



Programmes de sécurité basée sur le comportement

LES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT (SBC) ONT À TEL POINT PROLIFÉRÉ AU COURS DES DERNIÈRES DÉCENNIES QU'ILS SONT DEVENUS LA PRINCIPALE MÉTHODE UTILISÉE PAR LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYEURS POUR TRAITER LES QUESTIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET POUR RÉDUIRE LE NOMBRE DE BLESSURES ET DE MALADIES DÉCLARÉES.



LA SÉCURITÉ COMPORTEMENTALE part du principe que ce sont le comportement individuel et les « actes dangereux » des travailleurs-euses qui sont à l'origine des blessures, maladies et décès liés au travail. Dans l'optique des programmes de la SBC, il serait possible de prévenir les lésions et maladies professionnelles, d'éviter les accidents mortels et de rendre les lieux de travail plus sûrs en modifiant le comportement des travailleurs-euses afin qu'ils et elles travaillent de manière plus « prudente ». Un prestataire de programmes de SBC décrit les stratégies de leur déploiement, dont la mesure des comportements observés qui « doivent être ventilés en deux parties distinctes. Premièrement, la fréquence des comportements sécuritaires et deuxièmement le nombre de comportements à risque ou dangereux. Une fois ce processus achevé, les chefs d'équipe sont plus à même de mettre en œuvre des actions correctives et de récompenser les comportements positifs¹ ».

Le problème avec cette approche est qu'en mettant l'accent sur le comportement individuel de chaque travailleur-euse, des risques de santé et sécurité substantiels sont ignorés alors qu'ils sont cause de blessures et de maladies pour ces travailleurs-euses. Les programmes de sécurité comportementale ne tiennent pas compte du lien de causalité fondamentale entre d'une part, les blessures et les maladies et de l'autre, les dangers du milieu de travail, les conditions de travail stressantes et dangereuses et les produits toxiques. Ils dissimulent également le fait que ce sont uniquement les employeurs qui définissent les conditions dans lesquelles travaillent les salarié-e-s. Et étant donné que ces programmes sont essentiellement axés sur la prévention des accidents, ils ne prennent pas en compte, et ne peuvent donc pas prévenir, les décès liés aux substances toxiques.

Les programmes de SBC font porter la responsabilité d'un lieu de travail salubre et sûr aux employé-e-s au lieu de l'employeur et sapent les comités de santé et sécurité syndicaux et la solidarité sur le lieu de travail, basée sur la négociation collective. Ils peuvent inciter à ne pas signaler toutes les blessures et maladies. Les programmes de sécurité comportementale ne sont pas viables sur le long terme, en grande partie parce que le personnel d'encadrement n'est lui-même pas capable de maintenir les comportements idéaux qui permettraient à ces systèmes de remplir correctement leur fonction. Une fois que la main d'œuvre voit les cadres avoir recours à des expédients et enfreindre les règles, l'ensemble du système finit par se désagréger.

Les principales sociétés de la transformation des aliments, notamment Mondelez, Nestlé et Unilever, ont adopté la sécurité comportementale comme principe central de leurs systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail.

Nestlé indique que le groupe « accorde une importance capitale aux comportements de ses collaborateurs comme étant le principal vecteur de la prévention des accidents. Chaque fois qu'un accident se produit, sa cause fondamentale peut être ramenée au comportement d'un employé² ».

Unilever décrit sa politique en matière de santé et sécurité comme « une approche comportementale de la santé et sécurité » et indique avoir « développé de nouveaux outils et des formations qui permettent aux employés d'adopter des comportements sûrs³ ».



L'UITA s'oppose fermement aux programmes des employeurs qui transfèrent la responsabilité de conditions de travail sûres et salubres de l'employeur aux travailleuses, en mettant l'accent sur le comportement des travailleuses au lieu des dangers du milieu de travail.

LA SÉCURITÉ FONDÉE SUR LE COMPORTEMENT EST UNE APPROCHE DE LA SÉCURITÉ QUI MET L'ACCENT SUR LE COMPORTEMENT DES TRAVAILLEUSES-ÉUSES COMME CAUSE PREMIÈRE DE LA MAJORITÉ DES BLESSURES ET MALADIES EN MILIEU DE TRAVAIL.

