

Rapport

**sur les conventions et les recommandations adoptées en 1985
par la Conférence internationale du Travail lors de sa 71^e session**

et

Message

**concernant la convention (n° 160) sur les statistiques
du travail**

du 28 mai 1986

Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs,

Conformément à l'article 19 de la constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous vous présentons un rapport sur les conventions et les recommandations adoptées lors de la 71^e session de la Conférence internationale du Travail et vous prions d'en prendre acte.

Nous vous adressons en même temps un message soumettant à votre approbation la convention (n° 160) concernant les statistiques du travail.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

28 mai 1986

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Egli

Le chancelier de la Confédération, Buser

Condensé

Ce rapport comprend trois parties. La première a trait à la nouvelle présentation du rapport sur les conventions et les recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail. La deuxième est consacrée, sous forme de message, à l'examen de la convention (n° 160) concernant les statistiques du travail et de la recommandation n° 170 qui la complète. La troisième comprend l'analyse de la position suisse au regard de la convention (n° 161) et de la recommandation (n° 171) concernant les services de santé au travail.

La convention n° 160 a pour but de mettre progressivement sur pied un nouveau système intégré et de créer graduellement une infrastructure statistique appropriée. Elle révisé la convention n° 63 adoptée en 1938. La convention n° 160 contient des clauses de flexibilité qui permettent à l'Etat qui la ratifie de n'accepter qu'une partie des obligations découlant de la convention et aussi de limiter dans un premier temps le champ des statistiques pour lesquelles il a accepté les obligations découlant de la convention. Nous avons l'intention de faire usage de ces clauses de flexibilité dans trois cas particuliers. Pour le reste, compte tenu de la législation et de la pratique actuellement en vigueur dans le domaine des statistiques du travail, notre pays répond aux exigences de la convention. Nous sommes donc en mesure de vous proposer d'approuver la convention n° 160.

La convention n° 161 a pour but d'instituer des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les membres des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Nous ne sommes pas en mesure de vous proposer l'approbation de la convention n° 161. Néanmoins, les efforts entrepris en Suisse pour assurer une assise plus large des services de médecine du travail doivent être soutenus et étendus. C'est la raison pour laquelle nous estimons judicieux que toutes les parties intéressées gardent constamment à l'esprit les principes et les conditions de fonctionnement et d'organisation établis par la convention n° 161, notamment pour donner effet aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) dans le domaine de la coopération des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité du travail dans les entreprises.

Rapport et message

1 Introduction

Conformément à l'article 19, 5^e et 6^e alinéas, de la constitution de l'OIT, les Etats membres ont l'obligation de soumettre à leur Parlement les conventions et les recommandations internationales du travail adoptées lors de chaque session de la Conférence générale. Cette soumission doit avoir lieu dans un délai d'un an après la clôture de chaque session de la Conférence. Ce délai peut être prolongé de six mois au maximum. En revanche, les Etats membres de l'OIT ne sont pas tenus de faire rapport à leur Parlement sur le déroulement des travaux de la Conférence, ni d'exposer dans le détail le contenu des recommandations et la position nationale à leur égard. Il convient en effet de rappeler que seules les conventions sont destinées à être ratifiées. Les recommandations visent exclusivement à énoncer des normes susceptibles de servir de guide pour orienter l'action sur le plan national.

Afin de contribuer à décharger les Conseils législatifs et leurs commissions, et compte tenu des objectifs du projet d'augmentation de l'efficacité dans l'administration fédérale (EFFI), nous nous proposons dorénavant de

- renoncer au rapport sur le déroulement et les décisions de la Conférence, étant entendu que ces informations seront données lors des travaux des commissions parlementaires;
- renoncer à l'analyse détaillée du contenu des recommandations et de la position suisse à leur égard. Nous nous bornerons aux remarques de fond que nous jugerons indispensables;
- maintenir évidemment l'analyse de la position de la Suisse au regard des conventions.

En tout état de cause, le texte des conventions et des recommandations figurera chaque fois en annexe à notre rapport et, le cas échéant, notre message.

2 Message relatif à la Convention (n° 160) concernant les statistiques du travail (annexe 1)

21 Partie générale

La convention (n° 160) concernant les statistiques du travail modifie la convention (n° 63) sur les statistiques des salaires et des heures de travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1938. Entrée en vigueur le 22 juin 1940, elle a été ratifiée, en totalité ou en partie, par 34 pays. En 1940, la Suisse a ratifié la convention n° 63 (à l'exclusion des parties III et IV), qui est entrée en vigueur pour notre pays le 23 mai 1941.

En novembre 1982, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé de porter la révision de la convention n° 63 à l'ordre du

jour de la Conférence internationale du Travail. En effet, cet instrument, qui a servi de base pour améliorer et développer les statistiques nationales des salaires et de la durée de travail et faciliter leur comparabilité sur le plan international, est, dans une large mesure, dépassé. Son champ d'application se limite aux ouvriers et ne couvre que l'industrie, les petites et moyennes entreprises manufacturières et l'agriculture, c'est-à-dire des branches d'activité qui, dans les pays industrialisés, n'emploient même pas la moitié de la population active. Les définitions de la convention ont été remplacées entre-temps par de nouvelles normes internationales, si bien qu'elle ne contient pas non plus de directives pratiques pour la collecte des statistiques à l'intention des pays en développement où le secteur agricole est très important. Un autre inconvénient réside dans le fait que la convention n° 63 s'étend seulement à deux segments du très large spectre que représentent les statistiques de base du travail. De plus en plus souvent, les pays ne traitent d'ailleurs plus les statistiques isolément, mais appliquent un système coordonné, fondé sur des concepts, des définitions et des classifications communs. Ce système permet, d'une part, d'établir à partir de statistiques uniformes les relations d'interdépendance existant entre les salaires, la durée du travail et l'emploi, les salaires et les prix, les conditions de travail, les conflits de travail, et bien d'autres éléments; d'autre part, il permet d'éviter les frais supplémentaires découlant de la collecte isolée des statistiques.

La première discussion sur la révision et l'extension de la convention n° 63 a eu lieu en 1984, à la 70^e session de la Conférence internationale du Travail, au cours de laquelle un projet de convention et un projet de recommandation ont été élaborés. A l'issue d'un deuxième examen lors de la 71^e session, en 1985, la Conférence a adopté la convention n° 160 et la recommandation n° 170 qui la complète.

Les dispositions qui ont été arrêtées déterminent un système de base visant à recueillir un minimum d'informations statistiques sur l'état et l'évolution des conditions de travail et de vie, ainsi que sur les aspects économiques et sociaux de l'emploi. A l'encontre de la convention n° 63, la convention n° 160 établit des directives à l'intention des Etats membres, relatives à la pratique nationale en matière de statistique et encourage la comparabilité sur le plan international en se référant aux normes techniques statistiques et aux directives élaborées sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail. Par ces mesures, l'Organisation veut aider ses Etats membres, et plus spécialement certains d'entre eux, à créer une structure efficace dans le domaine de la statistique du travail.

Il convient, enfin, de souligner que la convention est rédigée en des termes assez souples pour permettre au plus grand nombre possible d'Etats membres d'y adhérer. En effet, compte tenu notamment des différents stades de développement de la statistique dans les pays membres, les Etats qui ratifient la convention ont la faculté de l'appliquer progressivement et de manière sélective.

22 Partie spéciale

221 Explication des dispositions et position de la Suisse au regard de la convention

Nous approuvons les objectifs de la *convention n° 160* visant à mettre progressivement sur pied un nouveau système intégré et à créer graduellement une infrastructure statistique appropriée. Les mesures à prendre sont définies de manière claire et réaliste; elles préconisent une uniformisation des statistiques répondant aux besoins nationaux, comme à la nécessité de la comparabilité sur le plan international. Les dispositions de la convention sont conçues de manière suffisamment souple pour permettre de tenir compte des développements ultérieurs dans le domaine des statistiques du travail. Nous estimons que cette convention pourra aider de nombreux Etats membres.

La *convention n° 160* est divisée en quatre parties et comprend, outre les dispositions finales usuelles, 18 articles.

L'analyse des dispositions de la convention à la lumière des conditions prévalant dans notre pays nous incite à faire les remarques suivantes.

En matière de statistiques du travail, les domaines énumérés à l'*article premier* sont tous traités en Suisse, à l'exception du coût de la main-d'œuvre prévu à la *lettre e)*. Les informations statistiques correspondantes sont en partie fournies lors des recensements de la population et des entreprises; pour l'essentiel, elles sont données à partir des statistiques sociales et conjoncturelles recensées par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. Quant aux données relatives aux lésions corporelles et aux maladies professionnelles, elles sont fournies par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA).

Les normes techniques et les directives élaborées dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail, dont il est question à l'article 2, constituent déjà à l'heure actuelle la base des statistiques du travail en Suisse. Toutefois, ces normes et directives ne sont plus tout à fait à jour. Pendant les délibérations au sujet de la convention, cette lacune a été signalée à plusieurs reprises au BIT, en demandant qu'elles soient actualisées. Si tel n'était pas le cas, il ne serait pas possible d'établir les statistiques du travail conformément à la nouvelle convention, c'est-à-dire en tenant compte de l'évolution constante des situations.

Dans notre pays, les dispositions prévues aux *articles 3 à 6* de la convention sont déjà réglées sur le plan juridique. Nous donnons ci-après un bref aperçu de la législation et de la pratique applicables en la matière.

Conformément à l'article 11 de l'ordonnance du 25 août 1982 réglant l'observation de la conjoncture et l'exécution d'enquêtes sur la conjoncture (RS 951.951), la Commission de statistique conjoncturelle et sociale donne son avis au Conseil fédéral lorsque des enquêtes doivent être mises sur pied, modifiées ou suspendues. Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs étant représentées au sein de ladite Commis-

sion, l'obligation de consulter ces organisations, ancrée dans l'article 3 de la convention, peut être acceptée par notre pays.

En ce qui concerne la protection des données fournies en relation avec l'élaboration des statistiques du travail (art. 4 de la convention), elle est assurée par l'article 9 de la loi fédérale du 20 juin 1980 réglant l'observation de la conjoncture et l'exécution d'enquêtes sur la conjoncture (RS 951.95). En effet, l'article 9 prescrit que les données recueillies ne doivent pas servir à des fins autres que celles qui sont prévues. Il dispose également que les administrations de la Confédération et la Banque nationale suisse sont tenues de garder le secret sur les données permettant de tirer des conclusions sur la situation personnelle ou économique des personnes interrogées.

Aux termes du 2^e alinéa de l'article 10 de la loi précitée, il est en outre interdit de publier ou de rendre accessibles d'une autre manière les données permettant de tirer des conclusions sur la situation personnelle ou économique des personnes morales ou physiques interrogées.

Le 1^{er} alinéa de l'article 10 de ladite loi prescrit aussi que les résultats des enquêtes doivent être publiés. Au 1^{er} alinéa de l'article 10 de l'ordonnance du 25 août 1982 citée ci-dessus, il est stipulé que les principaux résultats doivent être publiés immédiatement, soit dans la revue mensuelle «La vie économique», soit dans le rapport mensuel de la Banque nationale suisse, et que d'autres résultats seront rendus accessibles au moyen de publications ou de registres. Les résultats publiés sont, en conséquence, aussi à la disposition de l'Organisation internationale du Travail (art. 5 de la convention).

Quant aux principes de base servant à établir les statistiques du travail, qui en vertu de l'article 6 de la convention doivent être mis à jour et, d'une manière générale, rendus accessibles, il appartient, à notre avis, aux organes publics et privés de la statistique de répondre aux exigences requises en fournissant des descriptions détaillées sur les définitions, les méthodes et la procédure arrêtées, pour que les résultats puissent être utilisés et interprétés correctement. A cet égard, nous renvoyons à la déclaration de principes qui a été faite, en 1982, par l'Union des offices suisses de statistique. Cette association comprend, entre autres institutions, onze offices fédéraux, ainsi que la Banque nationale suisse et la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, nous estimons que le développement constant des statistiques et leur adaptation aux nouvelles situations doivent constituer une tâche permanente. Les besoins des utilisateurs de statistiques sont à cet égard déterminants. Pour ces raisons, nous avons chargé récemment l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail de réviser, à côté d'autres statistiques, l'indice suisse des prix à la consommation, la statistique sur les budgets des ménages, ainsi que la statistique sur les salaires et les gains.

En conséquence, nous pouvons souscrire aux articles 3 à 6 de la convention.

Pour ce qui est des statistiques visées aux articles 7 à 15 de la convention, nous avons relevé plus haut qu'elles sont déjà élaborées en Suisse, à l'ex-

ception de celles relatives au coût de la main-d'œuvre qui font l'objet de l'article 11. Or, en vertu de l'article 16 qui donne aux Etats membres la possibilité de ne pas accepter tous les articles de la deuxième partie de la convention, nous n'avons pas l'intention d'accepter les obligations qui découlent de l'article 11.

Dans deux cas, nous ferons également usage de la faculté de limiter, dans un premier temps, le champ des statistiques, conformément à l'article 17 de la convention. En effet, les gains et la durée de travail des travailleurs dans l'agriculture (*art. 9 et 10* de la convention) ne font pas, pour l'instant, l'objet d'enquêtes statistiques officielles. Dans ces conditions, nous ne pouvons appliquer qu'en partie les dispositions prévues dans ces articles. De plus, les statistiques sur les budgets des ménages, qui correspondent aux statistiques visées par l'article 13 de la convention ne comprennent pas les données relatives à la population rurale, aux travailleurs indépendants et aux bénéficiaires d'une rente. De ce fait, elles ne sont pas suffisamment représentatives pour répondre aux exigences de la convention. Grâce aux révisions actuellement en cours dans notre pays, il devrait toutefois être possible de supprimer peu à peu ces limitations, par ailleurs autorisées par la convention.

Vu ce qui précède, nous pouvons souscrire aux *articles 7 à 10 et 12 à 15* de la convention.

Les *articles 16 à 18* règlent les différentes possibilités d'acceptation des obligations de la convention et n'appellent pas de remarques particulières.

222 Position au regard de la recommandation

Compte tenu de sa nature juridique, la *recommandation n° 170* ne fait pas l'objet d'une ratification. Cet instrument nous incite néanmoins à faire les remarques suivantes.

Les statistiques de la productivité sont des statistiques dites «dérivées» fondées sur les résultats des statistiques de base du travail et sur ceux de statistiques connexes. Leur élaboration soulève de ce fait des problèmes complexes. Or, il n'existe pas, à l'heure actuelle, de directives internationales définissant les concepts, les définitions et la méthodologie applicables. C'est pourquoi la Conférence internationale du Travail a, après l'adoption de la convention et de la recommandation, adopté également une résolution sur les statistiques de la productivité. Cette résolution demande au Conseil d'administration du BIT d'accorder, dans ses prochaines propositions de programme, une grande priorité à des travaux sur les problèmes de mesure de la productivité. Ces mesures devraient permettre d'établir, au début de la prochaine décennie, des directives permettant aux Etats membres d'élaborer des statistiques de la productivité.

En ce qui concerne la coordination et l'harmonisation des statistiques du travail préconisées dans la *deuxième partie* de la recommandation, il convient de préciser que l'alinéa 1 de l'article 7 de l'ordonnance réglant l'observation de la conjoncture et l'exécution d'enquêtes sur la conjoncture

dispose que l'Office fédéral de la statistique assume la coordination au niveau fédéral, ainsi que la coordination avec les cantons et les communes. En vertu du 2^e alinéa dudit article, les enquêtes de la Confédération doivent concorder entre elles, du point de vue du calendrier et du contenu, et être harmonisées en utilisant des notions, des nomenclatures et des méthodes unifiées.

