

Système dynamique de gestion des risques (SDGR)

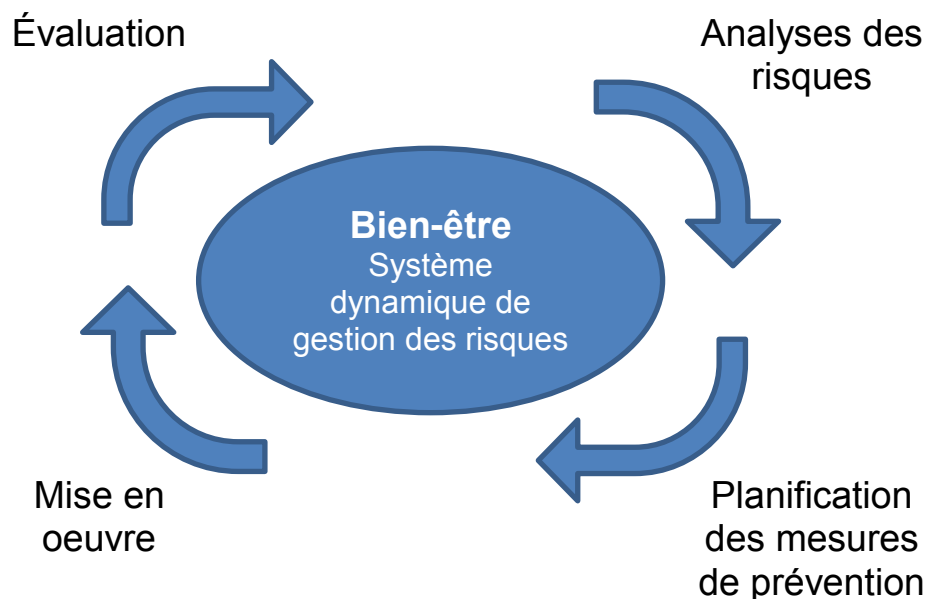
L'Arrêté Royal du 27 mars 1998, relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le système dynamique de gestion des risques dans la section II, Art. 3 à 16.

Art. 5. Le système dynamique de gestion des risques a pour objectif de permettre la planification de la prévention et la mise en oeuvre de la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour réaliser cet objectif, le système se compose toujours des éléments suivants :

- 1° l'élaboration de la politique où l'employeur détermine notamment les objectifs ainsi que les moyens permettant de réaliser cet objectif;
- 2° la programmation de la politique où sont notamment déterminées les méthodes à appliquer et les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 3° la mise en oeuvre de la politique où sont notamment déterminées les responsabilités de toutes les personnes concernées;
- 4° l'évaluation de la politique où sont notamment déterminés les critères d'évaluation de la politique.

L'employeur adapte ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire suite à un changement de circonstances.



Les **mesures de prévention** ont notamment trait à :

- 1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
- 2° l'aménagement du lieu de travail;
- 3° la conception et l'adaptation du poste de travail;
- 4° le choix et l'utilisation d'équipements de travail et de substances ou préparations chimiques;
- 5° la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
- 6° le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
- 7° l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
- 8° la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
- 9° la charge psychosociale¹ occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 10° la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
- 11° la coordination sur le lieu de travail;
- 12° les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

¹ Arrêté royal du 17/05/2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail

La **planification** est réalisée à long terme au moyen du plan global de prévention (plan quinquennal) et à court terme au moyen du plan d'action annuel.

Le plan global de prévention est établi par écrit et comprend notamment :

- 1° les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;
- 2° les mesures de prévention à établir;
- 3° les objectifs prioritaires à atteindre;
- 4° les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;
- 5° les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
- 6° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 7° le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstances;
- 8° les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention, est établi par écrit et détermine :

- 1° les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
- 2° les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
- 3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
- 4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :
 - a) à un changement de circonstances;
 - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
 - c) au rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail de l'année civile précédente;
 - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente.