

CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ • Vol. 31, n° 3 • Décembre 2015



Des changements et améliorations s'imposent... continuellement !

FAIRE CIRCULER ET COCHER

- Direction
- Ressources humaines
- Services de santé
- Production
- Comité SST
- Comptabilité
- Autres

Dépôt légal
ISSN 2368-3376 [En ligne]

- **L'HEURE EST AU BILAN**
- **TROIS DOSSIERS MARQUANTS DE 2015
QUI INFLUENCERONT VOTRE PLAN D'ACTION 2016**
- **ISO 45001 : OÙ EN SOMMES-NOUS ?**



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

LE CENTRE PATRONAL, AU SERVICE DES ENTREPRISES!

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant une centaine d'associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca

MISSION – Aider les entreprises à assumer la *leadership* de la gestion de la santé et de la sécurité du travail en leur offrant des services de formation et d'information dans ce domaine.



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

SOMMAIRE // Vol. 31, n° 3 – Décembre 2015

CONVERGENCE

La revue *Convergence* est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL **Daniel Zizian**

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS **Diane Rochon**

RÉDACTION

La revue *Convergence* est rédigée par les professionnels du Centre patronal. Ont collaboré à ce numéro :

Josette Boulé, André Cardinal, Denis Dubreuil, Francine Gauvin, M^e Dominique Lebeuf, Pierre Lemarier, Diane Rochon, Véronique St-Onge

RÉVISION ET COORDINATION **Thérèse Bergeron, Diane Rochon**

ILLUSTRATIONS **Jacques Goldstyn**

CONCEPTION GRAPHIQUE **Folio et Garetti**

IMPRESSION **Impression BT**

Ce numéro a été tiré à 25 500 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISSN 0829-1314 [Imprimé]

ISSN 2368-3376 [En ligne]

La liste de tous les thèmes développés dans *Convergence* depuis 1995 se trouve sur le site Internet du Centre patronal : www.centrepatronalsst.qc.ca
En plus, s'y trouve le contenu de plusieurs numéros.



CENTRE PATRONAL DE SST

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000

Montréal (Québec) H3A 3C6

Des changements et améliorations s'imposent... continuellement!

3 Mot de la rédaction

Sur les flots de la santé-sécurité

4 L'heure est au bilan

6 Plan d'action SST 2016 : effectuez un diagnostic et passez à l'action!

8 Trois dossiers marquants de 2015 qui influenceront votre plan d'action 2016

12 La communication en SST

14 Des conséquences légales si l'on ne veille pas à la santé-sécurité

16 ISO 45001 : où en sommes-nous?

18 Devenir un leader en SST, s'inspirer des meilleurs!





Diane Rochon
M. Sc.

Sur les flots de la santé-sécurité

Au moment où vous lisez ces lignes, l'année 2015 est presque chose du passé. Le temps avance rapidement n'est-ce pas? Et sur son passage, il aura, une fois de plus, laissé une succession de changements de toutes sortes qui auront marqué la dernière année.

Les changements perpétuels créent des vagues dans plusieurs sphères qui nous entourent : l'économie, la politique, le monde du travail, les arts et la culture... et même dans notre vie personnelle. De nos jours, les vagues se forment, s'empilent les unes sur les autres et exercent leur influence à une vitesse étonnante. Aussitôt qu'on acquiert une certaine maîtrise de la dynamique d'une vague de changement, une autre prend forme. Puis une autre et une autre. Il y a parfois plus de turbulence, des tourbillons. Une chose est certaine, pour les affronter toutes, on doit maîtriser la navigation. Il n'est surtout pas question de rester sur la rive! Dans l'océan de changements, on éprouve à certains moments le besoin de jeter l'ancre pour procéder à des vérifications, analyser les courants, déterminer notre position et planifier notre course. En effet, si on ne sait pas où on se situe, si on ne sait pas où l'on va, comment saurons-nous que nous sommes arrivés? Pour tout cela, il faut y consacrer le temps nécessaire. Puis, un jour ou l'autre, viendra le moment de larguer les amarres. On ne peut rester à un point fixe. On s'y sentirait isolé, oublié. On risquerait également d'être englouti par les remous et même peut-être par des requins aux dents acérées! Qui voudrait se tenir en bastion du statu quo au milieu de la mer houleuse?

Dans une embarcation, tout l'équipage doit y mettre du sien pour naviguer agilement dans les mouvements de la mer changeante. Le capitaine doit prendre soin de bien doser les énergies déployées de façon à maintenir une vitesse de croisière confortable et atteindre la destination souhaitée.

Par toutes ces analogies, nous espérons vous convaincre de l'importance de suivre le courant dans le domaine de la santé-sécurité. Vos processus et actions doivent constamment être évalués, adaptés et améliorés de manière à rendre votre milieu de travail de plus en plus sécuritaire. L'amélioration continue doit être un véritable état d'esprit; cela doit devenir « naturel » pour tous les acteurs dans votre organisation.



Alors que l'année 2015 s'achève, le moment est propice pour explorer les éléments marquants en santé-sécurité susceptibles d'avoir un impact sur votre gestion dans ce domaine. À cet égard, vous trouverez, dans ce numéro de *Convergence*, des renseignements sur des changements réglementaires en ce qui a trait à l'amiante, au cadenassage et au SIMDUT. Nous vous parlons également de la publication attendue de la nouvelle norme ISO 45001. Dans un objectif d'amélioration continue, nous vous invitons à procéder au bilan de votre gestion de la santé-sécurité et à élaborer votre plan d'action pour la prochaine année. Pour être en mesure de bien le communiquer, des pistes vous sont suggérées. Vous n'êtes pas encore convaincu de l'importance de veiller à la santé-sécurité dans votre organisation? Lisez sur les conséquences légales de l'inaction. Vous verrez qu'il est impératif de vous y attaquer, sans tarder! Et pour vous inspirer à assumer le *leadership* de la santé-sécurité dans votre milieu de travail, qui de mieux que la gagnante du concours *Leader en SST 2015*, organisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail?

Sur les flots de la santé-sécurité, quelle destination choisirez-vous pour 2016? Quel sera votre itinéraire? Qui saura vous guider vers l'atteinte de vos objectifs? Quels que soient ces derniers, le Centre patronal et ses formateurs seront là pour vous accompagner.

Bonne lecture!



Véronique St-Onge
B. Sc.

L'heure est au bilan

« En regardant nos résultats, nous avons brillé cette année en santé-sécurité! Nous enregistrons une baisse de la fréquence et de la gravité des accidents de travail. En plus, le nombre de réunions du comité santé et sécurité a presque doublé! » Mais un instant, à partir de ce genre de données, pouvez-vous porter un jugement valable quant à la performance d'une entreprise en SST? Bien sûr que non! Pour y parvenir, il faut se baser sur des variables traduisant le niveau réel d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au sein de l'entreprise. Elles devraient nous indiquer si l'entreprise a agi sur les vrais problèmes, si les actions prévues ont été réalisées et porté des fruits.



LES INDICATEURS TRADITIONNELS

Les indicateurs classiques de résultats tels que les taux de fréquence et de gravité, les coûts des réclamations, le nombre de presque accidents, le nombre de jours perdus, etc., sont largement utilisés en gestion de la prévention. Dans la littérature, ce type d'indicateurs est regroupé dans la catégorie des mesures réactives. Ils sont nommés ainsi puisqu'ils reflètent les événements passés. Peut-on réellement compter sur eux pour juger de la performance en santé-sécurité?

Plusieurs auteurs ont affirmé qu'à elles seules, ces mesures réactives étaient insuffisantes pour évaluer la performance des milieux de travail au chapitre de la SST. Malheureusement, plusieurs gestionnaires gèrent la santé-sécurité en s'appuyant uniquement sur ce type d'indicateurs réactifs. Ce dernier est pointé du doigt pour les raisons suivantes :

- il ne permet pas d'expliquer les bons comme les mauvais résultats
- c'est un faible prédicteur de la performance future
- il mesure les échecs plutôt que les succès
- il est soumis au facteur chance
- il est souvent « biaisé » à la baisse, surtout si un système de récompenses est en vigueur
- il peut pousser les employés à atteindre les résultats attendus par de mauvais moyens

Mis à part ces faiblesses, l'intérêt pour les indicateurs réactifs tient surtout au fait qu'ils fournissent de l'information sur le chemin parcouru en vue d'en tirer des leçons. Ce sont également de bons guides pour définir les problèmes et déterminer les priorités, lorsque vient le temps d'élaborer un plan d'action. Cependant, ces indicateurs sont utiles dans la mesure où de très grands nombres de données sont disponibles. Par exemple, la Commission de la santé et de la sécurité du travail peut comparer les taux d'incidence et de gravité entre divers secteurs industriels, car elle dispose d'un bassin considérable de données.

DES INDICATEURS PLUS JUSTES

Pour juger de la performance en SST, une entreprise aurait avantage à utiliser différents types d'indicateurs. De concert avec les mesures traditionnelles (réactives), des indicateurs plus « parlants » et fiables devraient être considérés. En effet, des indicateurs dits proactifs sont nécessaires puisqu'ils font référence aux facteurs qui causent les accidents. On dit également que les mesures proactives reflètent la performance positive d'une entreprise, car elles s'intéressent aux éléments requis pour créer un milieu de travail sécuritaire. Ainsi, leur présence s'accompagne d'un accroissement de la sécurité dans le milieu de travail et d'une baisse prévisible des lésions professionnelles. On distingue deux types d'indicateurs proactifs : de processus et de déterminants.

Les indicateurs de processus

Les indicateurs de processus réfèrent à l'ensemble des actions destinées à la prévention. On mesure donc la mise en œuvre des actions requises pour atteindre notre objectif. À titre d'exemple, pensons au pourcentage de réalisation de certaines activités de prévention planifiées, telles les inspections des lieux de travail, les enquêtes et analyses d'accidents, les réunions du comité de santé-sécurité, etc. En fait, les indicateurs de processus traduisent le degré de réalisation des projets en cours. Cependant, un indicateur de processus relié à un nombre d'activités de prévention ne donne aucune indication sur l'efficacité réelle de l'exercice. En fait, l'activité de prévention doit favoriser la responsabilisation de tous

en matière de SST. Il apparaît clairement le besoin d'un autre type d'indicateurs proactifs pour juger adéquatement de la performance en SST.

