

**Contrôles systématiques MSST:
démarche et situation
dans le canton de Zurich**

2

**La nouvelle loi sur les produits
chimiques et son rapport avec la
protection des travailleurs**

7

**Le mobbing
en Suisse**

17



CFST

Commission fédérale
de coordination
pour la sécurité au travail

En chinois, le mot «risque» comporte en même temps la notion de «chance». Sans risque il n'y a pas de chance – et inversement. Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, et dans l'intérêt de notre santé et de l'économie, notre chance consiste à reconnaître et à minimiser les risques le plus tôt possible.

A la fois risque et chance

Comme le fait ressortir l'important article intitulé «Contrôles systématiques MSST: démarche et situation dans le canton de Zurich», l'application de la directive MSST comporte aussi des chances. Lorsque les travailleurs passent de l'état de personnes concernées à celui de participants, dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé – thème abordé dans le deuxième article –, cela peut souvent révéler des possibilités insoupçonnées.

Le troisième article traite de la nouvelle loi sur les produits chimiques, qui prévoit de contrôler les nouveaux produits chimiques de manière plus intensive à l'avenir, afin de prévenir les dangers éventuels. Les autres thèmes (entre autres formation des conducteurs de chariots élévateurs, contrôle d'efficacité des campagnes, mobbing en Suisse) traitent également des risques et des chances liés à certains comportements.

Prenons le risque de voir aussi les côtés positifs de ce qui paraît négatif!

La rédaction



Peter Meier,
chef de secteur
de la protection
des travailleurs,
Office de l'économie
et du travail, Zurich

Dans le canton de Zurich, 70 000 entreprises offrent en tout 700 000 places de travail environ. Le secteur de la protection des travailleurs (Inspection du travail) de l'Office de l'économie et du travail exécute les tâches cantonales de la protection des travailleurs dans les entreprises non subordonnées à la Suva (34 000 entreprises environ). Ces tâches sont en principe réglées exclusivement par le droit fédéral.

Contrôles systématiques MSST: démarche et situation dans le canton de Zurich

1. Tâches de l'Inspection cantonale du travail

Les tâches concernent essentiellement la protection contre les accidents et l'hygiène dans les entreprises (loi sur le travail et loi sur l'assurance-accidents, ordonnance sur la protection des travailleurs contre les risques liés aux microorganismes

[OPTM]). S'y ajoutent les tâches relevant de la protection de l'environnement et de la prévention des défaillances, de la gestion des marchandises dangereuses, ainsi que de la surveillance des services de placement privés (loi sur le service de l'emploi et la location de services), la surveillance du crédit à la consommation (loi sur le crédit à la consommation)



et le Contrôle cantonal des prix (ordonnance sur l'indication des prix). Dans le domaine des compétences cantonales, c'est l'Inspection du travail qui veille à l'application des prescriptions légales sur les jours de congé et l'ouverture des magasins, ainsi que des autres tâches cantonales de la loi sur les établissements publics.

Aujourd'hui, les **tâches principales** se situent dans le domaine de la protection préventive des travailleurs, soit la prévention des accidents et des maladies professionnels dans les entreprises. Il faut de plus respecter certaines exigences relatives à la construction et à la technique, mais aussi les conditions régissant la qualité de l'air ambiant et les problèmes de bruit, voire les facteurs psychosociaux et ergonomiques. Ces tâches sont avant tout réalisées dans le cadre des contrôles systématiques MSST, mais aussi dans le cadre des approbations de plans, expertises de plans, autorisations d'exploiter et autorisations relatives aux horaires de travail. Il existe une accréditation selon la norme EN 45004 pour les tâches principales.

2. Principes pour la sélection des entreprises lors de contrôles systématiques MSST

On sélectionne en premier lieu les **entreprises à potentiel de danger/risque élevé**. Selon le concept de mise en application de la directive MSST de la CFST, les ressources de la protection des travailleurs doivent être mises en œuvre d'abord là où, du point de vue de l'économie politique et d'entreprise (branche) ou sur la base de certains dangers particuliers individuels, le risque d'accident ou de maladie est élevé, et là où il est possible d'atteindre une nette réduction des absences dues aux accidents ou aux maladies. Pour cette raison, les branches professionnelles les plus touchées par les accidents selon la statistique LAA, soit l'horticulture, les travaux de réparation, les denrées alimentaires, les travaux de finition des bâtiments (sauf bois et métal) et l'hôtellerie/restauration, sont traitées en priorité.

Les contrôles systématiques MSST s'effectuent toutefois également dans toutes les branches professionnelles (à priorité

d'exécution égale), et c'est l'inspecteur du travail responsable qui fait la sélection. Les critères appliqués sont par exemple le non-renvoi des formulaires de réponse d'auto-évaluation, ou le fait que la solution par branche professionnelle a déjà été autorisée etc. Si une entreprise désire effectuer un contrôle systématique MSST, il doit être planifié dès que possible.

La **philosophie d'exécution de la directive MSST** a été définie comme suit dans le canton de Zurich:

Les 70 000 entreprises du canton sont toutes tenues de mettre en application la directive MSST. En fonction du degré de réalisation, chaque entreprise est «soutenue» de manière conséquente et conforme au plan pour atteindre le but visé:

- Annoncer les contrôles à temps.
- Première visite: «S'adresser là où un consensus peut être trouvé».
- Prévoir le temps nécessaire. Définir des améliorations par étapes raisonnables, pour autant que l'entreprise s'explique de façon crédible et soit prête à appliquer la directive MSST dans les délais impartis.
- Argumenter et convaincre (avantages pour l'entreprise: réduction de l'absentéisme, amélioration de la sécurité du système, motivation du personnel, économie de frais etc.).
- Conseil MSST par téléphone au moyen d'un numéro spécial (1 à 2 demandes de renseignements par jour).
- Réponse aux questions écrites et soutien lors du développement des concepts de mise en application de la directive MSST.
- Participation et présentation lors de manifestations d'entreprises et d'associations.

La loi sur la procédure administrative régit la mise en application cohérente des mesures. Après audition de l'employeur et de l'employé (après la première non-observation), l'entreprise est contrainte à prendre les mesures manquantes pour se conformer à l'obligation de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail. Lors de la définition des mesures nécessaires, on s'oriente d'après la situation concrète dans l'entreprise, la comparaison avec des entreprises semblables et



Rectifieuse

d'après le modèle subsidiaire. Les organes de contrôle doivent exercer une pression appropriée sur les entreprises qui n'ont pas encore rempli les exigences de la directive MSST malgré la période transitoire de quatre ans. L'entreprise doit présenter dans les deux mois un plan des mesures à prendre, et fournir par écrit la confirmation de la solution pour laquelle elle s'est décidée (p. ex. solution par branche). Si elle ne se conforme pas à cette obligation, le modèle subsidiaire doit être imposé. En cas de refus obstiné, les primes seront augmentées en tant que mesure de contrainte administrative pour obliger l'entreprise à faire un choix.

3. Situation des contrôles systématiques MSST dans le canton de Zurich

En 2002, l'Inspection du travail a effectué au total 726 contrôles systématiques et classifications MSST, ainsi que 668 «états des lieux» MSST par écrit. La situation dans les entreprises se présente comme suit:

a) Petites et moyennes entreprises (PME):

- Dans de nombreux cas, l'abréviation MSST (directive CFST relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail) est inconnue.
- Diverses entreprises prétendent n'avoir jamais reçu le formulaire d'auto-évaluation (des recherches ont montré que les assureurs privés n'en avaient effectivement pas distribué à toutes les entreprises).
- De nombreuses entreprises ont opté pour une solution par branche et attendent que celle-ci soit «mise à niveau» et expérimentée.

- Chez les PME, on constate que la directive MSST est souvent mal acceptée. Les raisons en sont les suivantes: «manque de temps», «manque de personnel», «coûts», «tracasserie superflue». Le travail administratif supplémentaire est mal accepté dans cette catégorie d'entreprises. Le concept de mise en application de la directive MSST du canton de Zurich tient compte de ce facteur.
- Il faut faire tout un travail de conviction, surtout lors de la première visite. Dans de nombreuses entreprises, l'organe d'exécution en est réduit à commencer «tout en bas», c'est-à-dire par l'auto-évaluation.

b) Grandes entreprises, entreprises industrielles:

- La directive MSST est la plupart du temps un concept connu largement accepté. Ces entreprises disposent souvent depuis longtemps de responsables de la sécurité et de systèmes de sécurité.
- De nombreuses entreprises industrielles préfèrent une mise en application individuelle de la directive MSST, car elles disposent en partie déjà de leurs propres spécialistes de la sécurité et ont souvent à disposition certains modules du concept de sécurité.
- Là aussi, il existe de grandes différences lors de la mise en application active: certaines entreprises remplissent déjà presque toutes les conditions du concept, alors que d'autres n'ont encore pas commencé à l'appliquer (ce qui ne signifie toutefois pas qu'il existe des lacunes par rapport à la sécurité au travail).

De nombreuses entreprises estiment que les contrôles d'entreprises effectués actuellement, liés à un soutien dans la sécurité au travail, la protection de la santé et les horaires de travail, sont utiles. L'expérience montre que l'organe d'exécution réussit presque toujours à faire accepter la directive MSST, après des efforts intensifs de conviction et de soutien.

L'introduction de cette directive constitue un changement de système radical qui engendre un surcroît considérable de dépenses pour les entreprises et les organes d'exécution. La mise en œuvre de la directive MSST doit se faire pas à pas, et doit toujours être acceptée par la majorité des entreprises. Par un soutien ciblé des entreprises, la pérennité et les **bienfaits économiques** de la directive MSST pourront être réalisés sur la totalité du territoire.



Audit dans un garage



Les mesures de sécurité ont-elles été prises?



Analyse et définition des mesures



Dario Mordasini,
Syndicat industrie
& bâtiment, secteur
sécurité au travail/
formation continue
professionnelle,
Zurich

Que les **travailleurs** concernés participent!

La mise en pratique de la directive MSST, obligatoire pour presque toutes les entreprises, a permis ces dernières années de définir les tâches importantes dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, et de les aborder avec un large soutien:

- Il s'est avéré qu'il fallait pousser la mise en pratique de la directive MSST pour que celle-ci devienne un processus permanent.
- On a compris qu'il fallait élaborer des moyens auxiliaires spécifiques pour les petites entreprises.
- Les acteurs se sont aperçus qu'une intégration systématique de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans la formation et la formation continue professionnelle pouvait constituer une mesure complémentaire importante.
- Etc.

Dans notre optique, la participation des travailleurs et de leurs représentants fait partie des tâches qu'il vaut la peine de développer dans ce contexte plein de promesses (potentiel d'action: voir encadré).

