

L'INITIATIVE SÉCURITAIRE : LA CERISE SUR LE « SUNDAE » DE LA SST

TEXTE POUR GESTIONNAIRES ET EMPLOYÉS



PAR François Boucher

Pierre rapporte un danger à son superviseur, France suggère toute mesure corrective qui lui vient en tête, Éric insiste auprès de son contremaître pour connaître les détails d'un suivi SST, Yves s'informe sur les dangers d'une nouvelle tâche et Josiane intervient auprès d'un collègue parce que ce dernier ne respecte pas une règle de sécurité. Vous, travailleur lecteur intéressé par la prévention, devez trouver enviable le niveau d'implication de ces employés en SST ?

Et vous, gestionnaire lecteur, devez bien vous demander quelle est la « recette magique » pour obtenir de tels comportements chez vos employés ?

La recette est pourtant simple, il faut juste détenir les bons ingrédients et mettre les mains à la pâte. Elle consiste en un savant mélange de contributions des représentants de l'employeur et des employés. Cependant, vous devez être avisé à l'avance ! C'est l'employeur qui pétrit la pâte, c'est normal, il est dans sa cuisine. Cela ne veut pas dire pour autant que l'employé est exempt d'ajouter son grain de sel.

AVANT LA RECETTE, COMPRENDRE LA MAGIE : L'INITIATIVE SÉCURITAIRE

Le comportement sécuritaire d'un employé se manifeste sous deux formes : par l'adhésion à une règle de sécurité de son entreprise et par la prise d'une initiative sécuritaire. Les règles de sécurité sont présentes parce qu'on a su identifier les dangers et les risques qui nous menaçaient et que, par la suite, on a déterminé des règles pour protéger nos gens. Or un milieu de travail n'est pas une entité statique, il y a constamment du changement. Il est donc difficile de demeurer en contrôle. De nouveaux dangers peuvent apparaître; dangers pour lesquels nous n'aurons pas encore de règle. Voilà pourquoi l'initiative sécuritaire est si importante ! Les travailleurs cités en introduction ont tous un point en

commun, ils prennent eux-mêmes la décision d'agir pour la SST. Cette forme de manifestation du comportement sécuritaire qu'est l'initiative est précieuse, car elle peut nous prémunir d'accidents que l'absence de règle n'aurait pu prévenir. Pour s'amuser, si on faisait une analogie avec la cuisine, on pourrait qualifier l'initiative sécuritaire de « cerise sur le sundae de la SST ». La crème glacée serait le respect des règles et le « sundae » le comportement sécuritaire. Voilà une façon gourmande de voir la chose !

MAINTENANT LA RECETTE : LES INGRÉDIENTS EMPLOYEURS

Se présentent souvent à nos formations des superviseurs qui ont une majorité d'employés prenant des initiatives sécuritaires. Ils nous parlent alors des conditions à rencontrer, en tant qu'employeur ou de représentant d'employeur, afin que les employés aillent dans ce sens. Voici ces conditions.

a) Le travailleur doit avoir une bonne perception de l'efficacité du système de gestion de la SST dans son entreprise

Cela nécessite une bonne prévention technique et une bonne équipe SST. C'est logique, s'il se sent dans une entreprise où on prend au sérieux la SST, l'employé y mettra du sien en respectant les règles et en prenant des initiatives. Il doit obtenir tout le support et le soutien nécessaires de son employeur.

b) Le travailleur doit avoir une bonne interaction avec son superviseur

Cela nécessite des superviseurs en mode *coach*, capables d'ouverture, d'écoute, de reconnaissance, d'une bonne qualité de communication, etc. Par exemple, l'employé doit entendre parler de l'initiative sécuritaire fréquemment. Il doit aussi

sentir qu'il est possible de proposer une mesure sécuritaire sans avoir peur de déranger. Les superviseurs doivent aussi saisir toute occasion de reconnaissance envers les employés pour leurs initiatives sécuritaires. Lors d'une rencontre SST, souligner un succès réalisé grâce à l'initiative d'un employé ne peut que s'avérer efficace.

c) Le travailleur doit percevoir sa contribution en SST comme importante

Pour cela, il faut que l'employeur lui donne la possibilité de s'impliquer. Cela peut être simplement en faisant participer les employés aux différents outils SST comme l'enquête et l'analyse, l'inspection, l'analyse de risque, le choix des équipements de protection individuelle (ÉPI), les rencontres SST, les audits, etc. Un employé qui participe à un projet SST qui donne de bons résultats sera fier. En prime : les règles de sécurité qui prennent naissance dans les projets SST participatifs rencontrent moins de résistance des employés. Cela parce qu'ils ont participé au processus.