Les indicateurs de déterminants

Comme on le sait, le succès des activités de prévention repose sur une base de conditions organisationnelles, relevant de la direction. Il sera donc pertinent de mesurer la présence des conditions influençant, positivement ou négativement, la mise en œuvre des activités de prévention. Ces indicateurs sont plus subtils puisqu'ils traduisent certaines valeurs de l'entreprise. À titre d'exemple, pensons à la proportion des objectifs énoncés dans la politique SST qui ont été atteints, au pourcentage d'employés activement impliqués dans les activités de prévention, au temps hebdomadaire moyen passé par les gestionnaires à discuter de santé-sécurité auprès des employés, etc.

De façon claire, les mesures de performance qui s'appuient sur les indicateurs proactifs présentent plusieurs avantages. En effet, elles témoignent, entre autres, de la réalisation des plans d'action, offrent un cadre d'amélioration, ont une influence plus saine sur les comportements des travailleurs, etc. Malgré cette belle réputation, certaines catégories d'indicateurs proactifs sont plus difficiles à développer et coûteuses. Par exemple, il sera plus exigeant de se doter de mesures proactives reliées à un système en gestion de la SST, que d'élaborer des mesures proactives associées à la conformité du milieu de travail. Les indicateurs proactifs doivent être créés sur mesure, en tenant compte des particularités de chaque entreprise.

Ainsi, on constate que l'appréciation de la performance en santé-sécurité repose sur différents types d'indicateurs. Comme le suggèrent les référentiels en matière de système de gestion en SST, en plus des indicateurs de résultats, des indicateurs proactifs doivent être considérés.

COMME LES INDICATEURS EN SST ORIENTENT LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION, ILS DOIVENT ÊTRE CHOISIS JUDICIEUSEMENT.

LES QUALITÉS D'UN BON INDICATEUR

Comme les indicateurs en SST orientent les décisions en matière de prévention, ils doivent être choisis judicieusement. Tout d'abord, un bon indicateur doit être significatif, évocateur et mobilisateur. En effet, il doit traiter d'une réalité connue par le personnel (significatif), générer une image dans l'esprit des personnes en place (évoqueur) et inciter les gens à contribuer à la performance de l'entreprise en matière de santé-sécurité (mobilisateur). Par exemple, pour un fabricant de produits chimiques, un tel indicateur pourrait être le nombre de déversements de produits dangereux par expédition. Cet indicateur serait alors plus « parlant » pour les gestionnaires, puisqu'il traiterait d'une réalité connue. Ainsi, en voyant cet indicateur tendre vers le minimum, le personnel pourrait comprendre qu'il s'agit d'un indice de saine gestion des activités de prévention. Un bon indicateur doit être simple et convivial pour facilement être utilisé par les membres du personnel. De

plus, l'adoption d'une philosophie d'apprentissage de la prévention doit être intégrée dès la conception d'outils de mesure. Cette dernière encourage la connaissance et la prise en charge des risques du lieu de travail par tout le personnel. Voilà un pas vers une culture positive de prévention en santé-sécurité du travail. Le cas contraire, miser seulement sur une philosophie de performance, axée sur les résultats, entrainera fort possiblement une sous-déclaration des situations à risque par le personnel qui voudra faire bonne figure.

DE FAÇON GÉNÉRALE, L'ÉLABORATION D'INDICATEURS PREND FORME À PARTIR DES THÈMES PRIORITAIRES DE PRÉVENTION.

LA CONCEPTION D'INDICATEURS

Le point de départ est la création d'un groupe de travail. Il devrait être constitué d'acteurs de différents niveaux hiérarchiques comme les gestionnaires, le coordonnateur SST, les travailleurs, etc. On veillera alors à la conception d'une gamme variée d'indicateurs proactifs et réactifs. De façon générale, l'élaboration d'indicateurs prend forme à partir des thèmes prioritaires de prévention. Ils seront ensuite traduits en objectifs stratégiques. Ces derniers expriment concrètement les priorités stratégiques de l'entreprise. Ils réfèrent à la finalité et aux effets recherchés. On déclinera ensuite ces objectifs stratégiques en objectifs opérationnels. Ceux-ci réfèrent aux actions concrètes à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs stratégiques. Une fois les objectifs définis, des critères d'évaluation devront être fixés. En fait, il faudra repérer l'information mesurable et susceptible de varier en lien avec ces objectifs. Selon le thème choisi, l'évaluation se fera qualitativement ou quantitativement. Pour chaque critère retenu, un indicateur de mesure sera associé. Finalement, dans un souci d'amélioration continue, il faudra vérifier périodiquement l'atteinte des objectifs et la pertinence des indicateurs.

En conclusion, pour s'attaquer à la question de performance en SST, il importe de considérer différents types d'indicateurs. On devrait clairement privilégier les outils de mesures reliés aux variables proactives, afin d'influencer positivement l'émergence d'une culture d'apprentissage de la prévention. De plus, inutile de tout mesurer! Il faut plutôt miser sur l'implantation d'indicateurs répondant à vos propres besoins.

Références

Construire vos indicateurs pour atteindre vos objectifs, INRS, 2007.

Indicateurs et outils de pilotage efficaces pour gérer la prévention dans son établissement, ASSTSAS, 2013.

GAUTHEY, Oliver et Gaëtan GIBEAULT. *Développer une culture de sécurité au travail*, AFNOR, 2005, p.44-52.

PÉRUSSE, Michel. « Mesure de la performance en SST, Parties 1 et 2 », *Travail et santé*, vol. 31, n° 1 et 2, 2015.

ROY, Mario, Sophie BERGERON et Lucie FORTIER. *Développement d'instruments de mesure de performance en santé et sécurité du travail à l'intention des entreprises manufacturières organisées en équipes semi-autonomes de travail*, Rapport R-357, IRSST, 2004.

VOYER, P. et M. PÉRUSSE. « Les tableaux de bord : des outils de gestion indispensables », *Travail et Santé*, vol. 18, n°2, 2002.



Denis Dubreuil
Erg., M. Sc.

Plan d'action SST 2016 : effectuez un diagnostic et passez à l'action !

L'année 2015 tire à sa fin et vous rêvez déjà à vos projets prioritaires pour la nouvelle année. Vous passez en revue les innombrables accomplissements réalisés en 2015 et imaginez atteindre de nouveaux sommets dès le début de l'année 2016. Plus encore, vous entendez une douce voix vous susurrer ceci : « vous vivrez une année grandiose en santé-sécurité! » Puis, un bruit tintamarresque se fait entendre et... vous vous réveillez tout joyeux et fébrile, tant votre rêve vous semblait réel. La réalité vous rattrape. Vous vous souvenez que vous devez rencontrer le grand patron pour lui présenter votre plan d'action stratégique SST 2016. Dans sa rigueur légendaire, il vous posera une multitude de questions. Avant d'établir la liste de vos projets prioritaires pour la nouvelle année, vous devrez alors avoir effectué une analyse complète de la situation en SST. Voici quelques éléments à considérer afin d'engager ou de compléter votre analyse.

ÉTAT DE LA SITUATION EN TROIS VOLETS

Prendre le *leadership* du dossier SST, pour une entreprise, c'est déployer les efforts nécessaires pour offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Ces initiatives tendent à assurer une efficacité optimale des moyens, des actions, des ressources et des investissements, afin d'atteindre les objectifs qu'elle détermine, tout en tenant compte de ses possibilités réelles. Bref, l'entreprise désireuse d'effectuer une saine gestion de son dossier santé-sécurité doit agir dans les trois volets de la SST : la gestion de la prévention, la gestion des lésions professionnelles et celle de l'aspect financier. Bien sûr, ces actions tiendront compte des considérations économiques de l'entreprise, mais aussi des aspects humains, environnementaux et corporatifs.

CE QUE VOUS EFFECTUEZ DÉJÀ, LE FAITES-VOUS BIEN ?

La première étape pour élaborer un plan d'action en santé-sécurité consiste à établir un diagnostic. Ce « portrait de la situation » doit présenter un constat réel du milieu de travail, et ce, dans les trois volets de la SST. Évidemment, cet examen peut cheminer vers la possibilité d'ajouter de nouvelles activités en santé-sécurité, mais l'objectif est également – et surtout – de répondre aux questions suivantes : ce qui est actuellement fait en SST, est-ce efficace? Serait-il pertinent d'effectuer une revue des activités de gestion déjà en place, afin de s'assurer que tout est réalisé de façon efficace?

PLAN D'ACTION – VOLET « PRÉVENTION » : POUR TENTER D'ÉVITER DES LÉSIONS!

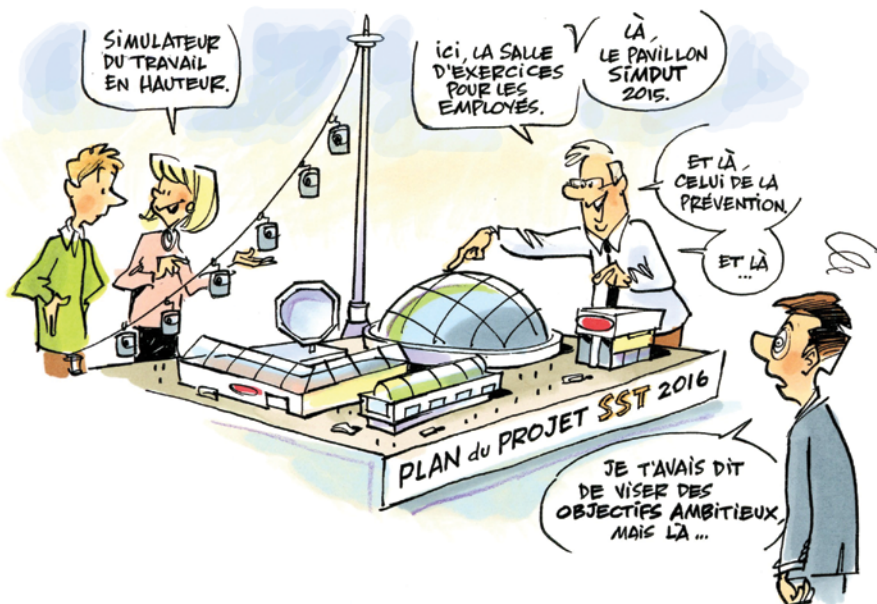
L'objectif de la gestion de la prévention consiste à éliminer les dangers à la source. Pour ce faire, il faut commencer par le recensement des risques. De là, on

pourra établir les priorités et déterminer les moyens les plus efficaces pour contrôler les risques de lésions professionnelles. Bref, votre analyse du milieu de travail devrait prévoir, entre autres, les aspects suivants : a) effectuer le recensement des risques, b) évaluer l'efficacité des différentes activités de prévention déjà en place, c) vérifier la possibilité d'introduire de nouvelles activités. À la suite de cette analyse, vous aurez une vue d'ensemble de la situation et serez en mesure d'établir les actions prioritaires à inclure dans votre prochain plan d'action annuel. Le tableau ci-dessous vous propose une liste de questions susceptibles de vous aider à évaluer le volet « gestion de la prévention » dans votre organisation.

