

DÉVELOPPER LA DURABILITÉ, LE PREMIER PAS VERS UN DÉVELOPPEMENT DURABLE

Erika Gilbert

Étudiante en Environnement, hygiène industriel et santé et sécurité au travail

Comme l'a mentionné M. Kofi Annan ¹ : «*S'il n'est un mot qui devrait être sur toutes les lèvres à ce sommet, un principe qui traduit tout ce que nous espérons accomplir ici, à Johannesburg, c'est bien celui de responsabilité.*» Parallèlement, l'adoption de la loi C-45, loi modifiant le Code criminel est venue faciliter la notion de responsabilisation collective en multipliant le nombre de personnes pouvant être poursuivies pour négligence criminelle. Désormais, une organisation peut être reconnue coupable de négligence criminelle par une accumulation de gestes - qui ne sont pas négligents au point d'être criminels - faits par différents employés et ce, même si aucun employé n'a personnellement commis aucune infraction. Les moyens pouvant rendre effective cette responsabilisation collective s'appuient sur le principe de négociation tripartite dans les prises de décision. Pour y parvenir, une formation axée sur la compréhension des facteurs influençant son environnement de travail est de mise.

La structure organisationnelle à l'aube de la mondialisation ; une multitude de changements perpétuels

Les modèles de développement se réclamant de la mondialisation rendent les structures organisationnelles des entreprises de plus en plus complexes. Le marché du travail se traduit maintenant par une multiplication des intermédiaires qui doivent répondre rapidement à des contrats, et ce, à moindre coût. Ce nouveau type de gestion, communément appelé gestion organique se caractérise par la capacité rapide à s'adapter rapidement au changement.

Dans cette dynamique mondialiste, une gestion réactive des événements s'apparente à solutionner les problèmes du passé, ce qui signifie une perte de temps chez les hauts dirigeants, tandis que l'approche préventive s'inscrit dans un contexte de planification devant les changements continus qui attend l'organisation au service de la loi du marché. Bien que les progrès notoire de la science et de la technologie fournissent quelques solutions au niveau de la diminution des cas d'accidents et d'apparition des maladies professionnelles, les problèmes fondamentaux persistent ; ils ne font que changer de forme. Devant cette

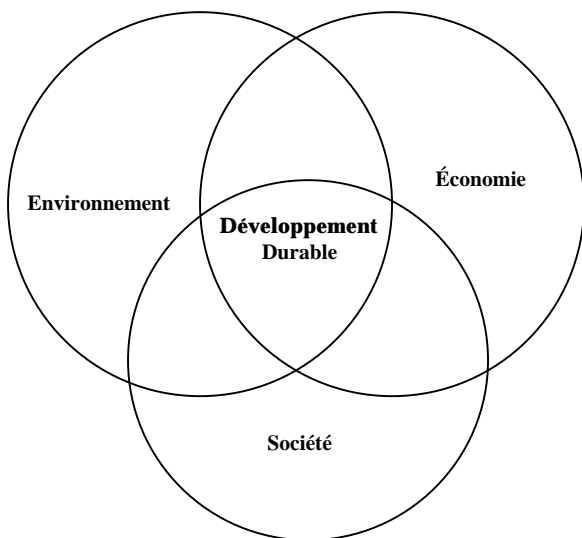
multiplication de paliers générés par l'ère du changement, la solution réside dans les modes actuels de prise de décisions. Devant ces faits, des démarches ont été élaborées au niveau international. La plus récente se nomme l'Agenda 21.

L'Agenda 21 : le fruit des conférences internationales sur le développement durable

Le programme de l'Agenda 21 trouve son origine dans les 27 principes de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, tenue en 1992. Suivant cette rencontre, la communauté internationale reconnaît qu'elle ne peut assurer son développement qu'en ne tenant compte des aspects environnementaux. Ainsi, le rapport final du Sommet de la Terre de Rio reprend les principes auparavant déclarés lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement tenue en 1972 à Stockholm, en intégrant désormais les aspects économiques et sociaux à celui de l'environnement. Comme principe premier de la Déclaration de Rio, il a été déclaré : *Les êtres humains sont au centre des préoccupations relatives au développement durable.*

Organigramme des domaines relatif au développement durable

¹ Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies lors de la troisième Conférence sur le développement durable



L'Agenda 21 (21 pour 21^{ème} siècle) est un programme de planification des actions à entreprendre pour le nouveau siècle. Aussi appelée Action 21, ce plan propose 40 principes d'action permettant de maintenir un équilibre entre l'efficacité économique, la préservation de l'environnement et l'épanouissement social. Toutefois, le constat fait lors de la troisième rencontre nommée Sommet mondial pour le développement durable tenu en 2002 à Johannesburg, a commenté à multiple reprise l'inertie récurrente en matière de développement durable. Comme l'a mentionné M. Kofi Annan - Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies :

Il est à déplorer que nous ayons peu progressé dans la concrétisation de la vision grandiose définie dans Action 21 et dans d'autres instruments internationaux.

