



A faire pour introduire une politique SST active

- Expliquer les bases légales et les principes d'une démarche SST aux gestionnaires
- Etablir une liste de coordinateurs SST et de remplaçants crédibles, motivés et indépendants (ils sont rattachés directement à la direction et ne sont pas des chefs de service).
- Former les coordinateurs SST aux compétences nécessaires à la réalisation de leur mandat (connaissances des risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux, aptitudes à la conduite de réunions SST, connaissances des bases légales et des documents internes existants (p.e. analyses de risques), etc.) via les RH et en particulier les hygiénistes et les psychologues du travail du service.
- Nommer quelqu'un aux RH qui définisse des processus de mesure, récolte des données en continu, établit des statistiques (absentéisme pour maladie, accident, autres raisons). Ces documents sont utilisés par les hygiénistes, les psychologues et la direction RH pour proposer des plans de formation et de prévention spécifiques à chaque secteur.
- Etablir des tableaux de bord SST et identifier les lieux à risque via des mesures régulières des principaux indicateurs (processus de mesure continue)
- Les coordinateurs SST organisent chaque mois une séance SST d'une demi journée avec l'ensemble du personnel qu'ils supportent et dont les thèmes sont fixés en collaboration avec les RH (hygiéniste, psys, etc.). Ces séances portent sur des analyses de cas, des formations, des conférences, etc. La participation est obligatoire pour tout le personnel du service, y compris les chefs de service.
- Chaque accident ou presque-accident¹ fait l'objet d'une analyse détaillée avec l'hygiéniste et/ou le psychologue du travail, le coordinateur SST et les personnes concernées. Le cas échéant, une démarche d'amélioration continue (type Kaizen) est initiée sous le contrôle des RH.
- A ce jour en moyenne au Québec, les coûts directs de l'absentéisme représentent environ 7% de la masse salariale et en y incluant les coûts indirects, nous parlons de 17%. Quel est le taux actuel de votre ville ?

¹ Pour rappel, dans notre esprit un cas d'épuisement professionnel, de plainte en harcèlement ou de conflit majeur est un accident psychosocial