

L'APSAM

Bulletin trimestriel

PRINTEMPS 2012

Volume 21 Numéro 1

Prévention du suicide chez les policiers

page 2



Source : SPVM

Dans ce
numéro

P5 

Repentigny fait
preuve d'innovation

P9 

Des choix éclairés
pour les véhicules
de travaux publics

L'APSAM, MAINTENANT SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX!



Prévention du suicide chez les policiers

Le Service de police de la Ville de Montréal gagne un prix Innovation

On sait que la solidarité entre policiers et policières est très forte. Chaque fois qu'un policier perd la vie, les familles, les collègues de travail et l'ensemble de l'organisation sont grandement touchés. Lorsque ce décès survient par suicide, l'effet est dévastateur, car les policiers habitués à venir en aide à la population se questionnent à savoir ce qu'ils auraient pu faire pour aider l'un de leurs confrères en détresse. Prévenir l'irréparable, voilà un défi de taille auquel le SPVM et la Fraternité des policiers et policières de Montréal se sont entendus à relever ensemble. Les résultats obtenus sont remarquables. Sur une période de 20 ans, il y a eu une baisse de près de 80 % des décès par suicide. Pas étonnant que le SPVM et la Fraternité des policiers et policières de Montréal aient remporté un prix Innovation en santé et sécurité du travail. Rétrospective d'un programme paritaire hors de l'ordinaire.

Un programme dès les années 1990

Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (anciennement Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, SPCUM) a mis à la disposition des policiers, policières et leur famille, un programme de consultation professionnelle et confidentielle au début des années 90. Les premiers résultats sont encourageants mais, de façon paritaire, la Direction et le syndicat souhaitent donner au programme l'envergure nécessaire pour qu'il exerce une réelle action de sensibilisation et de prévention.

En 1997, un volet préventif est développé et la cible visée est la prévention des décès par suicide chez les policiers. Les psychologues du *Programme d'aide aux policiers et policières (PAPP)* sous la direction du docteur Normand Martin, Ph. D., élaborent le programme « **Ensemble pour la vie** ». Son objectif : tisser de façon serrée les mailles du filet humain en rejoignant personnellement tous les membres du Service, afin que chacun se sente concerné par la prévention et mieux outillé pour intervenir auprès d'un collègue en difficulté.

Peu importe le grade, l'âge ou la fonction, chaque policier et policière du Service peut contribuer à la prévention du suicide en osant aborder la question directement et avec ouverture d'esprit.

Prévention du suicide
chez les policiers



Source : SPVM

Le docteur Normand Martin recevant le prix Innovation.

Quatre volets au programme « Ensemble pour la vie »

Le programme de prévention « Ensemble pour la vie » comporte quatre volets qui misent sur la solidarité entre les collègues.

Le premier volet est une campagne de sensibilisation et de promotion. Le thème de cette campagne est évocateur *Ensemble pour la vie* symbolise un appel collectif à la vie et rappelle que les policiers et policières forment une grande communauté. L'affiche promotionnelle de la campagne contient 700 prénoms signés à la main, symbole de l'engagement personnel de chaque policier et policière. Le ton est donné : tout le monde a un rôle à jouer dans la prévention du suicide.

Le docteur Normand Martin se rappelle bien les premiers pas de cette campagne. « Au départ », dit-il, « il nous fallait gagner la confiance des policiers et policières. Un monde sépare les policiers et les psychologues », explique le docteur Martin. « Le policier agit dans le concret ; il est habitué à régler des situations rapidement et à maîtriser ses émotions. Le psychologue, pour sa part, est vu comme une personne qui intervient dans l'abstrait, qui prend le temps et qui fait ressortir les émotions. » Il a donc fallu rapprocher ces deux mondes. La stratégie a été simple : les psychologues ont quitté leurs bureaux et sont allés sur le terrain rencontrer les policiers et les policières dans leur milieu de travail. Ils ont même patrouillé avec eux.

