour être en mesure de vérifier que l'employeur répond correctement aux exigences. L'orientation de l'annexe A de la norme souligne que la consultation et la participation sont une communication à double sens, mais il n'est pas nécessaire de suivre les directives, ce qui explique pourquoi les syndicats devraient veiller à ce que les règlements SST soient pleinement suivis.

Article 4 Contexte de l'organisation.

Les quatre paragraphes de cette clause énoncent simplement que l'employeur doit déterminer ce que le système de gestion de SST couvrira et sa portée. L'organisation doit également tenir

compte de ses problèmes internes et externes et des besoins et attentes pertinents des travailleurs et des parties intéressées.

Article 4 - Commentaire pour les syndicats

Bien que le libellé soit assez technique et que sa signification soit souvent floue, il est important que vous sachiez exactement ce que couvre le système de gestion puisque la certification ne couvrira que cet aspect du travail de l'organisation et ne peut prétendre l'avoir pour autre chose. Cette clause pourrait être considérée comme permettant à une entreprise d'exclure des lieux à haut risque tels que les centres d'entreposage ou de distribution, auxquels les syndicats devraient résister fermement. Il y a cependant une annexe qui dit que la «portée» ne devrait pas être utilisée pour exclure les domaines qui peuvent avoir un impact sur la performance de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail, donc les syndicats devraient contester toute tentative des employeurs.

Clause 5. Leadership et participation des travailleurs.

C'est l'une des clauses les plus importantes et traite à la fois du leadership et de la participation des travailleurs. Il indique clairement que la direction doit assumer la responsabilité globale de la santé et de la sécurité et doit être responsable si les choses tournent mal.

Parmi les choses qu'ils doivent faire, il faut protéger les travailleurs contre les représailles pour avoir signalé des incidents ou des quasi-accidents. Ils doivent également «soutenir la mise en place et le fonctionnement des comités de santé et de sécurité».

Ils doivent également s'assurer que tout le monde connaît leurs rôles et responsabilités.

Cette clause impose également à la direction d'avoir une politique de santé et de sécurité au travail qui doit inclure un engagement de consultation et de participation des travailleurs et, le cas échéant, des représentants des travailleurs.

L'employeur doit également fournir tout temps libre, formation et ressources nécessaires pour assurer la consultation et la participation et doit fournir toutes les informations pertinentes sur le système de gestion. Ils doivent également supprimer toutes les barrières à la participation.

Article 5 - Commentaire pour les syndicats

Ceci est évidemment une clause très importante et signifie que l'employeur ne peut pas obtenir la certification ISO sans la pleine participation de la main-d'œuvre, bien que nulle part dans la norme le mot syndical n'est utilisé, ni l'obligation pour un employeur d'avoir des représentants des travailleurs. Cependant, les syndicats n'auraient pas voulu que la norme oblige les employeurs à avoir des représentants des travailleurs à moins qu'ils ne soient syndiqués, car cela conduirait la direction à nommer ses propres représentants.

Comme la norme porte sur un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail, les exigences de consultation et de fourniture de ressources, de formation et d'information ne couvrent que le système de gestion de SST - et non tous les problèmes de santé et de sécurité.

Il n'y a pas non plus d'obligation de fournir la formation gratuite ou pendant le temps de travail dans la norme. Cependant, ceci est une exigence de la loi. Même si la loi de votre pays ne l'exigeait pas, les syndicats allèguent que le fait de ne pas le fournir gratuitement et dans le temps de l'employeur constituerait un obstacle à la consultation et à la participation, que l'employeur est tenu de supprimer. Ceci est mentionné dans une note à la clause.

Article 6 Planification.

Cela exige que l'employeur détermine les risques et les possibilités liés à la santé et à la sécurité au travail et au système de gestion. Cela exige également qu'ils aient un processus proactif pour

identifier les dangers. Il indique clairement que cela doit prendre en compte l'organisation du travail, y compris la charge de travail, le temps de travail, le harcèlement et l'intimidation. L'employeur doit également s'assurer qu'il existe un système permettant d'identifier les dangers pouvant résulter de réorganisations ou de changements dans les processus, et lorsque les connaissances changent. L'identification des dangers doit examiner la façon dont le travail est effectué et non comment il doit être fait, et les employeurs doivent tirer des leçons des incidents passés, non seulement de leur propre lieu de travail, mais aussi d'organisations similaires et se préparer aux urgences potentielles.

Le système de gestion doit également couvrir les risques pour toute personne ayant accès au lieu de travail, y compris les entrepreneurs et le public.

En plus d'identifier les risques, la direction doit avoir un processus d'évaluation des risques. Il n'est pas précisé comment cela doit être fait et l'employeur doit définir ses méthodes et critères en fonction des risques associés à ses activités. Il y a très peu de détails ici même si plus d'informations sont données à titre indicatif dans l'annexe.

