

## Votre culture juste est-elle menacée?

Si l'un ou l'autre des signes avant-coureurs suivants est présent dans votre lieu de travail, le moment est venu de passer à l'action.

 Les chefs et les employés préconisent une mentalité de « non-mouchardage » quand ils sont témoins d'une erreur ou d'une infraction.

 Les sanctions pour les erreurs et les infractions sont les mêmes que pour les agissements intentionnels.

 Des primes pécuniaires sont versées pour les résultats de production obtenus, sans se soucier des compromis qui ont été faits en matière de sécurité pour les atteindre.

 Les enquêtes sur les incidents se limitent à identifier le ou les responsables, et les mesures correctives ne ciblent que cette ou ces personnes (p. ex. une formation).

Pour un complément d'information sur la pensée systémique et les facteurs influant sur les résultats, voir le [document Express 16:22 sur les facteurs humains et organisationnels requis pour un rendement optimal des pipelines publié en 2022 de l'Association canadienne de normalisation](#).

Pour d'autres ressources d'apprentissage sur les facteurs humains et organisationnels et la culture de sécurité, voir le [portail d'apprentissage de la Régie sur la culture de sécurité](#).

# Culture juste

Une culture juste consiste en un système de travail dans lequel on s'applique à rechercher un équilibre entre la nécessité de responsabilisation et celle d'équité et d'apprentissage.

Organisation où règne une culture juste



On encourage et récompense les chefs et les employés qui communiquent des renseignements essentiels sur la sécurité et le font sans crainte de représailles.



Quand une erreur ou un événement fâcheux survient, on s'applique à en tirer des leçons et à améliorer le système de travail, plutôt qu'à simplement blâmer des gens.



Les chefs et les employés savent où se situe la ligne de démarcation entre un comportement acceptable et un comportement inacceptable.



Tout le monde comprend qu'une négligence grossière ou une participation délibérée à des actes dangereux peut entraîner des mesures disciplinaires, voire un renvoi.



Quand un acte répréhensible est commis, on examine de manière équitable les gestes posés pour établir la culpabilité des personnes en cause, et les conséquences sont adaptées à la nature de l'acte répréhensible.

L'instauration d'une politique juste peut procurer de nombreux avantages à une organisation.

**Plus grande responsabilisation** – Une culture juste favorise la responsabilisation individuelle, en encourageant les gens à assumer la responsabilité de leurs actes, tout en reconnaissant que des problèmes systémiques peuvent être la cause d'erreurs.

**Plus grande collaboration** – Dans une culture juste, on encourage les gens à collaborer pour détecter les problèmes et les résoudre, plutôt qu'à se blâmer les uns les autres. Cela peut favoriser une culture de collaboration et de travail d'équipe et mener à de meilleurs résultats.

**Plus grande confiance** – Quand les gens se sentent soutenus et valorisés, plutôt que craintifs que leurs erreurs soient punies, ils sont plus enclins de faire confiance à leur supérieur et à leurs collègues. Cela peut contribuer à instaurer un environnement de travail plus constructif et à un meilleur moral.

Il en découle ce qui suit :

### Meilleurs résultats en matière de sécurité et amélioration continue

En s'attaquant aux causes sous-jacentes des erreurs et des incidents, plutôt qu'à blâmer les gens, une culture juste peut aider à améliorer la sécurité et à réduire le nombre d'erreurs et d'accidents. S'employer à trouver les causes des erreurs et des incidents dans le milieu de travail, plutôt qu'à simplement blâmer des personnes, aide les organisations à découvrir les possibilités d'amélioration et à apporter les changements capables de prévenir la récurrence de problèmes semblables à l'avenir.



### Question de réflexion

Sur le plan personnel, qu'est-ce que vous pouvez faire pour instaurer une culture juste dans votre milieu de travail?