

RÈGLES D'OR À APPLIQUER AVANT DE REMETTRE CE CONVERGENCE AUX EMPLOYÉS !



PAR Isabelle Lessard

Eh oui, ce premier article s'adresse à vous, dirigeant d'entreprise ou cadre supérieur, qui voulez que votre entreprise soit performante en matière de santé-sécurité du travail, que les accidents diminuent et, évidemment, que tous respectent les règles de sécurité et adoptent des comportements sécuritaires. Pour atteindre ces objectifs, vous mettez en place diverses activités et veillez à responsabiliser les employés. Mais se peut-il qu'en amont vous ayez oublié certaines conditions gagnantes pour obtenir l'engagement réel des employés ? Qu'à cela ne tienne, les voici sous forme de règles d'or !

ENGAGEZ-VOUS ENVERS LA SST

Il y a plusieurs bonnes raisons pour bien gérer la santé-sécurité et quelques mauvaises excuses pour laisser aller le dossier.

La meilleure raison est, évidemment, la protection des employés. Aucun dirigeant ne souhaite avoir à composer avec les conséquences d'un décès ou d'un accident grave. D'autres bonnes raisons pour gérer la SST sont parfois oubliées : la réduction de la facture de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), une meilleure compétitivité, une meilleure productivité, de bonnes relations de travail.

Et, malheureusement, de mauvaises excuses justifient parfois un certain laisser-aller. Avez-vous déjà entendu (ou émis) les commentaires suivants ?

- *Ce sont des risques inhérents à notre secteur d'activité, après tout, les accidents sont inévitables.*
- *C'est plus d'ouvrage pour l'employé de le faire en sécurité.*
- *De toute façon, la mesure sécuritaire sera contournée.*
- *C'est un p'tit nouveau – c'est normal qu'il prenne des risques.*
- *Y a pas d'autres solutions que de le faire en prenant des risques.*

Prenez garde à ces faux prétextes ! Comme dirigeant, vous avez des obligations légales et morales quant à la protection du personnel. Pensez-vous que de telles excuses seraient bien accueillies par la famille de l'employé blessé ou par un tribunal ?

Pour que l'ensemble du personnel intègre la SST au quotidien, on doit voir votre propre engagement à titre de dirigeant et, surtout, constater votre *leadership* en matière de santé-sécurité. Cet engagement et ce *leadership* influencent la culture SST dans l'entreprise. Ils s'avèrent particulièrement déterminants lorsque d'autres préoccupations (ex. : la production ou la rentabilité) entrent en conflit avec la décision de poursuivre le travail de façon sécuritaire.

PRÉPAREZ UNE POLITIQUE SST

Un des moyens reflétant votre engagement et guidant les actions et la prise de décision dans l'entreprise est une politique en SST que vous signez. Celle-ci devrait notamment souligner la volonté de l'entreprise de respecter les lois et les normes qui s'appliquent en SST, et de protéger les employés en identifiant, en réduisant ou en éliminant les risques. On devrait aussi y préciser l'importance que la SST soit intégrée dans toutes les activités de l'entreprise.

Une politique SST, c'est beaucoup plus qu'un énoncé d'intention. Il faut la faire connaître, la mettre à jour et s'assurer qu'elle soit respectée par tous. En trois mots : *la faire vivre* ! Si la politique est seulement affichée sur un mur, cela n'encouragera pas l'adoption et le maintien de pratiques et de comportements sécuritaires.

DÉFINISSEZ LES RÔLES

Règle générale, quand on sait ce qui est attendu de nous, il devient beaucoup plus facile de s'y conformer. Il y a donc lieu que soient définis

les rôles et les responsabilités en SST pour chacune des fonctions de l'entreprise. Qu'attendez-vous de la part des superviseurs ? du gestionnaire des ressources humaines ? du gestionnaire SST ? et des employés ?

Pour aider les entreprises à définir les rôles et les responsabilités de chacun, le Centre patronal a développé le document *Profils des compétences en SST*¹.

À titre d'exemple, pour un employé, les responsabilités consistent notamment à :

- respecter les règles, les politiques et les procédures de sécurité
- utiliser des méthodes de travail sécuritaires
- assister aux réunions en SST, animées par son superviseur
- participer à l'identification et à l'élimination des risques

ÊTRE À L'ÉCOUTE

SOYEZ À L'ÉCOUTE, OUVERT ET ACTIF

Un des moyens pour améliorer la SST est d'être à l'écoute des problèmes qui peuvent être identifiés par les personnes qui exécutent les tâches au quotidien, soit les travailleurs et les superviseurs. Ils représentent vos yeux et vos oreilles.

