

Mesure de la performance

Ce qu'est la mesure de la performance



En SST, il s'agit :

- de **mesurer**, soit attribuer une valeur numérique à différents phénomènes (2 accidents graves, 60 journées d'absence, 25 000 \$ de dommages matériels, etc.);
- d'**établir la performance**, soit comparer les résultats de notre milieu de travail avec :
 - ceux des autres organisations du même secteur,
 - les objectifs de prévention que nous nous étions fixés,
 - les résultats obtenus par les années passées,
 - les normes en vigueur dans notre domaine, etc.

Les catégories de mesures en SST

Les indicateurs réactifs

Ils portent sur les résultats, sur ce qui se passe dans l'organisation en matière de SST :

- le nombre d'accidents et de lésions professionnelles;
- les coûts des réclamations;
- le nombre, la fréquence et la gravité des accidents et des lésions professionnelles;
- le nombre de jours d'arrêt de travail, etc.

Les indicateurs proactifs

Ils servent à assurer le suivi des activités de prévention, présentant le pourcentage de réalisation d'activités planifiées :

- les inspections et l'entretien préventif;
- le suivi du programme de formation en SST;
- le pourcentage d'implantation d'une mesure préventive;
- le suivi des mesures correctives, etc.

Pour un portrait complet de la situation de votre milieu de travail, intéressez-vous aux indicateurs proactifs ET aux indicateurs réactifs.

Les raisons d'utiliser la mesure de la performance

Quelques bonnes raisons

- Obtenir un portrait objectif de la situation d'un milieu de travail.
- Effectuer des comparaisons avec les années précédentes et avec les autres entreprises du même secteur d'activité.
- Vérifier l'atteinte des objectifs.
- Prendre des décisions qui s'appuient sur des faits, des données.
- Repérer les secteurs ou groupes nécessitant des actions prioritaires.
- Rendre des comptes (à la CSST, à la direction, etc.).
- Élaborer des priorités du plan d'action et des objectifs à atteindre.

Quelques mauvaises raisons

- Obtenir des primes de performance.
- Éviter une perte d'investissement, une fermeture, un licenciement.
- Rehausser l'image publique de l'organisation.
- Contrôler les coûts, les individus, les systèmes.
- Obtenir une certification.
- Devenir une entreprise de classe mondiale, etc.

Les limites de la mesure de la performance

- Les statistiques présentent le nombre de lésions sans tenir compte des causes.
- La sous-déclaration d'événements accidentels fausse les résultats.
- Les résultats obtenus pour un petit nombre d'événements accidentels ne sont pas significatifs¹.

Ce n'est pas le nombre d'indicateurs qui importe mais leur qualité : l'objectif premier doit être de s'attaquer aux problèmes quotidiens en SST.

La culture de prévention

La mesure contribue à la culture de prévention si elle permet de tirer des leçons du passé pour mieux orienter les actions en prévention à venir.

Elle ne doit pas avoir pour seul but de démontrer combien le dossier de SST est reluisant.

Votre rôle en tant que responsable syndical en SST

- Encourager les travailleurs à déclarer tous les accidents et quasi-accidents afin que les statistiques et les indicateurs de performance reflètent la situation réelle.
- Vous efforcer de comprendre les indicateurs présentés afin de parler le même langage que l'employeur et d'être en mesure de critiquer les résultats qu'il présente lorsque nécessaire.
- Influencer le choix des indicateurs retenus de manière à bien mettre en lumière les faiblesses et les points forts des conditions de travail en SST.
- Rappeler à l'employeur que les indicateurs de performance doivent permettre de faire progresser la SST.

Vos principales sources de renseignements pour alimenter vos statistiques :

- le registre d'accidents;
- le registre des premiers secours et des premiers soins;
- les rapports d'enquête et d'analyse d'accidents;
- les rapports d'inspection et d'audit de conformité;
- les données d'échantillonnage;
- des entrevues, etc.

1. MICHÈLE BÉRUBÉ, ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL SECTEUR « AFFAIRES MUNICIPALES ». *Organisation de la prévention. Les techniques d'identification des risques. Les statistiques : les principaux indicateurs*, Fiche technique #57, APSAM, 2004, <http://www.apsam.com/publication/fiche/FT57.pdf>, p. 3.

Les indicateurs les plus courants en SST

En considérant ces variables :

- A = Nombre de décès
- B = Nombre d'événements résultant en une inaptitude au travail
- C = Nombre d'événements résultant en activités restreintes
- D = Nombre d'événements ayant nécessité des soins médicaux
- E = Heures totales travaillées cette année par tous les employés
- F = Nombre de jours total d'inaptitude au travail
- G = Nombre de jours total d'activités restreintes

200 000 = 100 employés qui travaillent à temps plein (soit 40 heures/semaine, 50 semaines par année)

Principales formules de calcul des indicateurs		
<p>Le taux de fréquence</p> <p>Représente le taux d'accidents et de décès survenus par 200 000 heures travaillées ou par 100 employés travaillant à temps plein.</p> $TF = \frac{A+B}{E} \times 200\,000$	<p>La fréquence totale</p> <p>Représente le nombre de travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ayant causé une inaptitude au travail ou une restriction des activités de travail (incluant l'assignation temporaire).</p> $FT = \frac{A+B+C}{E} \times 200\,000$	<p>Le taux de fréquence OSHA</p> <p>Représente le pourcentage des travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle ayant causé une inaptitude au travail, une restriction des activités de travail ou qui ont nécessité des traitements médicaux.</p> $TF_{OSHA} = \frac{A+B+C+D}{E} \times 200\,000$
<p>Le taux de gravité</p> <p>Indique le nombre de jours indemnisés durant une période de temps donnée, par rapport au nombre d'heures travaillées.</p> $TG = \frac{F}{E} \times 200\,000$	<p>La gravité totale</p> <p>Indique le nombre de jours indemnisés et d'activités restreintes (incluant les assignations temporaires) durant une période de temps donnée, par rapport au nombre d'heures travaillées.</p> $TG = \frac{F+G}{E} \times 200\,000$	<p>Précisions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures travaillées : ne pas confondre heures travaillées et heures payées (le temps supplémentaire payé à temps et demi ne compte que pour une heure travaillée). • Jours de vacances : n'entrent dans le calcul que les heures réellement travaillées (exclure les vacances, les jours fériés et tout autre congé non-travaillé).

Important

Les indicateurs peuvent être calculés différemment d'une organisation à une autre. Il faut donc toujours chercher à comprendre la formule utilisée afin de savoir quels éléments sont pris en compte.