Par la suite, les psychologues ont fait une tournée des unités de travail afin de rencontrer les 4 500 policiers du Service. L'objectif était de favoriser une meilleure compréhension du phénomène du suicide en milieu policier et d'instaurer chez eux une ouverture favorable à demander de l'aide à des professionnels en cas de période difficile. Elle a aussi servi à développer un sentiment de compétence d'équipe à intervenir auprès d'un collègue en difficulté. « Il nous a fallu plus de trois ans pour faire cette tournée », confie le docteur Martin, « mais elle a servi à déboulonner des mythes tenaces, comme celui de la trahison du secret. » En effet, les policiers et policières ont toujours hésité à trahir les confidences d'un collègue qui confiait sa détresse psychologique. L'équipe du docteur Martin a fait réaliser l'importance d'intervenir, comme on le fait lorsqu'un proche s'apprête à prendre le volant avec les capacités affaiblies. « Nous avons recadré ce mythe », explique le docteur Martin. « Nous avons fait comprendre aux policiers et policières qu'ils peuvent intervenir pour le bien d'un collègue de travail. Ils ont le devoir d'intervenir », ajoute-t-il.

Troisième volet du programme : la formation des gestionnaires et des représentants syndicaux. Ce volet consiste à former tous les commandants, tous les superviseurs d'enquêtes et de gendarmerie ainsi que les délégués et moniteurs syndicaux à déceler les signes de détresse et à intervenir de façon préventive chez les policiers et policières en difficulté.

Le programme *Police Ressource* ou le *280-BLEU* représente le quatrième et dernier volet. C'est un groupe de soutien téléphonique opéré par des policiers. Les policiers et policières qui le souhaitent peuvent contacter de façon anonyme des collègues ayant déjà résolu des problèmes particuliers dans leur vie personnelle. « C'est utile de pouvoir se confier à un collègue qui a vécu des problèmes semblables aux nôtres, dans un contexte privé », affirme le docteur Martin.

Finalement, les psychologues ont fait une tournée avec pour thème : *Que puis-je faire pour moi ?* « Nous avons ciblé plus particulièrement les policiers qui prennent leur retraite parce qu'avec la fin de la vie professionnelle active apparaît parfois une perte d'identité. Les retraités nous semblaient être une population à risque. Nous les avons rejoints. »

Le Service de police de la
Ville de Montréal gagne un
prix Innovation



Des résultats remarquables

Le programme a été évalué par un expert indépendant de réputation internationale, le docteur Brian Mishara, professeur à l'Université de Québec et directeur du Centre de recherche et d'intervention sur le suicide et l'euthanasie (CRISE). Une première évaluation a été faite avant l'entrée en vigueur du programme *Ensemble pour la vie*. Le taux de suicide au SPVM était alors de 30 policiers par 100 000 de population. En comparaison, le taux de suicide atteignait 26 policiers par 100 000 de population pour l'ensemble des corps policiers au Québec. Une deuxième mesure a été prise après l'entrée en vigueur du programme. Au SPVM, le taux de suicide avait baissé à 6,4 par 100 000 de population alors qu'il avait augmenté à 29 pour 100 000 chez les policiers municipaux au Québec.

Qu'est-ce qui a changé ?

« Plusieurs choses ont changé », soutient le docteur Martin, « à commencer par les mentalités. Notre programme a montré aux policiers qu'ils avaient le pouvoir et la capacité d'intervenir auprès d'un collègue en détresse. Il a aussi convaincu les policiers et policières en détresse psychologique de chercher de l'aide. » Maintenant, les policiers admettent que parfois, ils doivent « mettre un genou à terre », comme ils le disent. « Les policiers et les policières sont des êtres très résilients. Ils sont comparables à des athlètes de haut niveau. On attend d'eux une performance hors de l'ordinaire chaque fois qu'ils interviennent. Mais comme tous les athlètes de haut niveau, la performance est parfois plus difficile à obtenir. C'est à ce moment que nous pouvons intervenir. » Les policiers le réalisent aujourd'hui. La plus belle preuve ? Ceux et celles qui passent un mauvais moment acceptent d'en parler à leur superviseur. Ils rendent d'eux-mêmes leur arme plutôt que d'attendre de se la faire enlever.

