

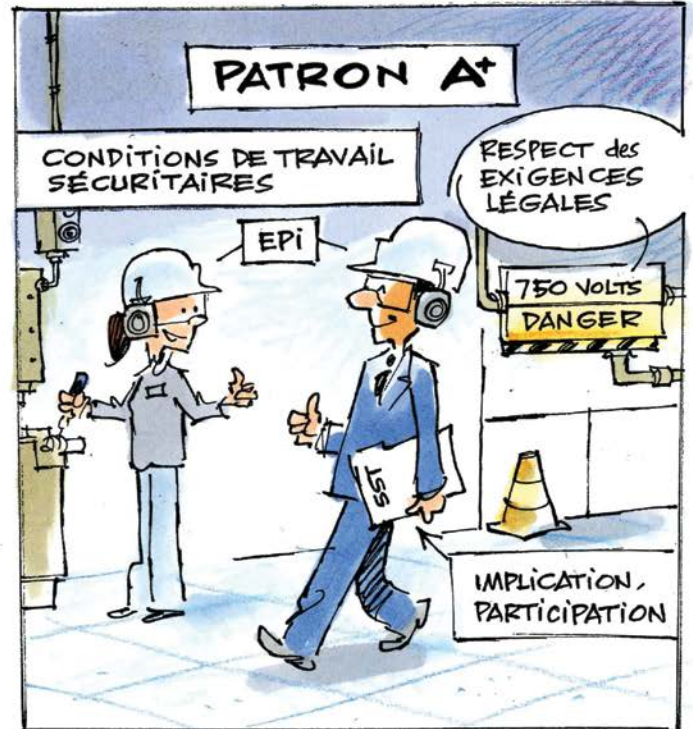
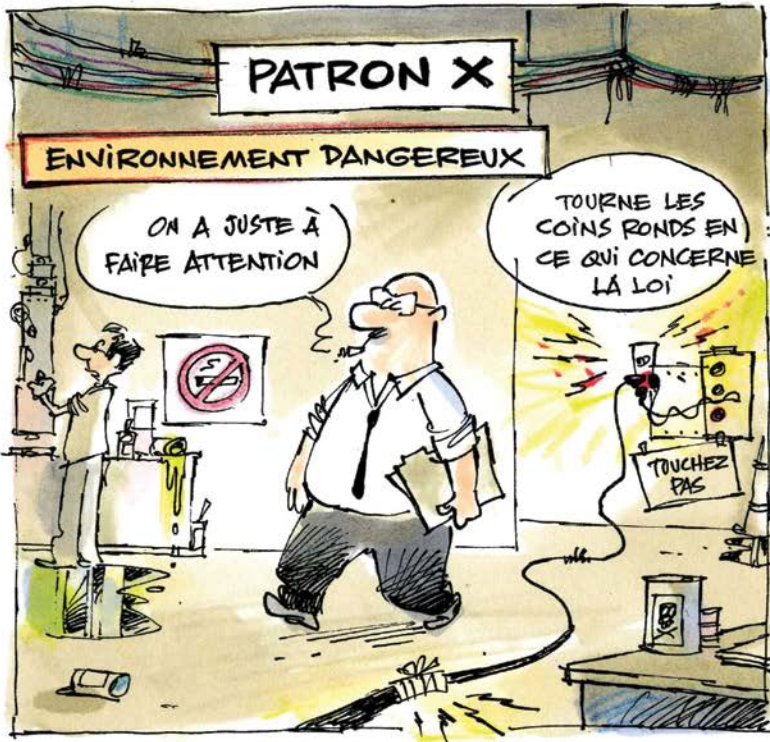


Francine Gauvin
B. Sc.

Le partage des responsabilités, un atout pour une culture positive en SST

Les comportements sécuritaires devraient faire partie de toutes les sphères de notre vie. Dans les déplacements, on traverse la rue aux intersections et on est courtois au volant d'une automobile. Dans les loisirs, on circule sur les pistes cyclables en portant un casque protecteur à bicyclette ou on pratique un sport en toute sécurité. Au travail, on respecte les règles de sécurité. Au départ, adopter un comportement sécuritaire et l'intégrer dans la vie de tous les jours n'est pas acquis. Donc, il faut éduquer les gens et en parler constamment! ...Et c'est tout aussi vrai en entreprise!

Un dirigeant qui témoigne son engagement à fournir des conditions de travail saines et sûres, en conformité avec les exigences légales, qui établit ses orientations et ses attentes en matière de prévention au travail, qui implique les employés dans la prise en charge de la santé-sécurité, qui appuie son personnel dans la réalisation des activités en santé-sécurité démontre que la santé-sécurité fait partie de la culture de l'entreprise.



Pour une organisation qui génère des risques par ses activités de production, il est de sa responsabilité de tout mettre en œuvre pour prévenir les accidents. Mais, par-dessus tout, elle doit inculquer une culture positive en SST parmi les membres de son personnel si elle veut obtenir de leur part des comportements sécuritaires.

TÉMOIGNER SON ENGAGEMENT

Si la direction n'exprime pas son intérêt pour la sécurité, il y a peu de chances que les gestionnaires et les employés s'y intéressent! C'est connu : les employés sont influencés par ce qui touche leur patron!

PARTAGER LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

Une fois les attentes de la haute direction en matière de prévention énoncées, l'engagement et la participation de tous les employés sont nécessaires à l'établissement d'une culture positive en SST. Pour y arriver, il faut prendre le temps de définir les rôles et les responsabilités en santé-sécurité pour toutes les personnes de l'organisation. De la haute direction en passant par les gestionnaires, les techniciens, les superviseurs, les travailleurs, etc. Plus on précise les exigences liées aux rôles et aux responsabilités en matière de santé et de

suite à la page 12 ►

sécurité¹ – en incluant les compétences et les savoirs requis –, plus grandes sont les chances d'obtenir des résultats positifs en SST. Aussi, il deviendra plus aisé d'évaluer les performances du personnel par la suite.

