

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix- Travail- Patrie

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

SECRETARIAT GENERAL

CELLULE DE COMMUNICATION

REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work- Fatherland

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY

SECRETARIAT GENERAL

COMMUNICATION UNIT

134^e EDITION DE LA FETE INTERNATIONALE DU TRAVAIL AU CAMEROUN

**THEME : « *Le Comité d'Hygiène et Sécurité : institution de paix sociale, de
prévention, de productivité et de développement durable* ».**

NOTE DE PRESENTATION

TERMES DE REFERENCE

I/ BREF RAPPEL HISTORIQUE

L'une des fonctions basiques du travail est de procurer à la personne le bien-être individuel, familial, social et économique. Malheureusement, dans cette quête de bien-être, le travailleur s'expose aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, aux risques psychosociaux et même à la mort, résultant de ces événements. Le défi de la Sécurité et de la Santé au Travail se pose depuis qu'il existe des travailleurs et des lieux de travail. Toutefois, le problème est devenu plus visible depuis la révolution industrielle qui s'est opérée en Europe, aux Etats-Unis et dans certaines colonies européennes aux 18^{ème} et 19^{ème} siècles. Vers la fin du 19^e siècle et dès les premières décennies du 20^{ème} siècle, des initiatives ont été prises dans les états et les régions concernés, notamment l'instauration des systèmes d'inspection. Malheureusement, ces initiatives n'ont eu que des effets limités. Les catastrophes majeures enregistrées dans les domaines de l'industrie, des mines et de la marine marchande, ont suscité une prise de conscience qui a conduit à la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en même temps que la Société Des Nations (SDN), dans le cadre du traité de Versailles en 1919. L'OIT sera fondée sur le concept de travail sûr et sain.

Voilà pourquoi, assurer la Sécurité et la Santé au Travail était l'un des motifs qui ont présidé à la création de l'OIT (McCulloch et Rosental, 2017). Et depuis sa fondation, sur environ 400 instruments juridiques adoptés (conventions, recommandations et protocoles réunis), plus de la moitié portent soit entièrement, soit partiellement sur la sécurité et la santé au travail.

Pendant les premières décennies qui ont suivi la fondation de l'OIT, ses instruments concernant la sécurité et la santé au travail tendaient à réglementer des questions spécifiques comme l'exposition à des substances dangereuses ou la protection des

machines dangereuses, ou encore des secteurs d'activité industriels comme les mines, l'industrie maritime, la construction et le secteur manufacturier. Dans chaque contexte, ils fixaient des règles normatives et se concentraient sur le rôle des gouvernements pour protéger les travailleurs contre les dangers.

Après la seconde guerre mondiale, une vision de plus en plus globale de la sécurité et de la santé au travail va se développer. Dans les années quatre-vingt, la notion de « culture de la sécurité » va germer. Plusieurs enquêtes d'accidents et de catastrophes industrielles majeures vont imputer la cause à l'absence d'une culture de la sécurité. Il apparaîtra de plus en plus que les approches réglementaires normatives étaient trop restrictives et avaient un impact limité. Cette situation appelait une nouvelle réponse, un changement de paradigme qui va s'opérationnaliser au niveau de l'OIT par l'adoption de la Convention 155 et la recommandation 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Cette convention prescrit la mise en place et un réexamen périodique, aussi bien au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, d'une Politique de Santé et de Sécurité au Travail, basée sur la prévention et la protection, avec une pleine participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentations.

C'est cette convention qui institue le Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS) dans certaines entreprises. Le Cameroun n'a pas attendu longtemps pour internaliser certaines de ses dispositions pertinentes. En effet, le CHS a été institué au Cameroun par l'arrêté 039/MTPS/IMT du 26 Novembre 1984, fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail (art8 à 10).

II/ CONTEXTE ACTUEL

2-1) Contexte mondial

Selon de récentes estimations publiées par l'OIT, chaque année, 2,78 millions de travailleurs perdent la vie du fait d'accidents du travail et de maladies professionnelles (2,4 millions de décès étant imputables aux seules maladies professionnelles) et 374 millions sont victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles non mortels. Les journées de travail perdues représenteraient près de quatre pour cent du PIB mondial (voire six pour cent ou plus dans certains pays) (Hämäläinen *et al.*, 2017 ; Takala *et al.*, 2014). Au coût économique, s'ajoute un coût intangible dont ces chiffres ne rendent pas pleinement compte, celui des souffrances humaines incommensurables causées par les accidents du travail et les maladies professionnelles. La charge des accidents du travail, des maladies professionnelles et des décès qui en résultent accentuent de manière significative le problème mondial des maladies non transmissibles et chroniques.