Diagnostic – volet « prévention »		Oui	Non
1. Avez-vous effectué une revue de vos procédures existantes?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Avez-vous établi la liste des risques...			
... de nature mécanique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de nature chimique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de nature ergonomique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de nature physique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de nature électrique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... de nature biologique?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Avez-vous vérifié...			
... la présence/efficacité du programme d'inspection des lieux de travail?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... la présence/efficacité du programme d'enquête d'accident?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... la présence/efficacité du programme de gestion des équipements de protection individuelle?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... la présence/efficacité du programme des mesures d'urgence?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... la présence/efficacité du programme de formation en SST?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... la présence/efficacité du programme des premiers secours?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PLAN D'ACTION – VOLET « LÉSIONS PROFESSIONNELLES » : POUR OPTIMISER LE CONTRÔLE DE VOS DOSSIERS D'ACCIDENTS

En plus de favoriser le rétablissement de l'employé blessé, la gestion des lésions professionnelles consiste à exercer un suivi de chaque réclamation, en vue de s'assurer d'un meilleur contrôle des coûts. Cette rigueur



se manifestera par la mise en place de moyens comme l'assignation temporaire, les demandes de partage de coûts, etc. Sans un suivi rigoureux des dossiers d'accidents, il devient difficile, voire impossible, de maîtriser ce volet de la SST. Possédez-vous tous les mécanismes permettant un tel contrôle optimal de la gestion des dossiers d'accidents? Vous manque-t-il un élément qui permettrait d'atteindre un niveau supérieur en gestion des lésions professionnelles? Mais la vraie question est la suivante : avez-vous effectué, dernièrement, une profonde réflexion au sujet de votre gestion des dossiers d'accidents? Bref, dans votre prochain plan d'action en santé-sécurité, pourquoi ne pas effectuer une analyse de votre système de gestion globale des cas d'accidents? Dans cette démarche, nous vous proposons, dans le tableau ci-contre, un regroupement de questions selon les cinq thèmes suivants : l'embauche, l'enquête et analyse d'accident, la déclaration des accidents, l'attestation médicale et l'assignation temporaire.

PLAN D'ACTION – VOLET « FINANCIER » : POUR PAYER SA JUSTE PART!

Un plan d'action global en santé-sécurité pourrait certainement inclure des éléments reliés à l'amélioration de la gestion du volet financier. Succinctement, mentionnons que la gestion de l'aspect financier regroupe toutes les activités qui permettent, à l'entreprise, de ne payer que sa juste part. Or certaines questions peuvent être soulevées, afin de vérifier si tel est le cas dans votre entreprise. Voyez, ci-contre, quelques questions qui pourraient vous servir dans la préparation de votre plan d'action 2016 – volet financier.

PASSEZ À L'ACTION!

À la suite de cette analyse des trois volets de la SST, il est maintenant temps d'établir vos priorités et de passer à l'action. Pour cette ultime étape, assurez-vous d'établir précisément les objectifs à atteindre et de déterminer les intervenants qui auront la responsabilité d'assurer l'avancement de chacune des actions. À titre de responsable du plan d'action, assurez-vous que l'avancement des projets soit conforme à l'échéancier établi. Bon succès dans vos démarches!

Diagnostic – volet « lésions professionnelles »

	Oui	Non
1. EMBAUCHE		
Dans votre processus d'embauche, veillez-vous à établir le profil du candidat d'un point de vue médical?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ENQUÊTE ET ANALYSE D'ACCIDENT		
À la suite d'un accident :		
• effectuez-vous systématiquement une enquête (cueillette des faits)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• vérifiez-vous s'il s'agit bien d'un accident du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• vérifiez-vous s'il existe une relation entre l'évènement et la lésion?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. DÉCLARATION DES ACCIDENTS		
• Vos travailleurs savent-ils qu'en cas d'accident, ils doivent informer, dès que possible, leur supérieur immédiat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Également, savent-ils qu'ils doivent transmettre, à l'employeur, le plus rapidement possible, l'attestation médicale, les rapports médicaux ainsi que le rapport final du médecin traitant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ATTESTATION MÉDICALE		
À la réception de l'attestation médicale, effectuez-vous les vérifications qui suivent.		
• Les limitations fonctionnelles et le diagnostic sont-ils précis et complets?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Le traitement et sa durée sont-ils indiqués?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La période de consolidation est-elle réaliste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Une contreexpertise s'avère-t-elle nécessaire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Serait-il pertinent de demander une précision concernant la relation entre le diagnostic et l'évènement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ASSIGNATION TEMPORAIRE		
• Possédez-vous un programme d'assignation temporaire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Disposez-vous d'une liste de descriptions de tâches pouvant servir à titre d'assignation temporaire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diagnostic – volet « financier »

	Oui	Non
1. Vous êtes-vous récemment assuré de la bonne classification attribuée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (vos activités ont peut-être évolué au fil des ans...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vos versements périodiques sont-ils effectués selon les règles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Votre déclaration des salaires est-elle réalisée selon les règles et transmise au moment approprié?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Avez-vous établi un processus pour éviter de devoir payer la cotisation CSST impayée d'un sous-traitant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Êtes-vous sûr que l'imputation des coûts à votre dossier est correcte et que vous profitez de toutes les possibilités de partage de coûts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



André Cardinal
Ing., M. Sc.A.

Trois dossiers marquants de 2015 qui influenceront votre plan d'action 2016!

Puisque l'année 2015 tire vraiment à sa fin et que 2016 est à nos portes, vous êtes sans doute à réfléchir à vos priorités et à vos objectifs pour la prochaine année. Afin d'alimenter vos réflexions, vous allez, entre autres, évaluer votre « Programme de santé et sécurité du travail » et déterminer les éléments sur lesquels vous allez travailler en 2016. Mais vous devrez aussi vous poser les deux questions suivantes « Est-ce que des changements aux lois, aux règlements, etc., ont été apportés au cours de 2015? Et si oui, est-ce que ces changements ont un impact sur nous? » Dans cet article, je présenterai les principaux changements relativement à trois dossiers en santé et sécurité du travail qui pourraient avoir un impact chez vous.

DOSSIER AMIANTE

Depuis longtemps, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) prévoit que l'employeur doit appliquer le *Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC) lorsque des travaux sont faits et que ceux-ci sont susceptibles d'émettre de la poussière d'amiante. Cette obligation s'explique par le fait qu'au fil des années, de nombreux matériaux contenant de l'amiante ont été utilisés dans la construction des bâtiments : des flocages en protection incendie, des calorifuges pour isoler la tuyauterie, des bardeaux de toiture, du plâtre, du gypse, des colles, etc. Donc, depuis longtemps, si vous devez changer une vieille valve sur une ligne de plomberie recouverte d'isolant, vous devez avoir en tête que cet isolant contient peut-être de l'amiante. De la même façon, vous devez penser à la possible présence d'amiante si vous désirez abattre un mur de plâtre construit dans les années 50, afin d'agrandir votre salle de réunion.

Cependant, le 6 juin 2013, le RSST a été modifié afin d'intégrer de nouvelles obligations concernant l'amiante pour favoriser une meilleure gestion de ce matériau dans les milieux de travail. Voici les principales nouveautés.

L'employeur doit localiser les flocages (dans les bâtiments construits avant le 15 février 1990) et les calorifuges (dans les bâtiments construits avant le 20 mai 1999) présents dans son établissement. En fonction de la date de construction du bâtiment, l'employeur doit donc l'inspecter afin de déterminer où se situent les flocages et les calorifuges. Il doit aussi en vérifier l'état, car si un flocage ou un calorifuge est endommagé, il risque fort d'émettre de la poussière. Et si ce flocage ou ce calorifuge contient de l'amiante, cela va contaminer le milieu de travail. Si un dommage est découvert, et qu'il y a présence d'amiante, l'employeur devra retirer ou réparer le matériau. Il faut donc procéder à l'inventaire des flocages et des calorifuges de son établissement. Avez-vous fait le vôtre? Si oui, bravo! Sinon, sachez que les employeurs avaient jusqu'au 6 juin 2015 (donc deux ans) pour se conformer à cette obligation. Si cet élément

n'a pas fait partie de votre plan d'action en 2013, en 2014 ou en 2015, il est important d'y voir cette année.

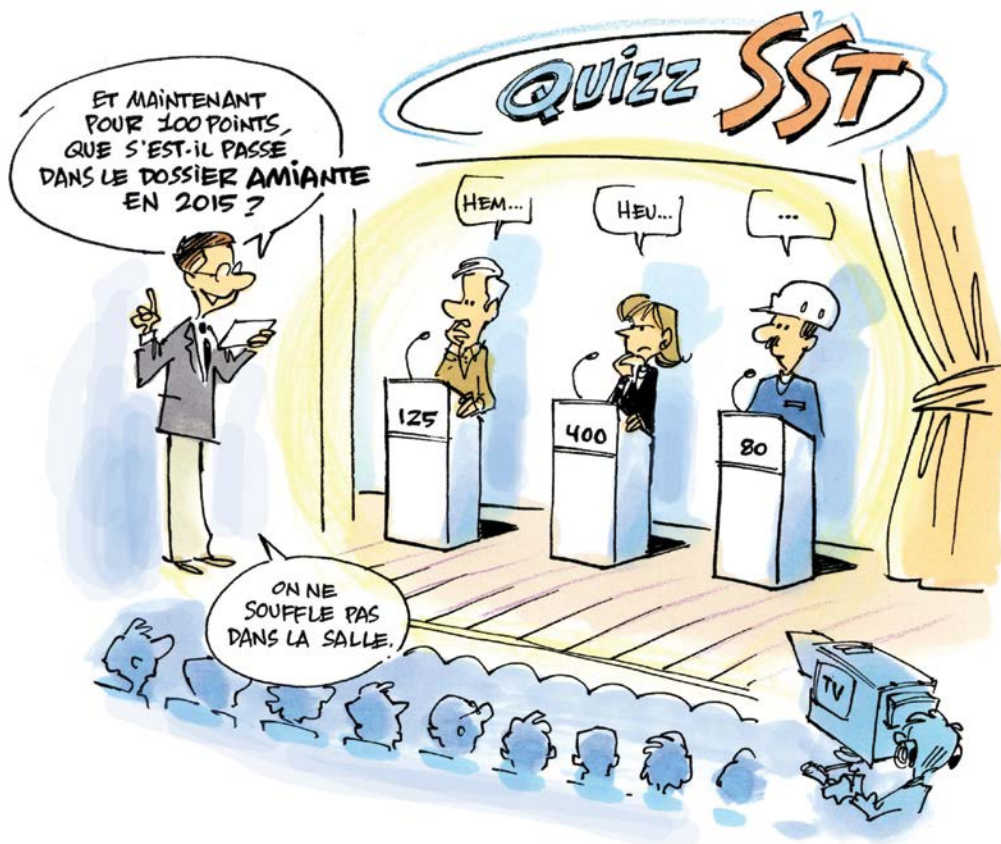
D'autres obligations ont été ajoutées le 6 juin 2013. Une fois l'inspection initiale réalisée, les flocages et les calorifuges contenant de l'amiante devront être inspectés tous les deux ans, afin d'en vérifier le bon état. De plus, avant d'entreprendre des travaux en présence de matériaux susceptibles de contenir de l'amiante, l'employeur doit vérifier si ceux-ci contiennent ou non de l'amiante. Revenons à cette vieille valve recouverte d'isolant et à ce mur de plâtre que vous voulez abattre. Vous devrez, avant d'entreprendre les travaux, déterminer s'il y a présence d'amiante et, dans l'affirmative, effectuer les travaux en respectant le CSTC.

