



Créer une culture pour que les employés du secteur minier s'expriment – mythes et réalités

Nous savons que nos employés qui effectuent l'entretien d'équipement ont un risque élevé de subir des blessures. Reconnaissant ce fait, Équipement SMS crée une culture où les employés se sentent en sécurité pour discuter des comportements qui engendrent des incidents avant qu'ils ne surviennent. Nous célébrons et partageons ces histoires dans l'ensemble d'Équipement SMS et le changement de culture aura une incidence positive sur la santé physique et le bien-être mental de nos employés.

Pour cette édition du Coin des experts, nous nous sommes adressés à trois membres de notre équipe qui ont contribué à faire du programme ce qu'il est aujourd'hui et à fournir les ressources nécessaires à nos équipes :

- **Jonathan Soper, directeur général, SST-E**
- **Jen Sutter, directrice, Santé et bien-être**
- **Rhonda Clarke-Tobin, conseillère en avantages sociaux et mieux-être**

Ils discutent entre eux de certains des mythes et réalités concernant la sécurité et la santé des employés des mines.

Mesure de précaution : Les mesures pour prévenir les blessures aux mains comprennent la formation pour sélectionner les gants adéquats pour la tâche, prendre une approche d'investigation



Nous travaillons afin de réduire le nombre de blessures aux mains sur le lieu de travail, puisque cela continue d'être le type de blessure le plus déclaré, avec 28 % de toutes les blessures subies chez Équipement SMS.

pour s'assurer que toutes les parties affectées comprennent « pourquoi » un employé place sa main dans la ligne de tir, et pour s'assurer que tout le monde soit responsable « de voir, de s'approprier et de déclarer » un événement, de sorte que nous puissions en partager les principaux apprentissages.

Mythe : La santé et la sécurité devraient être laissées aux spécialistes.

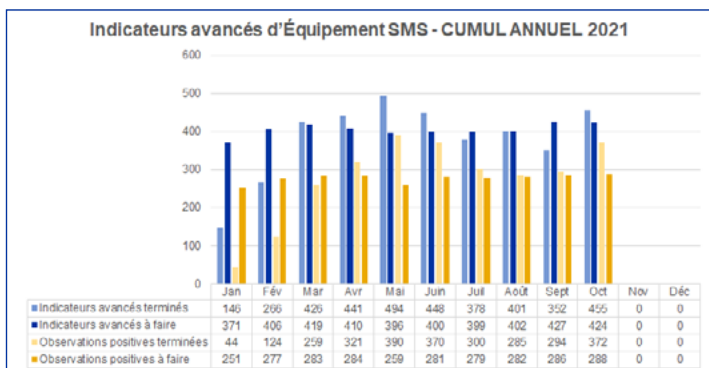
Réalité : Dans le secteur minier, la santé et la sécurité sont au cœur de la relation de chaque employé avec l'entreprise et, par conséquent, de l'activité de chacun. Dans les faits, l'entièreté de notre programme repose sur la participation de tous les employés à des conversations comportementales et sur le renforcement constant de l'idée qu'Équipement SMS se soucie de ses employés.

Jonathan : De nombreuses entreprises cherchent à faire descendre les conversations sur la sécurité au niveau des travailleurs, et nous pensons qu'il est essentiel de le faire. Nous sommes en train de créer une culture où le courage n'est pas requis pour discuter des comportements au travail qui engendrent des quasi-incidents, des actions et des conditions non sécuritaires. Il est également important de reconnaître les comportements positifs afin de renforcer « à quoi ressemble un bon comportement ». Ces indicateurs avancés font l'objet de discussions et sont officiellement enregistrés dans notre système, lorsqu'il y a une obligation d'intervenir et de rendre compte de la situation auprès d'un employé.

Mythe : Les incidents du passé et les tendances indiquent aux gestionnaires ce qu'ils doivent savoir au sujet des risques pour la santé et la sécurité.

Réalité : Bien que les récits des incidents passés soient importants, ils ne donnent pas d'avertissement adéquat au sujet des accidents qui sont sur le point de se produire. Les indicateurs avancés, y compris les quasi-incidents, les actions et les conditions non sécuritaires, racontent une histoire beaucoup plus immédiate.