Il convient de relever que ce bilan macabre ne prend pas en compte les dégâts matériels. Chacun de nous peut cependant se faire une petite idée au regard des nombreux accidents industriels qui, lorsqu'ils ne détruisent pas totalement l'unité de production, peuvent paralyser pendant une période plus ou moins longue une partie de la chaîne de production. Les dégâts matériels occasionnés par les accidents de circulation témoignent

également de l'ampleur du problème. A eux deux, ces exemples parmi tant d'autres donnent une idée des pertes engendrées par les risques professionnels.

Il faut également souligner que ce bilan ne prend pas en compte les problèmes psychosociaux tels que le stress professionnel, l'alcoolisme, le tabagisme, le harcèlement et les violences de toute sorte. Ne sont pas non plus pris en compte ici, les ravages causés par le VIH et le sida dans le monde du travail. Enfin, ce bilan ne prend pas en compte les épidémies comme celle de fièvre Ebola et surtout, la pandémie du COVID-19 qui fait actuellement des ravages partout dans le monde et dont le personnel de santé a payé le plus lourd tribut.

2-2) Contexte du Cameroun

En 2016, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) a reçu 2252 dossiers d'accidents du travail (AT) contre 9 dossiers de maladies professionnelles (MP). En 2017, 2003 dossiers d'AT contre 5 dossiers de MP. En 2018, 2078 dossiers d'AT contre 12 dossiers de MP (cf. annuaires des statistiques de la CNPS). Ce qui fait une moyenne de 2111 dossiers d'AT par an contre 9 dossiers de MP. En termes de pourcentage, cela représente 99,5% pour les AT contre 0,5% pour les MP. Nous sommes là loin des données de l'OIT dans lesquelles les AT occupent une portion de 14% et les MP, 86%. Il faudrait déjà comprendre que les 2111 cas d'AT sont très loin de la réalité. Car, la sous-déclaration est ici endémique. Pour ce qui est des MP, la situation pourrait simplement être qualifiée d'épidémie silencieuse. Or, un combat engagé contre un ennemi invisible peut être considéré comme perdu d'avance.

Cette situation est à mettre sous le compte de l'inefficacité des acteurs du monde du travail au premier rang desquels les travailleurs et les employeurs. Les autres acteurs objet de cette insuffisance étant les médecins des entreprises, les inspecteurs du travail et les médecins-conseil de la CNPS. Cette situation est également imputable aux systèmes existants de collecte des données. Celui de la CNPS qui a tout de même le mérite de fonctionner, reste malheureusement essentiellement déclaratif. Or, dans un contexte dominé par l'économie informelle et l'incivisme, les écarts relevés peuvent s'expliquer. Le système de collecte des données du MINTSS quant à lui, reste inefficace en raison d'un déficit qualitatif et quantitatif des rapports d'activités des services médicaux du travail et des CHS et d'une formation insuffisante des inspecteurs du travail en santé et sécurité au travail.

C'est dans ce contexte que le Premier Ministre, Chef du Gouvernement, après avoir reçu un certain nombre de plaintes des victimes d'AT et MP, a décidé en 2012 d'inscrire sur la feuille de route du MINTSS, la problématique des Comités d'Hygiène et Sécurité (CHS). Car, faut-il le rappeler, depuis l'instauration de cette institution par l'arrêté visé plus haut en 1984, la majorité des entreprises assujetties ne se sont pas pressées de les créer en leur sein. C'est donc par cet angle que le Gouvernement, a décidé d'attaquer le problème. Car, convient-il de le souligner, c'est l'entreprise qui est l'épicentre du

problème. C'est le lieu où les données doivent être produites et où l'essentiel des actions d'éducation et de prévention doivent être menées.

