

Les « Appels à tous » sont une compilation de réponses à une problématique particulière et reflètent l'opinion de représentants d'entreprises membres. Leur contenu n'engage d'aucune façon la responsabilité de PRÉVIBOIS et ne remplace pas l'obligation de consulter les exigences légales applicables ou les directives des fabricants d'équipements.

## Problématique

Une entreprise œuvrant dans le secteur manufacturier cherche à renforcer la culture en prévention. Elle aimerait connaître ce que les entreprises membres de PRÉVIBOIS font pour valoriser la SST.

### QUESTION 1

#### Quels types de récompenses ou de reconnaissances utilisez-vous pour encourager les bons comportements?

##### Réponses

**Entreprise A** N/A

**Entreprise B** Il n'y a pas de récompense particulière

**Entreprise C** C'est lié avec les objectifs annuels des gestionnaires et revu par la direction qui fait part de leurs commentaires et attentes que ce soit positif ou négatif (voir l'explication des interactions à la question 2).

**Entreprise D** Dîners poulet ou pizza, t-shirts. Mais on fait attention de ne pas encourager les travailleurs à cacher les incidents au travers ces reconnaissances.

**Entreprise E** Food truck ou cadeau

**Entreprise F** Nous avons un décompte des journées sans accident avec parfois des objectifs à atteindre collectivement. Quand certains objectifs sont atteints, il y a possibilité de commander des items (chandail, hoodie, manteau, etc.) avec l'objectif atteint brodé. Nous organisons des conférences, foodtruck, activité lors de la semaine annuelle de SST.

**Entreprise G** Nous avons un plan de reconnaissance sous forme de petits événements lorsque le nombre de jours est atteint. Ex. 100 jours = dîner pizza, battre le record = méchoui.

**Entreprise H** Il n'y a actuellement pas de récompenses mises en place pour encourager les comportements.

**Entreprise I** Reconnaissance verbale, pas de cadeaux

**Entreprise J** On le souligne lors des rencontres hebdomadaires avant le début d'un quart de travail et/ou au CSS. Nous ne donnons pas de cadeau ou de boni pour encourager la non-divulgation des événements, ce que nous avions déjà constaté par le passé.

**Entreprise K** Publication des bons coups dans les communications mensuelles. Journées thématiques SST avec beignes et café.

**Entreprise L** Célébration des 100-200 jours, etc. sans accident avec petit cadeau promotionnel. Remise de carte cadeau 10 \$/suggestion d'amélioration SST qui est acceptée et mise en place

**Entreprise M** Boni SST aux 3 mois = 50 \$ si respect des conditions

**Entreprise N** Cadeau à tous les 6 mois sans accident

**Entreprise O** En développement

# Compilation des réponses – Appel à tous # 222

## Culture SST

### QUESTION 1 (suite)

#### Quels types de récompenses ou de reconnaissances utilisez-vous pour encourager les bons comportements?

##### Réponses

- Entreprise P** Remerciements (one on one, kick-off meeting)
- Entreprise Q** 100 jours sans accident = un bon dîner avec tous ; 1 an sans accident = un bon food truck avec une crème en glace. Les employés adorent être nourris.
- Entreprise R** Montant pour chaque période de temps sans arrêt de travail 50 \$ par employé; après 100-200-300, etc. jours sans accident, on organise dîner + photo + linge à l'effigie de la compagnie après 1 an.
- Entreprise S** Aucun
- Entreprise T** Nous faisons tirer une carte cadeau toutes les semaines et au même moment nous encourageons les bons comportements. Un montant de 100 \$.
- Entreprise U** Un commentaire valorisant. Ex. continue, tu es sur la bonne voie !
- Entreprise V** La reconnaissance se fait par l'implication des gens à l'analyse des risques sur leur poste de travail et nous les impliquons dans la recherche de solutions afin de diminuer la cote de risque. Nous avons également mis en place le prix du président pour l'usine s'étant améliorée le plus dans la dernière année. On remet un trophée au site qui a gagné. De plus, nous informons les travailleurs employés des résultats SST tous les mois lors de nos rencontres mensuelles obligatoires.
- Entreprise W** Pas de système officiel présentement. C'est plus de l'encouragement des cadres direct. On souligne aussi les bons coups lors du comité SST et des rencontres. Donc, de la reconnaissance non officielle.
- Entreprise X** Bonus SST remis à la fin de l'année pour les gens qui se sont impliqués en SST durant l'année. C'est un bonus SST participatif.
- Entreprise Y** Nous n'avons pas de récompenses ou reconnaissances en place actuellement.
- Entreprise Z** Aucune actuellement

