

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 du secteur sciage aimerait savoir comment les organisations membres de PRÉVIBOIS soulignent leurs performances en SST auprès de leur personnel cadre (bonis annuels) et quels sont les indicateurs SST utilisés pour les évaluer.

### QUESTION 1

**Soulignez-vous les performances en SST de votre personnel cadre en les récompensant? Si oui, de quelle façon (bonis, cadeaux, reconnaissance, salaire, autre) et est-ce que les heures du personnel cadre sont incluses dans vos calculs de la performance SST?**

#### Réponses

**Entreprise A** Oui, les heures sont incluses dans le calcul des statistiques

Au niveau de la performance et de récompense particulière, non

**Entreprise B** Non

**Entreprise C** Non

**Entreprise D** Bonis à la fin de l'année basés sur l'atteinte du taux OSHA et sur la réalisation de certaines activités liées à la SST durant l'année (ex. rencontre de début de quart, suivi des AST)

Toutes les heures sont comptabilisées

**Entreprise E** Salaire

**Entreprise F** Oui, via l'évaluation SST des gestionnaires = affecte leur évaluation globale; de plus, tout le monde est inclus lorsque l'on souligne une performance SST (lunch payé ou cadeau remis)

Le nombre des heures de tous les employés (incluant cadre + bureau) est inclus dans le calcul

**Entreprise G** Oui, avec des cadeaux

Oui, les heures du personnel cadre sont incluses

**Entreprise H** Objectif SST inclus dans les objectifs corporatifs annuels; la performance globale sur ces objectifs peut influencer le bonus; rien d'exclusif à la SST

Les heures en SST ne sont pas comptabilisées

**Entreprise I** Rien de particulier pour les cadres; lorsque nous atteignons certaines cibles telles que nombre de jours sans accident, nous le soulignons avec un dîner pizza, affiche de reconnaissance avec signature des employés, vêtements corporatifs avec le record

Les heures des cadres sont également incluses dans la mesure des performances SST

# Compilation des réponses – Appel à tous # 212

Bonis de performance en SST – Personnel cadre

## QUESTION 1 (suite)

**Soulignez-vous les performances en SST de votre personnel cadre en les récompensant? Si oui, de quelle façon (bonis, cadeaux, reconnaissance, salaire, autre) et est-ce que les heures du personnel cadre sont incluses dans vos calculs de la performance SST?**

### Réponses

- Entreprise J** Oui, nous soulignons par l'entremise de dons aux organismes au choix de nos employés  
Les jalons sans accident : 250 000, 500 000, 750 000, 1 000 000 d'heures travaillées  
Oui, les heures cadres sont incluses
- Entreprise K** Non
- Entreprise L** Non, nous récompensons tous les employés pour les bonnes performances SST, sous forme d'un cadeau en début de l'année suivante; c'est plus pour souligner que de récompenser  
Oui, les heures des cadres sont incluses dans les calculs
- Entreprise M** Récompense SST en équipe et non individuelle (ex. célébration 1 an sans accident avec perte de temps); nous suivons les règles de jeux pour le calcul OSHA fournies par PRÉVIBOIS  
Oui
- Entreprise N** Bonis  
Non pour les heures
- Entreprise O** Un boni de 50 \$/trimestre est donné au travailleur
- Entreprise P** Non, pas de récompense  
Mais la SST fait partie des indicateurs de performance de nos usines
- Entreprise Q** Non, nous ne récompensons pas les performances car cela amène de la sous-déclaration  
Oui, les heures du personnel cadre sont incluses dans le calcul de nos performances
- Entreprise R** Cartes cadeaux  
Oui, elles sont incluses
- Entreprise S** Non
- Entreprise T** Oui, dans le boni annuel, il y a une portion qui est en lien avec la performance en SST. Si la performance SST n'est pas au rendez-vous, le boni est diminué.  
Les heures du personnel cadre ne sont pas incluses dans le calcul pour les statistiques de performance
- Entreprise U** Tout le monde de l'usine peut recevoir de l'argent du bonus SST si la personne s'implique en faisant ses formations et en s'impliquant en SST par le biais d'inspections et de p-p.
- Entreprise V** KPI OSHA qui donne accès à un bonus

# Compilation des réponses – Appel à tous # 212

Bonis de performance en SST – Personnel cadre

## QUESTION 2

Quel indicateur utilisez-vous pour souligner vos performances en SST (ex. taux OSHA, taux de fréquence, taux de gravité, nombre de jours sans évènement enregistrable, etc.)?