De 2012 à 2014, le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale a instruit les responsables des services déconcentrés d'amener les employeurs à créer les CHS dans leurs entreprises et de procéder à l'installation officielle de leurs membres. Fin 2014, le constat était que la création et l'installation des CHS n'avaient pas permis d'inverser la tendance. Car, la majorité des CHS créés ne fonctionnaient pas. A l'époque, on avait pensé que cette inertie était due au fait que les questions de sécurité et de santé au travail étaient très pointues pour les membres des CHS qui n'en sont pas des experts.

Voilà pourquoi une nouvelle orientation va être donnée au programme. Ainsi, de 2015 à 2017, les employeurs seront invités à offrir une formation initiale aux membres de leur CHS. Mais, une petite enquête menée à mi-parcours a permis de déceler un autre problème. En effet, certains CHS qui avaient reçu une formation ne fonctionnaient toujours pas normalement ou ne fonctionnaient pas du tout. Le problème c'est que chaque formateur y allait avec son programme et sa manière. Ainsi, la plupart de ces formations n'outillaient pas suffisamment les membres des CHS. C'est ainsi qu'avec un soutien multiforme du Bureau International du Travail (BIT), dans le cadre de la mise en œuvre du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD), le MINTSS a entrepris de 2017 à 2018 d'élaborer un programme officiel de formation des membres des CHS, en même temps que celui dédié aux Inspecteurs du Travail, en matière de Santé et Sécurité au Travail.

Au moment où ces programmes entrent en vigueur (avec la signature des arrêtés y afférent signés par MINTSS le 04 février dernier), il convient de faire un arrêt pour évaluer la situation.

A cet effet, une mission d'évaluation des CHS effectuée de 2017 à 2019 dans les régions du Centre, du Sud, du Sud-ouest, de l'Est, de l'Ouest et du Littoral, et qui a couvert 198 entreprises et établissements, a permis d'obtenir les résultats contenus dans le tableau ci-après pour les deux dernières années.

Résultats de la mission d'évaluation des CHS effectuée dans les régions du Centre, du Sud, de l'Est, de l'Ouest et du Littoral (2018 à 2019) :

Catégories de CHS	2018	2019	Total	Pourcentage
CHS non existants	12	7	19	14,40%
CHS non fonctionnels	11	16	27	20,45%
CHS anormalement fonctionnel	15	31	46	34,84%

CHS normalement fonctionnel	19	21	40	30,30%
Total	57	75	132	100%
CHS ayant reçu une formation	29	49	78	59,09%

A l'analyse de ces résultats, il se dégage ce qui suit :

1°) 14,40% d'entreprises visitées et assujetties, n'ont toujours pas créé de CHS ; ce qui démontre qu'il y a encore un effort de sensibilisation à faire.

2°) 20,45% de CHS créés ne fonctionnent pas. Trois raisons peuvent justifier cette situation :

- ✓ La première est que les employeurs ont créé ces CHS pour la forme, juste pour se mettre à l'abri des « ennuis » de l'administration ;
- ✓ La deuxième est que les membres du CHS n'ont pas reçu une formation initiale ;
- ✓ La troisième raison, les membres peuvent bien avoir reçu une formation initiale, mais celle-ci était inappropriée.

3°) 34,84% de CHS fonctionnent anormalement.

Pour cette catégorie de CHS, les raisons évoquées en 2°) restent valables.

4°) Seulement 30,30% de CHS fonctionnent normalement.

5°) Pourtant, 59,09% de CHS ont reçu une formation initiale.

Aux trois raisons déjà évoquées plus haut, il faudrait ajouter une quatrième qui affecte même certains CHS catégorisés normalement fonctionnels. Il s'agit de la mise à l'écart du CHS au bénéfice d'autres structures (les comités HSE ou QHSE qui sont des comités techniques que certaines entreprises mettent en place au titre des CHS sans y intégrer les délégués du personnel, en violation de la réglementation nationale).

Ces dernières décennies, le monde a connu un développement technologique rapide qui a facilité des échanges commerciaux, financiers et culturels entre entités de la planète (personnes, entreprises, pays). Par ailleurs, l'on a observé une montée en puissance de la société civile en occident. Celle-ci amène les entreprises qui écoulent leurs produits dans ces régions à plus de respect pour les droits de l'homme en général et pour les droits des travailleurs en particulier. C'est ainsi qu'on a vu ces entreprises s'engager dans la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), qui les amène à prendre en compte l'impact de leurs actions et décisions sur l'environnement et les communautés riveraines. Cette prise en compte se traduit par un comportement éthique et transparent. Dans la même mouvance, un autre type d'exigence est apparu, la certification aux normes qualité internationales.