223 Conclusions

Comme nous venons de l'exposer ci-dessus, les conditions requises par la convention n° 160 sont déjà largement remplies dans notre pays. Rien ne s'oppose donc à sa ratification. En adoptant la convention, notre pays montrera l'intérêt qu'il porte à l'utilité d'établir, de concert avec les partenaires sociaux, des données fiables dans le domaine de la statistique du travail, notamment sur les conditions de travail et de vie et sur les relations professionnelles. En outre, il apportera son soutien à l'OIT dans ses efforts visant à améliorer la comparabilité internationale des statistiques de base du travail, dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs.

23 Conséquences financières et répercussions sur l'effectif du personnel

La ratification de la convention n° 160 n'entraînera pas de charges financières particulières pour la Confédération, les cantons et les communes, ni de répercussions sur l'effectif du personnel de la Confédération.

24 Bases juridiques

La constitutionnalité de l'arrêté fédéral approuvant la convention n° 160 repose sur l'article 8 de la constitution, qui donne à la Confédération la compétence de conclure des traités internationaux. L'Assemblée fédérale est compétente pour approuver la convention en vertu de l'article 85, chiffre 5, de la constitution. La convention n° 160 peut être dénoncée, aux termes de son article 21, à l'expiration d'une période de dix années à compter de la date de son entrée en vigueur, ainsi que pour la fin de chaque période ultérieure de dix années. La convention ne prévoit pas l'adhésion à une organisation internationale. Elle n'entraîne pas non plus une unification multilatérale du droit au sens de l'article 89, 3^e alinéa, lettre c, de la constitution, en raison des critères établis au chapitre 71 du message du Conseil fédéral du 7 mai 1986 relatif à l'approbation des Protocoles additionnels n^{os} 6, 7 et 8 à la Convention européenne des droits de l'homme (FF 1986 605). En particulier, les dispositions de la convention ne sont pas directement applicables. Elles appellent des mesures qui, dans le cas de la Suisse, existent déjà pour l'essentiel sur le plan du droit et de la pratique. De plus, la convention ne couvre qu'une partie relativement restreinte des données statistiques.

La convention n° 160 ne réunit donc pas les éléments nécessaires pour justifier sa soumission au référendum facultatif sur les traités selon l'article 89, 3^e alinéa, lettre c, de la constitution.

3 Convention (n° 161) concernant les services de santé au travail

(annexe 2)

31 Partie générale

En novembre 1982, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 70^e session de la Conférence internationale du travail une question intitulée «Services de médecine du travail». Lors de cette session, la question a été discutée une première fois, et des projets de convention et de recommandation ont été élaborés. Après une deuxième discussion, qui a eu lieu dans le cadre de la 71^e session de la Conférence, celle-ci a adopté la convention n° 161 et la recommandation n° 171.

L'objectif de cette double discussion consistait à donner suite à la volonté exprimée, au sein des membres de l'Organisation, de réviser la recommandation (n° 112) sur les services de médecine du travail, datant de 1959, et de permettre l'adoption d'une convention et d'une recommandation la complétant.

32 Partie spéciale

321 Explication des dispositions et position de la Suisse au regard de la convention

La *convention n° 161* est divisée en cinq parties qui, outre les dispositions finales, comprennent 15 articles.

Le titre de la convention a fait l'objet d'une discussion approfondie au sein de la commission technique chargée d'analyser le projet d'instrument proposé en deuxième lecture. En effet, si la première discussion reposait sur des propositions relatives aux «services de médecine du travail», on constate que le Bureau international du Travail a modifié cette expression pour la seconde discussion. Il sied de relever à ce stade que le choix de cette nouvelle expression peut avoir des conséquences sur la portée de certaines dispositions de la convention, et qu'elle a amené la délégation suisse à émettre des réserves au moment du vote final en séance plénière de la Conférence.

La notion de «service de médecine du travail» a une acception plus étroite que celle de «service de santé au travail», car les questions touchant à la santé au poste de travail dépassent de loin le domaine purement médical. La notion plus extensive finalement adoptée dans la convention pourrait entrer en contradiction avec notre système légal de protection des travailleurs, dans lequel la médecine du travail, entre autres domaines, occupe une place importante, mais définie de manière plus restrictive. C'est ainsi

que la loi sur le travail (LT; RS 822.11) attribue au service médical du travail de l'OFIAMT certaines fonctions de haute surveillance sur l'application de la loi, tandis que la loi sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20) prévoit la possibilité pour le Conseil fédéral de régler la coopération des médecins du travail et des autres spécialistes de la sécurité du travail dans les entreprises (art. 83, 2^e al., LAA). Cette dernière disposition constitue d'ailleurs une innovation importante dans notre législation sur la protection des travailleurs, car jusqu'à l'entrée en vigueur de la LAA, la médecine du travail au sein de l'entreprise ne faisait pas l'objet d'une législation fédérale. A cet égard, il convient de relever que les travaux en vue de l'élaboration d'une ordonnance relative à l'article 83, 2^e alinéa, LAA, ont été entamés.

La *première partie* (art. 1^{er} à 4) pose les principes d'une politique nationale. L'*article premier, lettre a)*, détermine d'une manière générale ce qu'il faut entendre par «service de santé au travail», en relevant que ceux-ci sont investis de fonctions préventives et de conseil auprès des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants, en ce qui concerne:

- i) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail;
- ii) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

On a vu plus haut que selon l'article 83, 2^e alinéa, LAA, la coopération des médecins du travail est envisagée. Toutefois, cela vaut uniquement dans le domaine, réglé par la LAA elle-même, de la prévention des accidents et des maladies professionnels (sécurité du travail), et non dans celui de l'hygiène générale du travail. Celle-ci est réglementée dans la LT qui ne prévoit pas d'obligation pour les entreprises de s'adjoindre des médecins du travail. Si les exigences du premier domaine de compétence citées à l'article premier de la convention (*point i)*), paraissent ainsi remplies, il n'en va pas de même de la fonction prévue au *point ii)* visant à adapter le travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

On relèvera enfin que les compétences qui sont attribuées au service médical du travail de l'OFIAMT recouvrent des tâches de haute surveillance et, dans le cadre de l'exécution de la LT, se limitent aux entreprises qui tombent sous le coup de cette loi.

L'*article 3* vise l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs (y compris le secteur public), dans toutes les branches d'activité et toutes les entreprises. Cette dernière exigence nous est parue trop étendue; c'est pourquoi nous avons relevé au cours des débats qu'il serait plus judicieux de la limiter aux seules entreprises présentant des dangers particuliers. On aurait ainsi pu mieux donner effet aux exigences posées à l'*article premier, lettre a)*, *point i)* de la convention. Ce point de vue n'a malheureusement été que partiellement retenu.

Vu ce qui précède, il nous paraît opportun d'attendre l'achèvement des

travaux en cours relatifs à ladite ordonnance avant de nous prononcer définitivement sur ces quatre articles.

La *deuxième partie* (art. 5) traite en détail les fonctions attribuées au service de santé au travail pour assumer ses tâches préventives et de conseil. En Suisse plusieurs tâches énumérées dans cette disposition reviennent aussi en partie à divers autres organes chargés de veiller à l'application de la législation sur la protection des travailleurs (CNA, inspectorats du travail). Les tâches des médecins du travail au sein de l'entreprise devront encore être définies dans l'ordonnance d'exécution de l'article 83, 2^e alinéa, LAA.