De nombreux programmes de sécurité fondée sur le comportement partent du principe que la plupart des accidents sont causés par des actes dangereux des salarié-e-s. Ce principe repose sur des travaux menés dans les années 1930 par un enquêteur d'assurances, H.W. Heinrich, dont les recherches sur les causes des accidents ont été basées sur des rapports fournis par les superviseurs. Selon Heinrich, 88% de tous les accidents sont causés par des actes dangereux commis par les travailleuses-uses, 10% par des actes dangereux autres et 2% par des « actes de Dieu⁴ ». Après que Heinrich ait conclu qu'une erreur des travailleuses-uses était la cause principale des accidents, de nombreux programmes de sécurité comportementale actuels rendent les travailleuses-uses responsables des accidents, blessures et maladies et même des accidents mortels au travail. Cette approche – incriminer les travailleuses-uses – s'est traduite par l'adoption de programmes de sécurité qui cherchent à mettre fin aux comportements dangereux au moyen de répercussions négatives pour les travailleuses-uses.

Des études ont montré que des mesures disciplinaires ou des programmes ayant des conséquences négatives pour les travailleuses-uses, tels que le licenciement ou la dégradation de la notation des employé-e-s, incitent à ne pas rendre compte des dangers, des accidents évités de justesse, des blessures ou autres indicateurs de risques sur les lieux de travail. Des interviews d'employé-e-s menés par l'organisme d'audit du Congrès américain, le Government Accountability Office (GAO), ont montré que la crainte de représailles et les sanctions disciplinaires sont les principales raisons à l'origine de la sous-déclaration des risques. Des enquêtes sur de graves accidents du travail, ayant causé des blessures graves ou mortelles, ont révélé des risques substantiels non déclarés, couplés à des programmes qui empêchent le signalement des dangers⁵.

D'autre part, de nombreux programmes de sécurité comportementale ont recours à des incitations ou des gratifications pour distinguer et récompenser les « bons » comportements. La remise de prix aux travailleuses-uses ou départements ayant enregistré les taux de blessures et/ou de maladies les plus bas est une caractéristique de ces programmes. Ces prix peuvent aller d'une simple soirée pizza à une nouvelle voiture. Ce sont des programmes dangereux parce qu'ils peuvent encourager le non signalement des blessures et maladies, et décourager les travailleuses-uses à rendre compte de conditions de travail préjudiciables.

En 2009, le Government Accountability Office (GAO) a publié un rapport indiquant que « selon les parties prenantes et les intervenants en prévention des risques professionnels interviewés par GAO, de nombreux facteurs influent sur l'exactitude des données relatives aux blessures et maladies fournies par les employeurs, dont des facteurs susceptibles de décourager les travailleuses-uses de rendre compte de blessures et maladies liées au travail à leur employeur, ainsi que des facteurs susceptibles de décourager les employeurs d'enregistrer ces blessures et maladies⁶ ».

LES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT CONTREVIENNENT AUX LÉGISLATIONS NATIONALES ET AUX CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les programmes de sécurité fondée sur le comportement mettent l'accent sur chaque travailleuse-prise isolément et transfèrent aux travailleuses-uses la responsabilité de l'employeur ou de l'entreprise à fournir des conditions de travail sûres. Cette approche contrevient aux normes et aux législations nationales, aux conventions de l'OIT et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales qui précisent que « Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et de relations du travail [...] prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail⁷ ». Le cadre juridique des programmes de SBC peut être contesté à la lumière des lois et conventions en vigueur.

Aux États-Unis, la loi sur la santé et sécurité au travail (OSHA), requiert que « chaque employeur fournisse à chacun et chacune de ses employé-e-s un lieu de travail exempt des dangers connus qui causent ou sont susceptibles de causer la mort ou de graves blessures physiques⁸ ». Il incombe ainsi à l'employeur d'assurer des conditions de travail sûres. La législation britannique exige que les dangers soient identifiés au moyen d'une évaluation des risques et éliminés ou réduits « pour autant que ce soit raisonnablement praticable ». La loi britannique sur la santé et sécurité au travail (HSW) exige que les employeurs et employé-e-s coopèrent pour gérer les risques de santé et sécurité, sans préjudice de l'obligation première de l'employeur « de sauvegarder la sécurité et la santé des travailleuses-uses sur le lieu de travail » (Section 2).

La Constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT) « établit le principe selon lequel les travailleurs doivent être protégés contre les maladies en général ou les maladies professionnelles et les accidents qui résultent de leur travail », un principe développé dans la convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleuses-uses. Cette convention prévoit le développement d'une politique nationale qui « aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable⁹ ».

La directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail (directive 89/391 CEE), adoptée en 1989, établit clairement les principes de la santé et sécurité au travail et « marque un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et santé au travail. Elle garantit des conditions minimales de sécurité et de santé à travers l'Europe tout en autorisant les États membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes ». La directive :

- Oblige les employeurs à prendre des mesures adéquates pour rendre le travail plus sain et sûr ;
- Introduit comme élément clé le principe d'évaluation des risques et définit ses principaux éléments (par exemple, identification des dangers, participation des travailleuses-uses, introduction de mesures adéquates avec priorité d'éliminer les risques à la source, documentation et réévaluation périodique des dangers sur le lieu de travail) ;
- Oblige les employeurs à mettre en place des mesures de prévention qui soulignent implicitement l'importance de nouvelles formes de gestion de la sécurité et de la santé intégrées à des processus d'administration générale.

PRINCIPES DIRECTEURS SUR LES SYSTÈMES DE GESTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – HIÉRARCHIE DES MESURES DE PRÉVENTION DES DANGERS

Les blessures, maladies et décès liés au travail sont les conséquences de dangers non contrôlés sur les lieux de travail.

Dans son document « Global strategy on occupational health for all : The way to health at work » (Stratégie mondiale pour la santé au travail pour tous : la voie à suivre pour la santé au travail), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé au travail « comme une activité de prévention dont l'objectif est d'identifier, d'évaluer et de contrôler les facteurs de danger du milieu de travail et de mettre en place des mesures adéquates et efficaces pour garantir la santé des travailleurs-euses et un environnement de travail salubre¹⁰ ».

Les systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail ont recours à des systèmes de gestion et à des politiques et principes reconnus en matière de santé et sécurité professionnelles afin de protéger les travailleurs-euses des dangers et des risques en milieu de travail tout en améliorant la productivité. Les conventions et principes directeurs en vigueur sur la gestion de la santé et la sécurité au travail prévoient des approches et des outils pratiques devant être utilisés dans l'objectif de réduire les blessures, maladies, incidents et décès liés au travail. Ces systèmes sont basés sur une hiérarchie des mesures de prévention des dangers utilisées en entreprise pour minimiser ou éliminer l'exposition à ces dangers. Selon cette hiérarchie, la conception du milieu de travail, l'élimination et la substitution des dangers, ainsi que les contrôles techniques sont plus efficaces pour réduire les risques que les niveaux inférieurs de contrôle, tels que les mesures organisationnelles, les mises en garde et les équipements de protection individuelle. Ces systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail sont largement reconnus et promus par les conventions et les organismes de prévention et couramment appliqués en milieu de travail. Les programmes de sécurité fondée sur le comportement n'utilisent au contraire pas, en règle générale, la hiérarchie des mesures de prévention des dangers comme méthode préférée pour améliorer la sécurité au travail.

Les risques qui ne sont pas corrigés ou supprimés continueront à porter préjudice aux travailleurs-euses.

COMMENT LA SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT PERVERTIT LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