Une chance: la participation

Nous attribuons une importance particulière à l'élargissement de la participation, car elle est un atout pour le développement durable de la sécurité au travail et de la protection de la santé sur le lieu de travail:

- La popularité des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé augmente auprès de ceux qui sont concernés directement, s'ils ont été informés à temps (à l'avance).
- Les travailleurs se sentent plus concernés lorsqu'ils ont pu donner leur opinion sur les mesures et les projets.
- Le fait de discuter des mesures permet de repérer à temps tous les types de malentendus et de les tirer au clair.

Participation des travailleurs dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé: un potentiel de développement important

Des enquêtes des syndicats SIB et FTMH auprès des travailleurs ont fourni les résultats suivants:

- Environ 30 % des travailleurs savent qui est le COSEC ou le PERCO au sein de l'entreprise.
- De même, 30 % des personnes interrogées ont dit avoir été informées sur les dangers spécifiques à leur place de travail actuelle.
- Un quart des travailleurs interrogés connaît les objectifs annuels en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.
- Un cinquième des travailleurs affirme avoir été informé sur ses droits de participation.

Une enquête de l'Union syndicale suisse a montré que:

- L'accord (obligatoire) des travailleurs existe dans des cas isolés lors de demandes pour travailler à des heures exigeant une autorisation.

- Les travailleurs gagnent en indépendance lorsqu'ils se préoccupent activement des questions concernant la sécurité au travail et la protection de la santé.
- Seule la participation permet d'utiliser l'expérience des travailleurs comme importante ressource (!) complémentaire pour la planification, la mise en pratique et l'évaluation des mesures de prévention.

Dans notre optique, une implication plus forte des organisations de travailleurs et travailleuses contribuera à élargir leur participation dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé:

- Les syndicats disposent dans les différentes régions d'un réseau étoffé de fonctionnaires, issus des nombreux cercles linguistiques et culturels des travailleurs, et qui peuvent être utilisés comme multiplicateurs pour les besoins de la sécurité au travail et de la protection de la santé.



Participation active dans la pratique quotidienne

Le rapport «Le monde du travail en changement» de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail constate à ce propos: «Les travaux de recherche de quelques Etats membres montrent que les entreprises syndiquées ont des taux d'accident plus bas» (M. Whelan, Agency Magazine 2).

Concrétisation de la participation

Pour concrétiser la participation, on peut et l'on doit, selon les contextes, passer par plusieurs étapes de réalisation interactives. A ce propos on mentionne surtout trois instruments:

- Il faut élargir les concepts d'instruction et de formation des travailleurs. D'un côté, les mesures de sécurité et de protection de la santé doivent être systématiquement évaluées et perfectionnées avec les travailleurs; de l'autre, il faut intégrer dans le concept de formation des modules d'enseignement sur la participation et sa mise en pratique sur place.
- Les organismes responsables des solutions MSST au niveau supérieur à celui de l'entreprise doivent intégrer le thème de la participation lorsqu'ils planifient le perfectionnement de leurs concepts. Il ne s'agit donc pas seulement d'«apporter le savoir sur place», mais aussi avant tout d'«acquérir le savoir sur place».
- Les visites d'entreprise par les organes d'exécution doivent aussi pouvoir être préparées par les travailleurs – sous une forme appropriée qu'il convient de développer. Il est aussi imaginable de distribuer à l'avance au personnel d'une entreprise un questionnaire spécifique ou une liste de contrôle, qui peut être discuté ensuite dans le cadre de la visite sur place.

Objections à la participation

Lorsque l'on parle de la participation des travailleurs et de leurs représentants, on formule aussi parfois des doutes et des objections. Nous aimerions ici en décrire brièvement trois:

- L'objection que l'on entend encore fréquemment, c'est-à-dire que les travailleurs n'utilisent pas du tout les possibilités de participation ou ne s'y intéressent pas, est inacceptable.

La perception des droits et des possibilités de participation nécessite un processus qui compte plusieurs étapes: l'information, les premières expériences concrètes, l'accroissement de la prise de conscience, puis une consolidation. Cela demande du temps et un travail d'élaboration ciblé.

L'introduction de la directive MSST chez les employeurs s'est également déroulée par étapes. La directive a d'abord été rejetée, puis acceptée à contrecœur; on a ensuite accueilli de manière sceptique les premiers instruments concrets de réalisation comme les solutions par branche, et seulement ensuite on a commencé (ou on commence) à voir et à utiliser les avantages.

Nous pensons que l'engagement fourni et le temps accordé pour motiver et activer la plus grande partie des entreprises sont à la mesure de ce qu'il faut investir pour construire, encourager et consolider la participation des travailleurs.

- Une autre objection que l'on exprime parfois contre la participation est: «La participation est dépassée par les changements dans le monde du travail.»

Nous sommes persuadés du contraire. Dans un monde où les conditions de travail deviennent précaires et dans lequel on change de plus en plus souvent de poste, dans lequel les restructurations vont de plus en plus vite, l'avantage de disposer de travailleurs actifs et indépendants ayant développé une culture de sécurité prend toute son importance, plus particulièrement dans l'intérêt de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

- Finalement, il n'est pas rare d'entendre: «Dans les petites entreprises, la participation fonctionne automatiquement.»

La participation quotidienne du propriétaire dans l'entreprise garantit incontestablement le contact direct avec les travailleurs. Cela n'assure toutefois pas obligatoirement leur implication active dans l'élaboration, la mise en pratique et l'exploitation des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé. Dans ces cas également – et peut-être justement dans ces cas – il peut être nécessaire d'optimiser la communication.

Remarques finales

Nous aimerions inviter tous les acteurs à approfondir ensemble et à élaborer la thématique de la participation des travailleurs et de leurs représentants dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, donc: **considérer la sécurité au travail et la protection de la santé comme tâche de direction ET comme tâche de participation.**



Christoph Rüegg,
responsable du secteur
Substances chimiques,
seco – Direction
du travail/Conditions
de travail, Zurich

La nouvelle loi sur les produits chimiques (LChim) entrera en vigueur en janvier 2005 pour autant que l'on puisse respecter les délais, et succédera à l'actuelle loi sur les toxiques. La LChim amènera des changements assez considérables avant tout pour les fabricants et les commerçants de produits chimiques, mais également pour les utilisateurs.

La nouvelle loi sur les produits chimiques et son rapport avec la protection des travailleurs

La nouvelle loi

Après le refus de l'accord sur l'EEE en 1992, le Conseil fédéral a décidé, dans le cadre de son programme de revitalisation de l'économie de marché, de réviser totalement la loi sur les toxiques, dans l'intérêt de la compétitivité de notre économie (environ 10 000 entreprises et 150 000 produits chimiques) et de l'harmoniser avec le droit européen. La nouvelle loi a été adoptée par les Chambres en décembre 2000 mais n'est pas encore entrée en vigueur, car il faut d'abord élaborer les dispositions d'exécution y relatives. Ce travail complexe et volumineux ne sera pas achevé avant le début 2005.

Pour être harmonisée avec le droit européen, la LChim doit en particulier contenir les éléments suivants:

- Devoir de classification et d'étiquetage des substances et des préparations conformément au système UE, c'est-à-dire:
 - remplacer les 5 classes de toxiques de la loi actuelle sur les toxiques par 10 symboles et indications de danger pour les substances et les préparations dangereuses; 4 de ces symboles décrivent les dangers d'incendie et d'explosion qui n'avaient pas été recensés jusqu'à présent, et l'un de ces symboles décrit le risque pour l'environnement, également omis dans la loi sur les toxiques;
 - compléter l'étiquetage par des remarques sur la nature des risques et des conseils de prudence (phrases R et S);
 - obligation de remettre une fiche technique de sécurité à l'utilisateur industriel.
- Elargissement du champ d'application de la loi aux risques physiques, comme la combustibilité et le danger d'explosion.
- Renforcement du contrôle autonome du fabricant.
- Obligation de notification ou d'autorisation selon le produit:
 - obligation d'autorisation pour les produits biocides;
 - obligation d'autorisation pour les produits phytosanitaires;
 - obligation de notification pour les autres substances chimiques **nouvelles**.

En d'autres termes, il n'est pas obligatoire de notifier les substances existantes – c'est-à-dire les 100 000 substances

environ inscrites dans l'inventaire européen des substances existantes – même si elles devaient être nouvellement mises sur le marché en Suisse.

Le but de cette harmonisation est aussi de mettre en place les conditions permettant à la Suisse de s'intégrer complètement au système européen des produits chimiques grâce à un nouvel accord bilatéral: ce serait là un grand progrès, autant pour l'industrie chimique que pour les consommateurs et les autorités. La solution optimale, mais peu réaliste, serait qu'un tel accord soit conclu avant l'entrée en vigueur de la loi.



Exemples de produits chimiques utilisés dans le secteur de la construction.

Les ordonnances de la LChim

Les ordonnances d'exécution que le Conseil fédéral soumettra en automne à la procédure de consultation sont élaborées sous la responsabilité de l'Office fédéral de la santé publique. Elles comprennent les ordonnances suivantes:

■ Ordonnance sur les produits chimiques (OChim):

L'OChim constitue le «décret de base» pour l'utilisation des substances et des préparations. Elle est valable pour la plupart des produits chimiques. Sont exclus les produits déjà bien réglementés dans d'autres décrets, comme les denrées alimentaires, les médicaments et les cosmétiques. Les principaux objets réglementés dans l'OChim concernent les conditions et les obligations lors de la mise sur le marché des substances, préparations et objets (p. ex. devoir de classification et d'étiquetage), les obligations après la mise sur le marché, l'utilisation des substances et des préparations et la mise en application.



Pulvérisation de résine époxy à l'intérieur d'un réservoir.

■ Ordonnance sur la classification des substances:

Cette ordonnance règle les détails de la classification des substances, et en particulier l'adoption de la liste des substances classifiées officiellement dans l'UE.

■ Ordonnance sur les produits biocides (OB):

Les produits biocides sont des agents et des préparations chimiques ou biologiques servant à repousser les organismes

nuisibles (bactéries, champignons, insectes, rongeurs etc.), à les rendre inoffensifs ou à les détruire. Les produits biocides doivent empêcher les atteintes aux denrées alimentaires, aux objets de consommation, aux matériaux de construction (bois) et autres produits. Les biocides ne peuvent être mis sur le marché qu'après autorisation. Outre l'autorisation des produits biocides, l'OB règle leur distribution et la manière dont ils sont utilisés.

■ Ordonnance sur la protection contre les produits chimiques:

En complément aux dispositions de l'OChim, de l'OB et de l'ordonnance sur les produits phytosanitaires, l'ordonnance sur la protection contre les produits chimiques contient de nombreuses prescriptions spéciales concernant les produits chimiques qui peuvent constituer un danger particulier pour l'homme et l'environnement en raison de leurs propriétés ou de leur utilisation. Les dispositions principales de cette ordonnance concernent:

- les limitations et interdictions de mise sur le marché et d'utilisation;
- les interdictions de fabriquer, les prescriptions d'élimination, l'obligation de reprendre et de rapporter, ou les prescriptions particulières d'étiquetage;
- les exigences par rapport aux distributeurs de certains produits chimiques (qualifications techniques) ou à leurs utilisateurs (permis d'utilisation);
- l'obligation d'avoir une autorisation pour les vols d'aspersion et pour l'utilisation de rodenticides.

