



Sommaire exécutif

ÉTAT CONSTATÉ

- **Style de leadership** directif et axé sur les résultats à court terme limitant la mise en place de solutions durables
- **Approche de gestion** de la SST vise à assurer notre conformité réglementaire, ce qui n'est pas suffisant pour protéger efficacement les travailleurs
- **Expertise en SST** pas toute utilisée lors de la conception et la planification des travaux
- Identification, évaluation et contrôle des **risques** sur le terrain déficiente
- **Gestion de la performance** individuelle et organisationnelle ne met pas l'accent sur la qualité de la gestion de la SST

OBJECTIFS

Nous faisons tout ce que nous devons pour protéger les personnes travaillant avec nous



Améliorer nos qualités de **leaders rassembleurs** valorisant la **contribution de tous**.

Intégrer la **gestion des risques en SST** dans la conception, la planification et la réalisation des travaux.



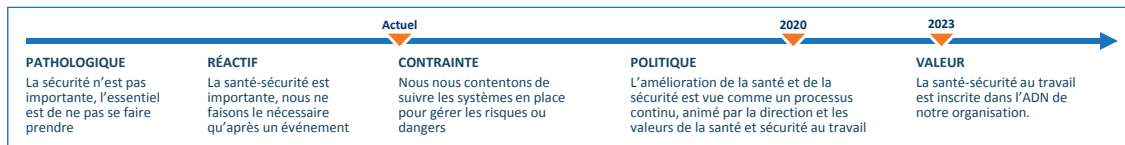
Améliorer la gestion de la SST en gérant activement la **performance** et en outillant et soutenant nos gens.

PORTÉE

Un plan d'action d'entreprise en 4 volets

VISION ET LEADERSHIP Créer une vision partagée et soutenue par un leadership fort	GESTION DES RISQUES Identifier les risques et élaborer des stratégies efficaces pour les maîtriser	Approche de gestion de la SST Réaliser des pilotes structurés axés sur des pratiques de gestion de proximité et utilisant des outils d'amélioration continue.	PERFORMANCE Soutenir la performance individuelle et organisationnelle
---	--	---	---

CIBLE D'ÉVOLUTION



Plan d'action | Vision et leadership

Créer une vision en SST partagée et exercer un leadership visible et exemplaire

1. Aller chercher l'engagement et la participation des syndicats et des autres parties prenantes à la démarche de transformation culturelle
2. Exercer un leadership visible et exemplaire
 - Entériner une déclaration de principes en SST réalisée en collaboration avec les employés
 - Communiquer les attentes de l'organisation (réalisation d'un temps d'arrêt)
 - Réaliser des accompagnements dans le cadre des observations terrain par les membres de la haute direction et les cadres supérieurs
 - Développer le leadership des gestionnaires
3. Mettre en place une structure de pilotage de la transformation pour orienter l'ensemble des activités, assurer la cohérence et mettre en œuvre le plan d'action
4. Mesurer périodiquement la progression des changements



Axes:

- Style de leadership

État désiré:

- Nous sommes des leaders qui valorisent la contribution de tous

Comment on y arrive:

- Convenir et communiquer nos attentes

Plan d'action | Gestion des risques

Identifier les risques à la SST et élaborer des stratégies efficaces de maîtrise des risques de la conception à la réalisation des travaux

1. Réviser nos processus reliés à la conception (ingénierie et devis de maintenance) pour intégrer la prise en charge de la santé et sécurité dès les premières étapes et réaliser des analyses de risques
2. Réviser nos processus reliés à la planification des travaux pour intégrer la prise en charge de la santé et sécurité
3. Réviser les outils utilisés pour réaliser les évaluations de risques
 - à l'intention des experts SST
 - à l'intention des gestionnaires
 - à l'intention des travailleurs
 - à l'intention des entrepreneurs
4. Poursuivre la réalisation des observations terrain
5. S'assurer que les processus de révision de nos standards en matière de SST évoluent en fonction des besoins et des retours d'expérience

5



Axes:

- Approche en gestion de la SST
- Gestion des risques en amont et pendant la réalisation des travaux

État désiré:

- Nous intégrons la gestion des risques en SST dans la conception, planification et la réalisation des travaux
- Nous faisons tout ce que nous devons faire pour protéger les personnes travaillant avec nous

Comment on y arrive:

- Développer des outils et les aptitudes en gestion des risques

Plan d'action | Approche en gestion de la SST

Réaliser des pilotes structurés axés sur des pratiques de gestion de proximité et utilisant des outils d'amélioration continue

1. Déterminer les principes directeurs, la démarche et le mode de fonctionnement des pilotes
2. Réaliser un projet pilote dans chaque unité d'affaires ciblée afin d'expérimenter la démarche
3. Mettre en place une stratégie de déploiement à la conclusion des pilotes.

6



Axes:

- 5 axes de la carte de transformation

État désiré:

- Nous faisons tout ce que nous devons faire pour protéger les personnes travaillant avec nous

Comment on y arrive:

- Convenir et communiquer nos attentes
- Créer le pouvoir et le courage d'agir
- Développer des outils et les aptitudes en gestion des risques
- Soutenir la performance individuelle et organisationnelle

Plan d'action | Performance

Établir des mesures de performance individuelle et organisationnelle axées sur les comportements et les compétences en gestion des risques

1. Établir les rôles, les responsabilités et les compétences-clés en SST pour les parties prenantes
 - Définition rôle, responsabilités et profils de compétence
2. Mener des enquêtes efficaces sur les événements rapportés incluant les incidents afin d'en tirer des leçons et en éviter la reproduction
 - Revue systématique des événements et incidents à potentiel de gravité élevé
 - Revoir nos standards en matière d'enquête et d'analyse d'accident pour les événements à potentiel élevé
3. Définir et implanter des indicateurs de performance proactifs et revoir les indicateurs réactifs

7



Axes:

- Gestion de la performance

État désiré:

- Nous gérons activement la performance en outillant et soutenant nos gens pour améliorer la gestion de la SST

Comment on y arrive:

- Soutenir la performance individuelle et organisationnelle

Principaux focus du plan d'action