Il faut être fort pour être capable d'admettre qu'on passe un moment de faiblesse. Il faut faire preuve d'une très grande résilience pour accomplir le travail réalisé jour après jour par les policiers et policières.

L'équipe du docteur Martin a aussi gagné la confiance des policiers. « En allant sur le terrain, nous avons montré que nous faisons partie de leur équipe. Aujourd'hui, les policiers nous accueillent avec un « Bonjour Doc » bien senti. »

Autre facteur de succès : l'approche paritaire. *Ensemble pour la vie* a reçu l'appui de la direction du SPVM et celui de la Fraternité. Rapidement, les policiers et policières ont accepté ce programme et ils en ont fait « leur » programme. Un programme qui est en fait un vibrant appel collectif à la vie.



Source : SPVM

Repentigny fait preuve d'innovation

Qualité de l'air et de l'eau des piscines municipales

Toute personne qui fréquente les piscines municipales a été frappée par l'odeur caractéristique présente à la réception, dans les vestiaires et sur la promenade. Les produits pour désinfecter l'eau des piscines, tels que le chlore et ses dérivés, réagissent dans l'eau avec les composés organiques azotés libérés par les baigneurs (sueur, urée, etc.) pour former des sous-produits. Parmi ceux-ci, il y a le chloroforme et les chloramines. Le chloroforme est classé comme agent cancérogène probable chez l'homme, mais il a été démontré que le risque de cancer pour les nageurs de compétition demeure très faible. De la famille des chloramines, ce sont les trichloramines qui causent le plus de désagréments.

On connaît très bien les effets sur les baigneurs des trichloramines dans l'eau et dans l'air des piscines publiques. Les baigneurs et nageurs de compétition sont aussi habitués aux irritations oculaires et cutanées ressenties après un séjour dans l'eau. Chez certains, les trichloramines peuvent provoquer des irritations des voies respiratoires et même, dans certains cas, des crises d'asthme.

Le *Règlement sur la qualité de l'eau des piscines et autres bassins artificiels* stipule que la concentration des chloramines dans l'eau doit être inférieure à 0,5 mg/l. Cette norme est-elle respectée dans toutes les piscines? À Repentigny, on peinait à atteindre cette valeur ; on enregistrait des taux de près de 0,9 mg/l. Plus maintenant. Revue d'une démarche paritaire à succès et d'une solution innovatrice.

Un problème commun

« Le problème de la qualité de l'air des piscines municipales est commun et connu depuis assez longtemps », affirme Amélie Trudel, conseillère à l'APSAM. « C'est une question fréquemment abordée par les membres du comité aquatique qui n'arrivent pas à mettre le doigt sur la cause exacte et, par conséquent, à trouver une solution. » Qui sont ces membres ? Ce comité est formé de l'Association des responsables aquatiques du Québec (ARAQ), la CSST, l'APSAM, la Société de sauvetage et la Croix-Rouge.

« À la piscine de Repentigny », explique Sylvie Desgagné, chef de la division aquatique, « nous vivions les mêmes problèmes de qualité de l'air. Lorsque la direction de la Ville a annoncé d'importants travaux de mise aux normes de la piscine, nous avons saisi cette occasion pour implanter une solution au problème de la qualité de l'air. »

Entrée en scène de l'APSAM

À la demande de la Ville de Repentigny, les conseillères de l'APSAM, Amélie Trudel et Éloïse Guénette, ont suggéré de commencer par faire des recherches sur le sujet. Elles ont aussi proposé de suivre une démarche paritaire. « **Les problèmes inhérents à la qualité de l'air** », explique Éloïse Guénette, « **sont intimement liés à la qualité de l'eau.** Il existe deux traitements pour limiter ces problèmes : le « stripping ou strippage » et les rayons ultraviolets. Mais comme l'efficacité de ces deux traitements pour l'eau des piscines n'avait pas encore été démontrée à ce moment, nous avons recommandé de consulter la littérature scientifique sur le sujet et de faire appel à des experts. »

Repentigny a rencontré Benoit Barbeau, professeur agrégé au département de génie civil de l'École polytechnique de Montréal. M. Barbeau est spécialisé en traitement des eaux, dont la chloration. La Ville a aussi analysé l'étude de Benoit Lévesque, professeur au département de médecine préventive de la faculté de médecine de l'Université Laval. Son étude, réalisée en 2006, a porté sur les effets des chloramines sur la santé des baigneurs et des travailleurs.