# Compilation des réponses – Appel à tous # 222

## Culture SST

### QUESTION 2

#### Quelles approches ou méthodes avez-vous mises en place pour développer une culture solide en SST?

##### Réponses

- Entreprise A** De la sensibilisation
- Entreprise B** Coaching, induction SST, rigueur dans l'application des règles, implication du CSS, etc.
- Entreprise C** À tous les mois, les gestionnaires doivent compléter un certain nombre d'interactions avec les employés, que ce soit SST, disciplinaire (avis verbaux), des bons coups, des discussions, etc. Chacune de ces interactions est répertoriée et regardée par la direction qui fait un suivi avec les gestionnaires sur la qualité de leurs interactions.
- Entreprise D** Formation ++ des superviseurs et des travailleurs, mise en place de procédures SST, audits SST effectués par les superviseurs, inspection des lieux de travail par les membres du comité santé-sécurité 1x par mois, discussion sur la SST avec les travailleurs 1x par semaine lors de la rencontre hebdomadaire, rencontres régulières de la haute direction avec les superviseurs et les travailleurs pendant lesquelles la SST est abordée en priorité, enquêtes effectuées sur les accidents et les quasi-accidents, système de suivi des correctifs en lien avec la SST, collaboration des conseillers SST avec les équipes de maintenance et de production pour définir les correctifs et les procédures.
- Entreprise E** Suivi encadré et analyse de risques avant travaux signés par superviseur
- Entreprise F** L'équipe SST est incluse dans différentes réunions sur le plancher auprès des travailleurs. L'équipe fait beaucoup de terrain pour aller parler au travailleur. Nous avons un service de santé avec infirmier(e) sur place de jour du lundi au vendredi pour les travailleurs et un médecin présent à l'usine 1 jour / semaine. Nous faisons des affiches et des communications sur différents risques SST très régulièrement.
- Entreprise G** L'organisation a instauré les interactions de sécurité où les employés se challengent entre eux pour des comportements sécuritaires et à risque.
- Entreprise H** Des toolbox meeting le matin pour faire des rappels sur des points SST de la journée d'avant ou de la journée en cours si des tâches spéciales seront effectuées. Des analyses de risques à la tâche qui sont un questionnaire de poche qu'un employé peut/doit effectuer avant de faire une nouvelle tâche ou une tâche qu'il n'effectue pas fréquemment. Ces questionnaires sont donnés aux superviseurs et discutés lors de rencontre si jamais des points d'amélioration sont soulevés.
- Entreprise I** La SST est la responsabilité de tous, AST avant tâche à risque, « RV Secure » 4 fois par année, semaine SST, info-sécurité, présence plancher, formation, implication des employés, etc.
- Entreprise J** En aval, la direction et la supervision doivent être impliquées à 100 % pour bien transmettre la culture SST. Préventionniste qui s'implique beaucoup, beaucoup de sensibilisation, bon accueil et intégration au travail surtout dans les premières journées.
- Entreprise K** Communication constante : chaque réunion débute par les points SST. Publication hebdomadaire sur un sujet spécifique. Publication mensuelle d'une micro-formation sur sujets variés. Formation de l'équipe de supervision sur le leadership. Audits mensuels variés, sur le terrain, obligatoires pour l'ensemble des membres de la direction.
- Entreprise L** Encourager les déclarations d'accidents, incidents, *passé proche* pour appliquer des mesures correctives préventives, vidéoformation sur sujets SST à chaque 2 semaines lors de réunions comité CSS.
- Entreprise M** Beaucoup de prévention
- Entreprise N** Engager un coordonnateur en santé et sécurité
- Entreprise O** Transmission d'une valeur SST, conscientisation aux risques

