

# L'INTÉGRATION DE LA SST CHEZ PRINOTH LTÉE : AU-DELÀ DES « CARTABLES » !



PAR **François Boucher**

Afin de réellement porter des fruits, l'intégration de la SST ne doit pas se limiter à la modification des écrits en SST, elle doit se rendre jusque dans la tête des gens, puis dans leurs comportements. L'entreprise Prinoth a réalisé un grand pas en ce sens. Voyons ce que M<sup>me</sup> Nancy Tousignant, coordonnatrice SST, et M. René Boisvert, superviseur assemblage ont à nous dire à ce sujet.

La multinationale Prinoth conçoit, développe et fabrique une gamme complète de véhicules utilitaires sur chenilles, comprenant les équipements de damage alpin. Les bureaux administratifs et l'usine sont situés à Granby. On y retrouve plus de 300 employés œuvrant en ingénierie, opération manufacturière, administration, vente, service technique, service à la clientèle et distribution. La culture organisationnelle de l'entreprise favorise le travail d'équipe et le développement professionnel des individus, et ce, dans un cadre de gestion favorisant l'amélioration continue.

## « NOUS AVONS UTILISÉ CE QU'ON AVAIT DÉJÀ ! »



### Nancy

Afin d'éviter d'augmenter la charge de travail des gens en SST, nous avons choisi d'intégrer la SST à nos activités courantes. C'est une recette qui, pour nous, a très bien fonctionné. Par exemple, nous avons déjà un programme d'amélioration continue dans lequel des rencontres ont lieu aux deux semaines. On a tout simplement intégré la SST à celles-ci. Et je suis toujours présente afin de m'assurer qu'aucun de nos sujets SST du moment ne soit oublié.

De plus, notre programme comporte un outil permettant de recueillir les suggestions des employés, c'est la carte PAC (programme d'amélioration continue). Nous l'avons bonifié en ajoutant une section SST.

Un autre outil déjà existant est la réunion de production, animée par le directeur. Chaque lundi, avec l'ensemble des superviseurs, nous en profitons pour aborder des enjeux SST. Cela sert aussi à uniformiser, pour tous les départements, les bonnes pratiques SST. Par exemple, si un superviseur a dû faire respecter une de nos règles SST dans son département,

il le mentionne aux autres superviseurs et ils doivent en faire autant, s'il y a lieu. Ainsi, aucun superviseur n'est considéré plus sévère.

Aussi, lors de ces rencontres, les superviseurs doivent rendre des comptes sur ce qui se passe dans leur département, par exemple en révisant les rapports d'enquête et analyse d'accident/incident. En plus de contribuer à l'intégration, cela est très aidant pour les suivis.



### René

Nous avons également des rencontres « sur le plancher », animées par les superviseurs et les chefs d'équipe. Nous y avons intégré la SST et ça fait bien. Ce sont souvent de petits rappels, mais cela garde la SST bien en vie en démontrant qu'elle est importante.

## « NOUS NOUS SOMMES DONNÉS LES MOYENS ! »



### Nancy

Il est clair, pour tout le monde ici, que la SST, c'est important. Si on travaille fort pour résoudre une problématique quelconque en SST et, qu'au bout du compte, on s'aperçoit qu'on a besoin d'un investissement, cela prend une très bonne raison pour que le projet soit refusé. Nous avons aussi une excellente équipe technique pour les projets SST. Les employés de ce service sont très engagés et ouverts, 75 % des projets les concernent directement.

Un autre aspect à considérer est notre système d'évaluation du rendement. Nous avons bonifié notre documentation et inclus des critères SST pour chaque poste. Pour ce faire, nous nous sommes inspirés du document *Profils de compétences*, du Centre patronal. Par exemple, des personnes comme l'acheteur et l'ingénieur savent qu'elles ont un rôle à jouer. La SST, ce n'est pas juste l'affaire de la production !

### « NOUS AVONS CHOISI DE GARDER ÇA SIMPLE ! »



**Nancy**

Il faut s'assurer que tout ce qu'on met en place soit le plus clair et le plus convivial possible. Par exemple, nous avons conçu des fiches de cadenassage faciles à consulter. Si c'est trop complexe, les employés risquent de ne pas le faire.



**René**

On est bien supporté en SST. Avec Nancy et ses outils, ce n'est jamais compliqué. Ça aide beaucoup pour nos actions en SST, pour progresser.

### « NOUS AVONS MIS TOUT LE MONDE À CONTRIBUTION ! »



**Nancy**

Ici, tous sont convaincus de l'importance de la prévention, de la haute direction aux travailleurs. Nous sentons l'appui de la direction à tous les niveaux. En ce qui me concerne, je me fais un devoir cependant de ne pas déresponsabiliser les autres en prenant sur moi leurs responsabilités SST. Les superviseurs doivent demeurer les porteurs du dossier SST dans leur unité de travail.

Si les superviseurs sont convaincus, les employés le perçoivent. Cela teinte leurs pratiques. Ils vont obtenir la participation des gens et leur faire sentir que c'est important la SST. L'intégration est alors plus rapide et facile. À l'inverse, si un superviseur voit la SST comme une tâche de plus, les employés font la même chose : le minimum. Dans le meilleur des cas, ils vont respecter les règles, mais ils ne prendront pas d'initiative en SST, ce qui est insuffisant !



**René**

Si mes employés voient que je prends ça à cœur et que je mets en pratique ce que je dis, l'intégration va se réaliser plus rapidement. Si je vois des comportements non sécuritaires et que je laisse passer, ça joue sur ma crédibilité et l'intégration de la SST. Les employés vont dire : *t'es un bon parleur, mais t'agis pas*, et ils auront raison. Cela peut même créer des frustrations, car certains peuvent être déçus.

Ça prend aussi de l'écoute. Si un employé vient me voir, il faut qu'il perçoive que ce qu'il amène est important. S'il voit que je fais tout ce qui est possible pour résoudre, avec lui, le problème, cela va avoir un effet positif sur la SST.



**Nancy**

Les représentants à la prévention, les membres du comité SST et les employés ont aussi leur rôle à jouer. Par exemple, si un employé nous fait part d'une lacune, nous l'invitons à nous proposer une solution, par le biais de la carte PAC. Si la solution peut être prise en charge par l'employé et qu'il est en mesure d'exécuter le mandat, nous lui en donnons la possibilité.

Pour l'aspect sécurité des machines, nous avons fait participer le représentant à la prévention tout au long du processus et il y a eu plusieurs rencontres avec les employés. Ils étaient invités à dire ce qui fonctionne bien ou mal. Les associer à la résolution du problème, c'est gagnant ! C'est facile de dire « on veut avoir telle chose », mais comprendre les limites de l'entreprise peut engendrer un réflexe différent chez l'employé. Un employé qui travaille sur un projet SST est content et fier de dire qu'une idée vient de lui. Cela a aussi un effet positif sur ses collègues qui veulent en faire autant.

Un employé qui a contribué à la création et à la mise en place d'un projet SST connaît forcément tous les tenants et aboutissants du projet. Si un collègue de travail le questionne, il sait répondre.

### CONCLUSION

La recette de Prinoth est à fois simple et efficace. Elle repose surtout sur la participation de tous dans l'entreprise. Pour Nancy, le mot magique est : implication ! Cette approche leur permet d'obtenir des résultats que les autres entreprises peuvent envier ! Mais au-delà de ceux-ci, elle leur a surtout permis d'avoir des gens mobilisés autour de la SST, avec un sentiment d'appartenance fort. Une simple visite de l'entreprise et ça vous saute aux yeux !