Cette ordonnance reprend en bonne partie le contenu de l'ordonnance sur les substances, et réglemente en 31 articles les prescriptions spéciales et les interdictions de différents types de substances, préparations ou objets.

■ Ordonnance sur l'échange d'informations lors de l'importation et de l'exportation de substances et de préparations dangereuses (ordonnance PIC):

L'ordonnance PIC adapte au droit national les dispositions de la Convention PIC, que la Suisse a signée en 1998 et ratifiée en 2002. Elle précise ses dispositions matérielles et définit les compétences d'exécution en Suisse. Elle est d'importance secondaire pour la protection des travailleurs en Suisse.

■ Ordonnance sur les émoluments

Cette ordonnance définit les émoluments que les autorités fédérales peuvent percevoir lors de l'application du nouveau droit sur les produits chimiques.

L'ordonnance sur les produits phytosanitaires sera vraisemblablement aussi incluse dans la procédure de consultation, conjointement aux autres ordonnances. L'Office fédéral de l'agriculture élaborera toutefois cette ordonnance séparément des ordonnances mentionnées plus haut.

Suppression de nombreuses autorisations sur les toxiques

D'après la future loi, de nombreux produits dont l'emploi nécessite aujourd'hui une autorisation sur les toxiques n'y seront plus soumis. Cela déchargera les utilisateurs du point de vue administratif, mais alourdira en revanche leur propre responsabilité, dont fait partie la prise en compte des indications figurant dans la fiche technique de sécurité à distribuer aux utilisateurs industriels. La suppression des autorisations sur les toxiques, en relation avec une nouvelle évaluation des tâches exécutives des cantons dans le domaine des produits chimiques, contribuera vraisemblablement aussi à diminuer les contrôles des autorités dans les entreprises utilisatrices. Les inspectorats des toxiques actuels seront sans doute plus actifs dans la surveillance du marché, et surveilleront entre autres le respect, par les entreprises vendant ou distribuant des produits chimiques, des différentes prescriptions concernant les produits (étiquetage, emballage, publicité) et le respect du devoir d'informer (remise, livraison complémentaire, entreposage des fiches techniques de sécurité, instructions d'utilisation).

Un interlocuteur au lieu d'un responsable des toxiques

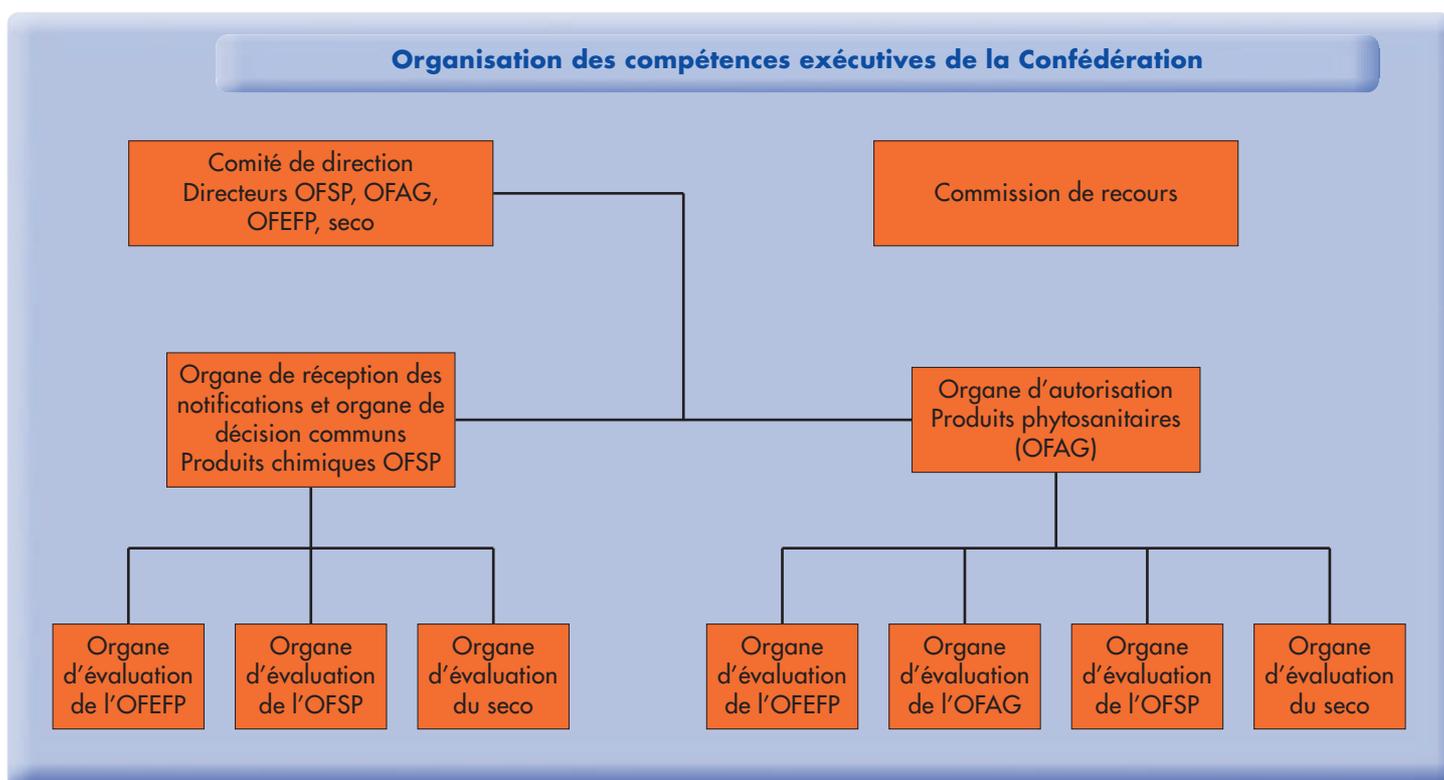
La loi sur les produits chimiques ne prévoit plus de responsable des toxiques, mais une personne de contact pour les autorités, auxquelles elle doit être annoncée et qui doit disposer des compétences professionnelles et industrielles nécessaires. Lorsqu'il faut désigner un(e) spécialiste MSST conformément à l'OPA, on le désignera préférentiellement aussi comme interlocuteur conformément à la LChim, et il sera formé en conséquence.

Exécution

La mise en application de la LChim incombe aux cantons, sauf quand la loi confère explicitement des tâches à la Confédération. Cela est avant tout le cas dans le domaine des notifications et des autorisations des substances et des produits. Les cantons assumeront comme aujourd'hui les tâches à remplir sur place, donc surtout auprès des entreprises qui distribuent des produits chimiques à des tiers, alors que les tâches centrales mentionnées sont déléguées à la Confédération.

Lors de l'utilisation professionnelle et industrielle de produits chimiques dangereux, la loi sur les produits chimiques exige que l'on prenne les mesures dictées par l'expérience, conformes à l'état de la technique et adaptées aux conditions, afin de protéger la vie et la santé du personnel. La LAA et la LTr règlent l'exécution de cette disposition, qui relève donc des compétences de la Suva, des inspectorats cantonaux du travail et de l'Inspection fédérale du travail.

On prévoit que les tâches fédérales relevant de la mise en application de la LChim et de l'ordonnance sur les produits phytosanitaires seront organisées en organes centraux de réception des notifications et en divers organes d'évaluation orientés professionnellement. La figure 1 présente schématiquement cette organisation.





L'évaluation spécialisée des dossiers est effectuée par les trois, respectivement quatre organes d'évaluation, avec la répartition des tâches suivantes:

- L'organe d'évaluation de l'OFEP (Office fédéral de l'environnement, des forêts et du paysage) examinera les aspects écologiques.
- L'organe d'évaluation de l'OFSP (Office fédéral de la santé publique) évaluera les aspects relevant de la toxicologie humaine et leurs répercussions sur la population en général.
- L'organe d'évaluation du **seco** examinera les répercussions sur les travailleurs et sur les mesures destinées à les protéger lors de l'utilisation des produits chimiques.
- L'organe d'évaluation de l'OFAG (Office fédéral de l'agriculture) aura pour tâche l'évaluation de l'efficacité des produits phytosanitaires.

L'organe d'évaluation du **seco**

L'organe d'évaluation du **seco** fera partie du centre de prestations «conditions de travail» de la Direction du travail. On y développera un nouveau secteur ayant les tâches principales suivantes:

- contrôle et évaluation de l'exposition des travailleurs en mode d'exploitation normale et particulière;
- contrôle de la classification;
- contrôle des fiches techniques de sécurité.

Ces contrôles doivent s'effectuer lors des procédures prévues, c'est-à-dire lors de:

- la notification des nouvelles substances;
- l'autorisation des produits biocides;
- l'autorisation des produits phytosanitaires.

Sur le marché des produits chimiques, la plupart des produits ne tombent dans aucune de ces trois catégories, mais sont considérés, conformément à la LChim, comme des substances existantes ne nécessitant ni notification ni autorisation. Pour les principales d'entre elles, on effectue une estimation des risques dans le cadre des programmes internationaux sur les substances existantes, et surtout dans le cadre des programmes OCDE auxquels la Suisse participe; l'organe d'évaluation du

seco contribuera donc aux aspects déterminants pour la protection des travailleurs, et pourra recourir à la large expérience de la **Suva** pour une bonne partie de ces substances.

Les différents organes d'évaluation collaboreront de manière étroite et devront définir précisément leurs compétences pour pouvoir régler leurs tâches de manière optimale. Ce sont certainement les organes d'évaluation du **seco** et de l'OFSP qui collaboreront le plus étroitement. Pour pouvoir tenir compte des expériences pratiques et des connaissances du déroulement des travaux, le législateur a confié les tâches d'exécution fédérales dans le domaine des produits chimiques, tâches déterminantes pour la protection des travailleurs, à l'Office fédéral dans lequel sont déjà établis l'Inspection fédérale du travail et le secteur Travail et santé. Les compétences déjà disponibles devront être utilisées de manière optimale. En conséquence, le premier titulaire du poste d'évaluation du **seco**, auteur du présent rapport, a été recruté dans l'Inspection fédérale du travail. En outre, la collaboration avec le secteur chimie et la division médecine du travail de la Suva aura elle aussi une grande importance pour le futur organe d'évaluation du **seco**.

Résumé

Avec la nouvelle loi sur les produits chimiques et ses ordonnances, la Suisse s'intègre au système européen de la sécurité par rapport aux produits chimiques et remplit ainsi les conditions d'une pleine participation à la répartition européenne du travail dans le domaine des produits chimiques.