Ces nouvelles exigences ont amené ces entreprises à se réorganiser pour être à la hauteur. C'est ainsi qu'ont émergé en leur sein, outre les structures de sécurité et de

santé au travail instituées par la réglementation nationale (le CHS et le Service médical du travail), d'autres structures concourant au même but. Il s'agit des Unités HSE (Hygiène-Sécurité- Environnement) pour certaines d'entre elles ou QHSE (Qualité-Hygiène-Sécurité et Environnement), pour d'autres.

De manière indéniable, cette réorganisation a permis à ces entreprises d'opérer des progrès sensibles en matière de gestion des problèmes de sécurité et de santé au travail. Cependant, nombre de ces entreprises n'ont pas su faire la jonction entre le CHS et ces nouvelles structures. Au contraire, ces structures se sont substituées au CHS et font son travail à sa place. Le CHS se retrouve donc excentré au lieu qu'il soit au cœur de l'activité de prévention des risques professionnels. En conséquence, les mesures de sécurité apparaissent comme des règles imposées aux travailleurs par l'employeur à travers le HSE ou le QHSE. Nous sommes là dans un modèle de communication verticale et unidirectionnelle. Cette approche communicationnelle a pour conséquence le peu d'adhésion des travailleurs. Cet adage courant chez les acteurs du développement trouve alors tout son sens ici : « Si tu fais pour moi sans moi, tu fais contre moi ». Face à la perpétuation de la survenue des AT et MP, certaines de ces entreprises sont tentées par le camouflage des données. Contribuant ainsi aux problèmes de sous-déclaration et de conflits sociaux évoqués plus haut.

III/ JUSTIFICATION DU THEME

Tel est le contexte qui a guidé au choix du thème de la célébration de cette 134ème édition de la fête internationale du travail. « ***Le Comité d'Hygiène et Sécurité : institution de paix sociale, de prévention, de productivité et de développement durable*** ».

Il s'agit à travers ce thème, d'inciter les acteurs du monde du travail à recentrer les activités des comités d'hygiène et de sécurité autour de la démarche « **Prévention-Productivité et Développement Durable** » ; démarche qui vise à promouvoir la mise en œuvre des systèmes de sécurité et santé au travail orientés vers la recherche de l'intérêt de toutes les parties prenantes du monde du travail, c'est à dire :

- L'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de tous les secteurs y compris ceux du secteur informel ;
- L'accroissement de la productivité de l'entreprise ;
- La diminution des charges de la réparation des organismes de sécurité sociale ;
- L'amélioration de la qualité de vie des communautés ou collectivités riveraines
- La préservation de l'écosystème ;
- Et le développement économique de l'Etat.

Cette problématique cadre aussi bien avec les objectifs de développement durable sur lesquels notre pays est profondément engagé qu'avec les orientations actuelles de l'OIT qui engage la communauté internationale dans un « programme centré sur l'humain pour l'avenir du travail ». A titre de rappel, ce programme repose sur trois axes :

- 1) Accroître l'investissement dans le potentiel humain ;
- 2) Accroître l'investissement dans les institutions du travail ;
- 3) Accroître l'investissement dans le travail décent et durable.

Le CHS garde donc toute sa place dans cette nouvelle vision du travail.

IV/ OBJECTIFS DU THEME

Objectif global :

Servir de base pour l'organisation d'une vaste campagne de sensibilisation des acteurs sociaux autour du CHS en tant qu'outils de promotion de la démarche « PPDD » (Prévention-Productivité et Développement Durable) au sein de nos entreprises.

Objectifs spécifiques :

- 1) Lancer la création, le renouvellement, l'installation et la formation des CHS au lendemain de l'élection des délégués du personnel, afin de battre le record au cours de la nouvelle mandature ;
- 2) Informer largement les partenaires sociaux sur l'existence d'un programme officiel de formation des membres des CHS, afin d'éviter les dérapages habituels ;
- 3) Replacer le CHS au cœur de l'activité de prévention des risques professionnels et des problèmes psychosociaux en milieu de travail ;
- 4) Sortir les employeurs de la logique du formalisme ;
- 5) Briser la résistance des administrations publiques et les amener à adhérer au programme de création des CHS ;
- 6) Promouvoir la mise en place de la démarche PPDD dans les activités des CHS afin de prendre en compte les enjeux de toutes les parties prenantes de l'entreprise pour une prévention durable
- 7) Organiser des activités médiatiques ainsi que des conférences publiques, sur le rôle et l'importance du CHS en tant qu'outils de promotion de la démarche « PPDD » (Prévention-Productivité et Développement Durable) au sein de nos entreprises.