Yvon Brault et son collègue Stéphane Lafortune, techniciens en assainissement des eaux, ont joué un rôle très actif dans la recherche d'une solution efficace. Concernés au premier degré en raison de leurs fonctions, ils ont examiné la littérature et ont proposé d'expérimenter le « stripping », un procédé qui consiste à injecter de l'air dans l'eau.



Qu'est-ce que le « stripping » ?

Prenez une bouteille de boisson gazeuse. Agitez-la puis décapsulez-la. Vous entendrez le bruit caractéristique du gaz carbonique qui est expulsé dans l'air. Le « stripping », c'est un peu la même chose. C'est un procédé par lequel on injecte de l'air dans l'eau afin de créer un brassage qui provoque le dégazage des chloramines et chloroformes. Par conséquent, la concentration de ces sous-produits de la désinfection diminue dans l'eau. Quant aux gaz, plutôt que de se retrouver dans l'air de la piscine, ils sont évacués à l'extérieur à l'aide d'un ventilateur d'extraction.

Où a-t-on installé le procédé de « stripping » ? Dans le bassin d'équilibre. L'eau est ensuite filtrée et chlorée avant de retourner dans la piscine.

Les avantages de la démarche paritaire

La démarche suivie par la Ville de Repentigny a été exemplaire à plusieurs égards. Première étape : former un groupe de travail constitué d'employés de la piscine (ceux et celles qui ont une bonne connaissance des opérations et des problèmes) et d'experts invités ; et consultation de la littérature scientifique. On a ainsi pu poser le problème clairement et mettre en commun des idées pour une solution au problème. La Ville a aussi invité les syndicats à faire partie du comité. Richard Aucoin et Pierre Brabant, responsables syndicaux, étaient principalement préoccupés par la santé et la sécurité des sauveteurs, moniteurs et professionnels cols bleus chargés de l'entretien du bassin de natation.

« Il était important pour la Ville », explique Sylvie Desgagné, « de tenir compte des points de vue et de l'expertise de notre personnel. Nous tenions aussi à prendre en considération les préoccupations de nos sauveteurs, moniteurs et employés de bureau qui sont exposés aux chloramines et qui en ressentent les effets. Bref, nous avons un comité d'experts fortement engagés dans la recherche d'une solution », conclut-elle.

La participation des travailleurs et des syndicats a aussi permis d'ajouter des équipements pour protéger les travailleurs. Yvon Brault : « nous avons ajouté un garde-corps au bassin d'équilibre et un socle pour la potence qui permet de faire des interventions plus sécuritaires dans l'espace clos que représente le bassin d'équilibre. Nous avons aussi prévu des procédures de cadenassage des équipements. »

Les avantages de
la démarche paritaire

Des résultats étonnants

Dès l'installation du procédé de « stripping », les résultats ont été ressentis. Ils ont même été surprenants à certains égards. Les mesures de la concentration des chloramines (chlore combiné) dans l'eau se situent maintenant aux environs de 0,3 mg/l, soit en deçà de la norme provinciale. Rappelons qu'avant ces travaux, le taux des chloramines mesurés dans l'eau à Repentigny se situait aux alentours de 0,9 mg/l.

Les sauveteurs et employés de la piscine ont noté une différence significative de la qualité de l'air à la piscine. Julie Racette, sauveteuse à la piscine de Repentigny, en témoigne : « l'odeur de chloramines est moins forte et on ressent moins de symptômes d'irritation des voies respiratoires. » C'est une bonne nouvelle parce que les problèmes ressentis auparavant – toux persistante, irritation de la peau, et des voies respiratoires, crises d'asthme parfois – étaient difficiles à relier aux conditions de travail. Les sauveteurs sont pour la plupart des étudiants qui travaillent comme sauveteurs à temps partiel. Ils quittent souvent leur emploi lorsqu'ils terminent leurs études. D'où un certain roulement dans le personnel qui fait que les problèmes de santé sont moins déclarés. Il reste néanmoins que l'amélioration de la qualité de l'air à la piscine représente une amélioration des conditions de travail pour les employés, peu importe qu'ils soient permanents ou temporaires. L'environnement désormais plus sain à la piscine de Repentigny pourrait avoir une incidence sur le recrutement. C'est ce qu'on verra.

