

DES COORDONNATEURS DONT L'ENGAGEMENT STIMULE !



PAR **François Boucher**

En SST, quand on pense à la notion d'engagement, nous viennent automatiquement en tête les superviseurs et les travailleurs, des acteurs à gagner à la cause si on souhaite un niveau de sécurité maximal. On s'attend de nos superviseurs qu'ils montrent l'exemple, communiquent efficacement, écoutent activement, forment, pratiquent la reconnaissance, etc. Et on s'attend, bien sûr, de nos travailleurs qu'ils respectent les règles SST, mais aussi qu'ils prennent des initiatives, entre autres : qu'ils n'hésitent pas à nous aviser pour toute situation dangereuse, recherchent des idées pour améliorer la sécurité, interviennent auprès des collègues.

Il est indéniable que les superviseurs et les travailleurs doivent s'engager pleinement en SST, mais qu'en est-il du coordonnateur SST ? Celui-là même qui demande l'engagement des superviseurs et des travailleurs. De par la nature de son travail, nul doute que ce dernier est un engagé en SST, mais se pourrait-il qu'il y en ait des « plus engagés » que d'autres ?

Au Centre patronal, nous sommes appelés à rencontrer plusieurs coordonnateurs SST, car ce sont souvent eux qui organisent les formations dans leur entreprise. Qu'ils soient nouveaux dans leurs fonctions ou avec de l'expérience, ces derniers nous démontrent fréquemment à quel point ils sont engagés dans leur travail, voici quelques exemples.

1. CELUI QUI CHERCHE À BIEN COMPRENDRE LA CULTURE DE SON ENTREPRISE

Afin de trouver les bons outils, les bonnes stratégies à implanter, il cherche surtout à connaître les gens et à découvrir comment ces derniers voient la SST. Il veut comprendre la culture de l'entreprise, trouver ce qui parle aux gens. Il désire savoir quelles sont les personnes d'influence, et ce,

autant chez les gestionnaires que chez les travailleurs. Souvent, ce type de coordonnateur nous parle de son entreprise et de ses gens avant la formation et, lors de celle-ci, nous pouvons apprécier la justesse de son analyse.

SE CRÉE DES ALLIÉS PRÉCIEUX

2. CELUI QUI NE SE PREND PAS POUR LE « SEUL-UNIQUE- EXPERT-RESPONSABLE-SST »

C'est une évidence, si un coordonnateur cherche à tout faire seul, il va atteindre un plafond, il risque même de s'épuiser ! De plus, il va déresponsabiliser les superviseurs et les autres acteurs importants. Les employés voyant leur superviseur moins s'impliquer recevront comme message que la SST, ce n'est pas une valeur. Et ils en feront moins. Le coordonnateur qui fait participer les gens du « plancher » dans la conception et l'utilisation des outils de prévention se crée des alliés précieux. Au Centre patronal, chaque fois qu'on visite une entreprise où le coordonnateur fait participer son monde, c'est palpable ! On a beaucoup de pincettes à serrer et, très souvent, ce sont des travailleurs. Solliciter les gens au maximum constitue une force du coordonnateur.

3. CELUI QUI OUTILLE ET SOUTIENT BIEN SES GENS

Les outils que ce coordonnateur met en place sont simples et vont droit au but. S'ils sont trop complexes, les principaux interpellés risquent de démontrer de la résistance. Aussi, il soutient ses gens, sa porte est ouverte en tout temps, on ne le dérange jamais. S'il perçoit une difficulté chez un superviseur, il demande à le rencontrer. Dans les moments de surcharge de travail, il accompagne son monde. Toutefois, il porte une attention particulière afin d'éviter de les déresponsabiliser.

