

Accueil, mutation, promotion

Procédure suggérée



1. But

Cette procédure vise à faciliter l'intégration des nouveaux employés dans l'entreprise, ceux qui sont promus ou mutés, dans le but de minimiser les risques d'accidents reliés à la méconnaissance du milieu de travail ou des sources de danger.

2. Portée

Cette procédure s'applique en totalité à tous les nouveaux employés de l'entreprise, étudiants, entrepreneurs externes, peu importe le poste ou la fonction occupé.

Elle s'adresse en partie (sections 6 et 7) aux employés qui sont promus ou mutés à d'autres postes ou fonctions à l'intérieur de l'entreprise.

3. Accueil

Dès la première journée de travail, un responsable de l'employeur, soit la personne qui agira à titre de supérieur immédiat de l'employé ou un membre du service des ressources humaines, doit être désigné pour accueillir le nouvel employé.

4. Rencontre

Au cours de cette rencontre d'accueil, la personne responsable doit faire connaître au nouvel employé :

- l'historique de l'entreprise
- les règlements en vigueur dans l'entreprise, en mettant l'accent sur le bien fondé de ces règles et procédures (de sécurité et autres)
- les équipements individuels de protection disponibles dans l'entreprise, facultatifs et obligatoires, ainsi que les modes d'entretien et d'utilisation préconisés
- les procédures à suivre en cas d'accident (déclaration de l'accident et enquête), lors d'intervention en cas d'urgence, pour le cadenassage, etc.
- la structure de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail (ex.politique corporative, comité, premiers secours et secouristes, inspection)

Ce document vous est suggéré à titre de procédure-cadre pour vous aider à vous donner une procédure qui corresponde aux besoins et à la réalité de votre entreprise.

Production

Association paritaire de santé et de sécurité du travail, secteur imprimerie et activités connexes
7450, boul. les Galeries d'Anjou, bureau 450
Anjou (Québec) H1M 3M3
Téléphone : (514) 355-8282
Télécopieur : (514) 355-6818
asp.imprimerie@mpt.net
PR 99-09-11 - septembre 1999

5. Visite de l'entreprise

Le responsable doit faire visiter les lieux au nouvel employé. Lors de cette visite, les points suivants doivent être couverts :

- a) premiers soins (ex. visite du local, localisation des trousseaux et des douches oculaires ainsi que leur fonctionnement, identification des secouristes) et mesures d'urgence (ex. sorties de secours, localisation des extincteurs)
- b) production et procédés
- c) présentation au supérieur immédiat ou au responsable de l'équipe de production, et au représentant des travailleurs au comité de santé et de sécurité
- d) explications sur les risques spécifiques, les mesures de prévention et les équipements individuels de protection requis qui sont reliés au poste de travail qu'occupera le nouvel employé
- e) rangement des fiches signalétiques et des équipements individuels de protection.

6. Évaluation des besoins de formation

Une évaluation des besoins de formation de la personne doit être réalisée en tenant compte de la formation requise pour assurer l'exécution sécuritaire de la tâche.

Exemples Pour un préposé à la réception des marchandises, on planifiera une session sur la conduite préventive du chariot élévateur de même qu'une formation sur le transport des matières dangereuses. Pour un pressier ou un membre de l'équipe des presses, on planifiera une formation sur le SIMDUT et sur la procédure de cadenassage.

7. Entraînement

- 7.1 Pour certains postes, il est primordial que la personne ait une formation avant d'entreprendre seule son travail.
- 7.2 Dans le cas d'un travail complexe ou à risque élevé, une formation théorique et un entraînement pratique supervisé peuvent être nécessaires avant que la personne occupe son poste de façon autonome.
- 7.3 Il appartient à l'entreprise de déterminer le contenu de la formation requise, les critères d'évaluation des acquis et la durée de la période d'entraînement requis.
- 7.4 Dans certains cas, la formation peut se faire sous forme de période d'entraînement supervisé par un autre employé, reconnu pour ses grandes compétences, ou par le supérieur immédiat.

8. Planification

- 8.1 Étant donné l'importance d'avoir au sein de son entreprise des employés compétents qui sauront effectuer un travail de façon sécuritaire, leur intégration doit être planifiée et présentée de façon professionnelle.
- 8.2 Il faut prévoir suffisamment de temps pour que la personne puisse obtenir toute l'information et la formation requises avant d'intégrer un nouveau poste de travail.

Exemple Si on prévoit devoir intégrer un nouvel employé à l'équipe des presses pour le 1er mars, il faudra commencer sa formation quelques jours avant afin qu'il puisse être prêt à cette date.

Accueil, mutation, promotion

- SUGGESTIONS POUR LE PARTAGE DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS -

La haute direction de l'entreprise

- adopte une procédure concernant les modalités d'accueil des nouveaux employés, incluant les mutations et les promotions internes, en définissant les rôles et les responsabilités de chacun.

Le responsable des ressources humaines

- est responsable d'assurer l'accueil de tout nouvel employé pour lui donner des informations générales sur le fonctionnement de l'entreprise, sur la politique, les règles et procédures en matière de santé et de sécurité au travail de même que la structure de l'entreprise à ce niveau, et de lui faire visiter les lieux afin de lui permettre de se familiariser avec son nouvel environnement de travail
- présente au nouvel employé les principales personnes-ressources au sein de l'entreprise
- confie au contremaître ou chef d'équipe du nouvel employé la responsabilité de l'accueil au sein de son équipe de travail.

Le contremaître ou le gestionnaire de premier niveau

- est responsable de transmettre les modalités d'application des règles et procédures de sécurité au sein de son département ou de son équipe de travail
- donne de l'information sur les principaux risques auxquels le nouvel employé peut être exposé pendant son travail et sur les mesures de prévention préconisées
- remet au nouvel employé les équipements individuels de protection dont il aura besoin, en lui expliquant leur utilité, leur mode d'emploi et d'entretien
- indique au nouvel employé où se trouvent les fiches signalétiques, les douches d'urgence, les sorties de secours, les premiers soins
- prévoit de la formation d'appoint pour répondre aux besoins de la tâche qu'effectuera l'employé (ex. période d'entraînement, SIMDUT) et en assure le suivi.

Le travailleur

- travaille en étroite collaboration avec d'autres membres de l'équipe (*coaching* et supervision) afin de bien préparer le nouvel employé à intégrer son poste en toute sécurité.

Le comité de santé et de sécurité (ou ses représentants)

- adresse ses recommandations quant au contenu *santé et sécurité* du programme d'accueil pour chaque poste de travail.