La *troisième partie* (art. 6 à 8) traite de l'organisation des services de santé au travail. Les possibilités offertes pour instituer les services de santé au travail (art. 6) et les principes d'organisation (art. 7) semblent correspondre à la pratique en vigueur dans quelques branches économiques de notre pays. Il nous paraît plus difficile, du moins à ce stade, d'assurer sur le plan institutionnel la coopération et la participation de l'employeur et des travailleurs, ainsi que de leurs représentants, dans la mise en œuvre de l'organisation des services de santé, comme l'exige l'article 8 de la convention. Cette question devra trouver une réponse dans le cadre des travaux entrepris en relation avec l'article 83, 2^e alinéa, LAA, et il est prématuré de prendre position à ce sujet pour l'instant.

La *quatrième partie* (art. 9 à 15) est consacrée aux conditions de fonctionnement des services de santé au travail. Ces services devraient notamment être composés sur une base multidisciplinaire adéquate; leur position au sein de l'entreprise et la collaboration avec d'autres organes sont également abordées. Enfin, cette partie de la convention décrit les droits et les obligations respectives des employeurs, des travailleurs et des services de santé au travail. Il importera d'examiner dans le détail, dans le cadre des travaux actuellement en cours pour donner effet à l'article 83, 2^e alinéa, LAA, si l'on peut souscrire à ces principes généraux et à ces dispositions.

322 Position de la Suisse au regard de la recommandation

La *recommandation* (n° 171) concernant les services de santé au travail reprend, en les complétant, les dispositions de la convention n° 161. Nous pouvons donc renvoyer à nos commentaires relatifs à la convention.

33 Conclusions

La convention n° 161 est un instrument international à caractère essentiellement programmatique ou promotionnel. En effet, au lieu de formuler des normes précises qu'un Etat qui les ratifie s'engage à appliquer immédiatement, la convention n° 161 fixe avant tout des objectifs qui doivent être poursuivis et réalisés par diverses mesures. Cela a pour conséquence que, le cas échéant, ces objectifs ne devraient pas nécessairement être déjà tous atteints au moment de la ratification de la convention. Néanmoins, en ratifiant, l'Etat concerné s'engagerait clairement à prendre toutes les mesures

possibles pour atteindre les objectifs fixés par la convention. A cet égard, il devra, dans ses rapports sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la constitution de l'OIT, indiquer les plans qu'il a élaborés en vue de la pleine application de la convention et exposer régulièrement les progrès accomplis (*art. 3*). La condition d'une ratification éventuelle doit, par conséquent, reposer sur l'existence d'une volonté politique manifeste de poursuivre pleinement les objectifs de la convention. A cet égard, la suite des travaux en vue de l'élaboration d'une ordonnance d'exécution de l'article 83, 2^e alinéa, LAA, devra permettre d'établir s'il est possible de parvenir à un solide consensus dans ce domaine.

Il convient de souligner que la volonté du législateur, exprimée à l'article 83, 2^e alinéa, LAA et dans la LT, a pour objectif de développer les services de médecine du travail, au sens propre à la législation sur la protection des travailleurs. La LT et la LAA, avec leurs dispositions d'exécution, contiennent un catalogue des mesures de protection de la vie et de la santé des travailleurs. La médecine du travail ne forme qu'une partie, certes non négligeable, de cet édifice. D'une manière générale, les services de médecine du travail sont encore peu développés dans notre pays; néanmoins, des entreprises d'une certaine taille dans des branches économiques importantes, telles la métallurgie et la chimie, ont mis sur pied, de leur propre initiative, des services de médecine du travail. Il en va de même pour quelques cantons.

Les efforts entrepris pour assurer une assise plus large des services de médecine du travail doivent être soutenus et étendus. C'est la raison pour laquelle nous estimons judicieux que, dans l'exercice de leurs activités, toutes les parties intéressées gardent à l'esprit les principes et les conditions de fonctionnement et d'organisation établis par la convention n° 161.

Compte tenu notamment de la récente entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur l'assurance-accidents et des travaux actuellement en cours en vue de l'élaboration d'une ordonnance d'exécution, nous renonçons pour le moment à soumettre la convention n° 161 à votre approbation. Nous nous proposons de réexaminer cette question ultérieurement, à la lumière des expériences qui auront été faites dans l'application de cette législation.

**Arrêté fédéral
relatif à la convention (n° 160)
concernant les statistiques du travail**

Projet

du

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'article 8 de la constitution;
vu le message du Conseil fédéral du 28 mai 1986¹⁾,
arrête:

Article premier

¹ La convention (n° 160) concernant les statistiques du travail, adoptée le 25 juin 1985 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 71^e session, est approuvée.

² Le Conseil fédéral est autorisé à la ratifier.

Art. 2

Le présent arrêté n'est pas soumis au référendum sur les traités internationaux.

30525

Convention n° 160 concernant les statistiques du travail

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1985, en sa soixante et onzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les statistiques du travail, 1985.

I. Dispositions générales

Article 1

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants:

- a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;
- b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de caglage;
- c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail;
- d) la structure et la répartition des salaires;
- e) le coût de la main-d'œuvre;
- f) les indices des prix à la consommation;
- g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses

des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;

h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;

i) les conflits du travail.

Article 2

Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les Membres doivent prendre en considération les normes et les directives les plus récentes établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail.

Article 3

Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, lorsqu'elles existent, doivent être consultées, pour que leurs besoins soient pris en compte et que leur collaboration soit assurée.

Article 4

Rien dans la présente convention n'impose l'obligation de publier ou de révéler des données qui entraîneraient, d'une quelconque façon, la divulgation de renseignements relatifs à une unité statistique individuelle telle qu'une personne, un ménage, un établissement ou une entreprise.

Article 5

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à communiquer au Bureau international du Travail, dès que cela est réalisable, les statistiques compilées et publiées en vertu de la convention, et des informations concernant leur publication, et en particulier:

a) les renseignements appropriés aux moyens de diffusion utilisés (titres et numéros de référence dans le cas de publications imprimées ou descriptions équivalentes dans le cas de données diffusées sous toute autre forme);

b) les dates ou les périodes les plus récentes pour lesquelles les différentes sortes de statistiques sont disponibles et les dates de leur publication ou diffusion.

Article 6

Des descriptions détaillées des sources, des concepts, des définitions et de la

méthodologie utilisés lors de la collecte et de la compilation des statistiques conformément à la présente convention doivent être:

- a) produites et mises à jour pour refléter les changements significatifs;
- b) communiquées au Bureau international du Travail dès que cela est réalisable;
- c) publiées par l'organisme national compétent.

II. Statistiques de base du travail

Article 7

Des statistiques courantes sur la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 8

Pour pouvoir procéder à des analyses approfondies et disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition de la population active doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 9

1. Des statistiques courantes sur les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) doivent être compilées pour toutes les catégories importantes de salariés et toutes les branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

2. Quand cela est approprié, des statistiques sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail doivent être compilées pour des professions ou des groupes de professions importants dans des branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 10

Des statistiques sur la structure et la répartition des salaires doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes.

Article 11

Des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes. Ces statistiques doivent, si possible, être compatibles avec les données sur l'emploi et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) couvrant le même champ.

Article 12

Des indices des prix à la consommation doivent être calculés afin de mesurer les variations dans le temps des prix d'articles représentatifs des habitudes de la consommation de groupes de population significatifs ou de l'ensemble de la population.

Article 13

Des statistiques sur les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, sur les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles doivent être compilées pour toutes les catégories et tailles de ménages privés ou de familles, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 14

1. Des statistiques sur les lésions professionnelles doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

2. Des statistiques sur les maladies professionnelles doivent, autant que possible, être compilées pour toutes les branches d'activité économique, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

Article 15

Des statistiques sur les conflits du travail doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

III. Acceptation des obligations

Article 16

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit accepter, en vertu des obligations générales qui font l'objet de la partie I, les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'un ou plusieurs des articles de la partie II.