### Réponses

- Entreprise A** N/A
- Entreprise B** Taux OSHA
- Entreprise C** Nombre de jours sans évènement (accident avec arrêt de travail)
- Entreprise D** OSHA et gravité; nombre de jours sans évènement
- Entreprise E** Taux OSHA de l'usine
- Entreprise F** Taux OSHA
- Entreprise G** Taux OSHA
- Entreprise H** Tous ceux mentionnés dans la question plus :  
- Complétion des formations SST  
- Nombre d'heures de formation SST  
- Nombre d'inspections SST  
- Fermetures à temps d'actions correctives et préventives liées à la SST  
- Nombre de situations dangereuses déclarées  
- Évaluation de risques des incidents et des quasi-incident  
- Nombre d'analyses sécuritaires de tâche complétées
- Entreprise I** Nombre de jours sans évènement enregistrable; nous suivons également ces autres indicateurs
- Entreprise J** Nombres d'heures sans accident
- Entreprise K** N/A
- Entreprise L** OSHA et taux De gravité
- Entreprise M** OSHA : enregistrables et aussi perte de temps (dans notre région, une visite à l'hôpital = perte de temps la majorité du temps)
- Entreprise N** Taux OSHA, fréquence et gravité, et mesure corrective réalisée par le cadre selon les accidents, audits, inspections départementales, etc. de son département
- Entreprise O** Ne pas avoir eu d'évènement, ne pas avoir eu d'avis disciplinaire, aucune absence du travail plus de 6 semaines (cumulatives) et ne pas avoir eu de comportement à risque ou contraire aux exigences SST de l'employeur
- Entreprise P** Nombre de jours sans évènement
- Entreprise Q** OSHA, fréquence simple, fréquence combinée, nombre de jours sans perte de temps
- Entreprise R** Nombre de jours sans accident consignable
- Entreprise S** N/A
- Entreprise T** Le taux OSHA
- Entreprise U** 100 % axé sur l'implication ici
- Entreprise V** Taux OSHA

# Compilation des réponses – Appel à tous # 212

Bonis de performance en SST – Personnel cadre

## QUESTION 3

Selon les résultats des différents indicateurs énumérés à la question 2, votre comparaison est-elle basée selon le secteur d'activité dans lequel vous œuvrez ou à vous-même?

### Réponses

**Entreprise A** N/A

**Entreprise B** Oui

**Entreprise C** Nous-même

**Entreprise D** Nous-même

**Entreprise E** Usine

**Entreprise F** Entre les différentes usines du Groupe et dans notre secteur d'activité

**Entreprise G** Le secteur d'activité

**Entreprise H** Les deux

**Entreprise I** Selon le secteur d'activité

**Entreprise J** À nous-même

**Entreprise K** N/A

**Entreprise L** Les deux

**Entreprise M** Pas rapport. On vise zéro enregistrable et notre progrès OSHA vers zéro est qu'est-ce qu'on regarde. On regarde surtout le dernier 12 mois.

