

MOT DE L'ÉDITEUR

Je ne sais pas pour vous mais il me semble que le congrès à Matane c'était hier... je n'ai pas vu l'été passer et l'automne est déjà installé impliquant aussi la reprise de beaucoup de projets parfois mis sur pause pour la période estivale. Dans ce présent bulletin RH.com, nous aurons les *témoignages* de deux collègues qui étaient présentes à notre beau congrès et nous aborderons aussi un aspect que je trouve important pour nos organisations soit la prise en charge de la SST par le milieu. Je vous invite à lire l'article préparé par Marie-Eve Champagne de chez *Nucléi conseils* à ce sujet.

Je vous souhaite une bonne lecture et à bientôt !



Roxanne Mailhot
Directrice de la Ville de Mascouche

Dunton Rainville
**Votre partenaire
stratégique en
droit municipal**



Besoin de conseils juridiques
en droit de l'emploi ?

- EXPERTISE DE HAUT NIVEAU EN NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE
- GESTION DE DOSSIERS DE CONGÉDIEMENT
- GESTION DE DOSSIERS ET D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET ACCOMPAGNEMENT DES OFFICIERS MUNICIPAUX

Faites équipe avec nous.

DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES

LA FORCE D'UNE PASSION

duntonrainville.com



MOT DU PRÉSIDENT

Quel bel ÉTÉ nous avons connu !

Et nous l'avons commencé avec un événement inoubliable, notre congrès annuel, à Matane. Nous avons reçu d'excellents commentaires et tous les participants étaient unanimes à confirmer que ce congrès aura été un des plus beaux de l'histoire des GRHMQ. Encore une fois, bravo aux organisateurs et merci aux Matanais pour cet accueil chaleureux dans leur merveilleux coin de pays.

Vincent Proulx

Président des GRHMQ
Directeur ressources humaines,
Ville de Pointe-Claire

Formation et remise du prix GRHMQ 2022

Tel que mentionné lors de notre dernière assemblée générale annuelle, tous les membres des GRHMQ sont tous invités, le 16 novembre prochain, à assister à une formation en ligne qui a pour thème : **Santé et mieux être au travail (SMET)**. Cette formation vise à vous outiller concrètement dans l'élaboration d'une stratégie (SMET) afin d'améliorer la qualité de vie de vos employés au travail. La mise en place d'une démarche santé mieux-être au travail (SMET) permettra, à votre organisation, de se démarquer comme employeur.

Par la même occasion, nous profiterons de ce moment où nous serons réunis pour remettre le prestigieux **Prix Excellence GRHMQ 2022**. C'est un rendez-vous à ne pas manquer !

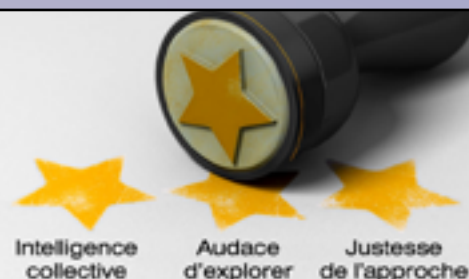
En terminant, j'aimerais remercier et souligner également le travail des membres de votre Conseil d'administration qui se dévouent à faire avancer et rayonner notre regroupement.

À bientôt et un très bel automne à tous !

normandin
beaudry
noir sur blanc

Depuis 30 ans, fière partenaire
de la réussite des entreprises d'ici

Avec près de 300 spécialistes animés par
la rémunération globale, offrez-vous le sceau
de l'Excellence NB



Intelligence
collective

Audace
d'explorer

Justesse
de l'approche

SANTÉ

PERFORMANCE

ASSURANCE
COLLECTIVE

RÉMUNÉRATION

RETRAITE ET
ÉPARGNE

ADMINISTRATION
DES RÉGIMES
DE RETRAITE

GESTION
D'ACTIFS

COMMUNICATION

PRISE EN CHARGE SST : *mettre fin aux urgences SST*

Par Marie-Éve Champagne, CRIA, DESS SST
Nucléi conseil



Marie-Éve Champagne

Avez-vous parfois l'impression de jouer au jeu de la taupe en matière de SST?

Vous savez, le jeu d'arcade où une tête de taupe sort de la surface et on doit la taper, en gardant l'œil sur les autres trous de taupe qui vont sortir à l'improviste. Et sans prise en charge SST, ce jeu est à recommencer le lendemain. Et le surlendemain. Et l'autre jour après... disons qu'on a milles autres choses à faire, non?

Surtout quand il s'agit de taupes que vous croyiez avoir déjà éliminées pour de bon...