Jonathan : Nous avons une procédure assez intensive pour encourager les employés à signaler les indicateurs avancés. Les directeurs généraux des opérations examinent les cas présentés chaque mois et sélectionnent un champion de la sécurité pour chaque catégorie : intervention, action ou condition non sécuritaire, et observation positive. Les champions sont valorisés grâce à nos communications internes, et ils reçoivent une lettre de leur directeur général comprenant un chèque-cadeau de 100 \$. L'objectif de notre programme est que chaque employé signale les indicateurs avancés et les partage avec ses pairs.



Les indicateurs avancés affichés en bleu foncé sont des signalements comme les quasi-incidents, les actions ou conditions non sécuritaires.

Les indicateurs retardés affichés en jaune sont déclarés lorsque nous subissons des blessures, des dommages matériels, des dommages à l'équipement et des événements environnementaux.

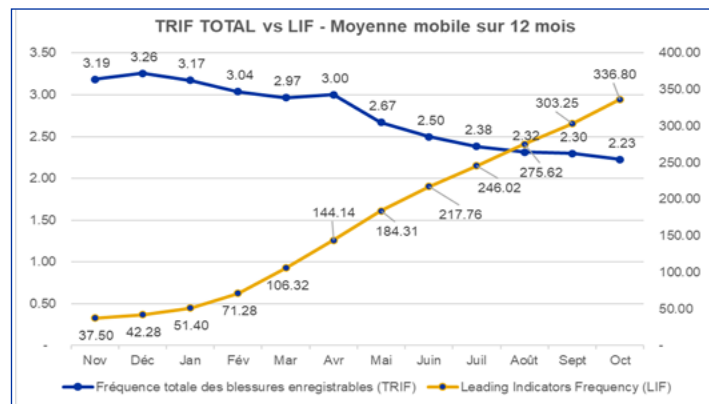
Mythe : Les programmes de santé et sécurité sont une dépense nécessaire qui pèse lourd sur les résultats.

Réalité : Les programmes de santé et sécurité sont bons pour les employés et l'entreprise, car ils confirment que l'entreprise se soucie de ses employés, ce qui augmente la productivité et donne une meilleure réputation.

Jen : Les employeurs doivent investir dans la santé en dehors des avantages traditionnels pour les employés et leur famille. Lorsque les employés sentent que nous nous soucions de leur santé générale, ils se sentent psychologiquement en sécurité et engagés. Des employés productifs surpasseront souvent leurs obligations envers leurs collègues et Équipement SMS.

Jonathan : N'oubliez pas qu'il en retourne de la licence d'exploitation d'un site minier. Le taux de fréquence totale des incidents enregistrables (TRIF) diminue constamment quant à l'accès et aux travaux sur un site minier. Les propriétaires de sites miniers veulent travailler avec des entreprises avec un faible TRIF. Ces cotes constituent également une grande part du processus de soumission pour l'attribution de contrats. Les sociétés avec de faibles TRIF sont perçues

comme étant mieux organisées, ce qui réduit les risques. Elles sont essentiellement plus rentables.



L'évolution de nos repères en matière de TRIF et de nos initiatives de sécurité proactive ciblées nous a permis de faire des progrès considérables dans l'identification et la réduction du taux de TRIF et des autres risques.

Mythe : Lorsque les employés ne vous font pas part de questions sur la santé et la sécurité, c'est signe que tout fonctionne comme sur des roulettes.

Réalité : Il existe toujours des risques concernant la sécurité dans les mines, et pas de nouvelle signifie habituellement mauvaise nouvelle. Pour rester informées sur ces questions, les entreprises doivent solliciter activement les commentaires des employés et montrer qu'elles sont à l'écoute et prêtes à intervenir.

Jonathan : L'une des choses sur lesquelles nous avons beaucoup travaillé est la création d'une culture où il n'est pas nécessaire d'être courageux pour s'exprimer. Par exemple, lorsqu'une personne signale une condition non sécuritaire, nous intervenons immédiatement, même si cela signifie de cesser les travaux. Si possible, un dirigeant remerciera personnellement l'employé.

Bradley a été reconnu comme champion de la sécurité proactive en juillet pour avoir signalé une condition non sécuritaire.

Pendant qu'il recouvrait de plastique un groupe de coin afin de pouvoir l'expédier, Bradley a remarqué une grande fissure dans un goujon de roue. Il a ensuite inspecté tous les autres goujons de roue et le goujon fissuré a été remplacé. Si le goujon fissuré n'avait pas été détecté, le composant aurait été livré à un client dans cet état.



