SOMMAIRE

LES PROGRAMMES DE SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT CONTREVIENNENT AUX LÉGISLATIONS NATIONALES ET AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 3

COMMENT LA SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT PERVERTIT LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 4

PRINCIPES DIRECTEURS SUR LES SYSTÈMES DE GESTION DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – HIÉRARCHIE DES MESURES DE CONTRÔLE DES DANGERS ET DES RISQUES 5

HIÉRARCHIE DES MESURES DE PRÉVENTION DES DANGERS 6

POSITION DE L'UITA 7

PROGRAMMES DE SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT

Dans le cadre de la promotion de mesures de contrôle en matière de santé et de sécurité visant à protéger les travailleurs-euses de la transformation alimentaire et de l'élaboration d'une riposte syndicale aux initiatives et programmes de sécurité basée sur le comportement (SBC), ce document de position reconnaît que les termes « contrôle des dangers » et « contrôle des risques » sont souvent utilisés indifféremment dans le langage courant[1]. Par conséquent, pour éviter toute confusion, ce guide syndical fera référence à ces deux types de contrôles en matière de santé et de sécurité, car ils visent tous deux (i) à améliorer les niveaux de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs-euses, et (ii) à définir clairement les obligations et responsabilités légales des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail.

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 un grand nombre d'entreprises et d'employeurs pour traiter les questions de santé et de sécurité au travail, en lieu et place de mesures organisationnelles et de gestion des risques visant à garantir de bonnes conditions de santé[2] et sécurité au travail et à réduire le nombre d'accidents mortels, de blessures et de maladies professionnelles déclarés.[3]

La sécurité comportementale part du principe que ce sont les comportements individuels et les « actes dangereux » des travailleurs-euses qui sont à l'origine des accidents mortels, des blessures, et des maladies liés au travail. Dans l'optique des programmes de la SBC, il serait possible d'éviter les accidents mortels, de prévenir les blessures et maladies professionnelles 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 services de gestion de la sécurité au travail décrit les stratégies employées, dont l'évaluation 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 positifs*[4] ».

---

1 Note: Dans ce document de position, l'UITA utilise les définitions suivantes:

Un **DANGER** est tout ce qui peut causer un préjudice, au détriment de la santé ou de la sécurité d'une personne, ou entraîner des dommages sur un bien, un équipement ou l'environnement. Le risque de préjudice est inhérent à la substance, à la machine ou aux mauvaises pratiques de travail, etc.

Un danger peut donc être tout ce qui peut causer un dommage, blesser des personnes et/ou nuire à leur santé – le matériel de travail, les équipements (machines, outils, etc.), les substances dangereuses (poussières, micro-organismes pathogènes, produits chimiques, pesticides, etc.), le bruit, les vibrations, les températures extrêmes, l'électricité, le transport, les sous-produits, un mauvais agencement du lieu de travail, une mauvaise organisation du travail, de mauvaises méthodes, pratiques ou attitudes de travail, le stress, le harcèlement sexuel et la violence (y compris la violence domestique). Le nombre des dangers est illimité dans presque tous les lieux de travail.

Un **RISQUE** est la possibilité ou la probabilité qu'un danger entraîne réellement des blessures ou une maladie ou cause des dommages aux biens, à l'équipement ou à l'environnement, avec une indication de la gravité potentielle, y compris d'éventuelles conséquences à long terme.

Risque = probabilité du dommage x gravité du dommage

« Pour décider de l'acceptabilité d'un risque, il est important de considérer le sexe, l'âge et l'état de santé des travailleurs pour lesquels l'évaluation est menée et de garder leurs commentaires présents à l'esprit ».

Source: Manuel de formation sur l'évaluation et la gestion des risques au travail pour les petites et moyennes entreprises, Organisation internationale du travail (OIT), 2013.

2 Source: « le terme **santé**, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ». Convention n° 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, Article 3(e).

3 Source: Liste des maladies professionnelles de l'OIT, 2010

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

Le problème avec cette approche est qu'en mettant l'accent sur le comportement individuel de chaque travailleur-euse, des dangers substantiels pour la santé et la sécurité, et les risques qui en découlent, sont ignorés alors qu'ils sont cause d'accidents du travail mortels, de blessures et de maladies professionnelles. Les programmes de sécurité comportementale ne tiennent pas compte du lien de causalité fondamental entre d'une part, les blessures et les maladies professionnelles 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 causés au fil du temps par l'exposition à des substances toxiques et à d'autres risques professionnels en matière de santé.

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. Ils sapent les comités de santé et sécurité syndicaux, les représentant-e-s syndicaux-ales pour la santé et la sécurité 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 professionnelles. 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, ce comportement devient acceptable et l'ensemble du système finit par se désagréger.

Les principales sociétés de la transformation des aliments, notamment Mondelēz, 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 employé ». 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 sûrs ».

L'UITA s'oppose fermement aux 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 de maîtriser les dangers du milieu de travail, et les risques qui en découlent.

La sécurité basée sur le comportement est une approche de la santé et de la sécurité qui met l'accent sur le comportement des travailleurs-euses comme cause première de la majorité des blessures et maladies professionnelles.

De nombreux programmes de sécurité basée sur le comportement partent du principe que la plupart des accidents sont causés par les 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 travailleurs-euses, 10% par des actes dangereux autres et 2% par des « actes de Dieu[5] ». Après que Heinrich ait conclu qu'une erreur des travailleurs-euses était la cause principale des accidents, de nombreux programmes de sécurité comportementale actuels rendent les travailleurs-euses responsables des accidents, blessures et maladies professionnelles et même des accidents mortels du travail. Cette approche – incriminer les travailleurs-euses – 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 travailleurs-euses.

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

Des études ont montré que les mesures disciplinaires ou les programmes ayant des conséquences négatives pour les travailleurs-euses, tels que le licenciement ou la dégradation de la notation des employé-e-s, incitent à ne pas rendre compte des dangers, des risques, 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 dangers et des risques substantiels non déclarés, couplés à des programmes qui empêchent le signalement de ces dangers et risques.[6]

En outre, 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 travailleurs-euses ou départements ayant enregistré les taux de blessures et/ou de maladies professionnelles 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 professionnelles, et dissuader les travailleurs-euses de 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 professionnelles fournies par les employeurs, dont des facteurs susceptibles de dissuader les travailleurs-euses de rendre compte de blessures et maladies liées au travail à leur employeur, ainsi que des facteurs susceptibles de dissuader les employeurs d'enregistrer ces blessures et maladies[7] ».

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

Les programmes de sécurité fondée sur le comportement mettent l'accent sur chaque travailleur-euse pris-e isolément et transfèrent aux travailleurs-euses la responsabilité de l'employeur ou de l'entreprise de fournir des conditions de travail sûres et salubres. 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 des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail [...] prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail[8] ». Le cadre juridique des programmes de SBC peut être contesté à la lumière des lois et conventions en vigueur. Il est par ailleurs nécessaire de noter que les personnes chargées de la santé et sécurité au travail – qu'il s'agisse de l'employeur ou de son représentant, d'un-e représentant-e des salarié-e-s ou d'une tierce partie ou de consultants externes – doivent être des « personnes compétentes » dans le domaine de la santé et sécurité au travail[9]. Les autorités publiques compétentes dans le domaine de la santé et sécurité peuvent définir les critères s'appliquant aux « personnes compétentes ».

Aux États-Unis, la loi sur la santé et sécurité au travail (Occupational Safety and Health Act), 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 physiques[10] ». Il incombe ainsi à l'employeur d'assurer des conditions de travail qui protègent la santé et la sécurité. La loi britannique de 1974 portant sur l'hygiène et la sécurité au travail (HSW) exige notamment que « tout employeur a le devoir d'assurer [...] la mise à disposition et l'entretien d'installations et de méthodes de travail qui soient, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, sûres et sans risques pour la santé[11] ».

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

7 Source: "Enhancing OSHA's Records Audit Process Could Improve the Accuracy of Worker Injury and Illness Data" GAO-10-10: Publié : 15 octobre 2009 (en anglais).

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

9 Note: Personnes compétentes en matière de santé et de sécurité au travail : les personnes qui s'occupent de la santé et de la sécurité au travail doivent être compétentes. Une personne compétente est définie comme une « personne ayant reçu la formation adéquate et acquis les connaissances, l'expérience et les qualifications suffisantes pour effectuer un travail donné ». L'autorité compétente (le gouvernement) peut définir des critères appropriés pour désigner ces personnes et peut déterminer les tâches qui leur sont confiées. (**Source:** Directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, OIT, 2011 – Glossaire)

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

11 Source: Loi britannique de 1974 portant sur l'hygiène et la sécurité au travail (HSW), UK Health and Safety at Work Act 1974, Section 2. (en anglais)

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 travailleurs (1981). Cette convention prévoit l'élaboration et la mise en œuvre 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 réalisable[12] ». Dans la convention n°184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (2001), le plus récent des instruments sectoriels de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail, l'Article 7 (a) stipule que l'employeur « *doit réaliser des évaluations appropriées des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs et, sur la base des résultats obtenus, adopter des mesures de prévention et de protection afin d'assurer que, dans toutes les conditions d'utilisation envisagées, les activités agricoles, lieux de travail, machines, équipements, produits chimiques, outils et procédés qui sont placés sous son contrôle sont sûrs et respectent les normes prescrites de sécurité et de santé*[13] ».

La directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail[14] (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 travailleurs, introduction de mesures adéquates avec priorité d'éliminer les risques à la source, documentation et ré-évaluation 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 ».

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

BSMS, une entreprise 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 comportements 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 de la transformation alimentaire, 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, et les risques qui en découlent, existant 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 déconsignation électriques lors de la maintenance et du nettoyage des équipements de travail ; des dangers et des risques liés à l'automatisation et aux robots ; les dangers et 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 les travailleurs-euses de la transformation des aliments sont les effets de l'automatisation, la réduction des effectifs, l'accélération 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 d'accidents du travail mortels, de blessures ou de maladies professionnelles pour les travailleurs-euses.

12 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 de la CIT (22 juin 1981)

13 Source: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184

14 Pour plus de détails, voir la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

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 100 000 fois plus fin que 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 dangers et risques non réglementés.

En ne donnant pas la priorité à l'identification des dangers, et des risques qui en découlent, et à la mise en œuvre de mesures de contrôle, 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 et des risques environnementaux ou professionnels.

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

Les accidents du travail mortels, ainsi que les blessures et maladies professionnelles, sont les conséquences de dangers non contrôlés, et des risques qu'ils entraînent, 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 salubre[15] ».

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 du milieu de travail tout en améliorant la productivité.

Les conventions internationales et les 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 décès, blessures, maladies et incidents liés au travail. Ces systèmes sont basés sur une hiérarchie des mesures de contrôle des dangers et des risques, utilisée en entreprise pour minimiser ou éliminer l'exposition à ces dangers et aux risques qui en découlent. 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 internationales et les organismes de prévention et couramment appliqués en milieu de travail.

Les programmes de sécurité basée sur le comportement n'utilisent au contraire pas, en règle générale, la hiérarchie des mesures de contrôle des dangers et risques comme méthode préférée pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

15 Source: https://www.who.int/publications/i/item/global-strategy-on-occupational-health-for-all-the-way-to-health-at-work (en anglais)

LES CINQ ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL[16] SONT :

Étape 1 : Identifier les dangers.

Étape 2 : Identifier les personnes qui pourraient subir un dommage et de quelle façon – évaluer le niveau de risque associé à chaque danger.

Étape 3 : En suivant la hiérarchie des mesures de contrôle des risques (voir ci-dessous), identifier et déterminer les mesures de contrôle des risques en matière de santé et sécurité.

Étape 4 : Noter par écrit le nom de la personne responsable de la mise en œuvre des mesures de contrôle des risques, les mesures dont il s'agit et l'échéancier.

Étape 5 : Noter par écrit vos conclusions, contrôler et passer en revue votre évaluation des risques et la mettre à jour si nécessaire.

HIÉRARCHIE DES MESURES DE CONTRÔLE DES RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (VOIR ÉTAPE 3)

Mesure de contrôle des risques n° 1 : Élimination ou substitution des dangers

Mesure de contrôle des risques n° 2 : Outils, équipements, technologie et ingénierie

Mesure de contrôle des risques n° 3 : Méthodes, pratiques, organisation, information et formation concernant la sécurité au travail

Mesure de contrôle des risques n° 4 : Eau, assainissement, hygiène, premiers secours et bien-être

Mesure de contrôle des risques n° 5 : Équipement de protection individuelle

Mesure de contrôle des risques n° 6 : Surveillance sanitaire/médicale

Note : L'important à cet égard n'est pas la liste des contrôles, mais leur hiérarchisation. Ainsi, la mesure de contrôle des risques n°1 offre le niveau de protection le plus élevé comparée à celles qui suivent. De même, les mesures de contrôle des risques n°2 et n°3, qui prévoient des mesures de protection collective en milieu de travail, offrent des niveaux de protection plus élevés que la mesure de contrôle des risques n°5.

Pour **chaque** danger, l'employeur doit procéder aux contrôles des risques en suivant l'ordre dans lequel ils sont énumérés dans la hiérarchie. Par conséquent, il ne faut **pas** commencer à réduire les risques en utilisant l'équipement de protection individuelle comme première mesure de contrôle des risques, mais par la mesure de contrôle des risques n° 1, puis en ordre descendant dans la hiérarchie.

HIÉRARCHIE DES MESURES DE CONTRÔLE DES DANGERS

Note : L'approche utilisant la hiérarchie des mesures de contrôle des risques pour la santé et la sécurité au travail et l'approche utilisant la hiérarchie des mesures de contrôle des dangers, largement utilisées dans le monde, constituent toutes deux une hiérarchie des mesures de prévention et de maîtrise des risques et des dangers.

16 Source: Manuel de formation sur l'évaluation et la gestion des risques au travail pour les petites et moyennes entreprises, OIT, 2013, page 14.

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 d'améliorer la gestion des risques, y compris lorsque possible, le contrôle des dangers et risques du milieu de travail.

L'UITA s'oppose aux programmes d'incitation et de récompense liés à la SST ou aux sanctions disciplinaires en cas de blessures qui incitent à ne pas rendre compte de risques et de blessures. 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 mis en œuvre par les employeurs qui reposent sur les principes reconnus suivants :

- L'utilisation de la hiérarchie des mesures de contrôle des dangers et de contrôle des risques qui préviennent les accidents mortels, les blessures et maladies professionnelles des travailleurs-euses ;
- La coopération entre direction et syndicat lors de l'évaluation des risques sur le lieu de travail et de la mise en œuvre des mesures de contrôle des dangers/risques, ainsi que des investigations conjointes direction-syndicat sur les incidents, accidents et accidents évités de justesse[17] ;
- La mise en œuvre d'une politique qui protège les travailleurs-euses qui rendent compte de blessures, de maladies professionnelles, des dangers et des risques, contre les représailles ;
- Une évaluation régulière par l'employeur – avec la participation active de la main d'œuvre – de l'efficacité des mesures de contrôle des dangers/risques appliquées pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs-euses.

L'UITA soutient les systèmes de gestion des risques pour 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 accidents du travail mortels et en prévenant et réduisant les blessures et les maladies professionnelles ;
- Qui sont conformes aux règles et aux lois nationales et internationales relatives à la SST, aux programmes volontaires, et qui respectent les dispositions des conventions collectives sur la SST ;
- Qui prévoient l'élection, le soutien technique et la formation (par des personnes compétentes) de représentant-e-s pour la santé et sécurité au travail ;
- Qui s'assurent que les salarié-e-s, leurs représentant-e-s et les représentant-e-s pour la santé et la sécurité sont consulté-e-s et participent activement à tous les aspects du système de gestion de la SST.

---

17 Note : L'agence fédérale américaine chargée de la santé et sécurité au travail, l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA), « encourage vivement les employeurs à enquêter sur tous les incidents dans lesquels un travailleur a été blessé, ainsi que sur les accidents évités de justesse, dans lesquels un travailleur aurait pu être blessé si les circonstances avaient été légèrement différentes ». (Source: https://www.osha.gov/incident-investigation, consulté le 18 mai 2022 – en anglais).

PROGRAMMES DE SÉCURITÉ BASÉE SUR LE COMPORTEMENT

DOCUMENT DE POSITION

La sécurité basée sur le comportement est une approche de la santé et de la sécurité qui met l'accent sur le comportement des travailleurs-euses comme cause première de la majorité des blessures et maladies professionnelles.

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 d'améliorer la gestion des risques, y compris lorsque possible, le contrôle des dangers et risques du milieu de travail.

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS-EUSES DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE, DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION, DU CATERING, DU TABAC ET DES BRANCHES CONNEXES (UITA) EST UNE FÉDÉRATION INTERNATIONALE D'ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTANT LES TRAVAILLEURS-EUSES EMPLOYÉ-E-S DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DES PLANTATIONS, DE LA PRÉPARATION ET DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES ET DES BOISSONS, DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DU CATERING, ET DANS TOUTES LES ÉTAPES DE LA TRANSFORMATION DU TABAC.

www.iuf.org
E: iuf@iuf.org
Rampe du Pont-Rouge, 8, 1213 Petit-Lancy, Genève, Suisse)
T: + 41 22 793 22 33
F: + 41 22 793 22 38