Sur la base de la nouvelle législation, les nouveaux produits chimiques seront dorénavant contrôlés plus intensivement, surtout quant à leurs propriétés déterminantes pour la protection des travailleurs, dont est responsable l'organe d'évaluation «protection des travailleurs» établi au **seco**, Direction du travail.



Guido Bommer,
secteur industrie et
arts et métiers,
Suva, Lucerne,
président de la
CS 21



Hanspeter Rösli,
secteur industrie et
arts et métiers,
Suva, Lucerne,
secrétaire de la
CS 21

Informations sur la Commission spécialisée n° 21 de la CFST

Quelles exigences régissent la formation des personnes qui utilisent des équipements de travail impliquant des dangers particuliers, tels que par exemple les chariots élévateurs et les machines de chantier? Les réponses à cette question sont des plus diverses, la Suisse n'ayant pas concrétisé dans les faits les exigences légales correspondantes. Cette situation, insatisfaisante pour tous, a conduit la CFST à nommer, en été 2000, une commission spécialisée pour élaborer les bases correspondantes de la formation. L'avant-projet d'une ordonnance a entre-temps vu le jour en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS); celui-ci fixe les exigences relatives à la formation en tenant compte des risques potentiels respectifs.

Quelle formation pour les caristes et autres conducteurs de machines?

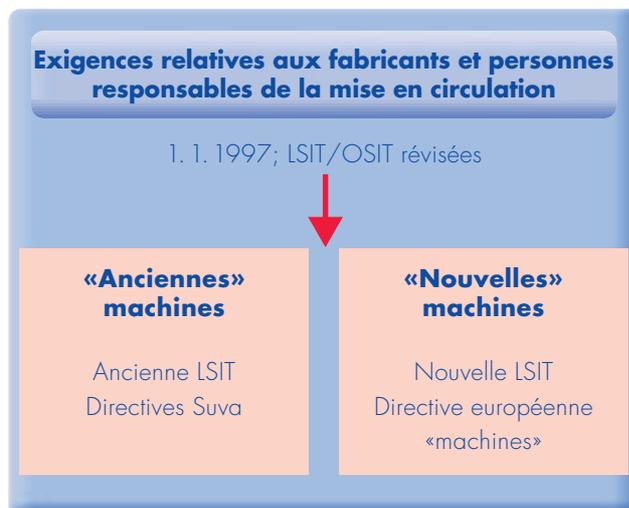
La mécanisation dans les entreprises semble être un processus sans fin. De nos jours, le monde du travail est devenu inconcevable sans les machines qui facilitent le travail des hommes et effectuent de plus en plus souvent des processus de travail entiers. Cependant, les machines peuvent aussi se révéler dangereuses comme le montrent les nombreux accidents et leurs conséquences bien connues.

Quel est le niveau de sécurité des équipements de travail?

La sécurité des machines se fonde sur les dispositions de la loi fédérale révisée sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques (LSIT). Ces dispositions ont été reprises dans l'ordonnance sur la prévention des accidents (art. 24, 25 à 32 et 34 al. 2 OPA) pour ce qui est des machines utilisées comme équipements de travail. Une distinction doit être établie entre les machines mises en service avant le 1^{er} janvier 1997 et celles qui l'ont été après cette date.

Anciens équipements de travail:

L'état des équipements de travail «anciens» se différencie en partie énormément des nouveaux pour ce qui est des équipements de sécurité et de la documentation. Autrefois, les exigences en matière de fabrication et d'exploitation de machines ou d'autres équipements de travail étaient notamment fixées dans les directives de la Suva.



Des exigences différentes pour les «anciens» et les «nouveaux» équipements de travail

L'utilisation d'équipements de travail anciens est liée à de plus grands risques, et cela pour de nombreuses raisons: des endroits dangereux qui ne peuvent pas être sécurisés, une usure excessive et, comme cause principale, un entretien insuffisant. A cela s'ajoute également le fait que bien souvent les notices d'instructions sont incomplètes ou ne sont plus disponibles.

Nouveaux équipements de travail:

La loi fédérale révisée sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques (LSIT), adaptée aux réalités européennes,

concerne en premier lieu les fournisseurs et les responsables de la mise en circulation des installations et appareils techniques. La loi exige de la part des fabricants et des importateurs que les produits mis en circulation satisfassent aux exigences essentielles de sécurité et de santé. Avec la LSIT, la directive européenne «machines» a été reprise sans modification dans la législation suisse pour mettre en application ces exigences. Cette directive s'applique aux machines et fixe les exigences de base correspondantes en matière de sécurité et de santé.

Dans le paragraphe «Principes d'intégration de la sécurité», la directive «machines» exige les éléments suivants: «Les machines doivent par construction être aptes à assurer leur fonction, à être réglées et entretenues sans que les personnes soient exposées à un risque lorsque ces opérations sont effectuées dans les conditions prévues par le fabricant.» L'exploitant peut ainsi partir du principe que l'équipement de travail qui lui a été livré est sûr. En outre, les notices d'instructions doivent informer l'exploitant quant à une utilisation sûre et aux risques résiduels. On pourrait alors s'attendre à ce qu'il n'y ait plus d'accidents avec des équipements de travail, mais la pratique montre néanmoins que les accidents font toujours partie du quotidien. Les hommes ne sont en effet pas des machines. Les utilisateurs sont souvent imprévisibles et utilisent les équipements de travail à l'encontre de la procédure prévue par le fabricant. De plus, la maintenance et l'entretien ne sont pas toujours effectués selon les exigences du fabricant. Les notices d'instructions ne sont souvent même pas étudiées avant d'utiliser les équipements de travail.

Où en sommes-nous actuellement?

L'utilisation d'équipements de travail est en partie associée à de grands risques. Les accidents en sont la preuve. Fait remarquable, dans de nombreux cas, les accidents sont dus aux mêmes types de machines. Les grues, les chariots élévateurs et les machines de chantier sont par exemple souvent impliqués dans des accidents.

Les raisons sont nombreuses, les principales étant toutefois les erreurs de comportement dues à un manque de connaissances quant aux dangers ainsi qu'à la manipulation sûre des équipements de travail. Ce fait n'est pas nouveau: seule une formation ciblée et permanente des utilisateurs permet de réduire les accidents. A cet égard, diverses formations ont été plus ou moins concrétisées au cours des dernières années.

- Formation de grutier, dans l'ordonnance sur les grues
- Formation de cariste, suite à l'arrêt U203 du Tribunal fédéral des assurances (TFA) du 29 juin 1994
- Formation des conducteurs de machines de chantier, suite aux différentes dispositions cantonales
- Formation des conducteurs de machines agricoles par le SPAA

Les exigences relatives aux utilisateurs et à leur formation sont ainsi devenues réalité pour une petite minorité d'équipements de travail. Il s'agit d'équipements «comportant des dangers particuliers», c.-à-d. que l'article 8 de l'ordonnance sur la prévention des accidents s'applique en cas de travaux effectués avec ces équipements de travail.

Art. 8 OPA

Travaux comportant des dangers particuliers

- ¹ L'employeur ne peut confier des travaux comportant des dangers particuliers qu'à des travailleurs ayant été formés spécialement à cet effet. L'employeur fera surveiller tout travailleur qui exécute seul un travail dangereux.
- ² Lorsque des travaux comportant des dangers particuliers sont exécutés, l'effectif des travailleurs occupés à ces travaux ainsi que le nombre ou la quantité des installations, équipements de travail et matières qui présentent des dangers doivent être limités au nécessaire.

On déplore souvent que les réglementations actuelles tiennent trop peu compte de la diversité des risques et réalités des différents domaines d'intervention (branches). Les équipements de travail qui arrivent sur le marché ou ceux dont la manipulation diffère de manière importante de la version précédente posent un problème supplémentaire. Dans un tel cas, les exigences relatives à la formation des utilisateurs n'ont pas été fixées. L'intervention de jeunes gens fait également l'objet de questions: il existe encore des incertitudes quant à savoir quels équipements de travail peuvent être employés par ces derniers.

Exemples:

- La formation actuelle des caristes est fortement axée sur les entreprises de logistique et prend trop peu en compte les réalités des autres branches.
- La formation des grutiers est décrite de manière très détaillée dans une ordonnance. Il manque toutefois un cahier des charges pour la formation à l'utilisation d'outils de levage comportant des risques élevés, tels que par exemple les machines de récolte du bois, les grues de chargement des camions ou les élévateurs à fourche télescopique.
- Dans de nombreuses formations professionnelles, on part du principe que les jeunes gens peuvent être amenés à utiliser des équipements de travail comportant des dangers particuliers.

Ces nombreux points à éclaircir et incertitudes en matière d'exigences relatives à la formation des personnes qui utilisent des équipements de travail ont conduit la CFST à nommer, au cours de l'été 2000, la Commission spécialisée n° 21 afin que cette dernière élabore les bases correspondantes pour la formation.

Commission spécialisée n° 21 de la CFST

La Commission spécialisée n° 21, composée paritairement, a eu pour mission de créer une base unifiée de formation pour tous les équipements de travail dont l'utilisation est liée à des dangers particuliers.

Outre la prise en compte de la totalité des divers types de machines, une base de formation orientée sur la pratique, flexible et adaptée aux PME doit voir le jour pour permettre d'établir des distinctions entre les secteurs de l'économie (artisanat, industrie, agriculture, etc.).

- Les exigences relatives à la formation doivent se fonder sur le risque inhérent à l'entreprise ou au secteur de l'économie (branche).
- La responsabilité de l'employeur à l'égard de la formation des travailleurs qui utilisent des équipements de travail comportant des dangers particuliers (art. 6 et art. 8 OPA) doit devenir une réalité.
- Les règlements et offres de formation actuelles, p. ex. formation de grutier, formation de cariste, etc., doivent être pris en compte dans l'établissement des bases de formation.

Composition de la Commission spécialisée n° 21 de la CFST:

Amsler Thomas, représentant des travailleurs
Artmann Bruno, représentant des centres de formation
Bommer Guido, Suva (président de la Commission spécialisée)
Debrunner Robert, représentant des employeurs
Hofer Heinz, représentant des spécialistes de la sécurité au travail
Hunziker Werner, représentant du seco
Mordasini Dario, représentant des travailleurs
Frieden Ruedi, représentant des inspections cantonales du travail
Scheidegger Willi, Suva
Wachter Arthur, représentant des employeurs
Röösli Hanspeter, Suva (secrétaire)

Quelle direction doit prendre la nouvelle réglementation?

En résumé, un concept de formation unifié doit voir le jour pour toutes les entreprises et branches. Cette tâche n'est pas des plus faciles lorsque l'on considère le nombre d'intérêts différents qui doivent être pris en compte. Au cours des deux dernières années, la Commission spécialisée n° 21 de la CFST a élaboré un projet qui a atteint son point d'équilibre et doit passer sous peu en consultation. Ce recueil de règlements doit finalement mettre un terme à un manque et régler définitivement l'insécurité du droit en matière d'exigences relatives aux conducteurs de machines.