En terminant, pour garder une trace de tout cela, l'employeur doit se doter d'un registre « amiante », afin de documenter toutes les actions prises par rapport à ce matériau. Ce registre devra contenir : la localisation des flocages et des calorifuges, la liste des travaux réalisés en présence d'amiante, le résultat des inspections, etc. Retenez qu'un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pourrait vous demander de consulter ce registre pour s'assurer que vous avez respecté vos nouvelles obligations. De plus, sachez que, si vous désirez faire des travaux en présence de matériaux susceptibles de contenir de l'amiante (flocages, calorifuges, bardeau, plâtre, etc.), les entrepreneurs risquent fort de vous demander les renseignements du registre en lien avec ceux-ci. Ainsi, ils seront en mesure d'adapter, s'il y a présence d'amiante, les méthodes de travail utilisées afin de bien protéger les travailleurs et... ajuster votre facture en conséquence!

DOSSIER CADENASSAGE

Le RSST contient depuis toujours certaines règles relatives au cadénassage. Et les milieux de travail sont très actifs à ce chapitre. D'ailleurs, plusieurs entreprises se sont inspirées de la norme CSA Z460 « *Maîtrise des énergies dangereuses : cadénassage et autres méthodes* » pour ce dossier. Sans rendre la norme obligatoire, un projet de règlement a été publié le 29 avril 2015, afin de préciser les obligations de l'employeur quant au cadénassage.

Les modifications visent à faire en sorte que les employeurs mettent en place des façons d'agir reconnues en matière de cadénassage. Par exemple, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* prévoit l'élaboration de procédures de cadénassage formelles. Il indique même qu'un employeur peut utiliser une méthode de contrôle des énergies autre que le cadénassage. Dans ce cas, il devra analyser divers éléments pour s'assurer que la



méthode alternative est aussi sécuritaire. Cette analyse devra être consignée. Le RSST prévoit aussi ce que doit faire l'employeur avant de retirer un cadenas oublié par un travailleur.

Dans un cas précis, le règlement simplifie la vie des entreprises, car il prévoit que le cadenassage n'est pas requis « lorsque le débranchement d'une machine est à portée de main et sous le contrôle exclusif de la personne qui l'utilise, que la source d'énergie de la machine est unique et qu'il ne subsiste aucune énergie résiduelle à la suite du débranchement ». Ainsi, un travailleur pourra simplement débrancher sa scie circulaire avant d'en changer la lame.

Si ces modifications ne sont pas déjà en vigueur au moment où vous lisez ces lignes, elles le seront bientôt. Dans ce contexte, peut-être que la révision de votre programme de cadenassage pourrait faire partie de votre plan d'action 2016.

DOSSIER SIMDUT 2015

L'utilisation des produits dangereux dans les milieux de travail est encadrée par le Système d'information concernant les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) qui a été implanté en 1988. Ce système favorise l'accès aux renseignements concernant les produits dangereux afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans ce système, chaque produit « dangereux » est classé dans une ou plusieurs des six catégories du SIMDUT (ex. : gaz comprimés, matières inflammables, etc.). Le SIMDUT 1988 repose sur trois éléments de communication : l'étiquetage, les fiches signalétiques et la formation des travailleurs afin qu'ils apprennent à utiliser de façon sécuritaire ces produits.

Dans la première moitié de 2015, la législation encadrant le SIMDUT a été mise à jour afin d'y intégrer certains

éléments du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH). Avec le SIMDUT 2015, la classification des produits dangereux passe de six catégories à 31 classes de dangers. De plus, les fiches signalétiques sont remplacées par des fiches de données de sécurité dont la présentation est plus uniforme et complète. Quant aux étiquettes, un nouveau contenu standard est prévu.

Les employeurs qui utilisent des produits dangereux et leurs fournisseurs doivent normalement travailler à migrer du SIMDUT 1988 vers le SIMDUT 2015.

En fait, les fabricants et les importateurs de produits dangereux ont jusqu'au 1^{er} juin 2017 pour compléter leur migration. À cette date, tous les produits dangereux devront être étiquetés conformément au SIMDUT 2015 et être accompagnés d'une fiche de données de sécurité conforme à celui-ci.

Ce délai leur permettra de progressivement :

- réviser la classification de leurs produits pour l'adapter au SIMDUT 2015
- concevoir les nouvelles étiquettes à apposer sur les contenants
- rédiger les nouvelles fiches de données de sécurité

Ce délai leur permettra aussi... d'écouler la marchandise conforme au SIMDUT 1988 en stock.

Quant aux distributeurs,¹ ils peuvent, jusqu'au 30 mai 2018, continuer de vendre des produits conformes au SIMDUT 1988 et écouler leur marchandise. Le 1^{er} juin 2018, tous les produits vendus devront être conformes au SIMDUT 2015. Dans le cas contraire, ils ne pourront pas être vendus! Les distributeurs devront donc s'assurer d'obtenir, de leurs fournisseurs, des produits dangereux conformes au SIMDUT 2015.

suite à la page 10 ►

1. Les distributeurs revendent des produits achetés d'un fournisseur canadien.

Du côté des entreprises utilisant des produits dangereux, elles ont jusqu'au 1^{er} décembre 2018² pour finaliser leur migration. Ce jour-là, tous les produits dangereux présents dans le milieu de travail devront porter une étiquette SIMDUT 2015 et être accompagnés d'une fiche de données de sécurité conforme. Cette date marquera donc la fin du SIMDUT 1988. Ici aussi, la migration sera progressive. En fait, un employeur démarrera sa migration lorsqu'il recevra un premier produit dangereux conforme au SIMDUT 2015.

À ce moment, l'employeur devra :

- rendre disponible la fiche de données de sécurité
- former les travailleurs exposés à ce produit

formation qui seront données devront, s'il s'agit d'un travailleur déjà formé au SIMDUT 1988, porter sur les éléments en rouge du tableau.

Cependant, tant que le SIMDUT 1988 et le SIMDUT 2015 cohabiteront ou que votre migration ne sera pas terminée, les travailleurs doivent être habiles à comprendre le contenu des étiquettes et des fiches associées aux deux systèmes (SIMDUT 1988 et 2015). Donc, si vous embauchez un travailleur sans aucune connaissance sur le SIMDUT, vous devrez lui donner une formation touchant tous les éléments des SIMDUT 1988 et 2015.

SIMDUT 1988 et SIMDUT 2015 : formations requises	
SIMDUT 1988 ³	SIMDUT 2015 ⁴
Les dangers sur chacun des produits contrôlés présents sur le lieu de travail.	Les renseignements sur les dangers, notamment les mentions de danger et les conseils de prudence, pour chacun des produits dangereux présents sur le lieu de travail.
La nature et la signification de l'information contenue sur : <ul style="list-style-type: none"> • l'étiquette ou l'affiche • la fiche signalétique 	L'information portant sur la nature et la signification des renseignements contenus sur : <ul style="list-style-type: none"> • une étiquette ou une affiche • la fiche de données de sécurité
Les directives à suivre pour une utilisation, une manutention, un entreposage et une élimination sécuritaires des produits dangereux.	Les directives afin que l'utilisation, la manutention, le stockage, l'entreposage et l'élimination des produits dangereux soient sécuritaires.
Les mesures de sécurité à prendre à l'égard des émissions fugitives et des résidus dangereux.	Les précautions à prendre à l'égard des émissions fugitives, des produits intermédiaires qui subissent des réactions au sein d'une cuve de réaction ou de transformation, ainsi que des résidus dangereux.
Les procédures à suivre en cas d'urgence.	Les procédures à suivre en cas d'urgence.
	Le lieu où sont conservées les fiches de données de sécurité, le moyen d'accéder à celles-ci et la manière de les transférer sur un support papier.

Au chapitre de la formation, on parle d'une mise à jour, car, avec le SIMDUT 1988, les employeurs devaient former les travailleurs sur l'utilisation des matières dangereuses, le contenu des étiquettes, etc. Le contenu de la formation SIMDUT 1988 est résumé dans la colonne gauche du tableau ci-dessus. Donc, en théorie, l'ensemble des travailleurs a déjà reçu cette formation.

Dans le cadre du SIMDUT 2015, les employeurs ont également l'obligation de former les travailleurs. Le contenu de cette formation est résumé dans la colonne droite du tableau.

Comme vous êtes à même de le constater, les contenus sont semblables. En fait, les éléments de formation affectés par l'arrivée du SIMDUT 2015 sont peu nombreux. Ils sont indiqués en rouge dans le tableau. On comprend facilement que les règles pour l'utilisation, la manutention, le stockage, etc., ne seront vraisemblablement pas affectées par l'arrivée du SIMDUT 2015. Donc, lorsqu'un employeur recevra un produit conforme au SIMDUT 2015, l'information et la

Évidemment, il est difficile d'explorer tous les cas de figure qui pourraient se présenter pendant votre migration vers le SIMDUT 2015. Une chose est sûre, ce dossier aura une place de choix dans vos plans d'action 2016, 2017 et 2018. Vous devrez vous préparer et réaliser votre migration, c'est-à-dire : organiser la formation, gérer les nouvelles fiches, voir à adapter vos étiquettes du lieu de travail, etc. Ouf!

EN ROUTE POUR 2016

Ces trois dossiers seront des incontournables en 2016. Vous aurez sans doute à les intégrer à votre plan d'action.

2. Au moment d'écrire ces lignes, la date butoir prévue, pour les entreprises de compétence fédérale, est le 1^{er} juin 2019.

3. Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés.

