

SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LIMITATION DES PERTES

LE PROGRAMME CINQ ÉTOILES

De nombreux travailleurs et travailleuses des secteurs manufacturier, de l'hôtellerie, des soins de santé et de la vente au détail sont debout pendant plus de la moitié de leur quart de travail.

Le programme cinq étoiles repose sur le principe voulant que la limitation des pertes soit une fonction de l'employeur. Sa prémisse est que la sécurité devrait être la responsabilité de l'employeur et que les coordonnateurs responsables de la limitation des pertes devraient veiller à ce que la direction respecte les normes et prenne des mesures avant que des pertes se produisent. Ce programme s'appuie beaucoup sur les rapports de gestion.

Il y a plusieurs problèmes avec le programme cinq étoiles. Comme sa prémisse est la limitation des accidents, il cherche à réduire les pertes de toutes sortes : pertes de productivité, pertes dues à l'absentéisme, pertes dues à la machinerie et à l'équipement, pertes dans la qualité des marchandises produites et pertes d'efficacité. Les pertes subies par les travailleur(euse)s victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle sont considérées comme secondaires. Le programme cinq étoiles ne traite pas les travailleur(euse)s comme des personnes, mais plutôt comme des objets, comme des coûts de production. Certaines analyses de tâches effectuées par ce programme ont abouti à des pertes d'emploi, et on « rationalise » la production plutôt que de la rendre plus sécuritaire pour les travailleur(euse)s.

Puisque ce programme rend compte de la perte de biens et des autres pertes immédiates, il met l'accent sur la sécurité, tout en négligeant la plupart des préoccupations en matière d'hygiène et de santé au travail. Comme les maladies professionnelles ne se manifestent généralement pas avant des années suivant l'exposition à des produits chimiques, leur prévention n'entraîne pas de récompense immédiate. C'est pourquoi le programme cinq étoiles n'en tient pas compte.

Ce programme met l'accent sur les « attitudes » des employés et part du principe que l'imprudence des travailleur(euse)s est la cause profonde des accidents. Cette façon négative de présenter les choses vise à faire porter la responsabilité des accidents aux victimes. Ce programme laisse de côté les problèmes fondamentaux de conception des lieux de travail, des postes de travail, des outils et de l'organisation du travail, qui sont responsables de la majorité des accidents. De plus, il fait abstraction des problèmes liés aux pressions visant à augmenter la production et à persuader les travailleur(euse)s de prendre des risques. Au lieu de réduire la cadence de la production, l'employeur blâme les travailleur(euse)s qui se blessent.

Le programme cinq étoiles s'accompagne habituellement d'un programme de prix de sécurité au travail. Les programmes de prix de sécurité au travail supposent que les travailleur(euse)s blessés sont responsables de

leur propre malheur : s'ils étaient plus prudents, ils ne se blesseraient pas.

Ces programmes offrent un incitatif aux travailleur(euse)s pour qu'ils ne déclarent pas les accidents, surtout ceux qui entraînent une perte de temps. Lorsque les statistiques des accidents de travail sont cachées, les cotisations que paient les employeurs sont réduites, et ces derniers augmentent leurs chances d'obtenir une meilleure note dans le cadre du programme de sécurité cinq étoiles.

Le programme de cote à cinq étoiles a été couramment utilisé en Afrique du Sud. Dans les exploitations minières en particulier il y a eu un contraste marqué entre la théorie et la réalité. Depuis la mise en place du programme de cote à cinq étoiles en Afrique du Sud, le taux d'accidents déclarés a diminué de moitié, même si le taux de mortalité est demeuré constant. On empêche les travailleur(euse)s de déclarer les accidents en leur offrant des pots-de-vin ou en les menaçant, mais il est impossible de cacher les décès.

La mine de charbon Hlobane en Afrique du Sud a obtenu une note de quatre étoiles en 1983. Pourtant, le 12 septembre 1983, 68 mineurs ont été tués par une explosion de méthane. Les sentences légales et l'enquête conjointe menée sur les circonstances de cette tragédie ont trouvé un grand nombre d'infractions en matière de santé et de sécurité, y compris le manquement de l'employeur à fournir : des appareils électriques résistants au feu; une ventilation adéquate pour prévenir l'accumulation du méthane; suffisamment d'instruments pour tester la concentration de méthane. La modification des registres consignait la présence de ce gaz a également été démontrée.

Plus près de chez nous, le programme de cote à cinq étoiles s'est avéré tout aussi douteux. Au Nouveau-Brunswick, en 1989, la Denison Potacan Potash Co. a reçu une étoile d'or de l'International Loss Control Institute (l'étoile d'or est une distinction encore plus élevée que le programme cinq étoiles). On a de toute évidence fermé les yeux sur les sept accidents mortels survenus à cette mine au cours des quatre années précédentes.

Comme la formation de comités de santé et de sécurité mixtes syndicaux-patronaux n'est pas juridiquement obligatoire aux États-Unis, ces comités ne jouent aucun rôle dans le programme américain à cinq étoiles. Des employeurs canadiens, cependant, qui sont avertis dans leurs tentatives de coopter les travailleur(euse)s, souhaitent vivement que les comités mixtes les aident à mettre en place le programme cinq étoiles. La majorité des sections locales des TCA ont refusé, répondant à leurs employeurs de gérer seuls leur programme tandis que le syndicat poursuivrait ses propres priorités en matière de santé et de sécurité par l'entremise du comité mixte. D'autres sections locales ont choisi d'intégrer une partie des vérifications du programme cinq étoiles à leur inspection régulière des lieux de travail, tout en rejetant l'orientation axée sur la production et contre l'intérêt des travailleur(euse)s contenue dans le reste du programme cinq étoiles.

lhsepb343