

UN PLAN D'ACTION EN PRÉVENTION, C'EST PLUS QU'UNE RÉOLUTION !



PAR Sylvie Mallette

Avec l'année qui s'achève, il est de tradition de penser aux bilans et aux nouvelles résolutions où chacun est rempli de bonnes intentions, malheureusement, souvent oubliées en cours d'année. Dans votre cas, vous aviez pensé mettre sur pied un plan d'action en prévention en 2012, mais vous ne saviez pas trop comment vous y prendre. Ou vous n'avez jamais eu le temps de mener ce projet à terme. Dans le but de renverser cette tendance et de faire en sorte que vos intentions, pour la prochaine année, ne soient pas que des vœux pieux, nous vous présentons les grandes lignes pour élaborer votre plan d'action 2013. Et, ainsi, vous assurer un succès sans précédent.

AU BON DIAGNOSTIC : LE BON PLAN D'ACTION !

Certaines activités en santé-sécurité sont, sans doute, implantées dans votre entreprise, que ce soit l'enquête et l'analyse d'accident, l'inspection, les premiers secours, la formation/information, etc. Avant d'aller plus loin, il serait sage, toutefois, de procéder à une analyse de la situation actuelle, ce qui vous permettra de faire ressortir les forces et les faiblesses des actions posées en SST et d'optimiser votre démarche. Voici quelques questions utiles en ce sens.

- Quels étaient les problèmes en SST à résoudre en 2012 ?
- Aviez-vous fixé des objectifs en SST aux employés ?
- Ont-ils été atteints ? complètement ou en partie ?
- Ces objectifs étaient-ils réalistes par rapport aux ressources disponibles ?
- Les mesures correctives ont-elles été implantées ?
- Le suivi comporte-t-il des lacunes ?

N'oubliez pas que, sans une volonté émanant de la haute direction, votre plan d'action ne pourra s'attaquer aux vrais problèmes et atteindre ses objectifs. Votre analyse devra donc tenir compte des orientations de la haute direction, du contexte de votre entreprise et des interventions extérieures. Par exemple, pensez à inclure les priorités émises par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), dans ses différents plans d'action (sécurité machine, jeunesse, construction). Êtes-vous bien certain qu'un nouveau procédé, une nouvelle machine ou de nouvelles substances n'ont pas été introduits dans un département sans que vous en soyez informé ?

SANS UNE VOLONTÉ ÉMANANT DE LA HAUTE DIRECTION, VOTRE PLAN D'ACTION NE POURRA S'ATTAQUER AUX VRAIS PROBLÈMES

Réfléchissez également aux nouveaux risques en émergence et aux nouvelles technologies, telles les nanotechnologies qui touchent plusieurs secteurs d'activité : automobile, aéronautique, énergie, électronique, agroalimentaire, etc. Sans oublier d'être vigilant par rapport aux nouveaux projets de lois ou aux modifications réglementaires en SST, qui peuvent s'appliquer chez vous.

DE L'ORDRE, S'IL VOUS PLAÎT !

Après avoir procédé à ce questionnement et à cette mise à niveau, par rapport à l'analyse des sources de risques et des besoins en matière de SST, il y a de fortes chances que vous vous retrouviez vis-à-vis plusieurs problèmes à résoudre. Comme il ne

sera pas possible de tout régler du jour au lendemain, il sera essentiel de prioriser les actions en fonction des besoins et des capacités de votre entreprise. Qu'est-ce qui doit être réalisé en premier ? Souvent, c'est le gros bon sens qui constitue le meilleur atout pour déterminer les priorités d'intervention. Par ailleurs, vous pouvez sélectionner d'autres critères tels que :

- le rapport coûts/bénéfices : par exemple, le choix des actions en prévention devrait viser la réduction des accidents les plus graves qui ont des conséquences importantes pour les employés et qui coûtent cher à l'entreprise. Puis, il vous faudra évaluer le total des coûts attendus par rapport aux bénéfices escomptés d'une ou de plusieurs actions, afin de déterminer quelle solution est la plus rentable;
- la nécessité de se conformer à une exigence légale ou réglementaire (si vous avez des non-conformités, il devient impératif de prendre les mesures correctives appropriées le plus rapidement possible);
- la disponibilité des ressources humaines, financières et matérielles nécessaires à l'intervention et l'impact anticipé sur votre entreprise.

Une fois les priorités identifiées, il s'agit de déterminer les objectifs spécifiques à atteindre. Il est important que les objectifs sélectionnés soient formulés avec la participation des personnes concernées et qu'ils respectent la volonté de la direction. Afin que les objectifs soient clairement définis, assurez-vous qu'ils correspondent aux critères suivants : réalistes et réalisables (à vouloir sauter trop de marches à la fois, on risque de trébucher...), mesurables et définis

dans le temps (de telle sorte que l'on puisse vérifier s'ils ont été atteints). Par exemple : réduire de 50 % les blessures aux yeux d'ici la fin de l'année pour les employés affectés au département d'ébavurage.

ET MAINTENANT, PARTICIPATION !

Voilà donc vos problèmes priorisés. Vous savez où vous vous situez et, surtout, où vous voulez aller. Il reste donc à déterminer comment faire pour y parvenir : vous jetez tête première dans le feu de l'action ou prenez le temps de bien planifier et de structurer, étape par étape, les actions à entreprendre pour mettre en place les solutions retenues.

IL S'AGIT DE
DÉTERMINER LES
OBJECTIFS SPÉCIFIQUES
À ATTEINDRE

La première option est attrayante, par son côté créatif, mais vous conviendrez qu'elle est mieux adaptée à un projet de vacances qu'à une démarche visant à éliminer les dangers à l'origine des accidents du travail. La deuxième possibilité est beaucoup plus rigoureuse, mais elle facilite grandement l'atteinte des objectifs fixés. L'outil qui peut vous aider : le plan d'action qui est, en fait, une feuille de route répondant à quatre questions fondamentales. **Le quoi** (quels sont nos objectifs, que veut-on atteindre comme résultats ?); **le comment** (quelles actions ou activités allons-nous mettre en place ?); **le qui** (de quelles ressources avons-nous besoin, qui sera responsable et imputable de chacune des actions ?); **le quand** (quel est l'échéancier prévu ou le temps nécessaire à la réalisation de chaque action ?).

LA FIN EST DANS LES MOYENS

Idéalement, toute cette démarche ne devrait pas s'effectuer en vase clos. Sans remettre en question votre expertise dans le domaine de la SST, la consultation et la participation (la direction, les départements concernés, les membres du CSS, les employés touchés, etc.) seront garantes de la réussite de votre plan d'action. Si, tout au long de la démarche, vous sollicitez la collaboration, l'expertise et l'appui de tous ceux qui auront à faire vivre le plan d'action, la résistance sera moins grande !

LA CONSULTATION
ET LA PARTICIPATION
SERONT GARANTES
DE LA RÉUSSITE
DE VOTRE PLAN
D'ACTION

Fastidieux tout cela ? Prendre le temps de détailler, sur papier, un plan d'action n'est pas du temps perdu, bien au contraire ! C'est un exercice qui vous permettra d'anticiper les difficultés, de voir venir les coups et d'évaluer le réalisme de toute la démarche (est-ce vraiment possible d'atteindre l'objectif visé avec les ressources actuelles ? le temps alloué, compte tenu du contexte actuel de l'entreprise ?). Rassurez-vous, l'investissement rapportera si le plan d'action est implanté et qu'il y a un suivi des activités, au fur et à mesure qu'elles se déroulent. Aussi, il vous sera ainsi plus facile de réajuster le tir, si nécessaire, avant la fin de 2013 !