(...)

Dans le cadre de nos délibérations et de nos travaux, nous devons faire le point de l'inertie qui a caractérisé les 10 dernières années et adopter des mesures précises et concrètes qui nous aideront à relever les défis.

(...)

La résistance au changement : une question de valeur

Suivant la tendance actuelle, une organisation considère séparément les facteurs économiques,

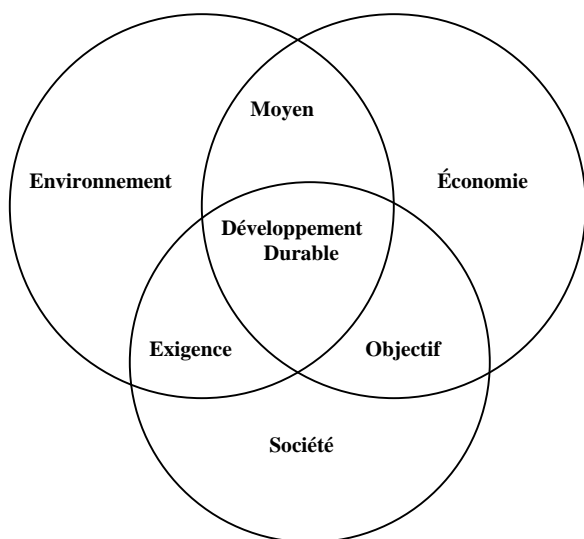
sociaux et environnementaux lors des prises de décisions relevant de ses orientations prochaines. Et lorsque l'un ou l'autre des domaines du développement durable sont définis comme des priorités, ils deviennent potentiellement mis de côté au profit d'une autre priorité, considérée plus urgente. Lorsqu'ils sont perçus comme une valeur, ces domaines s'intègrent comme le caractère de se qui produit l'effet souhaité ; le développement durable. En l'absence ce principe au sein de l'entreprise, la démarche devient fastidieuse et lourde en concessions.

Plusieurs motifs peuvent expliquer la cause de cette résistance au changement. Tout d'abord, le développement durable ne doit pas être perçu comme la venue d'une réforme d'envergure. Mais paradoxalement, plus on attend, plus cette démarche exige des modifications majeures, notamment au niveau des équipements, qui se traduit dans la majorité des cas par des dépenses excessives. Les équipements en conformité avec les plus hauts standards de normalisation et les meilleures conditions d'installation ne servent en rien à l'application d'un développement durable si personne ne sait comment l'utiliser dans le contexte propre à chaque situation de travail. À titre d'exemples : un échafaudage conforme au standard de sécurité n'inclut pas le fait qu'il est en conformité avec les conditions d'utilisation ; responsabilité qui ne relève généralement pas du concepteur. Autre exemple : En quoi un système de décontamination biologique situé en territoire nordique peut s'inscrire dans une perspective de développement durable ? Bref, il vaut mieux entreprendre une démarche graduelle et douce, soit de petites améliorations quotidiennes plutôt *que de jeter le tout et recommencer toute l'affaire*. La première étape qui conduit au développement durable, est de s'ingénier à faire la même chose... d'une nouvelle façon ; une meilleure façon. Concrètement, la nouvelle méthodologie prend racine par le réajustement d'un processus décisionnel.

Le défi du développement durable : développer la durabilité

Selon le Rapport Brundtland (Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement) de 1987 : « le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présents sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » Or, les entreprises, répondant aussi sous le nom de personne moral, fondent leurs décisions sur un état d'esprit qui va à l'encontre du développement durable. Elles considèrent l'environnement comme étant une contrainte à l'économie. Une entreprise qui se considère comme étant un *bon père de famille* - terme autrefois utilisé dans le Code Civil québécois pour nommer le principe de la diligence raisonnable - peut percevoir l'environnement comme un moyen si elle oriente sa structure décisionnelle selon les principes schématisés dans l'organigramme ci-contre.

