



Comité d'experts du transport des marchandises dangereuses et du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques**Sous-Comité d'experts du transport des marchandises dangereuses****Cinquante et unième session**

Genève, 3-7 juillet 2017

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

Harmonisation générale des règlements de transport des marchandises dangereuses avec le Règlement type pour le transport des marchandises dangereuses**Formation axée sur les compétences****Communication de la Dangerous Goods Trainers Association (DGTA)*****Introduction**

1. L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) a lancé une importante initiative visant à appliquer les prescriptions en matière de formation axée sur les compétences aux personnes – employés et employeurs – travaillant dans le transport aérien des marchandises dangereuses. La Dangerous Goods Trainers Association (DGTA) souscrit à l'idée d'une formation axée sur les compétences et estime que la sécurité pourrait être renforcée si les employés étaient qualifiés pour remplir les fonctions liées aux marchandises dangereuses. Même si les formateurs élaborent des programmes de formation axés sur les compétences efficaces, il est du devoir de l'employeur de procéder à l'évaluation définitive des compétences de l'employé sur son lieu de travail. Nombre d'employeurs pensent qu'il suffit de faire suivre à leurs employés des formations sur les marchandises dangereuses, internes ou externes, pour qu'ils sachent appliquer la réglementation. La plupart d'entre eux ne sont pas conscients qu'ils sont tenus d'évaluer et de valider les compétences de leurs employés, ou de garantir qu'un processus d'évaluation continue ou périodique soit en place, afin de s'assurer qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches en respectant la réglementation et en toute sécurité. Les réglementations existantes obligent les employeurs à évaluer leurs employés et à établir des dossiers de formation, mais elles n'exigent pas spécifiquement des employeurs qu'ils évaluent les compétences de leurs employés sur leur lieu de travail.

2. Le Groupe d'experts sur les marchandises dangereuses a l'intention de mettre en œuvre les modifications de la Partie 1;4 et d'inclure les documents directifs dans l'édition

* Conformément au programme de travail du Sous-Comité pour la période 2017-2018, approuvé par le Comité à sa huitième session (voir ST/SG/AC.10/C.3/100, par. 98, et ST/SG/AC.10/44, par. 14).



2019-2020 des Instructions techniques pour la sécurité du transport aérien des marchandises dangereuses publiées par l'OACI. Les révisions proposées pour la Partie 1;4 et les documents directifs peuvent être consultés sur le site Web public de l'OACI à l'adresse suivante : <http://www.icao.int/safety/DangerousGoods/Pages/NewTrainingProvisions0630-4506.aspx>. Les observations formulées au sujet de la révision des dispositions en matière de formation devaient être présentées au plus tard le 31 mars 2017. Sur la base des observations reçues, des modifications supplémentaires aux nouvelles dispositions pourraient être proposées par le Groupe d'expert sur les marchandises dangereuses. Le Sous-Comité est prié d'examiner si la formation axée sur les compétences pourrait convenir à tous les modes de transport et, si tel est le cas, si elle devrait être appliquée dans le cadre d'un effort coordonné des organismes de réglementation sous la direction du Sous-Comité.

3. La formation axée sur les compétences a pour objectif de permettre aux employés d'exercer leurs activités de manière compétente. Les compétences, qui représentent l'élément clef de ce projet, sont définies comme étant une « combinaison de qualifications, de connaissances et d'attitudes indispensables pour exécuter une tâche conformément aux normes prescrites ». La formation axée sur les compétences est fondée sur la mesure des résultats afin d'évaluer au mieux les connaissances et les qualifications des employés, ainsi que leur aptitude à exercer des fonctions clefs. De plus, l'évaluation continue constitue l'une des bases de tout type de formation axée sur les compétences. Si, actuellement, le Règlement type de l'ONU exige que chaque employé travaillant dans le transport de marchandises dangereuses reçoive une formation conforme aux prescriptions en fonction de ses responsabilités, il ne prévoit toutefois pas que les employeurs évaluent sur leur lieu de travail les compétences acquises par leurs employés. Le Règlement type prescrit effectivement que les compétences des employés soient évaluées mais pas nécessairement sur leur lieu de travail. Certaines réglementations nationales imposent néanmoins aux employeurs d'assurer et d'évaluer les compétences de leurs employés. Le Règlement sur le transport de marchandises dangereuses de Transports Canada indique, par exemple :

« Un employeur qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est correctement formé et qu'il sera amené à exécuter des tâches auxquelles se rapporte la formation doit délivrer un certificat de formation. ».

Le Règlement des États-Unis concernant les matières dangereuses définit les responsabilités de l'employeur, mais exige uniquement que les employés soient formés et évalués.

Le paragraphe 1.3.1 du Règlement type indique que « Les personnes ayant à s'occuper du transport des marchandises dangereuses doivent être formées de manière adaptée à leurs responsabilités en matière de prescriptions relatives à ces marchandises ». Il est en outre précisé que les employeurs doivent évaluer leurs employés et conserver des dossiers de formation, mais aucune prescription spécifique ne stipule que les employeurs sont tenus d'effectuer des évaluations de compétences.

La question est de savoir si le Règlement type devrait inclure des dispositions visant à remplacer ou compléter les tests par une évaluation basée sur les compétences, exiger que les employeurs effectuent des évaluations et fournir des directives supplémentaires permettant de garantir que les employés ont acquis les compétences nécessaires relatives aux marchandises dangereuses.