Article 6 - Commentaire pour les syndicats

Cette clause met l'accent sur la planification, y compris la nécessité de décider quelles ressources seront nécessaires, qui est responsable et comment les résultats seront évalués. Le libellé de cette clause, comme d'autres parties de la norme, est parfois complexe, car il provient en grande partie d'un modèle ISO que toutes les normes de gestion doivent utiliser. Par conséquent, il parle beaucoup de «risques et opportunités», mais ce sont des risques pour l'organisation ou le système de gestion, pas pour les travailleurs ou le public.

Malgré cela, l'objectif de cette clause est de s'assurer que les employeurs disposent d'un système complet d'identification et d'évaluation des risques et que les syndicats s'assurent que le système d'évaluation des risques de leur employeur répond à toutes les exigences.

Article 7 Soutien

Les employeurs doivent se documenter sur le travail qu'ils font pour établir et maintenir un système de gestion de la SST. Cela inclut s'assurer que leurs travailleurs ont la bonne compétence afin qu'ils soient formés à l'identification des dangers. De plus, les travailleurs doivent être «conscients» de la politique de SST et des conséquences de tout ce qui ne va pas ainsi que des risques potentiels et de tout autre incident qui pourrait leur être pertinent.

Il y a un paragraphe important qui dit que les travailleurs doivent être informés de leur droit de quitter le lieu de travail en cas de danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé.

La norme énonce les exigences relatives à la communication avec les personnes internes et externes au sujet des éléments pertinents au système de gestion de la SST. Cela signifie décider de ce qu'ils vont communiquer, quand, avec qui, et comment. L'organisation devrait également prendre en compte les «aspects de la diversité», qui inclut pour les personnes ayant des problèmes de handicap, d'alphabétisation ou de langue.

Une grande partie de cette clause traite du besoin d'informations documentées appropriées, y compris les systèmes de stockage. Il y a une note utile qui dit que «l'accès aux informations documentées pertinentes inclut l'accès par les travailleurs, et, là où ils existent, les représentants des travailleurs».

Article 7 - Commentaire pour les syndicats

Cette clause sera utile aux syndicats, car les employeurs devront tenir des registres détaillés que les représentants syndicaux chargés de la santé et de la sécurité seront autorisés à demander en vertu des règlements de la SST. Les syndicats peuvent également chercher à assurer une formation adéquate, pas seulement à l'induction, mais régulièrement.

Les syndicats devraient insister pour que l'employeur dise aux travailleurs qu'ils ont le droit de quitter le lieu de travail en cas de danger imminent et grave pour leur santé ou leur vie, comme l'exige la norme.

Article 8 Fonctionnement

L'employeur est tenu de mettre en œuvre tout ce qui découle de l'identification des risques et de l'évaluation des risques décrits à l'article 6. Il doit notamment **«adapter le travail aux travailleurs»**.

Il exige que les employeurs dans les milieux de travail interentreprises coordonnent le système de gestion de la SST avec les autres organisations.

Ils doivent également avoir un système pour éliminer tous les risques et réduire les risques grâce à une hiérarchie de contrôle qui est: - **éliminer les dangers; remplacer; utiliser les contrôles techniques et la réorganisation du travail; contrôles administratifs (y compris la formation); et enfin un équipement de protection individuelle adéquat**. Ceci est similaire aux exigences du droit britannique et européen. Cependant, il ne nécessite pas de fournir et de maintenir gratuitement des EPI, contrairement à la législation britannique / européenne.

La norme indique clairement que les employeurs doivent gérer les risques qui peuvent découler de changements tels que de nouvelles conditions de travail, des réorganisations, de nouveaux équipements et de nouveaux employés en comprenant et en atténuant les risques.

Les entrepreneurs sont également couverts dans cette clause. En plus d'indiquer que le processus d'approvisionnement doit être coordonné avec les entrepreneurs, il stipule que l'employeur doit s'assurer que les exigences du système de gestion de la SST seront respectées par tous les entrepreneurs et leurs travailleurs.

Les employeurs doivent également avoir un niveau de contrôle sur tous les services externalisés en s'assurant qu'ils sont conformes aux exigences légales et autres et aux résultats prévus en matière de santé et de sécurité au travail. Ceci est plus limité que pour les entrepreneurs mais reste très important.

Il y a beaucoup de préparation aux situations d'urgence, ce qui signifie que l'organisation doit avoir un processus approprié pour faire face aux situations d'urgence, ce qui comprend la formation, la mise à l'essai et la communication de l'information. Il y a également une exigence pour la fourniture de premiers secours.

Article 8 - Commentaire pour les syndicats

C'est l'une des clauses qui intéressera le plus les syndicats, car elle dit ce que l'employeur doit faire pour protéger les travailleurs. Les exigences en matière d'approvisionnement et d'entrepreneurs revêtent une importance particulière.

L'exigence d'adapter le travail au travailleur peut être invoquée par les syndicats pour contester certaines mesures de sécurité comportementale qui visent à essayer de se concentrer sur le travailleur plutôt que de contrôler le risque.

Article 9 Evaluation de la performance.

C'est l'une des clauses les plus détaillées et elle couvre la manière dont un employeur doit disposer d'un système de suivi, de mesure, d'analyse et d'évaluation de la performance et de la conformité légale. Il comprend une exigence d'audits internes et d'exams de gestion réguliers. Ceux-ci doivent inclure des informations sur la consultation et la participation des travailleurs.

Article 9 - Commentaire pour les syndicats

La plupart des évaluations portent sur le système de santé et de sécurité au travail plutôt que sur

les résultats réels en matière de santé et de sécurité. C'est pourquoi les syndicats doivent être impliqués dans le processus d'évaluation pour s'assurer qu'il ne s'agit pas d'un exercice papier. Bien qu'il n'y ait rien dans cette clause concernant l'implication des représentants des travailleurs dans le processus de suivi et d'évaluation, la clause précédente «leadership et participation des travailleurs» stipule que l'employeur doit se consulter sur ce qu'il surveille et comment le faire. En outre, les employeurs doivent veiller à ce que les résultats «pertinents» des audits et les résultats des revues de direction soient communiqués aux travailleurs et aux représentants des travailleurs, s'ils existent. Les syndicats devraient veiller à ce que les représentants syndicaux chargés de la santé et de la sécurité fassent partie du processus de suivi et d'évaluation à tous les stades.

Article 10: Amélioration

La norme exige que les employeurs apprennent de tout incident qui se produit, y compris une évaluation complète de comment et pourquoi cela s'est produit. Ils doivent également revoir leurs évaluations des risques après un incident et donner des informations sur l'enquête, les résultats et les mesures correctives prises aux travailleurs et aux représentants des travailleurs.

L'organisation doit toujours chercher à améliorer ses performances et à conserver des informations documentées démontrant qu'elle le fait. Ils doivent également promouvoir la participation des travailleurs et permettre aux travailleurs et à leurs représentants de connaître les résultats de leur amélioration continue.

Article 10 - Commentaire pour les syndicats

C'est une clause importante, d'autant plus que le HSE met l'accent sur le simple respect de la loi. Pour obtenir la certification, un employeur doit faire beaucoup plus que la conformité légale et démontrer qu'il améliore continuellement son système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et son rendement. Cependant, le détail sur la façon dont cela doit être fait est assez vague. Ce qui sera crucial, c'est comment cela se mesurera dans les audits, mais il est important que les syndicats insistent sur ce point avec la direction et veillent à ce qu'ils soient pleinement conformes.

Annexe A - Lignes directrices

En plus de la norme, il y a des directives détaillées sur la façon dont la norme devrait être utilisée. Il y a beaucoup d'informations très utiles ici, mais les syndicats ne sont pas en mesure d'obliger les employeurs à le mettre en œuvre pour obtenir une certification.

Les syndicats peuvent utiliser les conseils dans les négociations et parmi les points qui méritent d'être soulignés sont:

- La référence à la consultation et à la participation des travailleurs (A.5.4) Il y a beaucoup de texte utile mais le paragraphe qui souligne que la consultation est une communication bidirectionnelle qui implique la fourniture d'informations en temps opportun et la nécessité de Tenez compte des commentaires avant de prendre des décisions.

- Le guide sur l'identification des dangers (A.6.1.2.1) qui décrit ce que les employeurs devraient prendre en compte. Cela peut servir de liste de contrôle utile.

- A l'appui (A.7.2), il mentionne à la fin que les travailleurs devraient recevoir la formation nécessaire pour leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions de représentation en matière de santé et de sécurité au travail.

- La hiérarchie du contrôle est décrite de manière beaucoup plus détaillée dans A.8.1.2.

- La section sur les entrepreneurs (A.8.1.4.2) énumère certains outils pratiques, y compris les mécanismes d'attribution des marchés et les critères de préqualification qui incluent les performances passées. Ceci est certainement utile.

- Bien que les exemples d'incidents, etc., en A.10.2 n'ajoutent pas grand chose, il y a une section sur l'analyse des causes profondes que les syndicats peuvent utiliser en ce qui concerne les enquêtes sur les incidents. Cela peut être un moyen plus efficace d'examiner toutes les causes d'un incident.