**Entreprise N** Non, selon nos antécédents et les objectifs corporatifs

**Entreprise O** Secteur d'activité

**Entreprise P** Selon nous-même

**Entreprise Q** Nous-même

**Entreprise R** À nous-même

**Entreprise S** N/A

**Entreprise T** On se compare dorénavant à nous-même; on se fixe un nouvel objectif d'une année à l'autre

**Entreprise U** N/A

**Entreprise V** À nous-même et aux secteurs d'activité dans lequel nous œuvrons

# Compilation des réponses – Appel à tous # 212

Bonis de performance en SST – Personnel cadre

## QUESTION 4

**Si vous n'utilisez aucun des indicateurs (OSHA, gravité, fréquence), quel(s) indice(s) de performance en SST utilisez-vous pour vous autoévaluer ou vous comparer d'une année à l'autre?**

Réponses

- Entreprise A** Avec les statistiques antérieures
- Entreprise B** N/A
- Entreprise C** OSHA et nombre de jours sans accident
- Entreprise D** On utilise ces indicateurs
- Entreprise E** Départemental dans le temps
- Entreprise F** En plus d'OSHA, nous effectuons un audit annuel SST des programmes (en plus des audits mensuels) et faisons un atelier de culture SST aux 2 ans nous permettant d'évaluer notre performance. De plus, plusieurs KPI sont suivis selon les exigences minimales d'un superviseur.
- Entreprise G** –
- Entreprise H** N/A
- Entreprise I** Ne s'applique pas
- Entreprise J** Nous utilisons aussi notre taux OSHA pour déterminer une portion de la rémunération variable de nos employés cadres
- Entreprise K** N/A
- Entreprise L** On comptabilise aussi le nombre de « passé-proche » et en prévention, le nombre de préoccupations déclaré ainsi que les actions qui ont été mises en place pour corriger
- Entreprise M** Opinion : si on ne regarde pas ces statistiques, il faut mesurer des activités de prévention, qui devraient apporter des résultats positifs?
- Entreprise N** –
- Entreprise O** S/O
- Entreprise P** Cote donnée par PRÉVIBOIS; nombre d'accidents annuel
- Entreprise Q** Seulement ceux mentionnés au point 2
- Entreprise R** Nos propres stats
- Entreprise S** N/A
- Entreprise T** On utilise le taux OSHA
- Entreprise U** % d'implication des gens de l'usine; calculé par quart et année après année
- Entreprise V** N/A

# Compilation des réponses – Appel à tous # 212

Bonis de performance en SST – Personnel cadre

## QUESTION 5

Votre organisation est-elle prête à se prononcer sur le respect (véracité) de la compilation et/ou l'application du calcul du taux OSHA? Si oui, sur une échelle de 0 à 5, à quel niveau croyez-vous être en respect de l'application (0 = médiocre, 5 = excellent)?

Réponses	Médiocre	0	1	2	3	4	5	Excellent	Commentaires
Entreprise A					x				
Entreprise B							x		
Entreprise C					x				
Entreprise D							x		
Entreprise E	x						x		
Entreprise F							x		
Entreprise G							x		
Entreprise H							x		
Entreprise I							x		Nous ne négligeons pas nos résultats car si on veut s'améliorer, il faut savoir d'où nous partons
Entreprise J							x		
Entreprise K									N/A
Entreprise L							x		Nous sommes très à cheval sur ça. Même si le chiffre n'est pas toujours agréable, on n'a rien à cacher et, honnêtement, ça rend le rapport avec les employés beaucoup plus agréable quand tout est transparent.
Entreprise M					x				Pour ne pas décourager les gens de leurs efforts de prévention à l'interne, on n'inclut pas les cas de surdité professionnelle.
Entreprise N							x		Par la règle de notre corporation, on se doit de respecter car nos accidents sont audités par ceux-ci. Et chaque cas potentiel (même passé-proche à haut risque, <i>life potential</i> ) est challengé par la corpo afin de bien s'assurer de son classement.
Entreprise O					x				
Entreprise P									Il n'y a pas de <i>trafficage</i> de statistiques fait dans notre compagnie. Les accidents sont comptabilisés par quelqu'un d'indépendant.
Entreprise Q					x				
Entreprise R				x					
Entreprise S									Non
Entreprise T					x				
Entreprise U									N/A
Entreprise V					x				