4. Règlement sur l'information concernant les produits dangereux.

Pour vous aider à atteindre vos objectifs en lien avec les trois dossiers discutés dans cet article, le Centre patronal offre :

- le webinaire *Règlementation sur l'amiante*
- les formations *Cadenassage et SIMDUT 2015 : gérer la transition*

Consultez notre site Internet au www.centrepatronalsst.qc.ca

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

Recourir à nos formations pourrait faire toute la différence dans l'atteinte de vos objectifs 2016!



Nous vous offrons, entre autres, des formations pour...

favoriser et améliorer la prise en charge de la santé-sécurité dans votre organisation

BÂTIR UNE CULTURE EN SST... UN PLUS POUR L'ENTREPRISE!

Webinaire – Durée : une heure

CODE CRIMINEL DU CANADA ET LOIS EN SST : OBLIGATIONS ET DILIGENCE RAISONNABLE

Formation en salle – Durée : une demi-journée

COMMENT ÊTRE UN LEADER EN SST ?

Webinaire – Durée : une heure

Quel sera votre choix?

Renseignements et inscription :

514 842-8401

www.centrepatronalsst.qc.ca

planifier et structurer vos actions en prévention

CONCEVOIR UNE PROCÉDURE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Formation en ligne

Durée : approximativement 45 minutes

ÉLABORATION D'UNE GRILLE D'INSPECTION

Formation en ligne

Durée : approximativement 45 minutes

PLAN D'ACTION DU CSS

Formation en salle – Durée : une journée

PLAN DE PRÉVENTION

Formation en salle – Durée : une journée

PROGRAMME DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(pour les entreprises de compétence fédérale)

Formation en salle – Durée : une demi-journée

SIMDUT 2015 : GÉRER LA TRANSITION

NOUVEAU

Formation en salle – Durée : une demi-journée



Pierre Lemarier
D.E.S.S., CRHA

La communication en SST

2015 se termine et il est temps de regarder les réalisations de l'année et les zones d'amélioration pour l'an prochain. S'il existe un volet qu'il ne faut pas négliger dans la poursuite de l'amélioration continue, c'est bien celui de la communication. Quelle a été la performance de l'entreprise à cet effet en 2015? Et si on demandait aux employés : que s'est-il passé d'important en santé-sécurité durant cette dernière année? Quelles seraient les réponses obtenues? Et si on se questionnait comme employeur : quels ont été nos rapports avec les différents intervenants externes en SST (inspecteurs, agents d'indemnisation, hygiénistes, formateurs externes, médias)?

L'IMPORTANCE DE LA COMMUNICATION EN SST ET LE REFLET DE LA CULTURE

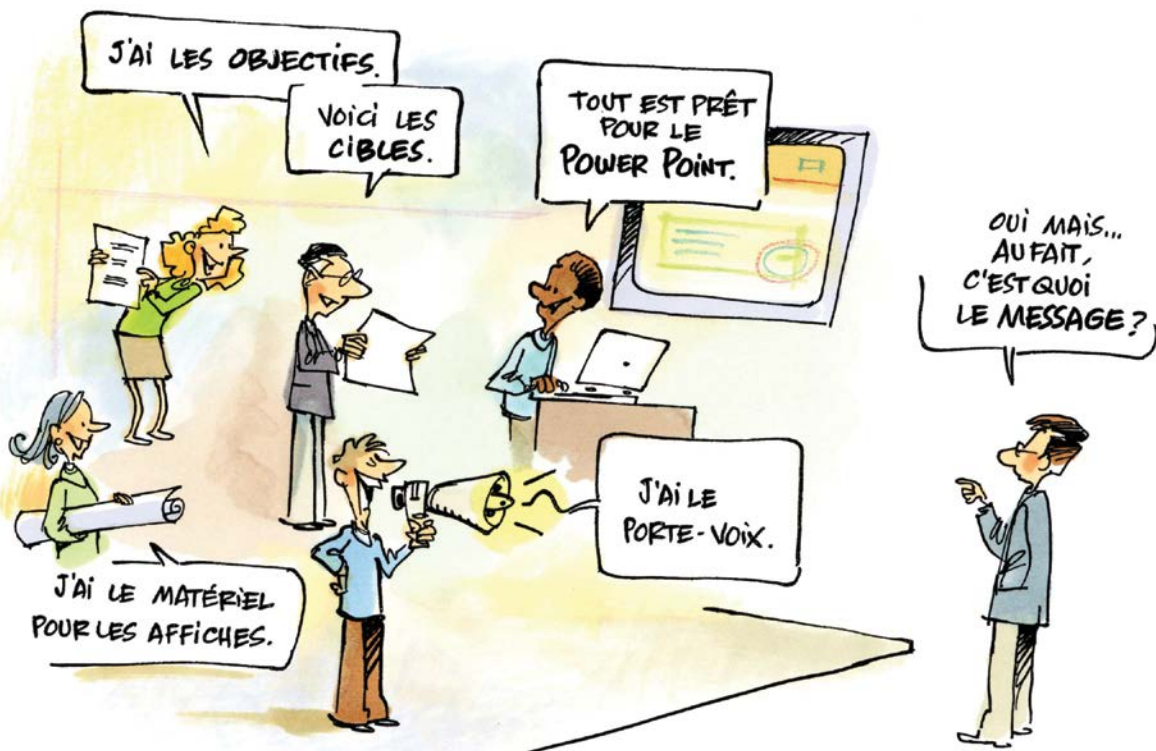
Toutes les entreprises qui ont la réputation d'être performantes en SST ont un souci marqué pour leur plan de communication. Les messages sont toujours clairs et sans ambiguïté, et les attentes souvent répétées, tout comme les résultats obtenus. Les communications tant internes qu'externes reflètent la culture de l'entreprise. Elles doivent être voulues, planifiées, partagées, suivies et évaluées.

Et nous qui voulons développer une culture positive en SST, comment se sont déroulées nos activités de communication en 2015?

LA COMMUNICATION INTERNE

La première question est évidente, avons-nous un plan de communication pour appuyer nos démarches. Est-ce que la direction l'a utilisé à bon escient? Quel est le rôle de chacun pour rendre la communication fluide et efficace?

D'abord, qui doit communiquer? Bien sûr, la direction, et celle-ci doit utiliser les meilleurs outils mis à sa disposition pour informer tout le personnel. Ses communications en SST doivent refléter vraiment ses préoccupations, les objectifs qu'elle se donne et comment on les atteindra. C'est d'abord et avant tout une question de crédibilité. Comme la communication doit être continue, la direction donnera les résultats d'étapes et l'atteinte ou non des objectifs poursuivis tout au cours de la période. Outre les grandes orientations, il faut qu'elle traite aussi de sujets qui rejoignent le personnel dans leur quotidien. Souligner les réalisations du comité santé-sécurité, renforcer les messages relayés par les superviseurs et les cadres de premier niveau, émettre des commentaires sur un accident de travail survenu récemment, féliciter la participation d'une équipe pour un Prix Innovation de la CSST. Bref, faire la « promotion » de son personnel relativement à la santé et sécurité.



Il est, par ailleurs, essentiel que la direction informe tout d'abord ses cadres si leur rôle est de porter le message et de sensibiliser leur équipe. Comme ils doivent servir de courroie de transmission pour les messages en SST, ils se sentiront d'autant plus impliqués et conserveront leur *leadership* auprès de leur équipe de travail. Il n'y a rien de plus frustrant, pour un cadre, que d'apprendre l'information par ceux qu'il doit superviser, et à qui il doit surtout montrer l'exemple.

QUELLES SONT LES ÉTAPES D'ÉLABORATION D'UN PLAN DE COMMUNICATION ET AVONS-NOUS UTILISÉ LES BONS MOYENS POUR TRANSMETTRE NOS MESSAGES ?

Évidemment, tous les moyens étaient disponibles, mais s'en est-on servis adéquatement? Le journal d'entreprise, les babillards, les stands pendant la semaine de santé et sécurité : tous ces outils sont simples et faciles à utiliser, mais leur efficacité varie d'un message à l'autre et d'un public cible à l'autre. Il est donc d'autant plus important d'avoir un plan de communication bien établi qui répond à la réalité de l'entreprise. Avons-nous suivi les étapes pour avoir un plan de communication efficace.

1. Établir les objectifs. En nous basant sur les statistiques antérieures, nous voulons réduire de 15 % le nombre de lésions au dos reliées au soulèvement de charges chez les manutentionnaires du service de l'emballage et de l'expédition.

2. Sélectionner les publics cibles. Une bonne approche consiste à rejoindre tous les acteurs susceptibles de participer à l'atteinte de cet objectif. Les supérieurs immédiats constituent le premier groupe à informer. Les manutentionnaires, quant à eux, sont évidemment essentiels dans le processus. Devrions-nous également cibler les mécaniciens d'entretien, pour prioriser les réparations de ce secteur afin que les équipements soient toujours en bon état, et les gens de production, pour éviter les retards qui engendrent souvent des envois de commandes en catastrophe, etc.? Les messages doivent être en mesure de capter l'attention des individus, d'où l'importance de les adapter à chacun des publics.

3. Choisir les activités de communication. Le message doit être percutant, mais il doit aussi être transmis par le ou les meilleurs moyens possibles pour joindre les publics cibles. Mot du président dans le journal mensuel, babillard, réunion d'équipe, kiosque d'information en début de quart de travail, organisé par les membres du comité de santé et sécurité. Il faut que le moyen utilisé tienne compte du contexte pour obtenir toute l'efficacité désirée. En rétrospective, avons-nous exploité tous les moyens dont nous disposons pour informer et sensibiliser nos gestionnaires et nos employés? Quelle a été l'utilisation des médias sociaux, de plus en plus présents dans nos vies, pour passer nos messages?

4. Déterminer les responsables et les échéances. Il ne suffit pas de donner la responsabilité du plan de communication à une seule personne pour garantir son succès. Plusieurs acteurs doivent y jouer leur rôle : la direction doit donner les grandes orientations; les gestionnaires sont chargés de transmettre le message à leur équipe; le coordonnateur SST voit à alimenter tous les paliers de l'entreprise pour aider ceux-ci à bien comprendre et à divulguer l'information; le comité de santé et sécurité doit s'engager et prendre part activement aux objectifs

communs de diminution des accidents. D'autre part, les échéances doivent rigoureusement être respectées, ce qui ajoute de la crédibilité à la démarche.

5. Évaluer et mesurer l'impact. Tout comme pour les autres facettes d'une saine gestion, les activités de communication doivent être évaluées pour s'assurer que les objectifs sont atteints, mais surtout pour faire les corrections qui s'imposent dans les meilleurs délais. Il est possible qu'une stratégie n'ait pas fonctionné, alors il faut revoir le message ou la façon de communiquer pour éviter les rumeurs ou une mauvaise compréhension; ce à quoi il faut remédier sur-le-champ.