2. Tout Membre doit spécifier, dans sa ratification, l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il accepte les obligations découlant de la présente convention.

3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut par la suite notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'un ou plusieurs des articles de la partie II qui n'ont pas déjà été spécifiés dans sa rati-

fication. Ces notifications auront force de ratification dès la date de leur communication.

4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention doit exposer, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux domaines couverts par les articles de la partie II pour lesquels il n'a pas accepté les obligations découlant de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet aux dispositions de la convention en ce qui concerne ces domaines.

Article 17

1. Tout Membre peut, dans un premier temps, limiter le champ des statistiques visées par l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il a accepté les obligations découlant de la présente convention à certaines catégories de travailleurs, certains secteurs de l'économie, certaines branches d'activité économique ou certaines régions géographiques.

2. Tout Membre qui limite le champ des statistiques en application du paragraphe 1 ci-dessus doit indiquer, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'article ou les articles de la partie II auxquels s'applique cette limitation, en en précisant la nature et les raisons; il doit exposer dans ses rapports ultérieurs les progrès qui ont pu être réalisés ou qu'il se propose de réaliser pour inclure d'autres catégories de travailleurs, secteurs de l'économie, branches d'activité économique et régions géographiques.

3. Après avoir consulté les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, tout Membre peut, chaque année, dans une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail dans le mois qui suit la date de la mise en vigueur initiale de la convention, apporter sur le plan technique des limitations ultérieures au champ des statistiques couvertes par l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il a accepté les obligations découlant de la convention. Ces déclarations prendront effet une année après avoir été enregistrées. Tout Membre qui introduit de telles limitations devra fournir, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les détails mentionnés au paragraphe 2 du présent article.

Article 18

La présente convention révisé la convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.

IV. Dispositions finales

Article 19

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 20

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 21

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.
3. Après avoir consulté les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, à l'expiration d'une période de cinq ans après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, retirer son acceptation des obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'un ou plusieurs des articles de la partie II, à condition qu'il maintienne son acceptation de ces obligations en ce qui concerne au moins l'un de ces articles. Cette déclaration ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
4. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de cinq ans mentionnée au paragraphe 3 ci-dessus, ne fera pas usage de la faculté prévue dans ledit paragraphe sera lié par les articles de la partie II en vertu desquels il a

accepté les obligations découlant de la convention pour une nouvelle période de cinq ans et, par la suite, peut retirer son acceptation de ces obligations à l'expiration de chaque période de cinq ans dans les conditions prévues au présent article.

Article 22

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 23

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétariat général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 24

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 25

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 21 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 26

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Suivent les signatures)

30525

Recommandation n° 170 concernant les statistiques du travail

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1985, en sa soixante et onzième session;

Reconnaissant la nécessité d'avoir des statistiques du travail fiables, à la fois dans les pays développés et les pays en développement, particulièrement pour la planification et le contrôle du progrès économique et social ainsi que pour les relations professionnelles;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les statistiques du travail, 1985, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les statistiques du travail, 1985.

I. Statistiques de base du travail

Statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi

1. (1) Des statistiques courantes sur la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu et, si possible, le sous-emploi visible devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties selon le sexe et, si possible, selon le groupe d'âge et la branche d'activité économique.

2. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme d'analyses approfondies et de disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition de la population active devraient être compilées au moins une fois tous les dix ans.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon le sexe, le groupe d'âge, le groupe de professions ou le niveau de qualification, la branche d'activité économique, la région géographique et la situation dans

la profession (telle qu'employeur, personne travaillant à son propre compte, salarié, travailleur familial non rémunéré, membre d'une coopérative de producteurs).

Statistiques sur les salaires et la durée du travail

3. (1) Des statistiques courantes sur les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et le sexe, s'il y a lieu la taille de l'établissement et la région géographique et, si possible, selon le groupe d'âge et le groupe de professions ou le niveau de qualification.

4. (1) Quand cela est approprié, des statistiques courantes sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, s'il y a lieu, selon le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification, la taille de l'établissement et la région géographique.

5. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme d'analyses approfondies et de disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition des salaires devraient être compilées à des intervalles réguliers, si possible une fois tous les cinq ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir:

- a) des données sur les gains et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) réparties au moins selon le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification, la branche d'activité économique, la taille de l'établissement et la région géographique;
- b) des données détaillées sur la composition des gains (telles que rémunération au taux de base, majorations pour heures supplémentaires, rémunération des heures non effectuées, primes et gratifications) et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées);
- c) des données sur la répartition des salariés selon leurs niveaux de gains et de durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées), ventilées selon des caractéristiques importantes des salariés, telles que le sexe et le groupe d'âge.

6. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme, des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre devraient être compilées au moins une fois tous les cinq ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir des données sur le niveau et la

composition du coût de la main-d'œuvre réparties selon la branche d'activité économique.

Indices des prix à la consommation

7. (1) Un indice général des prix à la consommation, couvrant tous les postes de dépenses, devrait être calculé et publié pour des groupes significatifs de la population ou pour l'ensemble de la population.

(2) Des indices des prix à la consommation devraient être publiés séparément pour des postes importants de dépenses de consommation tels qu'alimentation, boissons et tabacs, habillement et chaussures, logement, combustibles et éclairage, et autres catégories significatives.

8. Les indices des prix à la consommation devraient être calculés et publiés si possible une fois par mois, mais au moins une fois tous les trois mois.

9. Les pondérations utilisées pour calculer les indices des prix à la consommation devraient être revues au moins une fois tous les dix ans et ajustées lorsque des changements significatifs dans les habitudes de consommation sont constatés.

10. Les prix utilisés pour calculer les indices des prix à la consommation devraient être représentatifs des habitudes d'achat des groupes de population intéressés (par exemple en ce qui concerne les points de vente et la nature et la qualité des articles).

Statistiques sur les dépenses et les revenus des ménages

11. (1) Des statistiques sur les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles devraient être compilées au moins une fois tous les dix ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir, entre autres, pour les ménages ou les familles selon le cas:

- a) des données détaillées sur les dépenses;
- b) si possible, des données détaillées sur les revenus répartis selon le niveau et la provenance;
- c) des données détaillées sur leur composition selon le sexe, le groupe d'âge et d'autres caractéristiques significatives de leurs membres;
- d) des données sur les dépenses et, si possible, sur les revenus, réparties selon la taille et la catégorie, les classes de dépenses et, si possible, les classes de revenus.

Statistiques sur les lésions professionnelles et les maladies professionnelles

12. (1) Des statistiques sur les lésions professionnelles devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, autant que possible, selon les caractéristiques significatives des salariés (par exemple le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification) et des établissements.

13. (1) Des statistiques sur les maladies professionnelles devraient, autant que possible, être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, autant que possible, selon les caractéristiques significatives des salariés (par exemple le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification) et des établissements.

Statistiques sur les conflits du travail

14. (1) Des statistiques sur les conflits du travail devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique.

Statistiques sur la productivité

15. Des statistiques sur la productivité devraient être progressivement développées et compilées pour des branches d'activité économique importantes.

II. Infrastructure statistique

16. Aux fins de la collecte et de la compilation des statistiques du travail en application de la partie I de la présente recommandation, tout Membre devrait progressivement développer l'infrastructure statistique nationale appropriée. Les éléments principaux d'une telle infrastructure devraient inclure:

- a) une liste exhaustive et tenue à jour des établissements ou des entreprises, qui devrait répondre aux besoins des enquêtes ou des recensements, et être suffisamment détaillée pour permettre la sélection d'échantillons d'établissements ou d'entreprises;
- b) un système coordonné pour la réalisation d'enquêtes ou de recensements des établissements ou des entreprises;
- c) un dispositif permettant de réaliser, à l'échelon national, un ensemble d'enquêtes, continues et coordonnées, auprès de ménages ou des personnes;
- d) l'accès, à des fins statistiques, aux sources administratives (telles que celles des services de l'emploi, des organisations de sécurité sociale ou des services de l'inspection du travail), sous réserve de garanties appropriées quant à leur utilisation confidentielle.