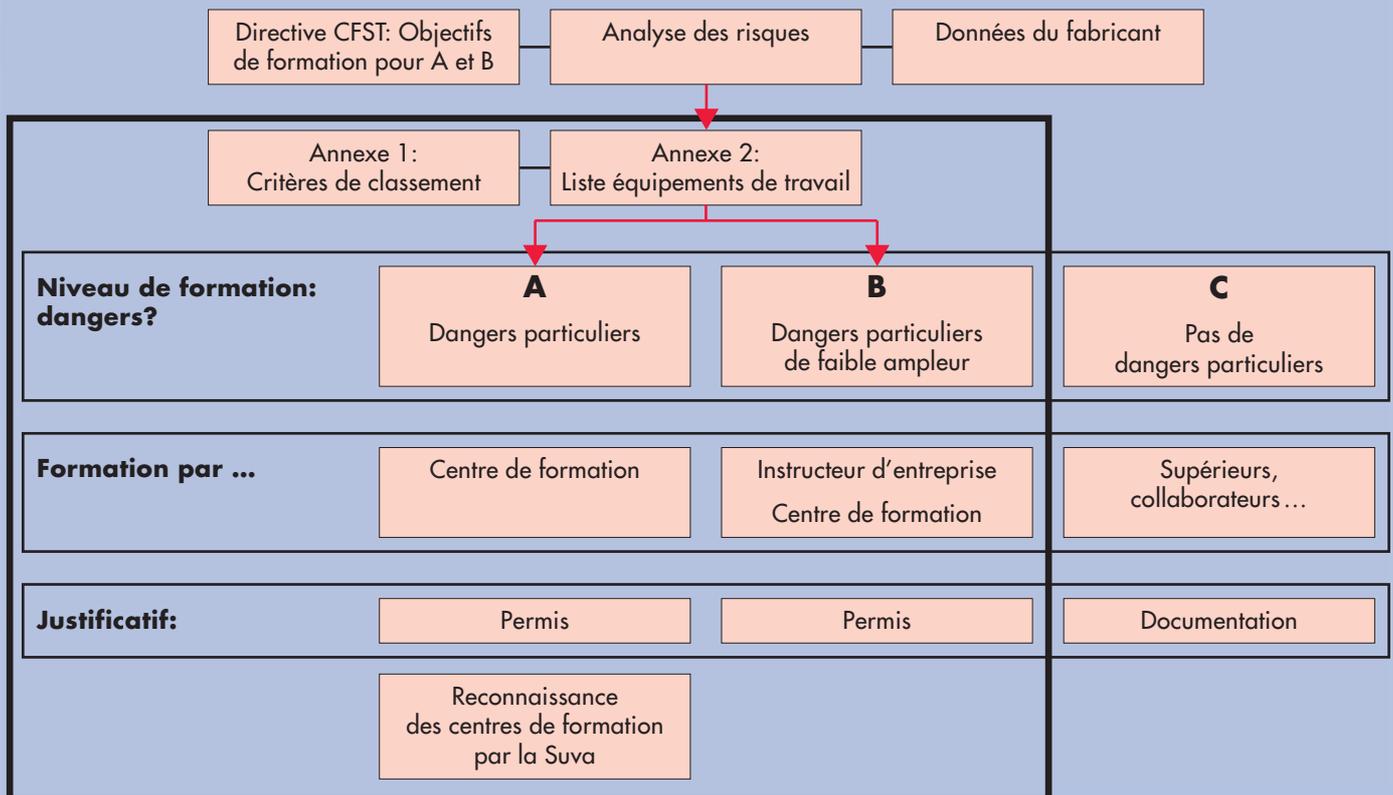
Elévateur moderne à fourche télescopique

Le domaine ciblé par ce projet est l'ensemble des équipements de travail roulants, destinés au transport et au levage de charges ou au traitement de matériels, p. ex. chariots élévateurs, grues, tracteurs, engins de terrassement, véhicules dameur de pistes, machines forestières. Les véhicules destinés à la circulation routière, aérienne, maritime et ferroviaire ne sont pas concernés par ces dispositions.

Il reste encore à vérifier si, et de quelle manière, les prescriptions de formation actuellement existantes pour les équipements de travail comportant des dangers particuliers seront intégrées (exemple: ordonnance sur les grues). Cette étape serait en fait la conséquence logique de l'évolution vers un concept de formation unifié.

Le concept de formation élaboré par la Commission spécialisée est présenté à la page 14 (graphique). Il est illustré par l'exemple de la formation de cariste.

Concept de formation (projet)



Exemple: formation de cariste

Les exigences relatives à la formation de cariste se fondent actuellement sur l'arrêt U203 du Tribunal fédéral des assurances (TFA) du 29 juin 1994, qui indique le cours et le contenu de la formation jugés pertinents en la matière.

Le projet de réglementation prévoit qu'il existera à l'avenir deux niveaux de formation pour caristes. L'équipement de travail peut être classé dans le niveau de formation A ou B (voir graphique), en fonction du secteur économique et des risques d'accident existants dans ce secteur, risques qui doivent être évalués dans une analyse des risques détaillée. Cette répartition permet à de nombreuses entreprises ou à des branches entières de l'économie de disposer de deux possibilités de formation.

Niveau A: Formation de cariste dans un centre de formation reconnu.

Niveau B: Formation par un instructeur pour cariste, interne à l'entreprise, p. ex. par un cariste ayant suivi une formation de cariste et une formation didactique, ou formation du cariste dans un centre de formation reconnu.

Le savoir à communiquer et les objectifs d'enseignement à respecter doivent être spécifiés dans une directive spéciale de la CFST.

Autres interventions de la Commission spécialisée

Dans un premier temps, chaque risque d'accident est évalué pour les différents équipements de travail en tenant compte des domaines d'utilisation respectifs. En partant de cette base, la Commission spécialisée classera ensuite, à titre d'essai, les différents équipements de travail dans le niveau de formation A ou B. Enfin, la Commission fixera les critères de classement, qui seront listés dans l'annexe 1 du projet d'ordonnance.

La prochaine étape consistera à soumettre les autres équipements de travail à des évaluations du risque et à les répartir dans les niveaux de formation sur la base des critères de l'annexe 1. Cette répartition des équipements de travail sera consignée dans une liste (annexe 2 du projet d'ordonnance).

La Commission spécialisée n° 21 de la CFST souhaite que la consultation relative au projet d'ordonnance se fasse avant fin 2003.

La Commission spécialisée n° 21 de la CFST accepte néanmoins encore volontiers toute suggestion. Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser à la Suva, division sécurité au travail, secteur industrie et arts et métiers, Fluhmattstrasse 1, case postale 4358, 6002 Lucerne, tél. 041 419 55 33, fax 041 419 62 48, e-mail gewerbe.industrie@suva.ch



Chris Chilvers,
responsable du
projet CFST
«Contrôle de résultat»,
Suva, Lucerne

Annonce de cours

Depuis l'introduction du SIPRO (programme de sécurité) «Echelles» de la CFST en 1987, des instituts de sondage externes évaluent les campagnes de promotion de la sécurité au travail, qui sont ainsi soumises à un contrôle quant à leur taux de réussite. En octobre 2002, au cours de la 5^e conférence de la Société européenne d'évaluation à Séville, il fut démontré que les évaluations sont de plus en plus fréquentes dans les domaines les plus variés.

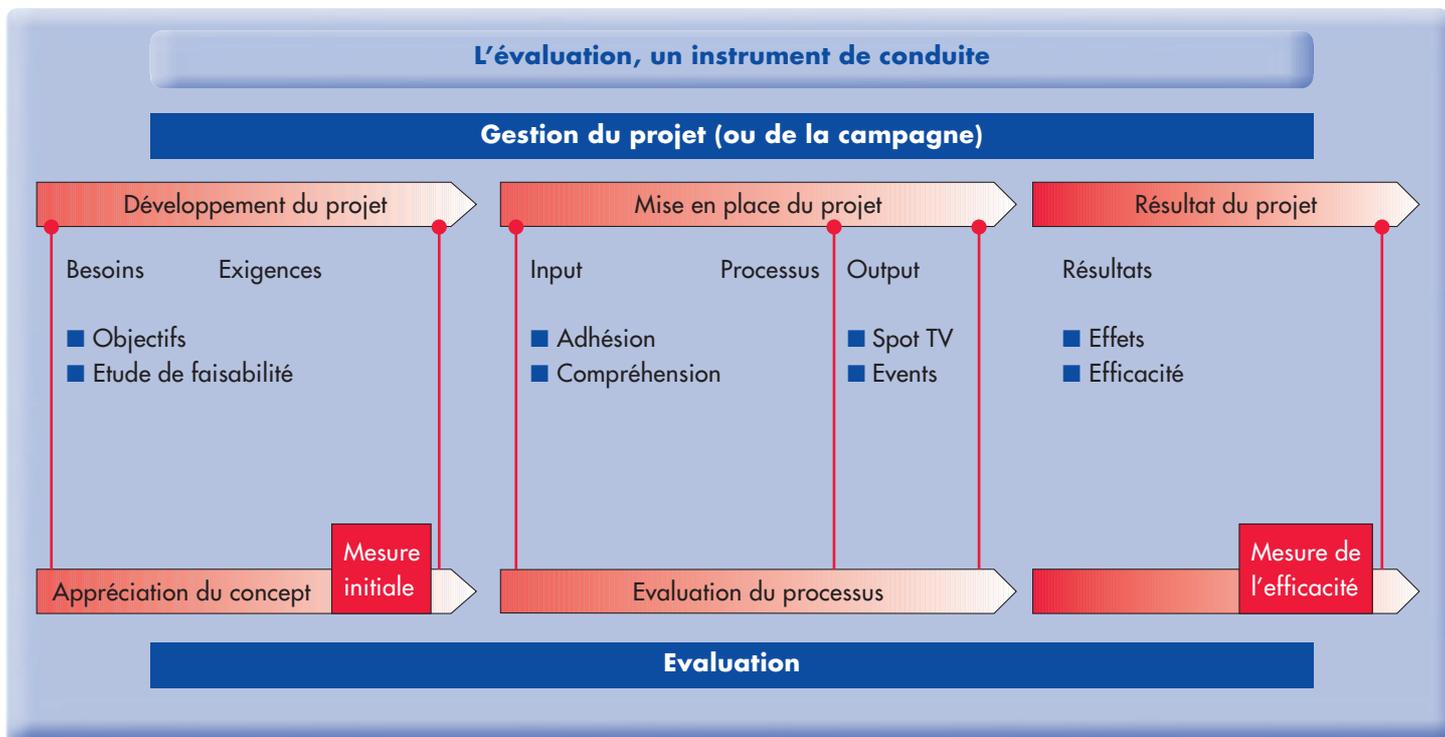
Faisons-nous ce qu'il faut? Le faisons-nous correctement?