En réagissant honnêtement aux situations soulevées, vous démontrerez votre *leadership*. De plus, dans un milieu où les rôles sont bien définis et où les supérieurs immédiats sont en mesure d'identifier et de corriger rapidement des situations potentiellement dangereuses, la plupart des cas seront soit réglés sur le plancher, soit pris en charge.

1. <http://www.centrepatronalsst.qc.ca/publications/profils-de-competences.html>

Ce sont aussi de belles occasions pour demander aux employés comment, selon eux, un problème peut être résolu ou amenuisé. Il ne s'agit pas seulement de dénoncer un risque, mais bien de participer à le diminuer. En ce sens, leurs suggestions peuvent susciter une réflexion et déboucher sur une façon d'agir plus viable et efficace.

Bien des entreprises ont constaté que les idées émises par les employés, pour améliorer la SST, apportent d'importants bénéfices secondaires, dont l'amélioration de la productivité et de la qualité. Sollicitez l'intelligence des gens !

DES RÉSULTATS TANGIBLES ET PERMANENTS

De même, il est important que tous les accidents et les incidents soient déclarés au gestionnaire. En rapportant les incidents, l'employé peut aider à prévenir un accident grave ou fatal. Il y a lieu de véhiculer ce message, tout en expliquant que l'objectif de l'entreprise n'est pas de trouver un coupable mais bien d'identifier des situations ou des équipements à risque, afin de les corriger. Évidemment, le gestionnaire devra effectuer le suivi nécessaire pour comprendre et rectifier la situation.

FAVORISEZ UNE PARTICIPATION ACTIVE ET LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Bien sûr, les employés et les gestionnaires ne sont pas tous des spécialistes en SST. Chacun a une tâche à accomplir et, pour une majorité, celle-ci est associée à la production d'un bien ou d'un service. Mais même ceux qui n'œuvrent pas directement en SST, dans le milieu de travail, doivent se sentir concernés par la SST et participer activement aux efforts de prévention de l'entreprise. Comment ?

Pourquoi ne pas prévoir un roulement dans la composition du comité de santé-sécurité, afin que plusieurs puissent avoir la chance de s'engager en SST. La mise sur pied d'un groupe de travail spécial pour traiter d'une question faisant appel à leur expertise ou à leur compétence offre aussi une opportunité d'engagement qui sera des plus valorisantes pour eux. Pensons à un comité d'ergonomie, ou encore à un groupe se penchant sur les difficultés associées au cadenassage de certains équipements. Plus il y aura de personnes investies d'une mission en prévention, plus vous obtiendrez des résultats tangibles et permanents en SST.

FORMEZ – FORMEZ – FORMEZ

Que ce soit pour expliquer leur rôle à divers intervenants, pour les aider à identifier les risques, ou encore pour leur offrir les compétences pour exécuter le travail attendu en toute sécurité, il est essentiel de former le personnel.

Regardons quelques-unes des connaissances et des compétences qui devraient être transmises aux employés. Ils devraient connaître (liste non exhaustive) :

- leurs droits et leurs obligations en SST
- leurs rôles en SST
- les règles de sécurité et les conséquences en cas de non-respect
- la procédure à suivre en cas d'accident
- les mesures d'urgence
- les procédures sécuritaires de travail (ex. : procédure de cadenassage ou d'entrée en espaces clos)
- les pratiques pour l'exécution sécuritaire du travail (ex. : conduite de charriot élévateur, soulèvement de charges)
- etc.

SOULIGNEZ LE TRAVAIL ACCOMPLI

L'importance de la reconnaissance au travail n'est plus à démontrer. Pour

mobiliser les employés en SST, il faut, d'abord et avant tout, souligner leurs bons coups, leurs réalisations et les progrès observables grâce aux efforts de tous. Faites-en une fierté collective ! Celle que l'on acquiert à rendre les lieux plus sécuritaires, à travailler en collaboration et à prendre soin de notre monde.

Un grec ancien a déjà écrit « Le fruit le plus agréable et le plus utile au monde est la reconnaissance »². Lorsque tout le personnel œuvre pour éliminer les accidents, la vraie récompense, c'est la reconnaissance, par le dirigeant, que l'on a contribué au succès collectif.

À vous de mettre la table...

2. Ménandre, poète comique, IV^e siècle av. J.-C.