17. Tout Membre devrait établir des classifications types appropriées au niveau national et devrait encourager et coordonner l'application de ces classifications, autant que possible, par tous les organismes intéressés.

18. Tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires afin d'harmoniser les statistiques compilées, conformément aux dispositions de la présente recommandation, à partir de différentes sources ou par divers organismes.

19. (1) Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques prévues par la présente recommandation, les Membres devraient prendre en considération les recommandations internationales sur les statistiques du travail établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail et les recommandations pertinentes d'autres organisations internationales compétentes.

(2) Tout Membre devrait revoir et, s'il y a lieu, réviser ou mettre à jour les concepts, les définitions et les classifications utilisés lors de la compilation des statistiques du travail conformément à la présente recommandation lorsque les normes et les directives internationales pertinentes font l'objet d'une révision ou que de nouvelles normes ou directives sont établies.

20. Lors de l'élaboration ou de la révision de concepts, de définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques prévues par la convention sur les statistiques du travail, 1985, et par la présente recommandation, les Membres pourront solliciter l'aide du Bureau international du Travail.

(Suivent les signatures)

Convention n° 161 concernant les services de santé au travail

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1985, en sa soixante et onzième session;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les services de santé au travail, 1985.

Partie I. Principes d'une politique nationale

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «services de santé au travail» désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne:
 - i) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail;

- ii) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale;
- b) l'expression «représentants des travailleurs dans l'entreprise» désigne des personnes reconnues comme telles en vertu de la législation ou de la pratique nationales.

Article 2

A la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, tout Membre doit définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail.

Article 3

1. Tout Membre s'engage à instituer progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises; les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques prévalant dans les entreprises.

2. Si des services de santé au travail ne peuvent être institués immédiatement pour toutes les entreprises, tout Membre concerné doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, élaborer des plans en vue de leur institution.

3. Tout Membre concerné doit, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les plans qu'il a élaborés en vertu du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie de leur application.

Article 4

L'autorité compétente doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Partie II. Fonctions

Article 5

Sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, et en tenant dûment

compte de la nécessité pour les travailleurs de participer en matière de santé et de sécurité au travail, les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail:

- a) identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;
- b) surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur;
- c) donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception de lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail;
- d) participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé;
- e) donner des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective;
- f) surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail;
- g) promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs;
- h) contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle;
- i) collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie;
- j) organiser les premiers secours et les soins d'urgence;
- k) participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Partie III. Organisation

Article 6

Des dispositions doivent être prises en vue de l'institution de services de santé au travail:

- a) par voie de législation;
- b) par les conventions collectives ou par d'autres accords entre les employeurs et les travailleurs intéressés; ou
- c) par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Article 7

1. Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, soit

en tant que services desservant une seule entreprise, soit en tant que services desservant plusieurs entreprises.

2. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par:

- a) les entreprises ou groupes d'entreprises intéressées;
- b) les pouvoirs publics ou les services officiels;
- c) les institutions de sécurité sociale;
- d) tout autre organisme habilité par l'autorité compétente;
- e) toute combinaison des formules précédentes.

Article 8

L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, doivent coopérer et participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

Partie IV. Conditions de fonctionnement

Article 9

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires. La composition du personnel doit être déterminée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

2. Les services de santé au travail doivent remplir leurs fonctions en collaboration avec les autres services de l'entreprise.

3. Des mesures doivent être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer une coopération et une coordination adéquates entre les services de santé au travail et, dans la mesure où cela est approprié, avec les autres services concernés par l'octroi des prestations de santé.

Article 10

Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail doit jouir d'une indépendance professionnelle complète à l'égard de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants, lorsqu'il en existe, en relation avec les fonctions stipulées à l'article 5.

Article 11

L'autorité compétente doit déterminer les qualifications requises du personnel appelé à fournir des services en matière de santé au travail en fonction de la nature des tâches à exécuter et conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 12

La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

Article 13

Tous les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérents à leur travail.

Article 14

Les services de santé au travail doivent être informés par l'employeur et les travailleurs de tout facteur connu et de tout facteur suspect du milieu de travail susceptibles d'avoir des effets sur la santé des travailleurs.

Article 15

Les services de santé au travail doivent être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne doit pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.

Partie V. Dispositions générales

Article 16

La législation nationale doit désigner l'autorité ou les autorités chargées de surveiller le fonctionnement des services de santé au travail et de les conseiller, une fois qu'ils auront été institués.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de la révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Suivent les signatures)

Recommandation n° 171 **concernant les services de santé au travail**

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1985, en sa soixante et onzième session;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les services de santé au travail, 1985,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les services de santé au travail, 1985.

I. Principes d'une politique nationale

1. Tout Membre devrait, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail, y compris les principes généraux de leurs fonctions, de leur organisation et de leur fonctionnement.

2. (1) Tout Membre devrait établir progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques pour la santé dans les entreprises.

(2) Pour autant que cela soit nécessaire et pratiquement réalisable, des mesures devraient également être prises pour mettre à la disposition des travailleurs indépendants une protection analogue à celle prévue dans la convention sur les services de santé au travail, 1985, et la présente recommandation.

II. Fonctions

3. Le rôle des services de santé au travail devrait être essentiellement préventif.

4. Les services de santé au travail devraient établir un programme d'activités adapté à l'entreprise ou aux entreprises qu'ils desservent en tenant compte notamment des risques professionnels qui se présentent sur les lieux de travail ainsi que des problèmes spécifiques des branches d'activité économique intéressées.

A. Surveillance du milieu de travail

5. (1) La surveillance du milieu de travail devrait comporter:

- a) l'identification et l'évaluation des facteurs du milieu de travail qui peuvent affecter la santé des travailleurs;
- b) l'évaluation des conditions d'hygiène du travail et des facteurs de l'organisation du travail qui peuvent entraîner des risques pour la santé des travailleurs;
- c) l'évaluation des moyens de protection collective et individuelle;
- d) l'évaluation, dans les cas appropriés, de l'exposition de travailleurs aux agents nocifs, par des méthodes de contrôle valables et généralement acceptées;
- e) la vérification des systèmes de contrôle destinés à éliminer ou réduire l'exposition.

(2) Cette surveillance devrait être exercée en liaison avec les autres services techniques de l'entreprise ainsi qu'avec la coopération des travailleurs intéressés et de leurs représentants dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

6. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, les données des résultats de la surveillance du milieu de travail devraient être

consignées sous une forme appropriée et tenues à la disposition de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) Ces données devraient être utilisées de manière confidentielle et uniquement en vue de donner les avis et les conseils nécessaires à l'amélioration du milieu de travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

(3) L'autorité compétente devrait avoir accès à ces données. Elles ne devraient être communiquées par les services de santé au travail à d'autres qu'avec l'accord de l'employeur, des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise ou avec celui du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

7. Dans le cadre de la surveillance du milieu de travail, le personnel qui fournit des services de santé au travail devrait effectuer les visites nécessaires pour examiner les facteurs du milieu de travail qui sont susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, la salubrité du milieu de travail et les conditions de travail.