4. La DGTA estime qu'une formation axée sur les compétences se doit d'être souple, afin de tenir compte des compétences spécifiques au site et aux fonctions. Par exemple, un employé ne devrait être évalué que sur les compétences relatives aux classes de marchandises dangereuses qu'il est chargé de présenter au transport. Nous convenons que « ... les employeurs doivent tenir compte de leurs propres environnements opérationnels et organisationnels... » et que « l'employeur détermine ensuite le niveau de connaissances et/ou de compétences nécessaire pour s'acquitter de chacune des fonctions confiées à l'employé ». Ainsi, la compétence démontrée pour les classes en question est en lien avec les fonctions de l'employé. Par exemple, si la société ne traite que les envois de marchandises en quantité limitée, il n'est pas utile de former les employés aux prescriptions de l'ONU en matière d'emballages. Les révisions des dispositions relatives à la formation

figurant dans les Instructions techniques de l'OACI devraient être coordonnées avec les autres modes de transport, faute de quoi les employeurs pourraient se retrouver avec des programmes de formation différents en fonction des modes de transports auxquels ils ont recours pour le transport des marchandises dangereuses. Nous appuyons l'objectif visant à « ... élaborer des dispositions qui ne rendront pas les méthodes de formation classiques ... non conformes, mais qui ouvriront la voie à un autre régime de formation faisant appel à des méthodes pédagogiques contemporaines ».

5. La DGTA soutient les objectifs de la formation axée sur les compétences, mais estime toutefois qu'elle devrait être envisagée dans une perspective multimodale. Elle suggère également que le Sous-Comité examine si la formation axée sur les compétences devrait être appliquée à tous les modes de transport. Les questions posées dans l'annexe sont représentatives de certaines interrogations fréquemment soulevées. Elles ont pour objectif de faciliter le débat et seront examinées par le Sous-Comité. L'enquête menée par le Groupe d'experts des marchandises dangereuses de l'OACI pourrait également permettre de soulever d'autres préoccupations. Le Sous-Comité est invité à examiner quelles répercussions la formation axée sur les compétences pourrait avoir sur le régime de formation actuellement en place. La DGTA estime que l'élaboration d'une méthode de formation harmonisée applicable à tous les modes de transport est indispensable pour dissiper la confusion qui règne parmi les employeurs à propos des différentes prescriptions relatives à la formation. La DGTA est disposée à apporter son aide au Sous-Comité (par exemple, en organisant des ateliers ou des réunions du Groupe de travail par correspondance) s'il est décidé que ce point soit traité dans le cadre du programme de travail pour la période biennale 2017-2018.

Annexe

Questions à examiner pour la mise en œuvre d'une formation axée sur les compétences, fondées sur les observations des industriels :

- « Dans un régime de formation axé sur les compétences, les classes de marchandises dangereuses seront-elles toujours acceptables ?
- La formation axée sur les compétences permettra-t-elle aux cadres d'assister à des cours de formation dispensés par des organismes publics et exigera-t-elle une formation sur mesure pour les autres employés et, dans ce cas, où se situera la limite entre les deux catégories d'employés ?
- Si la formation est dispensée par des organismes publics, l'employeur est-il responsable de l'évaluation ? Les entreprises ont recours à des stages de formation dispensés par des organismes publics, car elles ne disposent pas des ressources nécessaires pour les organiser elles-mêmes. Dans ce contexte, comment peuvent-elles procéder aux évaluations ?
- Dans le cadre de formations axées sur les compétences, les épreuves écrites continueront-elles de constituer un moyen acceptable de déterminer les compétences et d'évaluer les performances des employés ?
- Quels sont les avantages des épreuves écrites par rapport aux tests en situation ou aux observations sur le lieu de travail et comment ces dernières peuvent-elles être menées s'agissant des nouveaux employés qui ne sont pas autorisés à travailler avant l'achèvement de leur formation ?
- Que signifie concrètement la notion d'évaluation "continue" ? Ces évaluations auront-elles lieu à chaque envoi, une fois par an ou une fois tous les deux ans ? Cette question doit être examinée plus avant et la décision devrait revenir à l'employeur.
- Un régime de formation axée sur la compétence pourrait-il causer des difficultés aux petits transporteurs qui n'ont pas les compétences pour former à l'interne et qui envoient donc leurs employés suivre des cours externes ? Comment ces transporteurs pourront-ils procéder à des évaluations "continues" sur le lieu de travail ? Se pourrait-il que ces employeurs ne disposent pas de personnel suffisamment qualifié ou expérimenté pour procéder aux évaluations ? Des coûts supplémentaires, ainsi que des envois "clandestins" augmentant les risques de cargaisons non déclarées, pourraient-ils résulter de ces changements ?
- Qu'en est-il des fonctions qui sont difficiles à évaluer par observation directe, comme c'est le cas pour un employé chargé des achats qui sait précisément quel tambour répondant aux normes ONU il convient de commander, pour un programmeur qui connaît la séquence d'informations à insérer dans le programme d'impression des documents de transport ou pour un technicien qui a pour unique fonction d'étalonner chaque trimestre les clefs dynamométriques pour appliquer les dernières instructions de fermeture ? Comment la réglementation prévoira-t-elle l'évaluation de leurs compétences ?
- Le projet de mise à jour des prescriptions en matière de dossiers de formation figurant dans la section 4.2.7.1 de la publication de l'OACI fait référence aux dossiers de formation "et" d'évaluation. Dans le cas où la formation est dispensée par un organisme public mais que l'entreprise se charge de l'évaluation, faut-il élaborer plusieurs dossiers de formation ? Quels éléments permettront d'attester d'une évaluation réussie ? Quelles preuves seront reconnues par les autorités compétentes ? ».