

Document explicatif

GRILLE D'ÉVALUATION

1 Programme de prévention et diffusion aux travailleurs

- Le programme de prévention est obligatoire en vertu de l'article 58 de la LSST.
- Ses modalités et son contenu sont définis aux articles 58 à 61 de la LSST.
- Le programme de prévention constitue aussi une obligation pour le membre mutuelle en vertu de l'article 5.1 du contrat type entre la CNESST et le membre de la mutuelle de prévention.
- Il ne s'agit pas simplement de préparer un programme de prévention, mais il faut aussi le rendre vivant en le présentant aux employés et le garder à jour.
- Les rencontres de début de quart constituent un moment propice pour présenter, par petite bouchée, le programme de prévention aux employés.



2 Plan d'action et bilan annuel des actions en SST

- Le plan d'action constitue une obligation pour le membre en mutuelle en vertu des articles 5.2.2 et 5.3 du contrat type entre la CNESST et le membre de la mutuelle de prévention.
- Il doit prévoir les activités en matière de SST que l'entreprise compte réaliser au cours de l'année courante.
- Des exemples d'activités à y inclure sont : la mise sur pied d'un comité de santé et sécurité (CSS), la formation du personnel sur un sujet SST, l'implantation d'un programme d'inspection des lieux de travail, la mise à jour du programme de cadenassage, etc.
- Il doit également prévoir une personne responsable et une échéance pour chaque activité qui y est listée.
- Il devrait être établi en comité de santé et sécurité.
- Il est préférable de prévoir seulement quelques activités réalistes, plutôt qu'une panoplie d'activités non réalistes.
- Les activités de suivi d'un programme d'inspection ou faisant suite à un rapport d'enquête et d'analyse d'un accident ne constituent pas un plan d'action.
- Un bilan des activités doit être fait en fin d'année afin de constater l'état d'avancement et pour se réorienter au besoin.



3 Participation des travailleurs

- Pour les établissements de 19 travailleurs et moins, un agent de liaison en santé et sécurité doit être nommé par les travailleurs.
- Pour les établissements de 20 travailleurs et plus, un comité de santé et de sécurité (CSS) doit être en place et un représentant en santé et en sécurité doit être élu par les travailleurs.
- Les représentants du CSS ont reçu la formation obligatoire pour bien connaître le fonctionnement du CSS et s'impliquer convenablement à la prévention des accidents dans le milieu de travail.
- Organiser des rencontres en SST avec les travailleurs afin de couvrir les risques présents dans le milieu de travail
- Impliquer les travailleurs dans les activités de prévention comme les analyses de risques, les enquêtes et les analyses d'accidents et les inspections dans le milieu de travail.



4 Analyse de risques ou AST

- L'analyse de risques constitue une obligation en vertu de l'article 51, alinéa 5 (obligations de l'employeur) de la LSST.
- Elle est également une obligation du membre mutuelle en vertu de l'article 5.1.2 du contrat type liant la CNESST et le membre de la mutuelle de prévention.
- L'analyse de risques peut se faire pour un poste de travail ou encore, pour une machine.
- Il s'agit de déceler les différents risques associés à une tâche ou un équipement et à y attribuer une cote chiffrée. Cette cote chiffrée permet de prioriser les risques les plus importants afin de s'attaquer à eux en priorité.
- L'analyse sécuritaire de tâche (AST) est une analyse des risques et dangers avant d'effectuer une tâche particulière.
- Par tâche particulière, on entend, une nouvelle tâche, une nouvelle procédure, la manipulation de produits chimiques, la suspension ou la manipulation de charges inhabituelles, une urgence ou une tâche non planifiée, une opération de déblocage ou une opération de vidange, drainage, etc.
- L'AST se fait en utilisant le carnet prévu à cet effet, qui propose une liste de questions à se poser concernant la tâche à réaliser, afin d'identifier les risques liés à l'individu, chimiques, ergonomiques, mécaniques, biologiques et physiques.
- Tout élément jugé non conforme doit mener à l'identification d'une mesure corrective.