LA COMMUNICATION EXTERNE

La culture de l'entreprise doit aussi se manifester auprès de ceux qui gravitent autour de l'entreprise.

LA CSST

Tout d'abord, l'employeur doit collaborer avec l'inspecteur de la CSST s'il intervient dans son entreprise. Non seulement celui-ci a certains pouvoirs pour être en mesure d'exercer son rôle en santé-sécurité, mais l'entreprise a tout avantage à lui donner les renseignements requis lorsqu'il intervient. Les communications verbales ou écrites doivent toujours s'effectuer dans un esprit de collaboration. Les échanges n'en sont que plus faciles par la suite.

Les agents d'indemnisation, les conseillers en réadaptation et tous les intervenants de la CSST transigent continuellement avec les entreprises. Ils ont droit, comme tous, au respect et au professionnalisme lors de leur communication avec un employeur. Si un désaccord subsiste, des mécanismes sont prévus dans la loi pour faire valoir votre point de vue.

LES AUTRES INTERVENANTS

Les professionnels de la santé : médecin traitant, médecin expert et physiothérapeutes constituent également des interlocuteurs souvent oubliés dans certaines communications stratégiques pour la gestion des dossiers. Ceux-ci devraient recevoir une attention particulière dans vos communications pour, par exemple, implanter une procédure d'assignation temporaire ou décrire les particularités d'un retour progressif au travail.

Aussi, les fournisseurs sont souvent trop négligés dans les politiques internes des entreprises. Ils se fondent souvent dans le quotidien des activités et, par méconnaissance parfois, ne respectent pas les procédures implantées dans l'entreprise alors que les employés y sont tenus. Faut-il rappeler que l'entreprise a des responsabilités importantes concernant la santé et sécurité, notamment envers eux?

Les journalistes et les médias contribuent, d'une certaine façon, au rayonnement des entreprises. C'est pourquoi les communications avec cette catégorie d'intervenants devraient être relayées à une personne qui a l'expérience pour agir adéquatement.

EN CONCLUSION

Tous les acteurs ont un rôle à jouer et un bon plan de communication améliorera les chances de succès de la démarche en santé-sécurité.



M^e Dominique Lebeuf
LL. B., D.E.Sp., CRIA

Des conséquences légales si l'on ne veille pas à la santé-sécurité

Lors d'un accident grave, le milieu de travail est fortement perturbé. Des mesures immédiates doivent être mises en place : secourir la victime, conserver intacte la zone où l'accident s'est produit, etc. Outre les conséquences pour la victime, des scellés peuvent être mis sur les machines, la production interrompue, etc. Des conséquences environnementales doivent parfois être aussi considérées.

L'enquête est ensuite prioritaire. Maintenant, en général, en cas d'accident grave ou mortel, elle est effectuée tant par la police que par les inspecteurs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Il y a donc possibilité d'une double poursuite, l'une en vertu du *Code criminel du Canada*, l'autre en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Les pouvoirs de l'inspecteur de la CSST sont étendus¹. Il peut, notamment, « ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail et, s'il y a lieu, apposer les scellés lorsqu'il juge qu'il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des travailleurs²».

Les entreprises de compétence fédérale sont soumises au *Code canadien du travail* avec ses enquêteurs spéciaux, soit les agents de santé et de sécurité.

CONTRE QUI DES ACCUSATIONS PEUVENT-ELLES ÊTRE PORTÉES ET EN VERTU DE QUOI ?

En 2004, le *Code criminel* a été amendé à la suite de l'explosion, en 1992, dans la mine Westray en Nouvelle-Écosse. Vingt-six mineurs sont décédés.

La Commission d'enquête, présidée par le juge Peter Richard³, avait conclu à une série d'entorses aux règles les plus élémentaires de santé-sécurité, aux lois et aux règlements. Elle avait recommandé le dépôt d'accusations d'homicide involontaire coupable et de négligence criminelle ayant causé la mort contre la mine, le responsable du site et le superviseur. Mais à la suite des procédures judiciaires, toutes les accusations furent abandonnées⁴.

L'impact fut si grand que le *Code criminel* fut amendé, afin de retenir la responsabilité de l'organisation, ses dirigeants, les niveaux hiérarchiques impliqués ou ses agents, dans un accident grave ou mortel causant des lésions corporelles en raison d'une négligence criminelle⁵.

Les définitions suivantes ont été ajoutées à l'article 2 du *Code criminel* :

« agent » : s'agissant d'une organisation, tout administrateur, associé, employé, membre, mandataire ou entrepreneur de celle-ci

« cadre supérieur » : agent jouant un rôle important dans l'élaboration des orientations de l'organisation visée ou assurant la gestion d'un important domaine d'activités de celle-ci, y compris, dans le cas d'une personne morale, l'administrateur, le premier dirigeant ou le directeur financier (Nos gras)

L'article 217.1 du C.cr. précise :

« Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui. » (Nos soulignés)

À l'évidence, « quiconque » inclut un travailleur qui en dirige un autre, syndiqué ou pas.

D'exceptionnel qu'il était, le dépôt d'accusation pour négligence criminelle ayant causé la mort ou des blessures corporelles, contre des entreprises ou des individus, se fait plus fréquemment. De plus, il n'y a pas de limite dans le temps pour que la Couronne porte des accusations en matière criminelle, car un crime ne se prescrit pas. C'est ainsi qu'en juin 2015, deux compagnies minières de l'Abitibi ont été accusées de négligence criminelle causant la mort pour des accidents évitables survenus, pour l'un, en 2007⁶, pour l'autre, en 2009⁷.

L'article 735 (1) du *Code criminel* ne prévoit pas de maximum au montant de l'amende contre une organisation si l'infraction est un acte criminel. Si l'infraction est punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, le maximum est de 100 000 \$. Cet article doit être conjugué avec l'article 718.21 qui traite spécifiquement des facteurs à prendre en compte dans la détermination de la peine d'une organisation.

En 2013, la Cour d'appel de l'Ontario a condamné Metron Construction à plus de 750 000 \$, soit environ onze fois le bénéfice annuel de cette compagnie. Selon le tribunal, la gravité de l'infraction de négligence criminelle est plus importante que la survie de l'entreprise. Même si la faille est prévisible, cela ne doit pas empêcher l'imposition d'une amende importante⁸.

Le 26 juin 2015, le gérant de projet de Metron Construction, accusé en vertu de l'article 217.1 du *Code criminel*, a, à son tour, été reconnu coupable par la Cour supérieure de l'Ontario de quatre chefs d'accusation de négligence criminelle ayant causé la mort et d'un chef de négligence criminelle ayant causé des lésions corporelles⁹. La preuve a établi que le gérant avait constaté que cinq travailleurs sur six n'étaient pas attachés sur la passerelle volante,

1. Articles 177 et ss, LSST.

2. Art. 186, LSST.

3. Philips c. Nouvelle-Écosse, 1995 CanLII 86 (CSC), paragr.19, 42, 90, 91. Aussi : Richard v. Frame, 1997 CanLII 15005 (NS SC).

4. R. c. Curragh Inc., 1997 CanLII 381 (CSC). Voir aussi Nova Scotia (Public Prosecution Service) (Re), 1998 CanLII 3748.

5. Lésion corporelle : blessure « qui n'est pas passagère ou sans importance ». Art. 21.1, 22.1, C.cr.

6. Century Mining, mine Lamaque.

7. Ressources Métanor à Desmaraisville, accident le 30-10-2009, trois morts, accusations le 21-06-2015. M^e Marc-André Roy, procureur de la Couronne. Journal de Mtl, 22-06-2015. En C.-B., accident le 17-05-2007. Le 15-03-2015, accusations au criminel contre James Derek Holmes, Garry Glen Klassen, Stave Lake Quarries Inc. et 426969 B.C.

8. 2013 ONCA 541, prg 102 et ss.

9. R. v Vadim Kazenelson, 2015 ONSC 3639. Aussi 2015 ONSC 477.



à 100 pieds dans les airs. De plus, il n'y avait que deux lignes de vie pour six employés. Il se serait renseigné auprès du superviseur qui lui aurait répondu de ne pas s'inquiéter. En défense, il a allégué, entre autres, que les travailleurs étaient des adultes qui auraient dû savoir ce qu'ils faisaient. Selon le tribunal, à part poser la question au superviseur, le gérant de projet n'a rien fait. Il n'a pas agi afin d'ajouter les lignes de vie nécessaires ni empêché les travailleurs d'aller sur la passerelle volante, il n'avait aucune information quant au poids maximal autorisé, même plus, il y serait monté peu de temps avant qu'elle ne se rompe¹⁰.

DÉPÔT D'UNE NOUVELLE ACCUSATION CRIMINELLE À L'ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE

Dans une autre affaire, le 3 avril 2012, un travailleur, M. Lévesque, a été enseveli dans un trou non étançonné alors qu'il travaillait pour S. Fournier Excavation¹¹. Le 25 avril 2013, une accusation de négligence criminelle ayant causé la mort (art. 220b, *Code criminel*) fut portée contre M. Fournier. Lors de l'enquête préliminaire du 21 avril 2015, une accusation supplémentaire fut déposée contre M. Fournier : homicide involontaire coupable (art. 222, C.cr.).

POURSUITES SELON LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La CSST dispose de vastes pouvoirs d'enquête et d'action, afin d'assurer la santé-sécurité des travailleurs.

Des poursuites peuvent être instaurées, entre autres, en vertu des articles 234 et suivants de la LSST, et le tribunal n'est pas limité à l'imposition d'amendes.

C'est ainsi que S. Fournier Excavation a plaidé coupable à l'infraction selon l'article 237 de la LSST. Par ailleurs, il a contesté l'amende de 57 293 \$ réclamée par la CSST¹².

AUTRE CONSÉQUENCE : RÉVOCATION DE LA LICENCE D'ENTREPRENEUR

De surcroît, le 21 avril 2015, la compagnie S. Fournier Excavation a vu sa licence d'entrepreneur en construction révoquée par la Régie du bâtiment du Québec, dans un jugement fort bien étoffé rendu par M^e Sylvie Séguin¹³.

CONCLUSION

Pour conclure, la CSST et le procureur général peuvent poursuivre une entreprise qui a fait preuve de négligence à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces poursuites, pénale ou criminelle, peuvent être engagées tant envers l'entreprise que ses « agents » (propriétaire, directeurs, superviseurs, etc.). La gravité des gestes posés ou des manquements peut conduire à des peines d'emprisonnement, à la révocation de la licence d'entrepreneur, à des amendes si importantes qu'elles peuvent entraîner la faillite de l'entreprise. Être proactif en santé-sécurité c'est donc plus qu'une question financière, c'est parfois une question de survie!