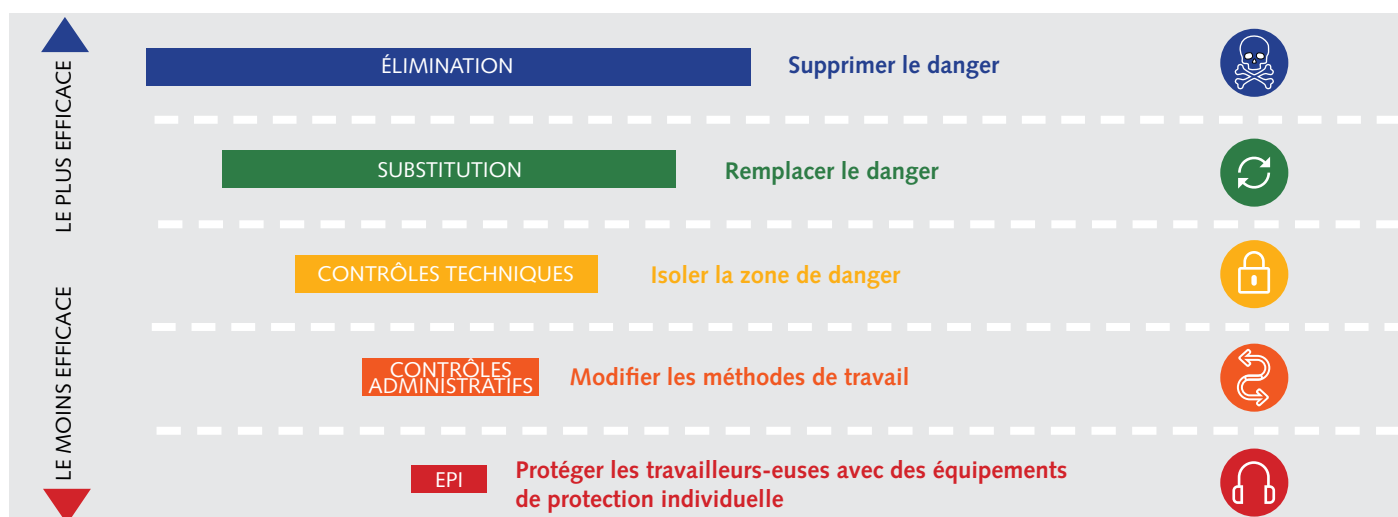
BSMS, une entreprise américaine spécialisée dans la sécurité basée sur le comportement, se targue de figurer parmi les principaux prestataires mondiaux de services en matière de sécurité comportementale. « Nos clients obtiennent des résultats exemplaires en matière de sécurité avec les taux de blessures les plus bas de leurs industries respectives. Nous avons assisté des entreprises dans plus de 30 pays des 6 continents habitables ». BSMS promeut un processus qui crée un « partenariat de sécurité entre la direction et la main d'œuvre par lequel chacun veille en permanence à ses propres actions et comportement sécuritaires et à ceux de ses collègues de travail ».

L'accent est donc mis sur le fait que ce sont les travailleurs-euses qui assument la responsabilité de la santé et sécurité de leurs collègues de travail, au détriment de l'obligation de l'entreprise à fournir un environnement de travail salubre et sûr au moyen d'une politique, de programmes et d'actions en matière de SST.

Les pressions exercées sur les travailleurs-euses augmentent à mesure que les sociétés, aux prises avec un chiffre d'affaires stagnant, cherchent à améliorer leur marge opérationnelle en recourant à une ingénierie financière complexe typique des fonds de capital-investissement, à des mesures radicales de compressions des coûts et à des restructurations constantes. L'augmentation des pressions concurrentielles et l'accent mis sur la rentabilité à court terme placent les travailleurs-euses du secteur de la transformation des aliments dans une situation de vulnérabilité accrue. L'insécurité permanente est en outre exacerbée par l'automatisation rapide des processus de production.

Les dangers qui existent dans tout environnement de fabrication industrielle comprennent l'absence de dispositifs de protection des machines ou des protections insuffisantes ; des problèmes de consignation et de notification liés à la maintenance et au nettoyage des équipements de travail ; des dangers liés à l'automatisation et aux robots ; les risques chimiques et les poussières combustibles ; les lésions dues à une mauvaise ergonomie et aux gestes répétitifs ; et les chariots industriels et autres équipements de manutention. En sus de ces risques, les problèmes de santé et de sécurité affectant en particulier les travailleurs-euses de la transformation des aliments sont les effets de l'automatisation, la réduction des effectifs, l'accélération

HIÉRARCHIE DES MESURES DE PRÉVENTION DES DANGERS



des rythmes de production, des taux de rotation élevé des effectifs et l'absence d'investissement dans la formation de la main d'œuvre. Ce sont autant de facteurs de stress qui se traduisent par des risques de blessures, de maladies ou d'accidents mortels pour les travailleurs-euses.

Le travail dans la production alimentaire, que ce soit sur une ligne de production ou à la pièce, est un travail particulièrement monotone et répétitif qui peut être préjudiciable au plan psychologique. Les programmes de sécurité comportementale ne tiennent pas compte du fait que ces conditions, associées à la fatigue, peuvent accroître la probabilité d'accidents, parce qu'ils ne prennent pas en considération les causes profondes des problèmes.