PRENDRE DES INITIATIVES

Ces conditions, remplies par l'employeur et ses représentants, mènent à l'initiative sécuritaire. Comme employé, si on a la conviction que notre employeur prend la SST au sérieux, si on est encouragé et qu'on nous fait comprendre que c'est important de prendre des initiatives, et si on nous remercie de notre apport, on va avoir le goût de poursuivre dans le même sens. Mais doit-on conclure que les prises d'initiatives ne reposent que sur les épaules de l'employeur ? Pas vraiment, car les travailleurs font aussi partie de la recette.

LES INGRÉDIENTS EMPLOYÉS

Les employés peuvent s'influencer eux-mêmes et entre eux, et ce, pour le meilleur ou... pour le pire ! Voilà deux ingrédients non négligeables qui peuvent faire en sorte que le sundae ait une cerise ou pas. Pour ces ingrédients, l'employeur peut influencer, mais sa marge de manœuvre est beaucoup plus mince que pour ceux déjà mentionnés. Voyons ces ingrédients.

a) Le rapport que l'employé entretient avec le danger et le risque

Une personne qui, pour quelque raison que ce soit (habitude, déni, témérité, fausse croyance, etc.), n'a pas peur des dangers et des risques rattachés à son travail ne sera pas encline à respecter les règles, et encore moins à prendre des initiatives sécuritaires. Heureusement, à croire les superviseurs, ce ne sont pas la majorité des travailleurs qui démontreraient ce type de problématique. L'employeur peut sensibiliser, informer, former, chercher différentes façons de passer ses messages, il appartient à chaque individu de faire son examen de conscience. Est-ce que, en tant que travailleur, j'ai un réel souci de ma sécurité, de celle des autres ? Que fais-je pour le démontrer ?

b) L'influence de l'équipe de travail

Même si la SST vise à sécuriser le travail des gens, elle n'est pas toujours l'enjeu le plus « trippant » de l'entreprise, c'est bien connu ! Elle amène son lot de nouvelles règles et habitudes (procédures à respecter, nouveaux ÉPI à porter, etc.) qui, aux yeux de certains employés influents, viennent briser le confort de la routine. Or les travailleurs s'influencent entre eux. Cela peut aller dans le sens de la prévention comme lui nuire. Pourrait être

mal vu, par les influents, un employé qui cherche constamment à proposer des idées plus sécuritaires. Ce dernier pourrait se voir découragé d'agir ainsi. Si tel est le cas, l'initiative est tuée dans l'œuf ! Au contraire, si le souci d'améliorer la sécurité des lieux de travail est bien vu, par la majorité des employés, cela va avoir un bon effet sur la prise d'initiatives. C'est ce que l'on souhaite ! Les travailleurs entre eux ont une culture, la force du groupe doit agir en faveur de la SST. Tout comme l'individu travailleur, un groupe d'employés (à condition qu'ils aient un sentiment d'appartenance) peut faire son examen de conscience et se demander : avons-nous, dans notre équipe, des croyances, des valeurs qui nuisent à notre sécurité ?

Il y a aussi, dans le même sens, le phénomène du *leader* naturel. Ce dernier est crédible auprès de ses pairs. Il a donc une influence sur le respect des règles et l'initiative. Il peut l'encourager comme la décourager. Comme tout autre travailleur, il ne veut pas de blesure parmi eux. Sauf que, parfois, ses dires et ses actes peuvent décourager l'initiative.

L'employeur a un peu d'influence sur la force du groupe et les *leaders* naturels. Il doit tirer profit de chaque occasion. Les gestionnaires qui ont du succès semblent les impliquer et les responsabiliser davantage.

L'initiative est conditionnelle à une grande protection des travailleurs en entreprise. Il faut réellement mettre les mains à la pâte, comme représentant d'employeur, si on souhaite que *ça marche*. L'employé peut faire toute la différence, en mettant son grain de sel, bien sûr, mais aussi en s'examinant, tout comme le groupe. Contrairement à l'adage populaire « il n'y a pas de recette miracle », oui, il en existe une et elle fonctionne. Vous prendrez une cerise sur votre « sundae » ?