5 Cadenassage et autres méthodes de contrôle des énergies

- Un programme concernant le cadenassage doit être élaboré par l'entreprise.
- Ce programme doit prévoir les responsabilités, la procédure de cadenassage, les équipements, la gestion du cadenassage pour les sous-traitants, la gestion du cadenassage lorsque l'arrêt doit se poursuivre au-delà d'un quart de travail, la procédure à suivre en cas d'oubli d'un cadenas et toute autre information pertinente.
- Une fiche de cadenassage doit être rédigée pour chaque équipement concerné.
- Le cadenassage et les autres méthodes de contrôle des énergies sont réglementés aux articles 195 à 207 du RSST.
- Une formation au sujet du cadenassage est obligatoire pour toute personne ayant à réaliser du cadenassage dans le cadre de son travail.



6 Sécurité des machines

- La sécurité des machines est réglementée en vertu des articles 172 à 194 du RSST.
- Les équipements en mouvement, les angles entrants, les zones de cisaillement, de coincement et de sectionnement doivent être protégés.
- Les zones dangereuses peuvent être protégées par un protecteur (fixe, mobile, à interverrouillage, réglable ou à réglage automatique) ou par un dispositif de détection du mouvement (rideaux lumineux, scanner laser, tapis sensible, commande bimanuelle, système à clé captive).
- L'analyse de risque « machine » permet d'identifier les zones à risque en plus d'accorder un système de pointage permettant de prioriser les risques les plus importants.



COMPOSANTES GÉNÉRALES EN SST

1 Enquête et analyse d'accident

- Une enquête et une analyse d'accident devraient être réalisées pour tout événement ayant engendré un arrêt de travail ou qui avait un potentiel de conséquences graves.
- La portion « enquête » se fait sur les lieux de l'évènement en rencontrant les personnes témoins et en consultant des experts.
- La portion « analyse » permet de trier l'information accumulée lors de l'enquête afin de dégager les faits anormaux qui ont contribué à la survenue de l'évènement.
- Le principe d'analyse vise à pousser plus loin la réflexion et à ne pas se limiter aux causes évidentes ayant mené à l'accident (causes fondamentales vs causes immédiates).
- Pour chaque cause identifiée, on devrait retrouver au moins une mesure corrective.
- Alors que les causes immédiates vont mener à des correctifs permettant de contrôler/éliminer le risque immédiat, les causes fondamentales vont permettre d'implanter des correctifs plus profonds et touchant parfois plus d'un poste de travail (ex. mettre sur pied un programme d'inspection, mettre sur pied un processus d'entretien préventif, etc.).
- Le rapport d'EAA doit contenir la déclaration du travailleur accidenté, en plus de la description de l'enquêteur.



2 Assignation temporaire

- De l'assignation temporaire devrait systématiquement être offerte à tous les travailleurs accidentés qui ne pourront pas occuper leurs fonctions régulières pendant un certain temps.
- L'assignation temporaire permet d'éviter que le salaire de la personne accidentée soit défrayé par la CNESST et permet ainsi de garder l'indice de performance de l'entreprise plus bas, puisque les coûts engendrés par l'évènement sont moins importants.
- Bien sûr, l'opinion du médecin traitant peut faire en sorte que l'assignation temporaire ne sera pas possible, d'où l'importance de considérer toutes les tâches qu'il est possible de faire par une personne avec capacité physique diminuée.
- Il peut être bénéfique d'impliquer la personne accidentée dans des dossiers de SST, ex. inspection des lieux de travail, préparation de contenus d'information en lien avec la SST, etc.



3 Formation et accueil des nouveaux travailleurs

- Les formations devant obligatoirement être suivies par les employés, ainsi que par les nouveaux travailleurs, devraient être prévues dans un programme de formation.
- Ainsi, il est possible de préparer une matrice des contenus de formations qui doivent obligatoirement être suivies selon les différents postes de travail au sein de l'entreprise.
- Garder des traces documentaires des contenus de formation diffusés, ainsi que des listes de présence (noms des participants et dates) aux différentes formations.
- Prévoir un moyen pour informer les nouveaux travailleurs des consignes générales en matière de SST, et ce, dès leur accueil.
- À l'exception des formations TMD et secouristes en milieu de travail, qui doivent être rediffusées tous les 3 ans, il n'existe pas d'obligation formelle pour le rappel des contenus de formation.
- Il existe toutefois une norme non obligatoire traitant spécifiquement des formations en matière de santé et sécurité du travail (CSA Z1001-F18), dans laquelle, un rappel de formation aux 3 ans constitue une bonne pratique.
- Le besoin de rappel de formation peut être identifié par un audit. Ainsi, il serait possible, en observant une personne qui a suivi une formation sur la conduite d'un chariot élévateur il y a moins de 3 mois et qui a des comportements non sécuritaires, de demander à ce qu'elle suive une formation de rappel. À l'inverse, une autre personne ayant reçu la formation il y a plus de 10 ans, mais qui opère le chariot élévateur de manière sécuritaire, n'aurait pas nécessairement besoin d'un rappel de formation.



