

# Culture de prévention

## Ce qu'est la culture de prévention



Elle se réfère à la culture de l'organisation et se définit par :

- ses valeurs;
- ses normes;
- ses comportements;
- ses convictions;
- ses principes en matière de santé et de sécurité au travail.

Ceux-ci doivent être partagés à tous les niveaux de l'organisation et agir comme moteur des activités de prévention et de SST<sup>1</sup>.

## Éléments contribuant au développement d'une culture de prévention

Plusieurs éléments favorisent le développement d'une culture de prévention forte au sein d'une organisation.

### *L'engagement de la direction et du syndicat*

Leurs objectifs doivent être clairs et les moyens mis en œuvre doivent être diffusés aux travailleurs par le biais d'un processus de communication et d'information efficace, transparent et continu au sein de l'organisation.

### *La participation des travailleurs*

L'apport des travailleurs est essentiel à la prévention. Ils doivent pouvoir participer à des formations et à des activités de SST (inspections, création et mise à jour des fiches de cadenassage, révision des procédures, groupes de travail pour résoudre des problèmes, etc.)<sup>2</sup>.

### *Le travail d'équipe*

Les travailleurs doivent pouvoir s'entraider, se donner des conseils en prévention et collaborer sans qu'on leur fasse sentir qu'ils nuisent à la productivité.

### *Un climat de confiance*

Pour que la culture de prévention puisse prendre forme, la direction doit faire confiance aux travailleurs et ceux-ci doivent pouvoir avoir confiance en la direction.

1. ELENA LAROCHE, *et al.* « Les activités liées au développement d'une culture de prévention », *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*, Montréal, Chenelière Éducation, 2013, p. 248.

2. MICHEL FORTIN. « Cent fois sur le métier remettons notre ouvrage! », communication présentée dans le cadre du colloque *La perception et la communication du risque en SST*, IRSST, s. l., 24 novembre 2011.

### **Mise en garde :**

Dans un climat de confiance, les mesures disciplinaires liées à la SST sont réservées à des cas exceptionnels. Les travailleurs doivent pouvoir témoigner de leurs accidents et de leurs quasi-accidents sans avoir peur des réprimandes et des sanctions. Autrement, l'esprit d'équipe, la confiance et le respect mutuel ne peuvent se développer.

## **Principaux obstacles à une culture de prévention**

- Une démarche en SST qui n'est pas paritaire.
- L'absence d'engagement de la direction ou du syndicat.
- L'engagement de la direction mal transmis aux cadres intermédiaires.
- Un manque de clarté quant aux rôles de chacun en SST.
- Des promesses qui ne se traduisent pas en actes, en changements observables.
- Des objectifs de performance et de productivité plus importants que la SST.
- L'encouragement à la sous-déclaration d'événements accidentels.
- La recherche de coupables à la suite d'accidents, d'incidents ou de quasi-accidents.
- Les mesures disciplinaires liées à la SST.
- Le manque de formation des travailleurs et des gestionnaires en matière de SST.
- Une communication déficiente au sein de l'organisation.
- Un climat de travail où règnent la peur, la compétition, le contrôle, le manque de respect et d'écoute.
- La lenteur à corriger les risques pour la sécurité qui ont été décelés.
- Le non-respect des normes en vigueur.
- Une SST axée sur la responsabilité individuelle plutôt que collective.
- Le manque de constance des acteurs impliqués.
- Le manque de ressources en SST dans l'équipe de gestion.
- La peur des coupures de poste, des fermetures d'entreprise, etc.

## **Pour susciter le développement d'une culture de prévention**

Le développement d'une culture de prévention est un processus lent et difficile qui, même s'il nécessite l'étroite collaboration du syndicat, repose d'abord entre les mains de la direction et des gestionnaires.

Pour procéder à un changement de culture, il faut<sup>3</sup> :

1. Stimuler la nécessité du changement;
2. Susciter l'engagement de tous;
3. Élaborer et communiquer le changement souhaité;
4. Mobiliser tous les membres de l'organisation;
5. Valoriser les réussites et intégrer le changement de culture.

## **Votre rôle en ce qui concerne la culture de prévention**

Vous pouvez :

- vous assurer que la gestion de la SST se déroule sur une base paritaire;
- voir à ce que la communication et l'information en matière de SST circulent bien dans l'organisation;
- veiller à ce que les rôles et responsabilités de chacun soient clairement définis;
- convaincre l'employeur de former les travailleurs et l'équipe de gestion sur les sujets qui permettront d'améliorer la prévention;
- tenter de favoriser le travail d'équipe;
- décourager l'emploi de mesures disciplinaires liées à la SST;
- faire en sorte que tous les travailleurs puissent rapporter les quasi-accidents et leurs observations pour améliorer la prévention;
- veiller à ce que les correctifs en vue d'éliminer les risques soient rapidement effectués;
- prôner la constance en matière de SST.

3. GÉRALD PERRIER. *Instaurer une culture durable en santé et sécurité au travail*, Groupe-conseil Perrier, 2012.