CONNAÎTRE SON MONDE

4. CELUI QUI VEUT CONVAINCRE À TOUT PRIX

Il cherche tous les moyens pour convaincre. Bien sûr, il utilise les statistiques, mais ses arguments ne s'arrêtent pas là. Pour les superviseurs et les dirigeants, il utilise les coûts directs. Les coûts indirects sont aussi abordés car, en s'y attardant, on sursaute inévitablement. Ils peuvent être quatre à six fois plus élevés que les coûts directs. Un coordonnateur rencontré lors d'une formation a qualifié l'argument « coûts » comme « le début de la sagesse ». Il disait que les dirigeants d'entreprise, qui ont grandement besoin d'améliorer leur culture SST, commencent souvent à déployer des efforts en SST pour cette raison. Ils apprécient, par la suite, les impacts reliés à une amélioration de la culture (mobilisation des employés pour les questions de SST, hausse du niveau de sécurité, etc.).

Cependant, le meilleur argument pour convaincre reste le côté humain. Personne n'y est insensible, et ce, à tous les niveaux dans l'entreprise. Au risque de se répéter, pour bien argumenter, il faut connaître son monde, leurs valeurs, etc. Il faut aussi être à l'affût de chaque occasion, endroit, façon où on peut référer au côté humain. Certains coordonnateurs appellent cela faire de la SST pour les vraies raisons.

5. CELUI QUI SAIT S'ENTOURER DES BONNES PERSONNES

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le coordonnateur a besoin d'alliés. Mais ces derniers doivent être les bonnes personnes. Il a besoin de « gardiens des valeurs » comme on les appelle au Centre patronal. Ils peuvent se trouver tant chez les gestion-

naires que chez les employés. Ce sont des personnes qui croient à la SST et qui sont prêtes à tout donner pour que les projets fonctionnent. Le directeur qui commence ses réunions de production par la SST, le superviseur de la maintenance qui s'implique à fond dans le comité SST, le représentant à la prévention qui n'hésite pas à aviser les employés qui dérogent à une règle SST, le travailleur membre du comité SST qui trouve toujours de bonnes idées de correctifs, ce sont tous de bons exemples. Le coordonnateur doit avoir l'œil.

BONIFIER LA CULTURE SST

6. CELUI QUI VEUT FAIRE DE LA SST UN ENJEU INTÉRESSANT

Dans les entreprises où il y a une grande nécessité de bonifier la culture SST, la prévention est rarement l'enjeu le plus intéressant aux yeux des gens. Il revient alors au coordonnateur de la rendre intéressante. Bien sûr, les gens doivent voir un avantage à s'engager en SST. La reconnaissance peut alors être utilisée sous diverses formes (félicitations dans le journal d'entreprise, encouragement verbal et non verbal, journée spéciale SST, etc.). Mais l'implication des personnes demeure le meilleur moyen de rendre intéressante la SST. Tout employé qui participe à un projet SST portant des fruits sera fier et intéressé, par la suite, à un autre projet de prévention. Un coordonnateur qui fait passer la SST de contraignante à intéressante génère un succès remarquable !

7. CELUI QUI MONTRE L'EXEMPLE EN TOUT TEMPS

Le coordonnateur, pour se donner un maximum de crédibilité, doit montrer l'exemple, et ce, de différentes façons. À titre d'exemple, chaque fois que nous donnons une formation en entreprise aux superviseurs et que le coordonnateur y assiste, on

sent une plus-value. Entre autres, les participants peuvent donner leur point de vue au coordonnateur. Ce dernier, bien sûr, connaît déjà le contenu, il est surtout là pour écouter les participants. Il saura mieux les soutenir par la suite. Aussi, il peut apporter des éclaircissements durant la formation. Il montre alors que c'est important pour lui ce que ses gens apprennent en SST.

CONCLUSION

Sans aucun doute, on peut affirmer que la prévention est un enjeu qui rallie beaucoup de gens passionnés et les coordonnateurs en SST sont du nombre. Ils ont tous un objectif commun : réduire les accidents du travail. Un texte comme celui-ci, énumérant les bons coups des coordonnateurs, est un puits sans fond. Bien entendu, cet écrit ne couvre pas toute la question. Surement qu'une caractéristique qui vous est propre, comme coordonnateur, aurait pu bonifier ce texte. Peut-être vous êtes-vous reconnu dans ces lignes ? Peut-être avez-vous été inspiré ? Peu importe, nous vous encourageons à continuer votre beau travail !