4 Responsabilités de la direction

- La pleine responsabilité de la direction en matière de SST survient lorsque la santé et la sécurité est considérée sur un même pied d'égalité que la production ou les ventes.
- Il s'agit alors d'une valeur fondamentale de l'entreprise qui peut se ressentir sur le « terrain ».
- Pour ce faire, la responsabilité en matière de SST doit partir de la direction générale et descendre auprès des différents membres de l'organisation (cadres et employés).
- Les superviseurs ou les contremaîtres ont aussi un grand rôle à jouer dans la responsabilité en matière de SST. Ils doivent y croire et la faire vivre au niveau des opérations terrain. Ils doivent donc inclure le sujet dans leur discours et assurer une surveillance du milieu de travail et ne pas hésiter à intervenir en cas de manquement à un règlement.
- Le fait pour les superviseurs de montrer l'exemple par leurs agissements et de ne pas hésiter à intervenir auprès d'employés ne respectant pas les règles de sécurité, augmente leur crédibilité en la matière.
- De manière générale, plus on parle de santé et de sécurité et plus on a de chances de responsabiliser tout le monde. Le sujet de la SST devrait donc être inclus dans les rencontres de direction, mais aussi dans les rencontres superviseurs-employés.



5 Règles internes en SST

- Prévoir des règles internes concernant les différents sujets SST qui nous concernent.
- Ainsi, on pourrait prévoir des règles internes concernant le cadenassage, le travail en espace clos, le travail à chaud, le travail en hauteur, le SIMDUT, la cohabitation entre les piétons et les chariots élévateurs, l'utilisation de ponts roulants, etc.
- Il ne suffit pas seulement de rédiger des règles internes, mais de les faire connaître aux employés.
- Les rencontres de début de quart constituent un moment propice pour présenter les règles aux travailleurs.
- En matière de diligence raisonnable, on devrait garder une trace documentaire permettant de retracer pour les différentes règles internes en SST, à qui elles ont été communiquées et à quel moment.



6 Inspection

- L'inspection des lieux de travail constitue un excellent moyen proactif de faire de la prévention.
- L'inspection permet d'identifier des défaillances et des problèmes avant qu'un accident de travail ne survienne.
- Il est possible d'inspecter toute une panoplie d'éléments en matière de SST : extincteurs, douches d'urgence, port des EPI, tenue générale des lieux, identification des produits chimiques, port des EPI, présences des garde-protecteurs sur les machines, équipements de levage, etc.
- L'inspection des lieux de travail constitue un excellent moyen d'impliquer plus de personnes en matière de SST.
- Afin d'améliorer le processus, on a avantage à utiliser des grilles d'inspection de type « checklist », ce qui permet de ne rien oublier.
- Lorsqu'une défaillance ou un problème est identifié, cela devrait être consigné sur la grille d'inspection. Pour chaque défaillance/problème, une mesure corrective devrait être proposée.
- Pour chaque mesure corrective, on devrait prévoir une personne responsable, ainsi qu'une échéance.
- En matière de diligence raisonnable, on devrait garder une trace documentaire des grilles d'inspection, ainsi que des correctifs qui ont été mis de l'avant.