V/ RESULTATS ATTENDUS

Il est attendu pendant et après la célébration de la 134^{ème} Fête Internationale du Travail, que les acteurs sociaux soient largement sensibilisés autour de la promotion du CHS.

Plus spécifiquement, il est attendu que :

- 1) Plus de 500 CHS soient créés ou renouvelés, puis installés au sein des entreprises privées et parapubliques, ainsi que des administrations publiques ;
- 2) Les partenaires sociaux soient largement informés sur l'existence d'un programme officiel de formation des membres des CHS ;
- 3) Les membres desdits CHS soient régulièrement formés, à compter de la publication des résultats de l'élection des délégués du personnel ;

- 4) Les acteurs du monde du travail soient sensibilisés sur l'intérêt de la démarche PPDD pour l'avenir du travail ;
- 5) Des activités médiatiques, conférences et tables rondes soient organisées sur le rôle et l'importance du CHS en tant qu'outils de promotion de la démarche « PPDD » (Prévention-Productivité et Développement Durable) au sein de nos entreprises.
- 6) Le CHS soit remis au cœur de l'activité de prévention des risques professionnels et des problèmes psychosociaux en milieu de travail et que les employeurs soient plus conscients des enjeux et des missions de ces structures ;
- 7) Les meilleures entreprises en matière de fonctionnalité des CHS soient solennellement récompensées.

VI MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Mes encouragements à tous les acteurs du monde du travail qui en ce jour spécial du 1er Mai 2020 commémorent des années de lutte pour le respect de leurs droits, dans un environnement caractérisé par la poursuite des efforts par notre Etat, membre de l'Organisation Internationale du Travail, pour le travail décent, gage du progrès social qui demeure comme vous le savez la priorité pour notre pays, tel que s'y est engagé le Président Paul BIYA.

Malgré les restrictions que nous impose le Covid-19, je vous invite à rester mobiliser pour barrer l'accès au monde du travail à ce virus, en respectant les mesures prescrites par le Gouvernement. Pour y parvenir efficacement, nous devons capitaliser les conditions de santé et de sécurité que nous avons contribué ces dernières années à rendre les plus conformes possible. Il faut donc poursuivre dans cette lancée, en nous assurant de l'existence et du fonctionnement optimal des Comités d'Hygiène et de Sécurité en milieu professionnel au sein des entreprises et des administrations publiques.

La lutte contre la pandémie du COVID-19 nous donne encore l'occasion d'agir de manière déterminée en faveur de la santé et de sécurité en milieu professionnel, pour préserver les emplois et l'outil de production. Face à la pandémie actuelle, je vous invite à rester du bon côté de l'histoire, par votre sens de responsabilité que nous avons observé encore ces dernières semaines : vous avez su, grâce au dialogue social et au respect des lois de notre pays, trouver des solutions consensuelles pour maintenir la cohésion sociale et par ricochet la paix nationale.

Pour sa part, le Gouvernement va continuer à rechercher, tout en considérant les propositions des partenaires sociaux employeurs et travailleurs, des solutions ponctuelles les plus appropriées pour résorber l'impact du Covid-19 sur les emplois et les entreprises et maintenir ses efforts dans la promotion du travail décent pour tous. Je vous réitère en ce 1er mai 2020, la gratitude du Gouvernement pour avoir toujours su faire preuve de civisme et de responsabilité face aux différentes crises sociales, économiques ou financières et même politique!

Au cours des prochains mois, je vous invite à poursuivre la réflexion autour du thème de cette édition et, restez tous confiants en votre pays et ses Institutions. La crise passera, le Gouvernement implémentera davantage les mesures d'accompagnement et notre société avancera vers l'idéal social prôné par S.E Paul BIYA, Président de la République du Cameroun.

Bonne fête du travail à tous.»