Organigramme des conditions relatives au développement durable



La loi C-45 ; un premier pas vers la responsabilisation collective

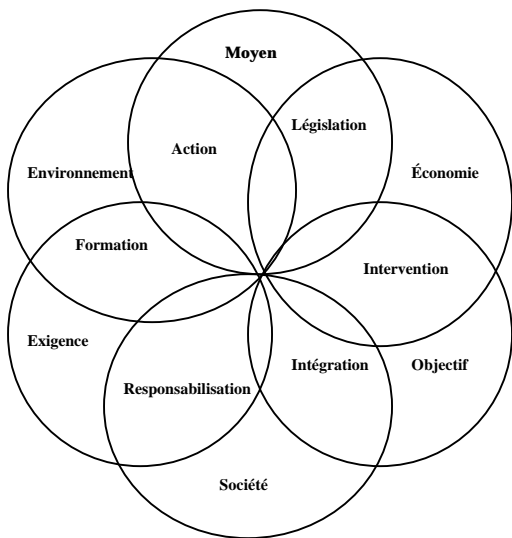
De la sorte, le chapitre 8 de l'Agenda 21 s'ingénie à modifier les processus de prise de décision sur l'environnement et le développement. Les moyens proposés ont tout d'abord été d'élaborer des instruments juridiques permettant d'introduire des critères d'efficacité dans la restructuration des processus décisionnels de l'organisation. De fait,

la loi C-45 est un exemple de l'intégration de ces nouvelles obligations.

Depuis le 31 mars 2004, la loi C-45, loi modifiant le Code criminel, se démarque par la une intégration de responsabilité de la santé et sécurité des *agents* au sein d'une *organisation*. Ainsi, les éléments matériels et mentaux des infractions criminelles attribuables aux organisations ne devront plus nécessairement émaner du même individu ; tous les employés, agents et entrepreneurs sont responsables de la santé et sécurité au sein d'une entreprise de par leurs actes ou omissions. Pour les crimes de négligence, l'élément mental de l'infraction sera attribuable aux organisations par les multiples intermédiaires de la faute agrégée des membres de la direction détenant une autorité opérationnelle ainsi que décisionnelle. Enfin, l'intention criminelle sera attribuable à l'organisation lorsque ces derniers participent à l'infraction ou à la connaissance de la perpétration d'une infraction par d'autres membres de l'organisation et omet de prendre toutes les mesures raisonnables pour la prévenir ou y mettre fin.

Que ce soit en raison d'un manque de temps, d'un manque de connaissances, les excuses sont nombreuses pour retarder ou remettre à plus tard une tâche relative à la santé et à la sécurité. D'une part, certains de ces hauts dirigeants n'ont pas tort : la santé et la sécurité de tous ne peut être une structure distincte dans une entreprise. Dans les faits, la responsabilisation collective se concrétise par l'intégration de gestes préventifs au sein même de la routine de chaque agent constituant une organisation. Voici donc la méthodologie proposée permettant une redéfinition du processus décisionnel au sujet de la santé et la sécurité au sein d'une entreprise.

Organigramme des modes d'interventions entre les domaines et les conditions relatif au développement durable



1. La législation entre l'environnement et l'économie

La loi C-45 facilite maintenant la condamnation d'une organisation qui tente de plaider la diligence raisonnable par l'impossibilité absolue d'agir selon un motif de productivité. La réglementation relative au monde du travail est le seul moyen d'établir les droits et obligations des employeurs et travailleurs. Trop formelle, elle est souvent mal adaptée aux situations réelles du travail. Plus le milieu de travail est dynamique, moins la législation est en mesure de servir de barème en santé et sécurité au travail. C'est en partie ce qui explique les résultats d'une étude affirmant que le domaine des mines, de la foresterie et de la construction sont les trois secteurs les plus à risque au Québec, comme dans tous les pays industrialisés (Hébert 1999).

2. L'intervention entre la société et l'économie

Les planificateurs et les gestionnaires se servent rarement des lois en santé et sécurité pour élaborer leurs procédures de travail. Elle peut servir de facteurs limitant dans la réalisation d'une tâche, mais ne peut expliquer comment celle-ci devient sécuritaire. À ce sujet, le chapitre 29 de l'Agenda 21 mentionne que pour parvenir à la concrétisation du développement durable, les travailleurs devront se trouver parmi les groupes concernés. De fait, la négociation tripartite constitue une base

à partir de laquelle pourra se développer la coopération, dans la mise en œuvre du développement durable entre les salariés et leurs représentants, l'État et le patronat. Les fondements d'une négociation tripartite doivent s'appuyer sur un mode d'intervention propre à chaque domaine et à chaque condition qui les relie entre eux.