Bradley Collins
Manoeuvre, Acheson

Le fait de signaler des indicateurs avancés, comme l'a fait Bradley, contribue à assurer la sécurité de nos employés, de nos produits et de nos clients.

Mythe : Le travail et la vie personnelle d'un employé sont deux sujets séparés.

Réalité : Lorsqu'il est question des causes profondes des problèmes de santé mentale et physique, le travail d'une personne et ses expériences à la maison sont inséparables. Par conséquent, les programmes de santé et de sécurité considèrent la personne dans son ensemble et non pas seulement ce qui se passe lorsqu'elle se présente au travail.

Rhonda : Vous ne devez pas être attentif uniquement au travail qu'ils font lorsque vous interagissez avec les employés. Souvent, les problèmes personnels à l'extérieur du travail peuvent avoir une incidence considérable sur leur rendement et leurs relations professionnelles.

Jonathan : La période des fêtes est celle où les gens sont les plus distraits, ce qui fait en sorte que c'est la période de l'année où le risque de blessure est le plus élevé. Nous avons constaté que si les dirigeants entament des conversations personnelles avec les employés pendant cette période de l'année, cela est significatif et ça fonctionne. Peut-être qu'un employé veut partager une chose associée au travail ou qu'il veut parler de ce qu'il fera avec ses enfants pendant les Fêtes.

Jen : Si vous changez la culture concernant la santé et la sécurité, il est important que les employés sachent qu'ils ont des ressources et du soutien lorsqu'ils en ont besoin, ce qui pourrait avoir lieu dans les semaines, les mois ou les années à venir. Nous avons divers programmes en place pour aider à gérer ces facteurs de stress supplémentaires pour nos employés du secteur minier qui effectuent du travail par quart et qui sont possiblement loin de leurs familles.

Mythe : La haute direction n'a pas sa place sur le plancher.

Réalité : La présence de la direction sur le plancher est un puissant moteur pour fonder la culture d'une entreprise.

Rhonda : Nous voulons que nos directeurs entrent en relation de façon personnelle avec nos employés. Par exemple, si un travailleur parle de la prochaine partie de hockey de son fils, le directeur peut demander comment s'est passée la partie la prochaine fois qu'ils se parleront. Cela change la dynamique et construit une relation positive.

Jonathan : Nos dirigeants ne se rendent pas compte de l'impact qu'ils peuvent avoir sur les employés lorsqu'ils circulent sur le plancher et tiennent quelques conversations franches.



Selon notre évaluation du mieux-être global des employés effectuée au début de 2021, 78 % des participants convenaient qu'Équipement SMS s'était engagée à garantir la sécurité psychologique des employés.

Mythe : Les questions concernant la conception de l'environnement de travail devraient être laissées aux ingénieurs.

Réalité : Les employés ont souvent les idées les plus innovantes afin de résoudre des problèmes dans leur zone de travail. La clé pour la direction est d'encourager les employés à partager leurs réflexions, puis à intervenir lorsque les améliorations qu'ils suggèrent sont valides.

Jonathan : Habituellement, je demande : « que feriez-vous différemment dans votre travail en ce moment? » ou « y a-t-il quelque chose que vous aimeriez améliorer? » Ou si j'observe quelqu'un, je vais demander : « qu'avez-vous mis en place pour effectuer ce travail ou cette tâche et pourquoi l'avez-vous fait? » Il est essentiel d'avoir des discussions pour les faire participer et ouvrir la communication. Par exemple, l'autre jour, un employé qui utilisait une meuleuse avait installé un écran pour empêcher que les gens qui passaient proche reçoivent des étincelles. Personne ne lui a demandé de le faire. Il a pris cette initiative. C'est donc le genre de chose que je recherche, et il s'agit du type de comportement que nous voulons renforcer.

Conclusion : Une solide culture de santé et de sécurité ne peut pas être dictée. Elle exige la participation des employés à tous les niveaux de l'organisation. La bonne nouvelle, c'est que si vous respectez vos employés et reconnaissez qu'ils ne viennent pas volontairement au travail pour être stressés ou se blesser, ils réagiront positivement, donnant à votre programme l'énergie dont il a besoin pour réussir.

| Voulez-vous en savoir davantage au sujet de notre programme de sécurité proactive? Nous serions ravis de partager les connaissances et les pratiques exemplaires que nous avons acquises au fil du temps.