Du côté des usagers de la piscine, les commentaires sont positifs. L'odeur de chloramines sur la promenade de la piscine a de beaucoup diminué.

Le « stripping » a aussi une retombée imprévue. Elle concerne les coûts de chauffage qui devraient diminuer puisqu'il n'est plus nécessaire d'ouvrir très grands les volets pour faire entrer de l'air frais. « Désormais, une ouverture minimale des volets suffit », explique Alain Galarneau, ing. et adjoint à la gestion des infrastructures. « Les travaux pour réaliser le « stripping » ont coûté environ 12 000 \$. Nous allons tenter de mesurer les économies de chauffage que nous réaliserons. Nous pensons que ces économies permettront d'amortir le coût de ces modifications », ajoute-t-il.

Des résultats étonnants



Dans l'ordre habituel :
Alain Galarneau, ing., directeur adjoint de la gestion des infrastructures,
Sylvie Desgagné, chef de division aquatique,
Yvon Brault, technicien en assainissement, Julie Racette, moniteur sauveteuse et
Patrick Gloutnez, représentant syndical, syndicat des cols blancs, section locale 2168

La Ville de Repentigny fait figure de précurseur. Elle est la première au Québec à développer un procédé d'injection d'air (« stripping ») pour purifier l'environnement de sa piscine intérieure. Déjà, elle suscite la curiosité : plusieurs autres villes sont venues à Repentigny pour une visite d'information. L'installation du procédé de « stripping » à Repentigny a été suivie de près par l'ARAQ qui entend recommander que le « stripping » soit inclus dans les plans et devis des piscines qui seront construites ou remises à niveau. Il reste cependant une étape que la Ville de Repentigny aimerait franchir, mais la réalisation de cette étape n'est pas de son ressort. « Nous sommes persuadés d'avoir amélioré la qualité de l'air à notre piscine », affirme Sylvie Desgagné. « Nous le sentons, mais nous ne sommes pas en mesure de le mesurer¹. Il faudrait peut-être lancer un projet de recherche sur ce sujet », conclut-elle.

Le vœu de Sylvie Desgagné sera exaucé. Amélie Trudel, conseillère à l'APSAM, confiait que l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a accepté de financer une évaluation de l'exposition des travailleurs aux sous-produits de désinfection en piscine au Québec. L'étude sera pilotée par Robert Tardif de l'Université de Montréal. Les objectifs de cette étude, explique Élane Guénette, « sont non seulement de démontrer l'exposition des travailleurs aux sous-produits de la désinfection (chloroforme et chloramines), mais aussi de mesurer l'efficacité des différents traitements de l'eau comme les rayons UV et le stripping sur la qualité de l'air dans les piscines. À noter qu'au Québec, il n'existe aucune norme concernant la concentration des chloramines dans l'air. Toutefois, sur la base des recommandations de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) en France, la valeur limite recommandée dans l'air est de 0,3 mg/m³, alors que la valeur d'inconfort stipulée est de 0,5 mg/m³. »

L'expérience de la piscine de la ville de Repentigny et l'étude de l'Université de Montréal suscitent beaucoup d'intérêt. Ceux-ci auront-ils des retombées sur l'ensemble du Québec? On peut le croire, car les résultats de l'étude de l'Université de Montréal, qui sera effectuée dans plusieurs piscines du Québec, seront exposés aux membres de l'Association des responsables aquatiques du Québec, l'Association québécoise du loisir municipal, la Société de sauvetage et la Croix-Rouge.



Pour visionner la vidéo : [cliquer ici](#)

¹ L'APSAM a effectué des recherches et découvert un kit pour l'analyse des trichloramines dans l'air des piscines nouvellement vendu sur le marché.