CONSCIENTISER LES EMPLOYÉS EN LES INFORMANT

En plus de transmettre les valeurs de la haute direction et d'avoir précisé les rôles et les responsabilités en santé-sécurité, il faut voir à informer adéquatement les employés. On leur transmet le contenu du programme de prévention de l'entreprise. On les informe des dangers reliés à leur poste et à leur environnement de travail. On leur fournit les renseignements sur les règles de sécurité et les procédures sécuritaires en place. Les employés doivent comprendre l'importance de leur contribution pour éviter les accidents du travail.

L'organisation doit adapter ses messages pour tenir compte de la diversité de son personnel et du degré d'alphabétisation de sa main-d'œuvre.

Un plan d'action en communication s'avère indispensable. Il précisera les sujets d'information en santé-sécurité à diffuser, les canaux de communication, les moments opportuns, etc. Est-ce que les messages seront transmis dans le cadre de rencontres formelles ou informelles? Par exemple, est-ce que la santé-sécurité sera abordée lors de la présentation des objectifs annuels? Est-ce que la SST sera à l'ordre du jour des rencontres d'équipe? Mobilisez les employés et gardez le cap!

S'ASSURER DE LA COMPÉTENCE DU PERSONNEL

Pour satisfaire les exigences relatives aux rôles et aux responsabilités, il faut s'assurer de la compétence des personnes. La formation doit s'arrimer au changement de culture souhaité en santé-sécurité.

Ici aussi, on peut s'inspirer des profils de compétences afin d'assurer une formation initiale pour tous (ex. : une formation sur les règles de sécurité) ou une formation professionnelle et plus technique pour les employés exposés à des dangers précis (ex. : une formation sur les procédures de verrouillage des appareils mécaniques). On peut également préparer un plan d'accueil pour les nouveaux employés et pour les sous-traitants (ex. : une formation sur les procédures relatives à l'exécution du travail ou la façon d'utiliser les dispositifs de sécurité). En cas de lacunes, on peut organiser des formations ponctuelles pour l'acquisition de nouvelles compétences. Évidemment, on doit aussi assurer une mise à jour des connaissances. Enfin, l'évaluation de l'efficacité de ces programmes est à prévoir.

Il importe que chacun, au sein de l'entreprise, dispose des compétences nécessaires pour appliquer les instructions, mais aussi pour décider et pour agir dans des situations inattendues et inévitables. La question à se poser est la suivante : tous les membres du personnel sont-ils compétents en matière de santé-sécurité, c'est-à-dire capables de reconnaître les dangers et les risques, et savent-ils comment s'en prémunir?

1. À ce propos, vous pouvez consulter le document *Profil de compétences en SST*, disponible sur notre site Web : <http://www.centrepatronalsst.qc.ca/publications/profils-de-competences.html>.

RESPONSABILISER PAR L'IMPLICATION

Maintenant informés et formés, tous les membres du personnel doivent intégrer les mesures sécuritaires dans l'exécution de leurs tâches et respecter les règles de sécurité. Les employés doivent être régulièrement supervisés et coachés. Encouragez à adopter les comportements désirés. Les supérieurs immédiats sont à l'écoute des craintes et essaient de comprendre les causes de la résistance. S'il y en a, incitez les employés à rapporter les situations déviantes et à suggérer des recommandations. Fournissez-leur l'occasion d'apporter leur contribution à la santé-sécurité. Sollicitez-les sur une base régulière, peu importe leur hiérarchie, afin qu'ils se sentent concernés et écoutés. Répondez à leurs demandes et à leurs recommandations. Attribuez-leur des responsabilités. Impliquez-les sur des sous-comités SST et n'oubliez pas de les soutenir dans leurs efforts. Ils doivent faire partie de la solution! L'objectif principal est de faire en sorte qu'ils développent des réflexes de sécurité.

En s'impliquant dans le changement, les employés percevront l'importance de leur contribution et maintiendront ainsi un niveau de vigilance élevé en tout temps.

MESURER LES EFFETS DU CHANGEMENT

Évidemment, il faut mesurer les effets du changement dans les comportements et dans l'amélioration de la situation en santé-sécurité. Cette évaluation peut se faire en cours de processus et à période fixe pour s'assurer que tout ce qui a été mis en œuvre donne des résultats. Bien sûr, quand on analyse la performance SST, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail sont les premiers indicateurs observés. On recense également les activités de prévention réalisées en fonction de la planification et on les évalue de façons quantitative et qualitative. On effectue le suivi des correctifs apportés à la suite des inspections d'accidents ou d'incidents. On recense les occasions où la haute direction a traité des questions SST, les formations et les séances d'information à l'égard de la santé-sécurité.

Par ailleurs, l'implication des personnes en SST, le partage des connaissances, l'entraide et le nombre de situations rapportées sont des mesures qui peuvent être prises en compte dans l'évaluation du personnel.

ENGAGER TOUT UN CHACUN DANS LE PROCESSUS DE CHANGEMENT

Pour obtenir une culture d'entreprise qui valorise la santé-sécurité, il y a des étapes à franchir, et cela nécessite temps et efforts. C'est normal! Il faut revoir ses priorités comme organisation pour faire en sorte que la SST devienne une valeur, préciser les rôles et les responsabilités, voir à l'acquisition des compétences, faire participer les gens et, finalement, mesurer les effets du changement. Mais, surtout, il faut arriver à ce que chacun y mette du sien!