10. « HR and the Safety Department », Safety + Health, 28 juillet 2015.

11. CSST c. S. Fournier Excavation, 2007 QCCQ 5799.

12. « Absence d'un programme de prévention, d'une méthode de creusage et de formation pour le travailleur », Radio-Canada.ca, 17-10-2012.

13. Régie du Bâtiment du Québec c. S. Fournier Excavation inc, 2015 CanLII 20783.



Francine Gauvin
B. Sc.

ISO 45001 : où en sommes-nous ?

Sous la direction de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et de l'Organisation internationale du travail (OIT), une nouvelle norme internationale sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, ISO 45001, est actuellement en développement. Ce nouveau cadre référentiel a pour objectif de remplacer la norme OHSAS 18001. Il sera unique pour les organisations du monde entier, de tout type et de toutes les tailles, qui souhaitent améliorer leur performance en santé et sécurité au travail.

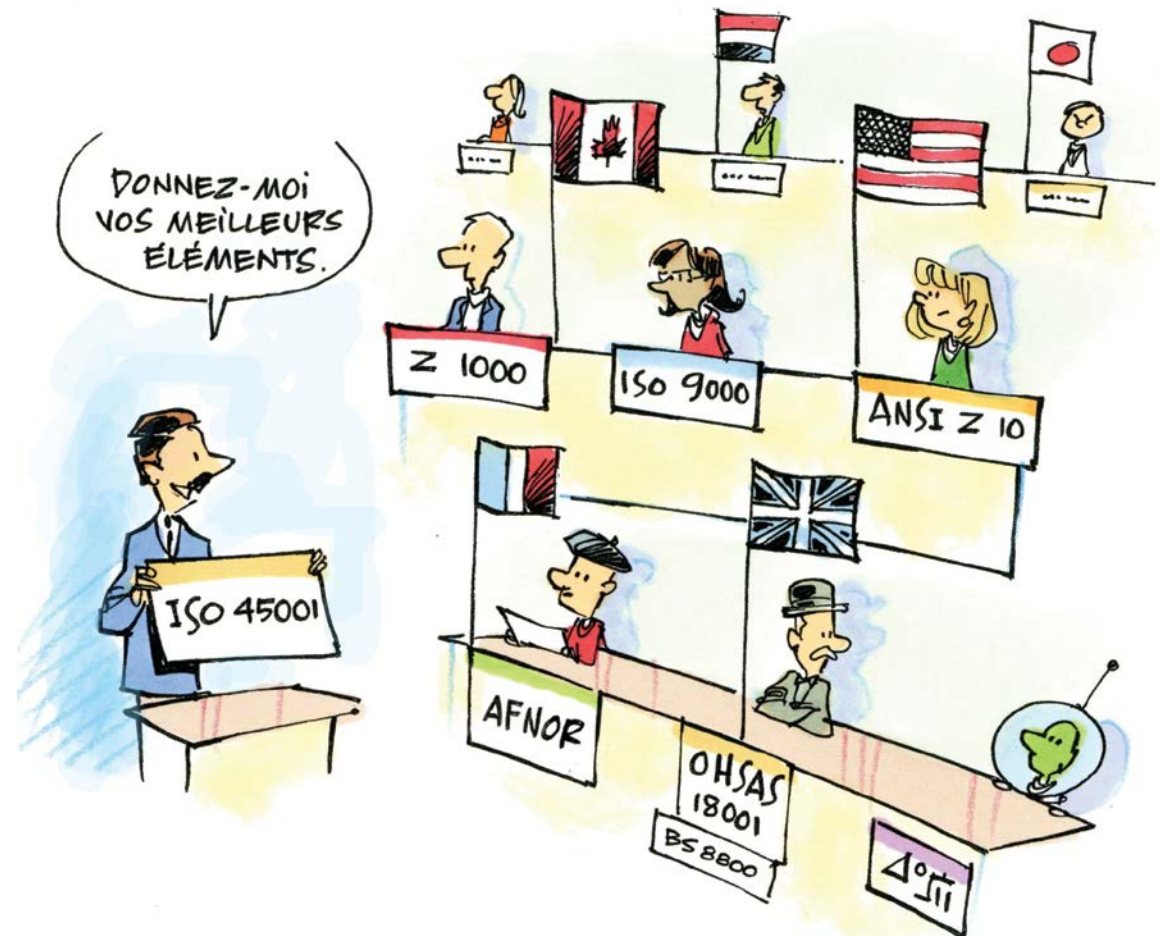
L'élaboration de la norme ISO 45001 est un projet colossal, extrêmement ardu et rigoureux qui aura demandé une collaboration sérieuse. En effet, 2 300 observations et questions ont été soulevées lors d'une consultation à l'automne 2014. Elles ont ensuite été analysées par des représentants des comités techniques formés à cette fin. Plus d'une soixantaine de pays ont suivi ce dossier en vue d'un consensus international.

DEUXIÈME PROJET DE LA NORME

Après une importante réunion du comité ISO, tenue à la fin de septembre 2015, une nouvelle étape dans le processus d'élaboration de la norme internationale ISO 45001 a été franchie. Cinquante-neuf pays ont approuvé le projet de texte de la norme. Il sera soumis en consultation, laquelle précédera sa publication.¹ C'est-à-dire le passage au *Draft International Standard (DIS)*.

POURQUOI UNE NORME ISO POUR ENCADRER LES SYSTÈMES DE MANAGEMENT EN SST ?

Ces dernières années, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) voulait une norme sur les systèmes de management en santé et sécurité au travail (ISO 45001), pour revoir la norme OHSAS 18001 : une norme britannique en santé et sécurité au travail créée par OHSAS, en 1999. La version la plus récente de cette norme remontait à 2007.



1. ORGANISATION INTERNATIONALE DE NORMALISATION. [www.iso.org/iso/fr/home/news_index/news_archive/news.htm?refid=Ref2006] (octobre 2015)

Cette nouvelle norme ISO sur les systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail permettra aux entreprises de s'harmoniser avec les normes ISO 9001 (qualité²) et ISO 14001 (environnement³) pour former ainsi un système de management unique et intégré.

Ce système de management intégré va permettre aux entreprises qui utilisent déjà les normes de qualité et d'environnement d'obtenir un haut standard international, c'est-à-dire la certification ISO sur ces trois questions : qualité, environnement, santé et sécurité au travail.

LA CONCEPTION DES NORMES ISO

Les trois normes ISO pour un système de management intégré ont les mêmes bases communes, des termes et des définitions uniformes, qui s'appuient sur le modèle de gestion bien connu : le *Plan-Do-Check-Act* (PDCA). C'est-à-dire la planification, la réalisation, le contrôle et le suivi. Avec ces bases communes, l'application et l'intégration de la santé et de la sécurité au travail, grâce à ISO 45001, seront plus faciles.

Les principaux points abordés dans la norme ISO 45001 portent sur :

1. le champ d'application
2. les références normatives
3. les termes et les définitions
4. le cadre de l'organisation
5. le *leadership*
6. la planification
7. la prise en charge
8. les opérations de production
9. l'évaluation de la performance
10. l'amélioration continue

QUELQUES PRÉCISIONS SUR ISO 45001

Notion de *leadership*

Dans la norme ISO 45001, le rôle de la haute direction se retrouve au cœur même du modèle du système de management de la santé et sécurité au travail (SMSST). Ce rôle a été renforcé. Il comprend pas moins d'une quinzaine de façons, pour la direction, de manifester son *leadership* et son engagement envers le SMSST de l'organisation⁴. Ce *leadership*, devra s'exprimer, entre autres, par une politique en santé-sécurité, avec des objectifs stratégiques :

- établir les rôles, les responsabilités et les obligations des acteurs internes et externes de l'entreprise
- procéder à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques
- établir les priorités
- apporter des mesures de prévention et de protection
- mettre sur pied un programme de formation, d'entraînement et de communication
- documenter tout ce qui se fait en SST dans l'entreprise
- effectuer le suivi des actions prises et procéder à l'évaluation de la performance
- prévenir les sinistres et se doter d'un plan d'urgence
- procéder à des audits internes

Notion de risques

La norme ISO 45001 prévoit la participation active des salariés et de leurs représentants dans la prévention des « risques ». Dans les normes ISO de qualité, d'environnement ou de santé et sécurité du travail, la notion de risque est définie comme étant « *l'effet de l'incertitude sur un résultat attendu* ».

Cela implique que les organisations qui adopteront les trois normes ISO de qualité, environnement et santé-sécurité devront adopter une approche fondée sur les risques pour améliorer la confiance, la satisfaction du client et établir une culture proactive de prévention et d'amélioration en SST.

Actuellement, l'objectif principal au cœur d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail consiste justement à éliminer les dangers ou à prévenir leurs manifestations. Avec ISO 45001, les activités d'identification et d'analyse de risques, de planification en vue de leur élimination, etc. devront être ajustées en tenant compte de cette définition du risque.

Maitrise des processus externes : management des sous-traitants

La norme ISO 45001 a la particularité non seulement de prendre en compte les risques d'accidents et de maladies reliés à l'entreprise, mais aussi de tenir compte du contexte extérieur de l'organisation. En effet, l'entreprise ne devra plus se concentrer uniquement sur sa propre réalité. Elle devra aussi tenir compte de ce que la société attend d'elle. L'entreprise devra également se préoccuper de ses fournisseurs, de ses sous-traitants et de leur impact sur le voisinage, en plus de voir aux conditions de travail de ses employés.

Cela veut dire que l'entreprise ne peut plus s'occuper seulement de son espace. L'environnement externe devra aussi être évalué.

LA PROCHAINE ÉTAPE

Le texte de la norme ISO 45001 a été publié en octobre 2015. Une fois la consultation terminée, au cours de laquelle seront probablement apportées des modifications, il sera soumis au vote final, dit FDIS. On prévoit sa publication pour octobre 2016.

EN CONCLUSION

ISO 45001 veut faire en sorte que les dirigeants et les travailleurs se trouvent au cœur du système de management de la santé et de la sécurité au travail. Toutefois, pour cela, il faut que la volonté et l'engagement de tous soient présents pour atteindre un standard international élevé.

Cette nouvelle norme amène principalement les trois grandes nouveautés qui suivent.