Pour obtenir de plus amples informations, nous vous invitons à consulter les thèmes suivants dans notre site Web : Sécurité des machines, cadénassage, électricité, espaces clos, conception des espaces clos et sauvetage en espaces clos.

Des choix éclairés pour les véhicules de travaux publics

Les véhicules des travaux publics sont une priorité pour le groupe de liaison des cols bleus. Au printemps 2010, l'APSAM avait rencontré les villes de Québec et de Sorel-Tracy afin de discuter de comment ils sont arrivés à prévenir des accidents en gérant leurs équipements motorisés (voir l'article aux pages 3 à 5 du vol. 19 no 1). Plusieurs villes ont compris qu'il était avantageux de prendre exemple sur d'autres afin d'améliorer leur gestion et leurs méthodes de travail dans le but de réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

Pour continuer de favoriser les échanges inter-municipaux et d'informer le secteur des « bons coups », l'APSAM a rencontré deux autres villes qui se sont dotées d'une démarche d'acquisition de véhicules de travaux publics leur permettant d'effectuer des achats qui répondent aux besoins de la gestion et de tous les membres des équipes de travail. Puisqu'une telle démarche est un processus complexe qui doit tenir compte des particularités de chaque ville, il est important de l'adapter. C'est ce que les villes de Granby et Blainville ont fait. Leurs démarches d'achat peuvent être considérées comme des exemples à suivre en matière de santé et de sécurité du travail où tous et chacun ne peuvent qu'en retirer des avantages.

Pour en apprendre plus sur leur façon de faire, l'APSAM a rendu visite à Daniel Deshaies, contremaître de la division mécanique et Sylvain Filbotte, surintendant voirie, égouts et aqueduc, de la ville de Granby.

À la ville de Blainville, l'APSAM a aussi rencontré Jocelyn Tremblay, directeur, Yvon Couillard, directeur adjoint du service des Travaux publics et de l'approvisionnement, ainsi que René Aubertin, vice-président du syndicat des cols bleus de Blainville, SCFP, section locale 2301.



I2011-009; I2011-010

Dans l'ordre habituel :

René Aubertin, vice-président du syndicat des cols bleus; Jocelyn Tremblay, directeur et Yvon Couillard, directeur adjoint du service des travaux publics et de l'approvisionnement, tous à la Ville de Blainville

La démarche d'acquisition des véhicules

C'est depuis 2005 que la ville de Granby a modifié sa façon d'effectuer ses achats d'équipements motorisés et cela fait environ 3 ans à la ville de Blainville. Après de nombreux commentaires les informant que la machinerie n'était pas adaptée aux besoins des travailleurs et du travail à accomplir, ces deux villes ont décidé de passer à l'action. Compte tenu de la durée de vie d'un véhicule de travaux publics, des contraintes budgétaires, des politiques d'achat, des opérations saisonnières, de la charge de travail de plus en plus importante et des besoins spécifiques des opérateurs, des mécaniciens et des contremaîtres, il est d'autant plus important de faire des choix éclairés. Pour y arriver, un travail d'équipe et de collaboration est essentiel.

Dans les villes de Granby et de Blainville, M. Deshaies et M. Couillard ont tous deux établi une démarche d'achat en entonnoir. Le remplacement de leurs véhicules est prévu plusieurs années à l'avance, les besoins des personnes concernées, gestionnaires et travailleurs, sont pris en considération. Suite à cette analyse des besoins, liés naturellement aux travaux à effectuer, ils établissent une liste de plusieurs équipements qui pourraient remplacer la machine désuète. Ils impliquent les travailleurs dans le processus d'achat, puisque ce sont les mieux placés pour cibler de façon précise leurs besoins. Entre autres, la facilité de réparation, pour les mécaniciens, et l'ergonomie des habitacles, pour les opérateurs, sont des éléments intégrés aux devis. Lors de tout achat, une période d'essai et de démonstration est prévue pour s'assurer que l'équipement réponde bien aux besoins de tous. Suite à ces étapes, il ne reste que quelques équipements répondant à leurs critères, M. Deshaies et M. Couillard préparent alors l'appel d'offres.