Donc, pour maîtriser les taupes une bonne fois pour toutes ainsi que vos urgences SST... qu'est-ce qu'une organisation peut faire?

Oubliez les comportements sécuritaires, c'est une solide prise en charge qu'il vous faudra bâtir. Cela vous permettra de vous sortir du cercle vicieux de la SST et de réduire votre vulnérabilité aux urgences SST, aux conséquences négatives d'une conformité sans cesse à recommencer, à des coûts de prévention massifs sans retour sur investissement, à des relations de travail plus difficiles ainsi qu'à d'énormes coûts d'indemnisation et d'absences qui surviennent avec de hauts taux de lésions.

Mais comment ?

C'est possible grâce à la Prise en charge SST.

D'abord, ce qu'est la prise en charge SST: mettre en place les processus et le système de gestion requis pour s'assurer



Avocats spécialisés en droit
du travail et de l'emploi

LECORRE
avocats

25 ans
au service exclusif
des employeurs

Laval
450 973-4020 1 877 218-4020

lecorre.com

RELATIONS DU TRAVAIL

SANTÉ ET SÉCURITÉ

NÉGOCIATION

FORMATION

PUBLICATIONS

que la conformité demeure en place et chacun assume bien le rôle ainsi que les responsabilités SST lui incombant.

Il faudra suivre le cycle **Identifier- Corriger- Contrôler**. Voici comment le tout s'opérationnalise, en **7 questions-clés**.

1. Quels sont vos risques ?

- a. Où sont-ils ?
- b. Qu'est-ce qui va se produire si les risques se matérialisent ?

Pour gérer vos risques, il faut les connaître. Toutes les personnes sur le milieu de travail doivent s'entendre sur l'existence de ces risques, leur localisation, leur nature ainsi que sur l'importance d'agir. Pas de consensus = surplace organisationnel.

N'oubliez pas les 6 catégories de risques : chimiques, physiques, biologiques, ergonomiques, psychosociaux, liés à la sécurité.

2. Quelles mesures avez-vous en vigueur actuellement ?

Il y a sûrement dans votre organisation des mesures de gestion du risque déjà en place ou en processus d'implantation. Il faudra en faire le diagnostic afin de construire sur ce qui a déjà été bâti. Il est aussi très possible que vous constatiez qu'il vous en manque plus que vous pensez!

Aussi, de façon lucide, est-ce que vos mesures sont :

- a. Fonctionnelles ?
- b. Efficaces ?
- c. En vigueur ?

3. Quelles actions devez-vous poser?

Que vous manque-t-il ? Quels sont vos ob-

jectifs ? Suivant la hiérarchie des mesures de correction, quelles stratégies allons-nous mettre en place? Après, c'est un plan d'action avec responsables et échéances que ça prend, pour suivre le travail ainsi que les accomplissements! N'oubliez pas la Communication et la Formation, qui sont deux piliers importants de la Prise en charge.

4. Qui est responsable de quoi ?

Pour avoir des processus bien rôdés et bien implantés dans le milieu, il est indéniable que tous doivent s'approprier la part de responsabilités qui lui revient. Non non, ne glissez pas les yeux vers vos employés ou votre professionnel SST : c'est à vous que je parle, gestionnaire. Aucune prise en charge ne sera durable si vous n'assumez pas les responsabilités qui vous reviennent. Que dit votre Politique générale SST? Un autre pilier important de votre Prise en charge, la Politique est également votre texte fondateur, qui place les bases de votre écosystème SST.

5. Comment allons-nous impliquer les employés?

La participation favorise l'implication. Elle améliore aussi l'adhésion aux mesures déjà en place, qui font aussi plus de sens et sont de meilleure qualité, puisque tous les points de vue sont mis en commun à la conception. Comité SST, Comités de travail, Représentant SST, etc : c'est par ces outils qu'on implique les personnes en emploi!

6. Quels sont nos mesures de suivi ?

Mesures de contrôle, permanence des correctifs : le terme importe peu. Ce qui est important, c'est ce que vous mettrez en place pour vous assurer que ce qui a été fait reste



fait et règle bien le problème qu'on lui demande de régler. Vous aurez aussi besoin de processus clairs et bien pensés, des audits, des inspections, des indicateurs réactifs et proactifs, etc. Comment espérer un retour sur investissement, sinon?

Un Tableau de bord à l'attention de la direction est aussi un bon moyen de garder l'œil sur les résultats, certes, mais aussi sur les moyens mis en œuvre pour atteindre vos résultats.

7. Qu'est-ce qu'on doit modifier?

La question est lancée! L'amélioration continue est essentielle pour une prévention durable, afin de poursuivre l'adaptation des mesures à une réalité sans cesse en mouvement.