8. Les services de santé au travail devraient:

- a) procéder, si nécessaire, à la surveillance de l'exposition des travailleurs à des risques particuliers pour la santé;
- b) surveiller les installations sanitaires et autres facilités mises à la disposition des travailleurs par l'employeur, telles que l'approvisionnement en eau potable, les cantines et les logements;
- c) donner des conseils concernant les incidences possibles de l'utilisation de technologies sur la santé des travailleurs;
- d) participer au choix des équipements nécessaires à la protection individuelle des travailleurs contre les risques professionnels et donner des conseils à ce sujet;
- e) collaborer à l'analyse des postes ainsi qu'à l'étude de l'organisation du travail et à celle des méthodes de travail en vue d'assurer une meilleure adaptation du travail aux travailleurs;
- f) participer aux analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles et aux programmes de prévention des accidents.

9. Le personnel qui fournit des services de santé au travail devrait, après avoir informé l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsque cela est approprié:

- a) avoir libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs;
- b) avoir accès aux informations relatives aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'ils pourraient recueillir et qui ne concerne pas la santé des travailleurs;

- c) pouvoir prélever, aux fins d'analyse, des échantillons des produits, des matières ou des substances qui sont utilisés ou manipulés.

10. Les services de santé au travail devraient être consultés sur tout changement envisagé quant aux procédés ou aux conditions de travail susceptible d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

B. Surveillance de la santé des travailleurs

11. (1) La surveillance de la santé des travailleurs devrait comporter, dans les cas et selon les conditions déterminées par l'autorité compétente, toutes les évaluations nécessaires pour protéger la santé des travailleurs qui pourraient inclure:

- a) une évaluation de la santé des travailleurs avant leur affectation à des postes spécifiques qui peuvent comporter un danger pour leur santé ou celle des autres;
- b) des évaluations de la santé, à des intervalles réguliers, durant tout emploi impliquant une exposition à des risques particuliers pour la santé;
- c) une évaluation de la santé lors de la reprise du travail après une absence prolongée pour raison de santé, en vue de déterminer ses origines professionnelles éventuelles, de recommander l'action appropriée pour protéger les travailleurs et de déterminer si le travail leur convient, les besoins d'un reclassement et d'une réadaptation;
- d) des évaluations de santé à la cessation et après la cessation d'affectation à des postes qui comportent des risques susceptibles d'entraîner ou de contribuer à une atteinte ultérieure à la santé.

(2) Des dispositions devraient être prises pour protéger la vie privée des travailleurs et faire en sorte que la surveillance de leur santé ne soit pas utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts.

12. (1) Lorsque les travailleurs sont exposés à des risques professionnels spécifiques, la surveillance de leur santé devrait comporter, le cas échéant, outre les évaluations de santé prévues au paragraphe 11 de la présente recommandation, tous examens et investigations permettant de détecter les niveaux d'exposition ainsi que les effets et les réponses biologiques précoces.

(2) Lorsqu'il existe une méthode valable et généralement acceptée de surveillance biologique de la santé des travailleurs pour le dépistage précoce des effets sur la santé de l'exposition à des risques professionnels spécifiques, elle peut être utilisée pour identifier les travailleurs qui ont besoin d'un examen médical approfondi, sous réserve du consentement individuel du travailleur.

13. Les services de santé du travail devraient être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne devrait pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.

14. (1) Les services de santé au travail devraient consigner les données relatives à la santé des travailleurs dans des dossiers personnels et confidentiels de santé. Ces dossiers devraient comprendre, en outre, des informations sur les emplois tenus par les travailleurs, sur leur exposition aux risques professionnels inhérents à leur travail et sur les résultats de toute évaluation de leur exposition à ces risques.

(2) Le personnel qui fournit des services de santé au travail ne devrait avoir accès aux dossiers personnels de santé que dans la mesure où ceux-ci contiennent des informations en rapport avec l'exercice de leurs fonctions. Lorsque les dossiers contiennent des informations personnelles ayant un caractère médical confidentiel, l'accès à ces dossiers devrait être limité au personnel médical.

(3) Les données personnelles relatives aux évaluations de la santé ne devraient être communiquées à des tiers que si le travailleur intéressé y consent en toute connaissance de cause.

15. Les conditions et la durée de conservation des dossiers personnels de santé, les conditions de leur transfert et de leur communication ainsi que les mesures requises pour préserver leur caractère confidentiel, en particulier lorsque les informations qu'ils contiennent sont mises sur ordinateur, devraient être prescrites par la législation nationale ou par l'autorité compétente, ou, conformément à la pratique nationale, régie par des directives d'éthique reconnues.

16. (1) Lorsqu'un examen médical prescrit a été effectué pour déterminer l'aptitude d'un travailleur à un travail comportant une exposition à un risque particulier, le médecin qui l'a pratiqué devrait en communiquer les conclusions par écrit au travailleur et à l'employeur.

(2) Ces conclusions ne devraient comporter aucune donnée de nature médicale; elles pourraient, selon le cas, soit indiquer que le travailleur est apte à l'affectation prévue, soit spécifier les types de travaux et les conditions de travail qui, de manière temporaire ou permanente, lui sont médicalement contre-indiqués.

17. Lorsqu'il est contre-indiqué, pour des raisons de santé, de maintenir un travailleur à un poste particulier, les services de santé au travail devraient

contribuer aux efforts destinés à lui trouver un autre emploi dans l'entreprise ou toute autre solution appropriée.

18. Lorsque la surveillance de la santé a permis de déceler une maladie professionnelle, celle-ci devrait être notifiée à l'autorité compétente, conformément à la législation et à la pratique nationales. L'employeur, les travailleurs et leurs représentants devraient être informés que cette notification a été faite.

C. Information, éducation, formation, conseils

19. Les services de santé au travail devraient participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes d'information, d'éducation et de formation, destinés au personnel de l'entreprise, concernant la santé et l'hygiène en relation avec le travail.

20. Les services de santé au travail devraient participer à la formation et au perfectionnement régulier des secouristes et à la formation progressive et continue de tous les travailleurs qui, dans l'entreprise, contribuent à la sécurité et à la santé au travail.

21. En vue de promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs et d'améliorer les conditions et le milieu de travail, les services de santé au travail devraient opérer en qualité de conseiller pour la santé et l'hygiène au travail et l'ergonomie auprès de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'entreprise ainsi que du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent et devraient collaborer avec les organismes qui opèrent déjà en cette qualité dans ce domaine.

22. (1) Chaque travailleur devrait être informé de manière adéquate et appropriée des risques pour la santé inhérents à son travail, des résultats des examens de santé qu'il a subis et de l'évaluation de sa santé.

(2) Chaque travailleur devrait avoir le droit de faire corriger toute donnée qui serait erronée ou qui pourrait entraîner une erreur.

(3) Les services de santé au travail devraient en outre donner aux travailleurs des conseils individuels concernant leur santé en relation avec leur travail.

D. Premiers secours, traitements et programme de santé

23. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales, les services de santé au travail dans les entreprises devraient assurer les premiers secours et les soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail et collaborer à l'organisation des premiers secours.

24. Compte tenu de l'organisation de la médecine préventive au niveau national, les services de santé au travail pourraient, lorsque cela est possible et approprié:

- a) procéder à des immunisations à l'égard de certains risques biologiques qui se présentent sur les lieux de travail;
- b) prendre part à des campagnes pour la protection de la santé;
- c) collaborer avec les autorités sanitaires dans le cadre de programmes de santé publique.

25. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, l'autorité compétente devrait, si nécessaire, autoriser les services de santé au travail, en accord avec tous les intéressés, y compris le travailleur et son médecin traitant ou un service de soins de santé primaires, lorsque cela est applicable, à assurer l'une ou plusieurs des fonctions suivantes ou à y participer:

- a) traitement des travailleurs qui n'ont pas interrompu leur travail ou qui l'ont repris après une absence;
- b) traitement des victimes d'accidents du travail;
- c) traitement de maladies professionnelles et des atteintes à la santé aggravées par le travail;
- d) prise en charge des aspects médicaux de la rééducation et de la réadaptation professionnelles.

26. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales concernant l'organisation des soins de santé ainsi que de l'éloignement des centres de soins, les services de santé au travail pourraient déployer d'autres activités de santé autorisées par l'autorité compétente en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, y compris les soins de médecine curative aux travailleurs et à leur famille.

27. Les services de santé au travail devraient coopérer avec les autres services intéressés pour établir des plans d'urgence destinés à faire face à des accidents majeurs.

E. Autres fonctions

28. Les services de santé au travail devraient analyser les résultats de la surveillance de la santé des travailleurs, ceux de la surveillance du milieu de travail ainsi que les résultats de la surveillance biologique et de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs à certains risques professionnels, lorsqu'ils existent, afin d'évaluer les relations éventuelles entre l'exposition aux risques professionnels et les atteintes à la santé, et de proposer des mesures pour améliorer les conditions et le milieu de travail.

29. Les services de santé au travail devraient établir des plans et des rapports à des intervalles appropriés concernant leurs activités et les conditions de santé prévalant dans l'entreprise. Ces plans et ces rapports devraient être mis à la disposition de l'employeur et des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou à celle du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, et l'autorité compétente devrait y avoir accès.

30. (1) Dans la mesure de leurs moyens, les services de santé au travail, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, devraient contribuer à la recherche en participant à des études ou à des enquêtes conduites au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche d'activité, par exemple, en vue de recueillir des données à des fins épidémiologiques et d'orienter leurs activités.

(2) Les résultats des mesures effectuées dans le cadre de la surveillance du milieu de travail et les résultats des évaluations de la santé des travailleurs peuvent être utilisés à des fins de recherche, sous réserve des dispositions des paragraphes 6 (3), 11 (2) et 14 (3) de la présente recommandation.

31. Les services de santé au travail devraient, le cas échéant, prendre part avec d'autres services de l'entreprise aux mesures visant à empêcher que les activités de celles-ci ne portent atteinte à l'environnement général.

III. Organisation

32. Les services de santé au travail devraient, dans toute la mesure possible, être situés sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, ou être organisés de manière à assurer que leurs fonctions soient exercées sur les lieux de travail.

33. (1) L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, devraient coopérer et participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

(2) Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise, ou le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, devraient participer aux décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement de ces services, y compris celles qui concernent l'emploi du personnel et la planification des programmes du service.

34. (1) Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, en tant que services desservant une seule entreprise ou en tant que services desservant plusieurs entreprises.

(2) Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par :

- a) les entreprises ou les groupes d'entreprises intéressées;
- b) les pouvoirs publics ou les services officiels;
- c) les institutions de sécurité sociale;
- d) tout autre organisme habilité par l'autorité compétente;
- e) toute combinaison des formules précédentes.

(3) L'autorité compétente devrait déterminer les circonstances dans lesquelles, en l'absence de services de santé au travail, des services appropriés existants pourraient, à titre transitoire, se voir reconnus en tant qu'organismes appropriés habilités au sens du sous-paragraphe (2) d) ci-dessus.

35. Dans les cas où l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, lorsqu'elles existent, détermine que l'établissement d'un service de santé au travail, ou l'accès à un tel service, est pratiquement impossible, les entreprises devraient, à titre transitoire et après consultation des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, s'ils existent, passer un accord avec un service médical local pour procéder aux examens de santé prescrits par la législation nationale, surveiller la salubrité dans l'entreprise, et s'assurer que les premiers secours et les soins d'urgence sont organisés de façon appropriée.

IV. Conditions de fonctionnement

36. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, le service de santé au travail devrait être formé d'une équipe multidisciplinaire constituée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

(2) Les services de santé au travail devraient disposer d'un personnel technique suffisant en nombre et possédant une formation spécialisée et une expérience dans des domaines tels que la médecine du travail, l'hygiène du travail, l'ergonomie, les soins infirmiers au travail et d'autres domaines connexes. Ce personnel devrait, dans toute la mesure possible, se tenir au courant du progrès des connaissances scientifiques et techniques nécessaires à l'exécution de ses fonctions et avoir la possibilité de le faire sans perte de gain.

(3) Les services de santé au travail devraient en outre disposer du personnel administratif nécessaire à leur fonctionnement.

37. (1) L'indépendance professionnelle du personnel qui fournit des services en matière de santé au travail devrait être sauvegardée. Conformément à la législation et à la pratique nationales, cela pourrait être réalisé par voie législative et par des consultations appropriées entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants et les comités de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) L'autorité compétente devrait, le cas échéant et conformément à la

législation et à la pratique nationales, spécifier les conditions relatives à l'engagement et au licenciement du personnel des services de santé au travail en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

38. Sous réserve des dérogations prévues par la législation nationale, toute personne qui travaille dans un service de santé au travail devrait être astreinte au secret professionnel en ce qui concerne les données médicales et techniques dont elle pourrait avoir connaissance du fait de ses fonctions et des activités du service.

39. (1) L'autorité compétente peut prescrire des normes en ce qui concerne les locaux et l'équipement nécessaires au fonctionnement des services de santé au travail.

(2) Les services de santé au travail devraient avoir accès aux facilités appropriées pour effectuer les analyses et les tests nécessaires pour la surveillance de la santé des travailleurs et celle du milieu de travail.

40. (1) Les services de santé au travail devraient, dans une approche multidisciplinaire, collaborer avec:

- a) les services qui s'occupent de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise;
- b) les différents services ou unités de production en vue de les aider à formuler et à mettre en œuvre les programmes de prévention qui conviennent;
- c) le service du personnel et les autres services intéressés;
- d) les représentants des travailleurs dans l'entreprise ainsi que leurs représentants à la sécurité et le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) Le cas échéant, les services de santé au travail et les services de sécurité au travail pourraient être organisés conjointement.

41. En cas de besoin, les services de santé au travail devraient, en outre, avoir les contacts avec les services et organismes extérieurs à l'entreprise qui s'occupent des questions de santé, d'hygiène, de sécurité, de réadaptation, recyclage et reclassement professionnels, des conditions de travail et du bien-être des travailleurs, ainsi qu'avec les services d'inspection et l'organisme national qui a été désigné pour faire partie du Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs établi dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail.

42. La personne en charge du service de santé au travail devrait pouvoir, conformément aux dispositions du paragraphe 38, après en avoir informé l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'entreprise, ou le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, consulter l'autorité compétente sur l'application des normes de sécurité et d'hygiène du travail dans l'entreprise.

43. Les services de santé au travail d'une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devraient fournir aux travailleurs de tous ses établissements, sans discrimination, les prestations répondant aux normes les plus élevées, quel que soit le lieu ou le pays où ils sont situés.

V. Dispositions générales

44. (1) Dans le cadre de leur responsabilité à l'égard de la sécurité et de la santé des travailleurs qu'ils emploient, les employeurs devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter l'exécution des fonctions des services de santé au travail.

(2) Les travailleurs et leurs organisations devraient apporter leur appui aux services de santé au travail pour l'exécution de leurs fonctions.

45. Les prestations liées à la santé au travail, fournies par les services de santé au travail, ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

46. Lorsque les services de santé au travail sont établis et leurs fonctions fixées par la législation nationale, celle-ci devrait également déterminer le mode de financement de ces services.

47. Aux fins de la présente recommandation, l'expression «représentants des travailleurs dans l'entreprise» désigne des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales.

48. La présente recommandation, qui complète la convention sur les services de santé au travail, 1985, remplace la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959.

(Suivent les signatures)

Rapport sur les conventions et les recommandations adoptées en 1985 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 71e session et Message concernant la convention (n° 160) sur les statistiques du travail du 28 mai 1986

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1986
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	29
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	86.033
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	29.07.1986
Date	
Data	
Seite	937-980
Page	
Pagina	
Ref. No	10 104 815

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.