- Elle est la première à forcer le réel engagement de la direction; ce qui est essentiel au succès de la prévention.
- Elle exige la participation du travailleur; ce qui sera prisé par les entreprises québécoises, car c'est déjà une exigence de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans les secteurs prioritaires.
- Elle amène à tenir compte des travailleurs externes à l'entreprise (sous-traitants, fournisseurs); ce qui est une très bonne chose. Nos tribunaux nous laissent clairement voir, dans leurs décisions, qu'il y a place à amélioration à ce sujet.

2. ISO 9001 : 2015 (qualité). Cette norme a été révisée et approuvée le 23 septembre 2015.

3. ISO 14001 : 2015 (environnement). Cette norme a été révisée et approuvée le 15 septembre 2015.

4. PÉRUSSE, M. « SMSST – Une nouvelle norme ISO en préparation », *Travail et santé*, vol. 30, n° 4, décembre 2014.

DE OHSAS 18001 à la nouvelle norme ISO 45001

À terme, la norme ISO 45001 remplacera OHSAS 18001. Mais cette dernière restera en vigueur pour un certain temps, de deux à trois ans, après la publication de la nouvelle norme ISO.

La norme ISO 45001 posera des exigences supplémentaires en santé-sécurité.



Josette Boulé
B.A.A., CRHA

Devenir un leader en SST, s'inspirer des meilleurs !

Êtes-vous à l'heure de faire un bilan sur la performance de votre organisation et de décider des orientations à prendre? Il existe plusieurs approches. Dans les entreprises performantes, un point commun apparaît chaque fois. Les gens ont choisi de passer en mode « solutions ». Ils connaissent les problèmes qui touchent leur milieu, mais choisissent de s'intéresser et de se concentrer sur les actions possibles, les solutions et les approches gagnantes. Ils s'attardent, s'intéressent et, surtout, s'inspirent des leaders en SST. Si cette option vous intéresse, je vous propose justement de partager avec vous le parcours et les points de vue de la gagnante du concours *Leader en SST 2015*, qui a été dévoilée lors du Gala national des Grands Prix de la CSST, en mai dernier. Il s'agit de M^{me} Mélanie Lazure, conseillère en santé et sécurité du travail à la Ville de Montréal, arrondissement Villieray-Saint-Michel-Parc-Extension. Cette catégorie a pour but d'honorer une personne qui s'est particulièrement distinguée dans son milieu de travail pour avoir transmis à ses collègues la valeur de la santé-sécurité. Soulignons que sa candidature avait été soumise aux membres du jury par un représentant à la prévention des cols bleus de la ville.



M^{me} Mélanie Lazure, conseillère en santé et sécurité du travail à la Ville de Montréal, arrondissement Villieray-Saint-Michel-Parc-Extension.

M^{ME} LAZURE, D'OÙ VIENT CET INTÉRÊT POUR LA SST ?

Pour répondre au mieux à cette question, je crois qu'il faut connaître à priori mon histoire! J'ai grandi au cœur d'une entreprise familiale liée aux activités de production agricole et laitière. Très jeune, j'ai été sensibilisée à l'omniprésence des risques qui faisaient partie de mon environnement immédiat : convoyeurs, silos, pièces en mouvement, machinerie, essence, produits chimiques, outils manuels, risques électriques, risque de chute en hauteur, contraintes thermiques, etc.

J'ai vite compris les risques sérieux rattachés à notre secteur d'activité en voyant, par exemple, un cultivateur du village avec un bras amputé, à la suite d'une intervention effectuée sur une machine où des pièces étaient en mouvement. Aussi, une autre personne a eu un crochet en remplacement d'un bras à la suite d'une électrisation. J'ai également constaté le décès de l'un de mes chats, alors qu'il a été écrasé par la roue d'une machine. À chaque constat, je me disais que ce n'était pas normal et qu'il y avait sûrement quelque chose à faire pour éviter de tels accidents.

**J'AIME SAVOIR QUE
MA CONTRIBUTION PEUT FAIRE
UNE DIFFÉRENCE DANS LA VIE
DES GENS.**

Mes premières expériences de travail m'ont aussi amenée à en apprendre davantage sur la santé et la sécurité du travail. J'ai occupé des emplois de sauveteuse et de préposée à l'entretien dans un important centre hospitalier. Puis, pendant et après mon baccalauréat en relations industrielles, j'ai travaillé essentiellement dans le domaine de la santé-sécurité, pour des services de restauration et d'immeubles, dans la construction et la consultation et, depuis près de 10 ans, dans le secteur municipal. J'ai réalisé que je voulais un emploi où mes valeurs humaines pouvaient s'épanouir. C'est donc l'amour des gens qui était – et est encore – ma principale source de motivation. Dans un poste orienté vers la SST, j'ai trouvé tout ce que je cherchais. En bref, je me sens concernée pour éviter qu'un évènement accidentel survienne à l'un de nos employés et, en parallèle, je soutiens tous mes gestionnaires dans leurs responsabilités en santé-sécurité. Ma propre conscience est ce qui me motive à trouver de nouvelles approches, à me remettre en question, à vouloir que l'on s'améliore continuellement et à conserver cette

flamme qui m'anime. J'aime savoir que ma contribution peut faire une différence dans la vie des gens. Une belle particularité de la SST est qu'elle est sans fin. Il y aura toujours des défis à relever et place à amélioration.

CROYEZ-VOUS QUE L'ON NAIT LEADER OU EST-IL POSSIBLE DE LE DEVENIR ?

Je crois qu'il y a un peu des deux. Pour être un *leader*, il faut être une personne « allumée », avec beaucoup de tact, être capable d'influencer et de motiver les gens autour. Le *leader* a aussi un profil que je qualifie de « passepartout », c'est-à-dire qu'il s'adapte à tout un chacun, et ce, peu importe le niveau hiérarchique. Certains ont ces qualités de façon naturelle. D'autres deviendront des *leaders* grâce à leurs connaissances, expérience, persévérance et souci du bien-être des personnes autour d'eux.

POURQUOI CROYEZ-VOUS QUE LES ENTREPRISES ONT BESOIN DE LEADERS EN SST ?

Les *leaders* sont essentiels. Ils contribuent, par leurs actions, à sensibiliser le personnel et à améliorer la culture en SST des milieux de travail. Plus il y en aura, plus les consciences s'éveilleront, et meilleure sera la prise en charge de la santé-sécurité. Ultimement, cela se reflètera par moins d'accidents dans les entreprises.

À LA VILLE DE MONTRÉAL, COMMENT LE TOUT S'EST ENCLENCHÉ ET QUELS SONT LES RÉSULTATS QUE VOUS AVEZ OBTENUS ?

Je crois que je suis arrivée au bon moment parce que tout était à bâtir. C'était une opportunité exceptionnelle. Pour proposer un plan qui avait de bonnes chances d'être accepté, je suis allée interroger des coordonnateurs en santé-sécurité d'entreprises exemplaires, afin de savoir par quoi ils avaient commencé et décider, ainsi, ce qu'il fallait effectuer chez nous.

J'ai proposé un plan à la haute direction et je l'ai convaincue du besoin d'agir. J'ai concentré mes efforts sur l'implantation d'activités de prévention, afin de faire vivre la santé-sécurité sur le terrain. Nous avons observé les tâches et mis en place des inspections des lieux de travail. En parallèle, des comités d'analyse d'accidents de travail ont été instaurés pour revoir tous les accidents avec perte de temps. Dès le départ, j'ai obtenu l'implication active des gestionnaires et celle des employés. D'ailleurs, les accidents ont diminué rapidement, et ce, de plus de 50 %. Grâce à ces activités et à cette participation, nous avons amorcé un changement dans la culture organisationnelle.

Ensuite, plusieurs autres initiatives et activités en santé-sécurité se sont ajoutées : procédures de travail, bilans, plans d'action, bulletins SST, réunions, formations, *flash* SST, programmes d'accueil, plan de communication en cas d'accident grave, interventions en ergonomie de bureau, projet de cadenassage, etc.

Un deuxième grand tournant a permis un pas de géant en termes de changement de culture. Cela a créé un effet de levier immense pour stimuler les employés et les

gestionnaires. Notre arrondissement a remporté deux prix lors des concours Innovations, de la Ville de Montréal et de la CSST, pour l'accessibilité sécuritaire à la tête d'une souffleuse. Ces prix ont motivé tout le monde. Cela fut une occasion en or pour reconnaître les efforts déployés en matière de SST et consolider cette valeur.

**AUTANT, AU DÉPART,
IL FALLAIT DEMANDER DES
SUGGESTIONS, AUTANT,
MAINTENANT, LES EMPLOYÉS
PRENNENT L'INITIATIVE DE
PROPOSER DES AMÉLIORATIONS
ET DES SOLUTIONS.**

Plusieurs autres prix, obtenus lors de concours de la Ville de Montréal et de la CSST, ont suivi. Chaque projet était une occasion pour rencontrer le personnel, solliciter les idées et démontrer que leurs connaissances, recommandations et expertises étaient reconnues. Autant, au départ, il fallait demander des suggestions, autant, maintenant, les employés prennent l'initiative de proposer des améliorations et des solutions. Tous en ressortent gagnants et non seulement en santé-sécurité.

SI L'ON VOULAIT RÉSUMER LA RECETTE À SUIVRE, QUELLE SERAIT-ELLE ?

Il n'y a pas une unique recette pour réussir à effectuer un changement de culture ou implanter un système de gestion en SST. La première étape est, sans aucun doute, de saisir la structure et la culture de l'organisation existante et ses différents enjeux. Aussi, il est sage de brosser un portrait de ses alliés potentiels et des points de résistance qui risquent d'être de beaux défis à relever. Ensuite, il ne reste qu'à établir un plan d'action et plonger!

En terminant, je dirais que les actions choisies sont importantes. Toutefois, pour celui ou celle qui aspire à devenir un *leader*, il importe de garder à l'esprit que le savoir-être est autant, sinon plus important, que les actions qui seront mises de l'avant. Le *leader* se doit d'être à l'écoute, habile communicateur, humble, parfois direct, toujours sincère, sans oublier que la passion de la santé-sécurité se doit de l'habiter.



CONVERGENCE

Le Centre patronal en quelques mots...

Des formations pratiques de haute qualité!

- Plus de 60 titres de cours
 - Des webinaires
 - De la formation en ligne
 - Des conférences
- De la formation directement en entreprise

Des évènements SST courus

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

Des publications uniques*

- *Infolettre SST Bonjour!*
- *Revue Convergence*

*Vous pouvez les recevoir gratuitement, par voie électronique.
Pour vous inscrire, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca,
sous la rubrique « publications ».



**CENTRE PATRONAL
DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU
TRAVAIL DU QUÉBEC**

500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6

Téléphone : 514 842-8401
Télécopieur : 514 842-9375