Les nanomatériaux constituent eux aussi une menace croissante dans l'industrie de la transformation des aliments avec l'introduction rapide de nouveaux produits contenant des nanomatériaux. Les nanomatériaux sont des particules de taille extrêmement réduites, mesurées en nanomètre, soit

un milliardième de mètre ou approximativement 1/50 000 de l'épaisseur d'un cheveu humain. Les risques que posent les nanomatériaux pour la santé et les conséquences de l'exposition à long terme des travailleurs-euses à ces particules manufacturées ne sont pas encore complètement évalués. Il n'existe pas à l'heure actuelle de méthodes pour limiter, contrôler ou même mesurer l'exposition des personnes aux nanomatériaux et à leur processus de fabrication, que ce soit au travail ou en dehors. Les travailleurs-euses sont ainsi confronté-e-s à des risques non réglementés.

En ne donnant pas la priorité à l'identification des dangers afin de les contrôler ou les éliminer, mais au « contrôle » des comportements des travailleurs-euses, les employeurs les obligent à travailler dans des conditions dangereuses qui ne devraient pas exister en premier lieu ou qui devraient être corrigées au moyen de méthodes reconnues de contrôle des dangers environnementaux ou professionnels.

POSITION DE L'UITA

L'UITA s'oppose aux politiques et programmes des employeurs qui transfèrent la responsabilité de conditions de travail sûres et salubres de l'employeur aux travailleurs-euses, en mettant l'accent sur le comportement des travailleurs-euses au lieu des dangers du milieu de travail.

L'UITA s'oppose aux mesures d'incitation à la sécurité ou aux sanctions disciplinaires en cas de blessures qui incitent à ne pas rendre compte de risques et de blessures et maladies. Les procédures disciplinaires peuvent comprendre une dégradation de la notation d'un-e salarié-e victime d'une blessure ou qui signale un tel cas, ce qui peut en fin de compte se traduire par son licenciement.

L'UITA s'oppose aux programmes qui obligent ou encouragent les travailleurs-euses à observer et à rendre compte des comportements de leurs collègues de travail, les dressant ainsi les uns contre les autres.

L'UITA soutient et encourage les programmes des employeurs qui reposent sur les principes reconnus suivants :

- L'identification et la correction des dangers ;
- L'utilisation de la hiérarchie des mesures de prévention pour protéger les travailleurs-euses des dangers du milieu de travail et éviter les blessures, maladies et accidents mortels ;
- Des investigations conjointes direction-syndicat sur les incidents, accidents et accidents évités de justesse ayant pour but d'identifier les causes profondes des problèmes ;
- L'existence d'une politique qui protège les travailleurs-euses qui rendent compte de blessures, maladies et dangers contre les représailles ;
- Une évaluation régulière des programmes d'élimination des dangers.

L'UITA soutient les systèmes de gestion de la santé et sécurité au travail qui reposent sur des principes et des objectifs qui, au minimum :

- Protègent la santé et la sécurité de l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise en empêchant les blessures, les problèmes de santé, les maladies et incidents ;
- Qui sont conformes aux règles et aux lois nationales et internationales relatives à la SST, aux programmes volontaires, aux dispositions des conventions collectives sur la SST et autres obligations auxquelles souscrit l'entreprise ;
- Qui prévoient l'élection, le soutien à et la formation de représentant-e-s en matière de santé et sécurité au travail ;
- Qui s'assurent que les travailleurs-euses, leurs représentant-e-s et les représentant-e-s en matière de santé et sécurité sont consulté-e-s et encouragé-e-s à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la SST.

1 Source: <https://www.safetyproresources.com/blog/how-to-establish-a-behavior-based-safety-program> (en anglais)

2 Source: https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/about_us/policy-on-safety-and-health-at-work.pdf

3 Source: <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/fairness-in-the-workplace/building-a-safer-business/making-our-safety-vision-a-reality/index.html>

4 Source: Heinrich, HW. 1931. Industrial Accident Prevention. New York: McGraw-Hill

5 Source: Chemical Safety Board, Phillips Petroleum Refinery explosion, Texas

6 Source: "Enhancing OSHA's Records Audit Process Could Improve the Accuracy of Worker Injury and Illness Data" GAO-10-10: Publié: 15 octobre 2009

7 Source: <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/2011102-fr.pdf> (consulté le 20 septembre 2018)

8 Source: U.S. OSH Act, General Duty Clause, Section 5 (a)

9 Source: Convention (n°155) concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (Entrée en vigueur: 11 août 1983)

Adoption: Genève, 67ème session CIT (22 juin 1981)

10 Source: http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html (en anglais)