Il est à noter que dans le processus d'achat, les véhicules de Granby et de Blainville doivent être standardisés dans la mesure du possible. Le but est de réduire les risques d'accidents et d'erreurs lors d'opérations. Par exemple, l'aménagement de l'habitacle et le positionnement des manettes, notamment pour les systèmes d'épandage, sont similaires d'un véhicule à un autre. De plus, cette façon de faire réduit l'inventaire de pièces en entrepôt, facilite le travail des mécaniciens et contribue de ce fait, au bon état des véhicules.

Bien entendu, la formation et le compagnonnage font partie de la démarche d'achat et ce, autant à Granby qu'à Blainville. M. Deshaies explique que la formation de l'ensemble des travailleurs se fait à l'interne par un mécanicien désigné qui a préalablement suivi une formation offerte par le fournisseur de l'équipement. Une session de formation et d'essai adaptée au milieu de travail est prévue afin de s'assurer que les travailleurs et contremaîtres comprennent bien le fonctionnement de toute nouvelle machinerie. À Blainville toutefois, des blocs de formation offerts par le fournisseur sont prévus dans le devis. La formation fait donc partie intégrante du coût d'acquisition de l'équipement. Ces blocs de formation sont prévus pour les opérateurs et pour les mécaniciens afin de s'assurer que tous les employés connaissent le fonctionnement de la machine et les travaux de maintenance et d'entretien préventif à réaliser.

Et les avantages, dans tout cela?

M. Deshaies, de Granby, souligne qu'il est très valorisant pour les employés d'être intégrés dans les démarches d'achats. Des équipements adaptés aux besoins des travailleurs éliminent plusieurs problèmes tels que des troubles musculosquelettiques (maux de dos ou au cou) et les coups de chaleur. Les demandes d'indemnisation à la CSST sont aussi moins nombreuses. De plus, le fait de s'assurer que tous les équipements répondent réellement aux besoins des travailleurs entraîne une augmentation de la productivité, améliore le climat de travail, facilite l'adaptation aux nouveaux équipements et réduit la résistance au changement. Lorsque la machinerie est adaptée, les travailleurs sont plus heureux et motivés. M. Deshaies a même remarqué qu'il y a moins d'absentéisme : les opérateurs préfèrent être les seuls à travailler avec leur véhicule afin de s'assurer qu'il demeure en parfait état, en tout temps.

M. Tremblay, de Blainville, remarque lui aussi une augmentation de la motivation des travailleurs et de la productivité. Ces derniers sont satisfaits des choix d'équipements et il y a moins d'accidents de travail puisque l'ergonomie est prise en compte lors de l'établissement des besoins. Par contre, il considère qu'il est difficile d'évaluer toutes les retombées positives, puisque cette démarche d'acquisition n'est instaurée que depuis trois ans. Toutefois, il est confiant et garde l'œil ouvert pour les années à venir.

Tant à Granby qu'à Blainville, on s'entend pour dire que l'achat de machinerie modifiable selon les besoins saisonniers spécifiques afin qu'elle accomplisse plusieurs travaux différents, est avantageux. Bien que cette option puisse sembler souvent plus dispendieuse lors de l'acquisition, elle l'est moins, en réalité, puisqu'on optimise les achats en utilisant les équipements 12 mois par année. Cela est facilement démontrable selon eux.

M. Deshaies explique qu'à la Ville de Granby, cette démarche structurée, favorisant l'implication de tous, permet de bien déterminer, expliquer et justifier les besoins du service des travaux publics aux élus du Conseil municipal.



Et les avantages,
dans tout cela?

Une collaboration avantageuse

Les villes de Granby et de Blainville ont compris les avantages que peut apporter une collaboration avec les autres villes. Pourquoi recommencer à zéro alors qu'on peut partager nos connaissances et travailler sans cesse à l'amélioration des techniques de travail ?