Cours de base: contrôle des résultats comme instrument de conduite pour les actions et les campagnes (cours SGV d1.03, en allemand)

La question de l'évaluation prend de l'importance, en Suisse également, en particulier lorsqu'il s'agit des fonds publics. Les citoyens exigent de nos jours une plus grande transparence quant à l'efficacité des mesures (officielles). Diverses nouvelles prescriptions soulignent cette volonté politique, comme par exemple l'art. 170 de la nouvelle Constitution fédérale ou le nouveau mandat de révision prévu par la loi sur les subventions cantonales de Berne.

Les évaluations ne doivent pas toujours porter sur le passé et contrôler l'efficacité d'un projet exécuté ou terminé. A l'occasion de la conférence de Séville, on a clairement relevé que les évaluations sont de plus en plus souvent utilisées également comme moyen de planification et de décision. Elles sont tournées vers l'avenir et favorisent le processus d'apprentissage pendant la campagne.

Cette approche a également été mise en pratique pour le dernier SIPRO «STOP – portez futé»: on a procédé à l'évaluation pendant la phase de planification, puis tout au long du projet. Cette manière de faire a permis au groupe de définir et d'évaluer les objectifs avec une plus grande précision, et à la direction du projet d'obtenir des informations utiles et fiables pour ses décisions.



Inscription

Contrôle des résultats comme instrument de conduite pour les actions et les campagnes de sécurité au travail
(cours SGV d1.03, en allemand)

Sujet du cours: Comment pouvons-nous obtenir des informations utiles et fiables quant au progrès d'une action ou d'une campagne, comment accompagner la campagne, comment et d'après quels critères en mesurer l'efficacité?

Du 17 au 18 juin 2003 à Balsthal. Coût: CHF 850.-
(hébergement et repas inclus)

Pour permettre à la direction du cours de traiter plus intensivement les problèmes et les questions, tous les participants sont conviés à dormir à l'hôtel où se déroule le cours.

Pour de plus amples informations et pour s'inscrire:

Cours Suva SGV. d1.03, en allemand

Suva, secteur information

Case postale, 6002 Lucerne

Téléphone 041 419 57 00, fax 041 419 58 79

E-mail: kursanmeldung.pdi@suva.ch

télécharger, en anglais, les textes présentés à la conférence sous www.europeanevaluation.org. Un des deux exposés suisses présentés à la conférence fut celui de la Suva. Sous le titre «Developing Evaluation Capacity in Swiss Safety Campaigns: Reinforcing Quality and Learning», cette conférence illustre les expériences de la Suva en matière d'évaluation dans le domaine de la sécurité au travail (le second exposé suisse fut produit par l'Office fédéral de la santé publique: «Evaluation of national public health programmes in Switzerland: how can evaluation contribute to learning in a multicultural environment?»). L'intérêt éveillé auprès du public spécialisé fut étonnamment grand. Un entretien s'est déroulé à Lucerne en novembre dernier déjà, avec le «Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften» (HVBG, Allemagne), quant à une éventuelle collaboration.

Cours de base orienté sur la pratique

Les fruits du long travail de préparation de la CFST doivent à présent être mis à disposition d'autres partenaires. A cet effet, la Suva organise les 17 et 18 juin 2003, à Balsthal, un cours de base orienté sur la pratique. Il s'adresse aux chefs de projet ainsi qu'aux responsables et conseillers de branche souhaitant mettre sur pied et réaliser leurs projets de manière plus efficace en mesurant les résultats obtenus. Un cours aura probablement lieu en Suisse romande l'année prochaine. Conformément à l'idée d'évaluation, le nouveau cours a été donné en décembre 2002 à titre d'essai à un groupe d'experts de la sécurité au travail et de responsables et conseillers de branche MSST. Certains participants étaient, à cette époque, en train de préparer leurs propres projets de prévention et ils ont pu procéder à leur planification d'évaluation pendant le cours. A la fin du cours, tous les participants ont donné leur avis. Il en est résulté des suggestions précieuses qui seront certainement incorporées dans la conception du cours.

Echange d'expériences

La 5^e conférence de la Société européenne d'évaluation s'est déroulée à Séville du 10 au 12 octobre 2002. Elle était consacrée aux trois thèmes suivants: apprentissage – théorie – faits. Y ont participé, outre quelques experts internationaux parmi les plus éminents du monde de l'évaluation, 460 spécialistes actifs dans le développement régional, la politique, l'aide au développement, le développement de l'organisation, la formation et la santé. On peut lire ou

Communication

27–30 octobre 2003: A+A 2003 à Düsseldorf

A+A Düsseldorf – le sigle bien connu du salon professionnel le plus important au niveau international, avec congrès et expositions spéciales sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail. Près de 1600 exposants issus de 47 pays présentent à cette occasion leurs produits et concepts. A+A vaut à chaque fois le déplacement!

Pour plus d'informations:
www.AplusA-online.de





Margaret Graf,
suppléante du
responsable «Travail
et santé»,
seco – Direction du
travail/Conditions de
travail, Zurich

Dans le langage de tous les jours, le «mobbing» est comparé au «stress» – mais de quoi s'agit-il exactement et quelle est la fréquence des cas de mobbing en Suisse? Une première étude nationale, récemment publiée par le seco, s'est penchée sur ces questions. Elle montre non seulement la fréquence et la forme sous lesquelles se présente le mobbing en Suisse, et quels groupes de personnes en sont particulièrement victimes, mais elle démontre aussi les conséquences sérieuses que le mobbing entraîne sur la santé et l'économie. On peut en déduire qu'il est dans l'intérêt de tous, c'est-à-dire victimes, entreprises et économie, de mettre fin à ces agissements.

Le mobbing en Suisse

Quelle est la fréquence des cas de mobbing, qui est particulièrement exposé?

Le mobbing est un phénomène par lequel des employés isolés sont brimés par un ou plusieurs collaborateurs de l'entreprise de manière ciblée et systématique, sur une longue durée. Si le terme de mobbing est relativement récent, le phénomène en soi ne l'est pas. Des études menées à l'étranger ont montré que le mobbing peut être préjudiciable à la santé et entraîner des coûts élevés, et ce thème fait l'actualité de la presse depuis un certain temps. Les organes d'exécution de la loi sur le travail sont de plus en plus confrontés à des demandes d'information et à des cas concrets, car la loi sur le travail oblige l'employeur à protéger l'intégrité personnelle des employés.

Définition du mobbing selon Leyman

Selon Heinz Leyman, sociologue suédois, une personne est soumise au mobbing si elle éprouve **au moins l'un** des 45 agissements s'y rapportant (liste) **au moins une fois par semaine** et **depuis au moins six mois**. La liste des actions de mobbing est connue sous le nom «Leyman Inventory of Psychological Terrorization» (LIPT).

Pour des raisons pratiques, cette liste a été légèrement modifiée et réduite aux 31 actions de mobbing principales.



Un hasard?

Concept de l'étude

La présente étude a analysé la fréquence du phénomène de mobbing tant d'après la définition scientifique proposée par Leyman que sur la base de déclarations spontanées. L'enquête a été réalisée par interviews téléphoniques sur un échantillon représentatif de 3220 personnes exerçant une activité professionnelle et acceptant de participer à ce sondage sur le thème «santé et travail» pour le compte du seco. L'enquête est basée sur un questionnaire dont la première partie portait sur les données personnelles (âge, nationalité, formation etc.), sur l'ambiance à la place de travail (p. ex. stress au travail, relations avec les supérieurs et les collègues) et sur l'état de santé (troubles, nombre de jours de congé maladie ou de

consultations chez le médecin, etc.). Des questions plus poussées et spécifiques au mobbing n'ont été posées qu'à des personnes dont les réponses à la première partie du questionnaire n'excluaient pas une telle situation. Ce n'est qu'à la fin du sondage que l'on demandait aux personnes interviewées si elles se considéraient elles-mêmes comme victimes du mobbing.

moitié des personnes interrogées. Plus inattendu est le fait que deux tiers des personnes qui correspondent aux critères de Leyman ne se considèrent pas elles-mêmes comme étant victimes de mobbing.

Conséquences sur la santé

Comme mentionné au début, le mobbing entraîne souvent des problèmes de santé considérables, ce qui est d'ailleurs encore confirmé par les résultats du sondage. Il apparaît en effet que les trois groupes victimes du mobbing énumérés dans la fig. 1 présentent des résultats nettement moins bons par rapport à l'état de santé et à l'ambiance vécue au travail que les personnes qui déclarent ne pas être mobbées et ne répondent pas aux critères de la définition scientifique. C'est le groupe dans lequel les deux critères de mobbing s'appliquent qui souffre des préjudices les plus importants sur la santé (VML avec déclarations spontanées); en deuxième place vient le groupe correspondant à la définition du mobbing selon Leymann mais ne se considérant pas comme victime (VML sans déclarations spontanées); placées en troisième position, les personnes se déclarant mobbées mais ne correspondant pas à la définition de Leymann (déclarations spontanées sans VML) présentent également de mauvais résultats (voir fig. 1).

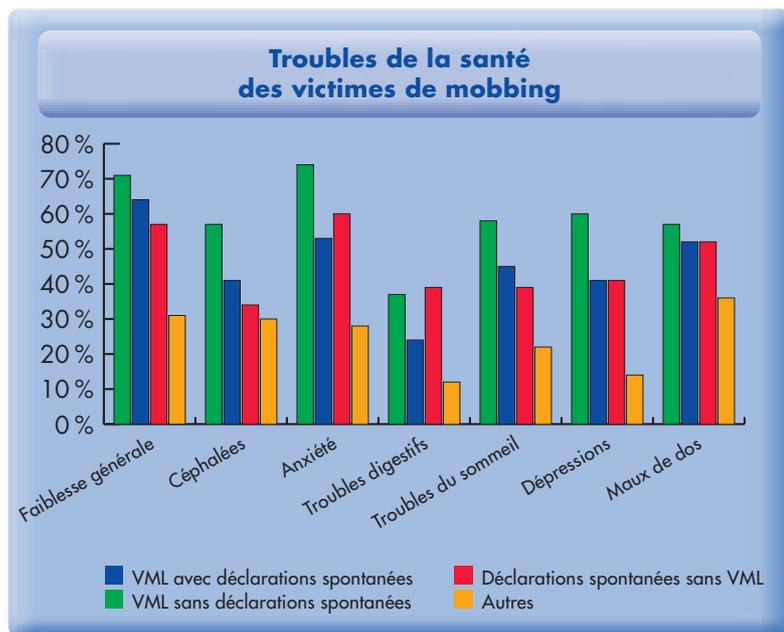


Fig. 1

Les nombreuses questions figurant dans la partie du questionnaire consacrée au mobbing avaient souvent été posées dans le cadre de la recherche sur le sujet; elles permettent donc certaines comparaisons avec les résultats d'études similaires. Pour tenir compte de certaines critiques relatives à la définition du mobbing par Leyman, les pratiques de ce type sur le lieu de travail ont fait l'objet d'une évaluation différenciée. On a donc pondéré l'intensité du harcèlement psychologique selon des critères de fréquence et de durée, et on l'a ajoutée à tout l'éventail des agissements relevant du mobbing. On a ainsi pu différencier les sollicitations psychosociales et les classer en trois catégories: «faible», «moyenne» et «élevée».