Est-ce que ça prend du temps? Oui. Mais il faut parfois prendre le temps nécessaire maintenant pour sauver beaucoup de temps plus tard.

La Prise en charge SST, ce n'est pas nouveau. Ce qui diffère maintenant par contre, c'est le focus sur le rôle des Leaders pour cette prise en charge.

rh.com

est publié trois fois l'an sous la direction de conseil d'administration des Gestionnaires en ressources humaines des municipalités du Québec (GRHMQ).

GRHMQ laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes. La reproduction totale ou partielle des textes est d'ailleurs assujettie à l'autorisation préalable des auteurs.

Les membres GRHMQ sont invités à collaborer à ce bulletin en transmettant leurs textes par courriel: «rmailhot@ville.mascouche.qc.ca»

Coordination administrative:	Pierre G. Gauthier
Coordination technique:	Roxanne Maillhot
Graphisme:	Micro édition André



534, Carré Claus
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 3Y2
Tél.: 450-951-6359
Fax: 450-951-8049
Courriel: grhmq@grhmq.qc.ca
Internet: www.grhmq.qc.ca



Notre équipe au service de la vôtre.

Ensemble, relevons vos défis juridiques et d'affaires.

FASKEN

fasken.com

Retour aux sources : le Leadership, c'est l'art d'amener son équipe vers l'accomplissement d'un but commun. Si le but est de prendre en charge la SST et de cesser d'être vulnérable aux urgences SST, il faudra amener tout le monde à assumer son rôle et ses responsabilités, à travers le processus "**Identifier-Corriger-Contrôler**".

C'est un processus constant, sur du long terme. C'est aussi une démarche organisationnelle qui demande lucidité, collaboration et courage.

Mais si vous voulez arrêter de vous rejouer le *Jour de la Marmotte*, c'est essentiel !

Retour sur le congrès « **OSER SE RECONNECTER** »

Matane 2022



J'ai eu l'opportunité de participer au 35^e congrès annuel des GRHMQ en juin dernier à Matane, le premier « après COVID » ! Étant en poste depuis 2015, je n'ai pas eu la chance d'y participer à tous les ans puisque notre politique à cet effet prévoyait une participation aux deux ans. J'étais très enthousiaste à l'idée que le congrès se déroulait toujours à Matane puisque étant originaire de la Côte-Nord, un retour sur le bord du fleuve m'inspirait énormément même si celui-ci se déroulait à plus de 1000 km de chez-moi en Abitibi.

Tout a été mis en place dans ce congrès afin de rendre l'expérience enrichissante certes mais aussi très agréable. Nous n'avons par ailleurs rien à envier aux autres congrès car celui des GRHMQ nous rejoint à tous les niveaux dans le milieu municipal, que ce soit par la pertinence des conférences ou bien par les occasions de partager nos expé-

riences ou encore de « réseauter » avec des villes qui vivent les mêmes réalités que nous.

Chapeau aux organisateurs qui n'ont rien laissé au hasard, tant du point de vue du choix des activités, de leur durée et même des lieux où elles se sont déroulées. Tout était accessible facilement. Et que dire du choix de l'hôtel dont l'emplacement était on ne peut plus idéal! Je ne sais pas pour vous mais en ce qui me concerne, ce congrès « en bord de mer » m'a permis de décrocher et par le fait même m'a donné l'opportunité de me recentrer... et tant qu'à être dans le thème... me reconnecter sur les véritables préoccupations de nos fonctions RH.

Diane Boudoul,

*Directrice ressources humaines,
Ville de Val d'Or*

Ma première participation au congrès en juin dernier m'a permis de rencontrer de merveilleux gestionnaires qui m'ont rapidement accueillie à bras ouverts. Le concept « *Oser se reconnecter!* » a pris tout son sens lors de cette édition qui était, à mon avis, très réussie.

Parvenir à réunir tous ces éléments en un seul événement : des personnes extraordinaires, des conférenciers brillants, crédibles et bienveillants, le fleuve, des couchers de soleil épiques, des feux de camp, un vignoble, des homards à volonté, un délicieux gin local, pour ne nommer que ces ceux-ci, relève certainement d'un coup de maître.

C'est dans un décor enchanteur que de précieux liens se sont tissés. Le sentiment réconfortant de partager des réalités et défis similaires aux autres, la générosité de tout un chacun et les fous rires partagés avec certains, furent inoubliables.

La plus belle opportunité de réseautage depuis longtemps! Félicitations et merci à tous ceux qui ont contribué à ce succès. J'ai déjà hâte au prochain congrès, la barre est haute.

Catherine Robertson, CRHA

*Directrice du Service des ressources humaines
Ville de Saint-Sauveur*