M. Deshaies, de Granby, explique que l'entraide et l'échange d'information entre les villes sont à l'avantage de tous. Par exemple, lorsqu'ils travaillent à bien préparer un devis pour l'acquisition d'un véhicule, ils sont très ouverts à transmettre l'information à d'autres villes. Ainsi, chacune peut profiter de l'expertise des autres afin de reproduire leurs bons coups. Par exemple, certaines villes permettent à d'autres de visiter leur garage municipal afin d'observer et d'essayer les véhicules, et ce, dans le but de confirmer ou d'infirmer un choix d'équipement. Puisque chaque municipalité a sa propre réalité, il lui suffit d'adapter les méthodes de travail à son contexte particulier pour obtenir une recette gagnante.

À Blainville, cette collaboration se fait différemment. Une entente inter-municipale intéressante avec Rosemère, Sainte-Thérèse et Boisbriand a été créée. Lorsque l'une de ces villes fait face à une situation où elle n'a pas l'équipement et les effectifs nécessaires, elle a la possibilité, selon certaines modalités, d'emprunter le matériel et de faire appel à la main-d'œuvre spécialisée de ces villes voisines. Ces travailleurs connaissent bien les infrastructures municipales, ils sont équipés et formés pour effectuer le travail de façon sécuritaire et efficace.

À l'affût du changement

Face à toute situation, M. Deshaies et M. Tremblay considèrent qu'il faut constamment se remettre en question. Que ce soit en participant à des colloques ou en refaisant l'inventaire des besoins présents et futurs de la ville, cette façon de penser permet de toujours être ouvert aux améliorations dans le but de travailler toujours plus efficacement et de façon sécuritaire.

En conclusion

L'implication des employés dans le processus d'achat des équipements, l'échange et la collaboration entre les villes, ainsi que la formation sont des moyens qui permettent de réduire les accidents du travail et les coûts. En plus d'être avantageuse du point de vue budgétaire, cette façon de faire favorise le bien-être de tous. L'APSAM encourage les organismes municipaux du Québec à collaborer entre eux et à échanger conseils et connaissances afin d'améliorer leurs méthodes de travail.

Si vous croyez être un exemple à suivre grâce à une démarche de travail structurée et bien instaurée, n'hésitez pas à entrer en contact avec l'APSAM pour nous en informer afin que nous en fassions la promotion!



I2011-007; I2011-008

Dans l'ordre habituel :

Sylvain Flibotte, surintendant voirie, égouts et aqueduc; Jean Hébert, mécanicien et Daniel Deshaies, contremaître de la division mécanique, tous à la Ville de Granby.



Si vous voulez avoir plus d'information sur les démarches d'acquisition de véhicules des villes de Granby et de Blainville, vous pouvez les contacter :

Granby :

Daniel Deshaies, Contremaître
Division mécanique / Travaux publics
ddeshaies@ville.granby.qc.ca
450 776-8366

Blainville :

Jocelyn Tremblay, Directeur du service
des travaux publics et
de l'approvisionnement
jocelyn.tremblay@ville.blainville.qc.ca
450 434-5206 poste 5460





La revue L'APSAM est publiée par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur « affaires municipales »

715, Square Victoria, bureau 710, Montréal (Québec) H2Y 2H7
 Téléphone : 514 849-8373 • Sans frais : 1 800 465-1754
 Télécopieur : 514 849-8873 • Sans frais : 1 800 465-6578
www.apsam.com

Directeur général et éditeur : Alain Langlois

Coprésidente patronale : Aline Laliberté, conseillère aux politiques, Union des municipalités du Québec (UMQ)

Coprésident syndical : René Fréchette, coordonnateur - secteur municipal du SCFP (FTQ)

Coordonnateur de la revue : Marc Drouin

Rédaction : APSAM
 Ainsi que Pierre Bouchard, INDICO Communication

Réalisation graphique : Prêtexte communications

Nota : Bien que cette publication ait été élaborée avec soin, à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'APSAM, ses administrateurs, son personnel, les formateurs associés ainsi que les personnes et organismes qui ont contribué à son élaboration n'assument aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent amener à adapter le contenu. Toute reproduction d'un extrait de cette publication doit être autorisée par écrit par l'APSAM et porter la mention de sa source.