La fréquence du mobbing

Sur l'ensemble des personnes interrogées, 7,6% remplissent les critères scientifiques du mobbing selon Leyman, et 4% se disent être victimes de mobbing (déclarations spontanées). Il est intéressant de comparer ces deux groupes, qui ne se recouvrent que partiellement. On pouvait s'attendre à ce que seule une partie des personnes qui se déclarent victimes de mobbing le soient effectivement selon la définition de Leyman. C'est tout de même le cas pour plus de la

Les personnes mobbées

- présentent de moins bons résultats par rapport à tous les critères de santé étudiés;
- montrent beaucoup moins de satisfaction personnelle au travail et ont de moins bonnes relations avec leurs supérieurs, collègues et collaborateurs.

Les données montrent que même des tensions sociales mineures au travail, qui ne répondent pas aux critères de définition du mobbing, ont de sérieuses répercussions sur la santé. Bien que dans les cas de tensions sociales mineures et moyennes les répercussions sur la santé des personnes concernées soient moins prononcées que dans les cas de mobbing, un grand nombre de personnes sont concernées et cela a de graves répercussions sur les entreprises. Le nombre de jours de congé maladie (fig. 2) et de consultations par année chez le médecin (fig. 3) illustre bien cela.

Il existe également un rapport étroit entre les sollicitations nerveuses et psychologiques endurées au travail et le mobbing.

Différences sociodémographiques

Age, sexe, formation, région

Les résultats n'ont pas fait apparaître de différences significatives en fonction de l'âge, du sexe ou de la formation. On remarque toutefois une légère différence significative entre les régions du pays (Suisse romande 9,8%, Suisse alémanique 7,0% et Tessin 6,3%).

Nationalité

On remarque que les étrangers (10,5%) et les personnes ayant une double nationalité (12,1%) sont nettement plus souvent concernés par le mobbing que les citoyens suisses (6,9%).

Répartition entre les secteurs

Comme les secteurs d'activité n'ont pas tous la même taille et que certains sont relativement peu représentés dans l'échantillon, il faut interpréter les comparaisons entre secteurs de manière très prudente; les différences ne sont d'ailleurs pas très

grandes. L'hôtellerie / tourisme est le secteur le plus touché par le mobbing (15,6%), suivi par le secteur de la santé qui est légèrement supérieur à la moyenne (10,4%). Contrairement aux résultats des études effectuées à l'étranger, le mobbing dans les secteurs de l'administration publique et de l'enseignement ne dépasse pas la moyenne.

Qui mobbe qui?

Les victimes citent le plus souvent leurs supérieurs comme responsables principaux du mobbing; les collègues de travail et les collaborateurs sont nettement moins souvent mentionnés (fig. 4). Or, et cela est frappant, les étrangers citent aussi souvent leurs collègues que leurs supérieurs. On ne relève aucune différence entre les étrangers et les Suisses pour ce qui touche à l'appréciation des supérieurs hiérarchiques.

Le changement de place: une «solution» discutable mais fréquente

Les personnes travaillant depuis moins de six mois à leur place actuelle ont été invitées à donner des renseignements sur la place qu'elles occupaient auparavant. Ces personnes montraient nettement plus de signes de harcèlement que les autres personnes interrogées (fig. 5): cela indique qu'un changement d'emploi résout souvent le problème. Changer de poste pour mettre fin à un conflit social est une solution qui coûte toutefois cher à l'entreprise comme à l'économie.

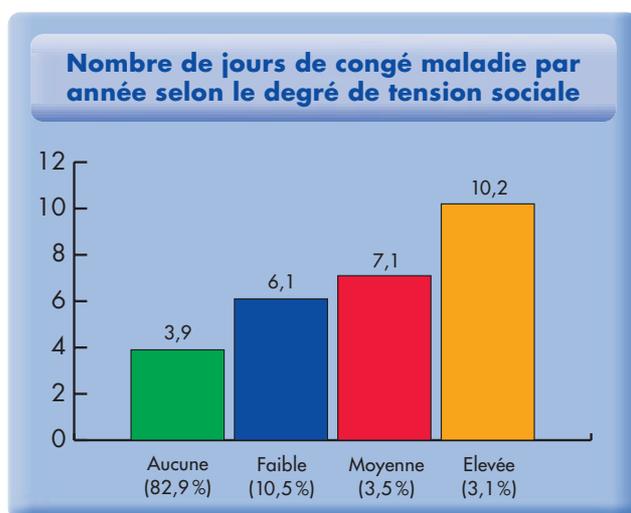


Fig. 2

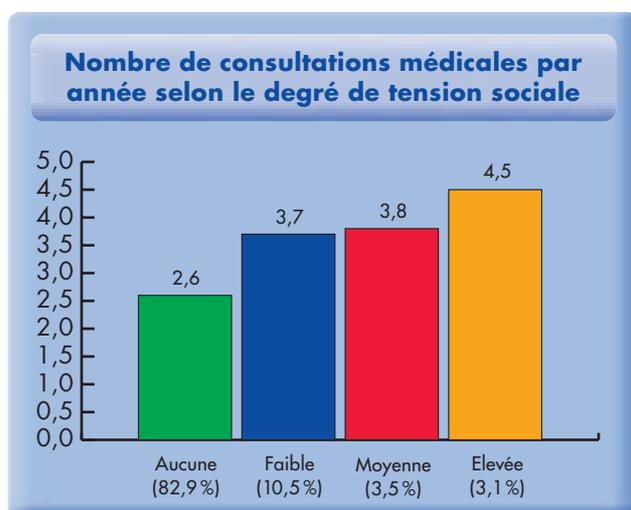


Fig. 3

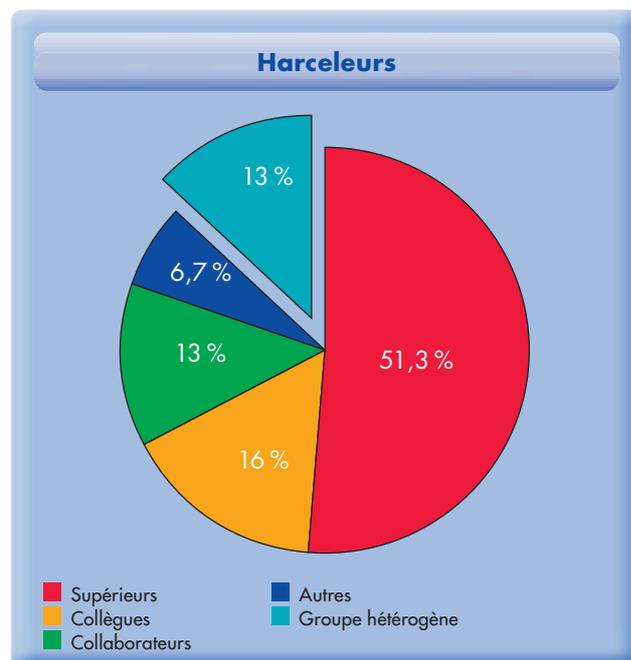


Fig. 4

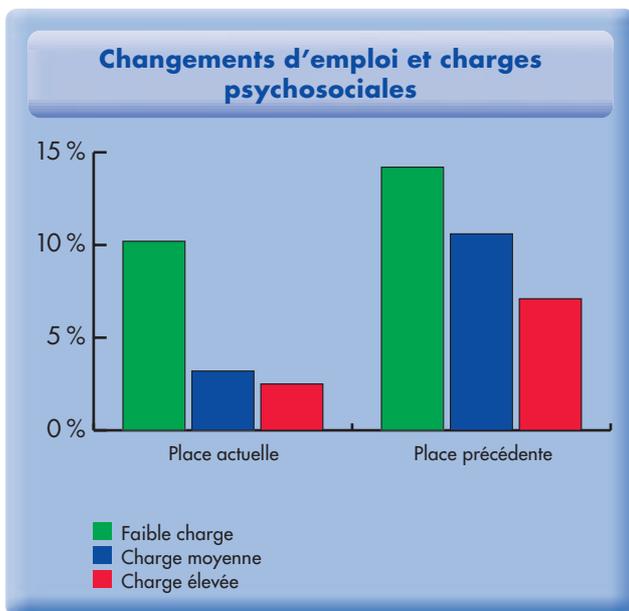


Fig. 5

Moyens d'action possibles

L'étude n'avait pas pour but de tester ou de développer de nouvelles solutions puisqu'elles existent déjà. Elle a néanmoins permis de mettre en évidence des éléments qui méritent une attention particulière pour l'approche de cette problématique:

- La sélection et la formation continue des cadres doivent faire partie intégrante de la prévention.
- Dans les secteurs à forte fluctuation en personnel ou à fort taux d'absentéisme, le mobbing devrait être envisagé comme explication possible.
- Dans la mesure du possible, il faudrait réduire le stress au niveau de la charge de travail.
- Les responsables des groupes occupant des étrangers doivent intervenir le plus tôt possible lors de tensions entre les étrangers et les Suisses.
- Il faut prendre au sérieux les plaintes concernant le mobbing. Lorsqu'il n'y a pas de service d'assistance indépendant dans l'entreprise, il est très recommandé de s'adjoindre aussitôt que possible les services d'un spécialiste externe.

Conclusions

Le mobbing et les tensions sociales au lieu de travail semblent relativement fréquents en Suisse. Des tensions sociales continues au travail entraînent des problèmes de santé, multiplient les changements de place et augmentent le taux d'absentéisme, sans parler des conséquences désagréables et coûteuses pour les employeurs et les employés. Ces problèmes ont de lourdes conséquences sur l'économie à cause de leurs répercussions négatives sur la productivité et sur le recours aux prestations médicales (le calcul de ces coûts ne faisait pas partie de l'étude).

La définition usuelle du mobbing selon Leyman s'appuie sur des actes isolés et ne traduit que grossièrement la réalité médicale et économique; elle s'avère donc inadéquate pour une approche médico-juridique.

Il est recommandable pour une entreprise d'accorder l'attention nécessaire à toute forme de tensions sociales, car même les tensions relativement faibles engendrent des coûts. Il faut rechercher un compromis destiné à améliorer les conditions de travail à l'origine du conflit et non pas refouler ou réprimer simplement les tensions.