# Compilation des réponses – Appel à tous # 222

## Culture SST

### QUESTION 2 (suite)

#### Quelles approches ou méthodes avez-vous mises en place pour développer une culture solide en SST?

##### Réponses

- Entreprise P** Comité SST, sondage de mobilisation (qui inclut une section SST et bien-être)
- Entreprise Q** Impliquer les employés dans plusieurs facettes en SST. Mettre un CSS plus que vivant avec des mandats aux membres. Ex. sur un 6 heures (3 heures théorie + 3 heures mandats plancher.)
- Entreprise R** Promouvoir les comités SST, les bonnes idées qui viennent d'en bas, donner du suivi aux idées de chacun, bonnes ou moins bonnes, être discipliné et demander de la discipline. Travailler en mode AST le plus possible, apprendre à nos gens à prendre leur temps pour bien faire et qu'au final se sera aussi rapide. Encourager de régler à la source.
- Entreprise S** Des pauses SST, de 15 minutes, hebdomadaires. Notre préventionniste fait des sujets chaque semaine et se réunit avec chaque département.
- Entreprise T** Pour l'instant nous sommes aussi dans le processus d'une culture SST. Il faut inévitablement continuer de parler de SST et cela doit faire partie des discussions
- Entreprise U** Les inductions, réunions, les mémos transmis par mail.
- Entreprise V** Nous avons adopté une approche systémique de gestion de la SST basée sur la responsabilité légale de l'employeur de se conformer aux lois et normes. Nous avons suivi une démarche que j'ai ramenée de mon dernier emploi et qui a très bien fonctionné. C'est une démarche que j'ai implantée avec l'aide d'un consultant que je recommande fortement. Il se nomme Marc-André Ferron. <https://ferronsst.com/>. Il me fera plaisir de répondre à vos questions sur le sujet.(marc.levesque@amisco.com)
- Entreprise W** Ça doit partir de la direction vers le plancher. Tous les échelons doivent s'approprier les objectifs SST et les transmettre à leurs employés. Ça passe par la formation des cadres sur les bonnes techniques d'intervention et de diffusion des messages. Ça prend de la rigueur dans l'application des procédures et suivis SST et impliquer les employés dans la recherche de solutions. Ici, on traite toutes les préoccupations SST comme les accidents, le comité SST est très impliqué dans le processus d'audit des procédures et leur mise à jour. De plus, toutes les réunions commencent par des points SST, ça implique tout le monde dans la discussion. Il faut en parler, il faut mettre la SST à l'avant... ça doit devenir une habitude.
- Entreprise X** L'implication des directeurs, l'engagement des travailleurs, un programme de formation SST solide, avoir un comité SST proactif avec un responsable SST impliqué, avoir de l'argent pour réaliser des projets en SST, avoir un système de gestion efficace en SST et développé aide à avoir une bonne culture en SST.
- Entreprise Y** Nous n'avons rien en place de ce côté non plus. Mais la culture est améliorée de notre côté aussi.
- Entreprise Z** Formations en milieu de travail ; affichages sur les lieux de travail ; deux (2) employés effectuent une tournée d'inspection SST de nos installations incluant une rencontre de suivi avec le coordo SST et les superviseurs pour que les problématiques se règlent rapidement ; promotion de la SST sur la télé de la cafétéria ; accueil et intégration SST des nouveaux travailleurs.