7 Registre des blessures

- La tenue d'un registre des blessures est rendue obligatoire en vertu de l'article 15 du Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins.
- Il y est dit que tout secouriste qui dispense les premiers secours à un travailleur a l'obligation de remplir un rapport contenant son nom ainsi que celui du travailleur blessé, la date, l'heure et la description de la blessure ou du malaise ainsi que la nature des premiers secours dispensés.
- Le fait de remplir un rapport d'enquête et d'analyse d'accident ne dispense pas pour autant l'employeur de son obligation de tenir un registre des blessures.
- Il faut en plus prévoir un nombre suffisant de secouristes formés en milieu de travail en vertu de l'article 3 du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*.
- Le minimum est d'avoir un secouriste par quart de travail où sont affectées 50 travailleurs ou moins.
- Il faut ensuite prévoir l'ajout d'un secouriste pour chaque tranche de centaines ou de fraction de centaines de travailleurs additionnels.
- L'article 4 du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins* mentionne, quant à lui, que l'employeur doit munir son établissement d'un nombre adéquat de trousses qui sont faciles d'accès, le plus près possible des lieux de travail et disponibles en tout temps.
- Le contenu de ces trousses doit être conforme à la norme *Trousse de secourisme en milieu de travail, CAN/CSA Z1220-17*.
- Le contenu des trousses devrait faire partie des tournées régulières d'inspection.
- En forêt, il faut se référer au Règlement sur la santé et la sécurité dans les travaux d'aménagement forestier pour mettre en place les éléments relatifs aux premiers soins et premiers secours, dont les secouristes.



8 Tenue des lieux

- Les lieux doivent être tenus de façon à minimiser les risques de blessures et d'accidents et pour éviter tout problème en cas de la survenue d'une mesure d'urgence (incendie, évacuation, etc.).
- Ainsi, les accès aux issues et aux issues de secours doivent être gardés dégagés.
- On doit aussi voir au dégagement des éléments de sécurité, tel que trousse de premiers soins, extincteurs, douches oculaires et panneaux électriques.
- Aussi, les différents éléments de sécurité, tels que trousse de premiers soins, extincteurs et douches oculaires doivent être clairement identifiés au moyen d'un affichage.
- Les passages et escaliers devraient être exempts d'obstacles trainant au sol, tels que trous, débris, matériaux, fils d'extension ou boyaux d'air comprimé.
- Les postes de travail devraient faire l'objet de nettoyages périodiques pour éviter l'accumulation de débris et de poussières.
- Les équipements générant une importante quantité de poussières devraient être munis d'un système de captation à la source de ces poussières.



9 Équipements de protection individuelle (EPI)

- Le choix des EPI est une fonction du CSS en vertu de l'article 78, 4 alinéa de la LSST.
- Le port conforme des EPI par les travailleurs devrait être vérifié régulièrement par les superviseurs ou les contremaîtres. Ceux-ci devraient intervenir auprès des travailleurs concernés lorsque des manquements sont observés. Ceci permet de remplir le devoir d'autorité de l'employeur en matière de diligence raisonnable.
- Cette surveillance devrait aussi s'effectuer auprès des sous-traitants et des visiteurs.
- Un EPI souvent oublié est le port de la ceinture de sécurité lors de la conduite d'un chariot élévateur.
- En cas de plusieurs manquements, on devrait songer à donner des mesures disciplinaires allant de l'avis verbal, à l'avis écrit, à la suspension et même au congédiement.
- En matière de diligence raisonnable, l'application de mesures disciplinaires devrait laisser une trace documentaire précisant la nature du manquement, la date et la mesure qui a été appliquée.
- Les EPI ne sont pas toujours portés à cause d'un mauvais choix d'EPI en fonction de la tâche à accomplir ou tout simplement, d'un inconfort. L'employeur a donc intérêt à impliquer ses travailleurs dans le processus d'essai et de sélection des EPI.
- L'employeur a l'obligation de fournir gratuitement les EPI aux travailleurs et de s'assurer que ceux-ci sont bien portés, en vertu de l'article 338 du RSST.
- Le travailleur a l'obligation de porter les EPI, en vertu de l'article 339 du RSST.



10 Collaboration de l'employeur avec la mutuelle de prévention de PRÉVIBOIS

- La bonne collaboration entre l'employeur et PRÉVIBOIS est considérée lorsque l'employeur donne suite aux demandes formulées par PRÉVIBOIS (message téléphonique et courriel).
- La bonne collaboration consiste aussi pour l'entreprise à partager avec PRÉVIBOIS tous les documents pertinents en matière d'accidents du travail (rapport d'enquête et d'analyse d'accident, assignation temporaire, etc.), qui permettraient aux représentants de PRÉVIBOIS de bien conseiller l'entreprise.
- La bonne collaboration se traduit également par la mise en place des correctifs suggérés par un représentant de PRÉVIBOIS dans son rapport d'intervention.
- Finalement, la bonne collaboration est à double sens, alors que le conseiller en prévention doit également donner suite aux différentes demandes formulées par l'entreprise.