Informations concernant l'étude sur le mobbing:

seco, Direction du Travail / Conditions de travail
 Mme M. Graf, tél. 043 322 21 13
 E-mail: maggie.graf@seco.admin.ch
 Dr A. Kiener, tél. 031 322 29 27
 E-mail: alain.kiener@seco.admin.ch

Adresses internet:

- Rapport complet «Mobbing et autres tensions psychosociales au travail en Suisse» octobre 2002: <http://www.seco-admin.ch> → News-Actualités → Publications
- Mobbing-Info Suisse: <http://www.mobbing-info.ch> (en allemand)
- Agence européenne: informations sur le stress et les problèmes psychosociaux au lieu de travail. Semaine UE 2002: <http://osha.eu.int/ew/> (en anglais)
- Parlement européen: le harcèlement psychologique au travail: http://www.europarl.eu.int/working-papers/soci/pdf/108_fr.pdf

«Napo» récompensé par deux prix au festival européen du Futuroscope



Les substances dangereuses pour l'homme le sont également pour l'environnement.

Lieux de travail sans fumée – Problèmes? Solutions!

Il y en a encore trop de non-fumeurs qui souffrent de la fumée sur leur lieu de travail parce que leurs collègues ne peuvent pas y renoncer. La plupart sont conscients que la loi sur le travail leur donne droit à une place de travail sans fumée. Toutefois, ils ne voient souvent pas ce qui peut être fait concrètement pour améliorer cette situation à la satisfaction de tous, et comment ils peuvent aussi y contribuer.

C'est dans ce contexte que l'Association suisse pour la prévention du tabagisme (AT), mandatée par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) et le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), offre son aide. Le guide «Lieux de travail sans fumée – Problèmes? Solutions!» montre en pratique comment les non-fumeurs et les fumeurs peuvent résoudre les problèmes ensemble. Il propose des solutions sur mesure et indique comment les divers acteurs et participants peuvent apporter leur contribution.

Le film «Napo et les produits chimiques», coproduit par la CFST, a été récompensé par deux prix au festival européen du Futuroscope «Les écrans de l'entreprise», qui a eu lieu du 3 au 5 octobre 2002 à Gennevilliers (France). Un jury de professionnels a évalué les différentes productions multimédia (internet, intranet, CD-ROM, DVD). Le premier prix de la catégorie «Sécurité et santé au travail» a été attribué à «Napo». En outre, ce film a obtenu un prix pour récompenser l'esprit européen du travail de coopération qui a donné naissance à cette œuvre. Selon le jury, la collaboration de la Suva avec les institutions responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé en Allemagne, en Italie, en France et au Royaume-Uni a permis de produire d'excellents films et favorise l'esprit et la cohésion européenne.

Pour commander:

Le film est disponible sur DVD en allemand, français et italien (référence DVD 351.d/f/i, CHF 30.–) ou sur vidéo VHS en allemand, français et italien (référence V 351.d/f/i, CHF 30.–). S'adresser à:

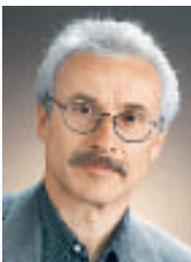
Suva, service clientèle central
Case postale, 6002 Lucerne
Commande sur internet: www.suva.ch/waswo
Fax 041 419 59 17

On peut obtenir ce guide auprès de l'AT, gratuitement pour un seul exemplaire, ou pour Fr. 6.– à partir de deux exemplaires, et ce dans quatre versions différentes: pour l'administration publique, pour les moyennes et grandes entreprises, pour les petites entreprises, et finalement pour les hôtels et restaurants. Vous trouverez de plus amples informations sur le site de l'AT www.at-suisse.ch, où l'on peut aussi télécharger les documents individuels au format pdf.

Adresse de l'Association suisse pour la prévention du tabagisme (AT):

Effingerstr. 40, 3001 Berne
Tél. 031 389 92 46, fax 031 389 92 60
E-mail: info@at-schweiz.ch, site internet: www.at-suisse.ch





Dieter Schmitter,
ergonome diplômé
CREE, secteur bases
de travail,
Suva, Lucerne



Robert Lang,
chef du secteur
information,
Suva, Lucerne

Programme CFST «Portez futé» chez PosteColis

La formation ne doit jamais être assimilée à de la théorie ennuyeuse, et le programme de sécurité CFST «STOP – portez futé» chez PosteColis en fournit un bon exemple. Début 2002, PosteColis et la Suva ont lancé une action conjointe et formé 3500 collaborateurs (-trices) en une année – avec succès.

Une formation que l'on suit avec plaisir

La Suva a soutenu le groupe de projet de PosteColis en mettant à sa disposition un spécialiste en ergonomie. Il est toutefois apparu qu'il fallait engager d'autres spécialistes pour la formation pratique dans les centres Colis, et la Suva a mis à disposition de La Poste deux physiothérapeutes disposant d'une formation adéquate pour procéder à l'évaluation professionnelle des postes de travail en entreprise.

«Support de formation» et brochure

Chaque centre et chaque base Colis a par la suite développé des «supports de formation» pour la formation des collabora-

teurs (-trices). D'autre part, La Poste a édité sa propre brochure de formation sur le modèle de la brochure Suva «Soulever et porter correctement une charge». Les textes ont été repris, mais les images proviennent du monde du travail de PosteColis.

Tenues de sport au lieu des uniformes de La Poste

Pendant deux jours et demi sur le thème «Soulever et porter correctement une charge», les 46 chargés de formation se sont familiarisés avec la manière correcte de se tenir pour soulever et porter des charges, sous la conduite des deux physiothérapeutes. Le but était d'acquérir des connaissances de base



Notre force: savoir organiser
le travail de manière à être
en forme tous les jours!

concernant l'appareil locomoteur humain, et de répéter des exercices d'assouplissement et des postures permettant d'éviter les efforts excessifs. Pour une fois, les baskets et les tenues de sport ont remplacé les uniformes de La Poste, dans une ambiance joyeuse et détendue. C'est avec la même motivation que les chargés de formation ont ensuite transmis leur savoir à leurs collègues dans les centres Colis.

Un exemple à suivre

Le bilan intermédiaire se présente sous un jour très positif. Les centres et les bases Colis ont très bien accueilli le projet. Afin d'en assurer la durabilité, un cours de répétition aura lieu au printemps 2003 en présence des chargés de formation et des 3500 collaborateurs de PosteColis, qui pourront y rafraîchir leurs connaissances et répondre à un questionnaire qui permettra de mesurer l'efficacité de cette action. Elle a en tout cas plu et il n'est pas exclu que «STOP – portez futé» devienne une évidence dans la vie privée et professionnelle des participants. Que les autres entreprises suivent l'exemple!

Une campagne efficace

Jusqu'ici, 5500 entreprises comptant un demi-million d'employés à plein temps ont participé à la campagne «STOP – portez futé» et ont organisé elles-mêmes une action. Le contrôle des résultats montre que les charges sont portées aujourd'hui de manière plus consciente qu'autrefois et que les postes de travail comportent moins de sources de danger. Ces changements positifs sont réjouissants, mais il faudra poursuivre le programme «STOP – portez futé». En effet, lors de la manutention et du transport de charges avec des moyens auxiliaires simples, on enregistre encore chaque année 37 000 accidents qui engloutissent un demi-milliard de francs.

Pour en savoir plus sur la campagne, consultez notre site: [www.suva.ch/SuvaPro_Thèmes spécialisés/spécifiques à une branche](http://www.suva.ch/SuvaPro_Thèmes_sécialisés/spécifiques_à_une_branche).



Connaître l'art et la manière de soulever et de déposer correctement les charges!

Erratum:

Communication n° 53 de la CFST, article «46 nouveaux ingénieurs en sécurité»

Erratum concernant la liste des diplômés à la page 12: le nom de Monsieur Ros Matjaz, 8040 Zurich, n'a malheureusement pas été écrit correctement. Nous présentons nos excuses à Monsieur Ros.

Secrétariat de la CFST

Faits et chiffres

Lors de ses dernières séances, la CFST a entre autres:

- reconnu diverses solutions par branche, de groupes d'entreprises et solutions types, et approuvé le rattachement de branches isolées à des solutions collectives existantes. La liste des solutions MSST reconnues est actuellement en voie d'actualisation et peut être consultée sur Internet sous www.cfst.ch;
- défini la procédure pour délivrer les attestations de qualification des spécialistes de la sécurité au travail conformément à l'art. 12 de l'ordonnance sur les qualifications (disposition transitoire) et à l'art. 11 d al. 3 de l'OPA (formation équivalente). Le Secrétariat des cours de formation CFST c/o Suva, Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne, e-mail: silvana.muri@suva.ch, est responsable de l'assistance et de l'information sur l'introduction de telles procédures;
- s'est informé à plusieurs reprises sur le déroulement des procédures relatives au prélèvement de la taxe à la valeur ajoutée sur les prestations des organisations spécialisées et de la Suva pour la surveillance de l'application des prescriptions concernant la sécurité au travail dans les entreprises. Pour mémoire: le message du Conseil fédéral à la LAA stipule que l'Etat ne peut pas utiliser les suppléments de primes obligatoires pour la prévention des accidents et des maladies professionnels pour des tâches d'ordre général. Nous reviendrons encore sur cette affaire;
- commandé l'élaboration d'une directive sur l'utilisation des équipements sous pression;
- analysé l'expertise juridique du professeur Hans-Jörg Seiler sur l'utilisation des suppléments de primes et en a tiré les premières conclusions. L'expertise peut être consultée en français et en allemand sur l'internet sous www.cfst.ch;
- accepté et mis en vigueur la directive sur «l'évaluation et le test des platelages d'échafaudages et des installations de sécurité lors des travaux de construction, et sur la vérification des toitures quant à la possibilité de marcher dessus»;
- décidé de réaliser un programme de sécurité en plusieurs phases pour intensifier la mise en application de la directive MSST à tous les niveaux (travailleurs, entreprises, branches professionnelles) et mis en place un comité de direction;
- adopté le budget 2003 avec un volume légèrement supérieur à 100 millions de francs et un excédent de dépenses d'environ 3,5 millions de francs. Sans la taxe à la valeur ajoutée réclamée par la Confédération, l'excédent de dépenses serait nettement inférieur.

Communication

23 septembre 2003: JSST 03 à Lucerne

La 9^e Journée suisse de la sécurité au travail – JSST 03 – se déroulera à Lucerne.

Thème central: «Substances dangereuses: prudence!»

Les personnes intéressées sont priées de s'inscrire directement auprès du bureau de la Journée:

tél. 041 419 55 57; fax 041 419 57 28 (Madame Schwarz)

Impressum

Secrétariat de la Commission fédérale
de coordination pour la sécurité au travail
Case postale, 6002 Lucerne
Téléphone 041 419 51 11
www.cfst.ch / e-mail: ekas@suva.ch



CFST

Commission fédérale
de coordination
pour la sécurité au travail