3. L'intégration entre la société et l'économie

Un autre des moyens peu bien accueillie lorsqu'on tente de démontrer qu'il y a eu diligence raisonnable est l'erreur de fait raisonnable ou encore, l'erreur d'administration induite. De fait, 8% des accidents seraient attribuables à un défaut de cohésion au sein des équipes de travail et 5 % des accidents seraient dues à des communications défaillantes (Leplat et Cuny).

4. La responsabilisation entre la société et l'environnement

Le fait de se responsabiliser aux nouvelles exigences qui implique la santé et sécurité des personnes qui nous entourent nécessite une bonne harmonisation entre les équipes qui œuvrent dans la même zone de travail. Un autre moyen de démontrer la diligence raisonnable est de prendre des mesures concrètes pour s'assurer que la loi soit respectée ; Il ne suffit pas de donner des directives aux employés en présumant qu'elles seront suivies. On doit prendre des moyens pour qu'ils soient suivis.

5. La formation entre la société et l'environnement

La connaissance d'un environnement de travail nécessite une formation sur la compréhension des paramètres qui le régit. Se fier seulement à l'expérience des travailleurs est insuffisant comme preuve de diligence raisonnable. De plus, une formation prescriptive, seulement axée sur les conséquences des risques n'appuie en rien la capacité à analyser une procédure de travail sécuritaire.

Cette formation participative doit permettre aux planificateurs, gestionnaires et travailleurs de comprendre les moyens de contrôle des variables qui rendent un environnement sain et sécuritaire.

Par la suite, une multitude d'agents provenant des divers paliers de l'organisation sont en mesure de participer à la résolution des problèmes et ainsi, définir les éléments de preuve d'un suivi adéquat de la sécurité des procédures de travail. N'oublions pas que c'est le travailleur qui est le plus apte à percevoir les variables de son environnement de travail : le fait de comprendre les facteurs qui peuvent interférer sur sa santé et sa sécurité peut rendre le mode de gestion préventif efficace.

6. Les actions entre la société et l'environnement

Enfin, l'élément essentiel d'un bon suivi en gestion préventive est un journal de bord qui prend note des actions positives relatives à la santé et sécurité qui se sont réalisées. Se journal de bord doit permettre de vérifier les gestes posés et de veiller à ce que les dérogations soient corrigées.

Impacts positifs du mode d'intervention intégré

Dans une entreprise, les premiers individus confrontés aux nuisances quotidiennes sont les travailleurs. Ceux-ci sont donc les mieux équipés pour cibler une grande partie des dangers liés à leurs tâches de travail. Quant au préventionniste, les journaux de bord quotidiens lui permettront de cibler les forces et faiblesses au niveau de la reconnaissance des risques et les moyens de contrôle pouvant faire varier les dangers présents en milieu de travail. Enfin, elle permettra de cibler les meilleures méthodes de communication entre les divers intervenants qui occupent une même zone de travail.

En conclusion

Tel que mentionné plus tôt, le domaine des mines, de la foresterie et de la construction sont les trois secteurs les plus à risque au Québec. En l'absence de postes de travail fixes, les travailleurs sont soumis à des risques qui ne peuvent être identifiés au même titre que ceux présents dans un poste de travail fixe. Il appartient donc tant au travailleurs qu'aux gestionnaires d'identifier ces risques et au

préventionniste de leur fournir la formation nécessaire pour détecter et contrôler ces risques.

L'exemple d'un journal de bord quotidien pour le secteur minier vous sera présenté lors du Congrès de l'AQHSST 2006.

Références

KEITH, Norm. *Workplace Health Safety Crime*, LexisNexis Canada Inc., 2004, 193 pages.

PÉRUSSE, Michel. *Le coffre à outils de la prévention des accidents en milieu de travail*, NapiervilleVille, Le groupe de communication Sansectra Inc., 1995, 303 pages.

BRUN, Pierre. *Accroître les efforts de prévention : La santé et la sécurité du travail dans la construction au Québec*, IRSST, R-358, 2004, 48 pages.

NATIONS UNIES, Section de la technologie de l'information du Département de l'information. (25 novembre 2005). *Petits Etats insulaires Session extraordinaire*, [<http://www.un.org/french/ga/special/sids/agenda21/>].

NATIONS UNIES, Section de la technologie de l'information du Département de l'information. (20 novembre 2005) *Assemblée générale*, [<http://www.un.org/french/events/rio92/rio-fp.htm#three>].

NATIONS UNIES, Section de la technologie de l'information du Département de l'information. (20 novembre 2005), *Rapport du Sommet mondial pour le développement durable*, [<http://www.un.org/french/events/wssd/>].