

CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ
Vol. 20, n° 2 • mai 2004

Qui dit accident dit...
ENQUÊTE ET ANALYSE !



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

500, RUE SHERBROOKE OUEST, BUREAU 1000, MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 3C6
N° de convention 40063479 de la Poste-publications

Faire circuler
et cocher ✓

Direction

Autres
gestionnaires

Coordonnateur
en SST

Service
de santé

Comptabilité

Autres

Envoyer à :



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

Convergence est publiée quatre fois par année par le Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec.

Ce numéro a été tiré à 36 000 exemplaires.

Cette revue est rédigée par les conseillers du Centre patronal. Elle est destinée aux entreprises membres des associations patronales ou d'affaires qui adhèrent au Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec, organisme sans but lucratif.

La reproduction des articles est autorisée à la condition expresse que la source soit mentionnée et qu'une copie nous soit adressée.

N. B. : La forme masculine utilisée dans cette revue désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

DISTRIBUTION

Centre patronal de santé et sécurité
du travail du Québec
500, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 1000
Montréal (Québec)
H3A 3C6
Tél. : (514) 842-8401
Télé. : (514) 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTION DES COMMUNICATIONS
Diane Rochon

RÉDACTION
Thérèse Bergeron
Josette Boulé
Denyse Brodeur
André Cardinal
François de Champlain
Denis Dubreuil
Francine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Michel Watkins

**CORRECTION, RÉVISION
ET COORDINATION**
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Certains articles de *Convergence* sont indexés dans la base de données Canadiana produite par le CCHST, ainsi que dans la publication bibliographique bimestrielle « Bulletin BIT/CIS - Sécurité et Santé au Travail », du Centre international d'informations de sécurité et d'hygiène au travail (CIS), à Genève.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0829-1314

Qui dit accident dit...

ENQUÊTE ET ANALYSE !

S o m m a i r e

Vol. 20, n° 2 • mai 2004

- 3 **MOT DE LA RÉDACTION**
L'enquête et analyse : un besoin indéniable !
- 4 **Jurez-vous de dire toute la vérité et rien que la vérité... ?**
- 5 **Maladie professionnelle :**
une enquête, deux objectifs, trois volets, mais pas de souris verte...
- 6 **Vite, on enquête !**
- 8 **Analyse-moi ceci**
- 10 **N'agissez pas « au hasard » :**
établissez votre stratégie d'intervention !
- 12 **La CSST en quête des causes d'accidents**
- 14 **Les enquêtes au fédéral : réglementaires mon cher Watson !**
- 16 **INFORMATION JURIDIQUE**
Lorsque l'enquête se complique...
- 18 **Le TOP 5 des questions posées en enquête et analyse d'accident**
- 19 **Question/Réponse**

L'ENQUÊTE ET ANALYSE : UN BESOIN INDÉNIABLE !



Votre entreprise a la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire. Pour ce faire, vous devez gérer la santé et la sécurité du travail. Une approche globale, progressive et réaliste de la gestion de la santé et sécurité nécessite que vous observiez à la loupe les accidents qui surviennent dans votre entreprise. Comment ? En réalisant des enquêtes et des analyses d'accident (EAA). Pourquoi ? Parce que cela permet d'identifier, de contrôler et d'éliminer les risques inhérents à l'entreprise. De plus, peut-être y trouverez-vous des situations à... clarifier !

L'enquête et analyse d'accident, c'est fondamental en entreprise. En plus de contribuer à la réduction du nombre d'accidents, cela permet, entre autres, de vérifier le fait accidentel, d'identifier des besoins en prévention, d'implanter des corrections, de déceler des besoins de formation et de sensibilisation en santé-sécurité, de conserver ses ressources humaines et... de diminuer certaines pertes de production.

En somme, plusieurs indices à retenir quand on désire prendre en charge la santé et la sécurité dans son entreprise. Est-ce que toutes les entreprises performant adéquatement en matière

d'enquête et analyse d'accident ? Dans cet esprit, ce *Convergence* trace la voie. Vous y trouverez des renseignements sur ce qu'est une enquête, le type d'accident à enquêter, le pourquoi des accidents, comment recueillir des faits et analyser les accidents, votre droit de gérance relativement à une enquête et analyse, le choix approprié des mesures correctives, la formation des responsables et comment évaluer votre démarche. À cela s'ajoutent de l'information sur les enquêtes réalisées par la CSST, la façon de procéder pour les entreprises sous juridiction fédérale et comment agir dans les cas complexes – comme si le travailleur se blesse dans un autre établissement. Aussi, vous découvrirez comment effectuer une enquête s'il est plutôt question d'une maladie professionnelle.

Selon le type et la gravité de l'accident, il vous faut prendre le temps d'utiliser la bonne loupe pour bien saisir tout ce qui a contribué à l'événement et être en mesure de rectifier le tir selon le besoin, dans un court délai. Êtes-vous bien outillé ? Le Centre offre également une formation sur l'enquête et analyse d'accident...

Bonne lecture !

JUREZ-VOUS DE DIRE TOUTE LA VÉRITÉ ET RIEN QUE LA VÉRITÉ... ?

Nombreuses sont les entreprises qui ont mis en place un processus d'enquête et d'analyse d'accident (EAA). Par contre, peu d'entre elles réussissent à contourner les principaux pièges qui les guettent amenant ainsi des failles dans chacune des étapes du processus d'EAA (voir encadré). Est-ce le cas pour votre organisme ?

Six questions clés en matière d'enquête et d'analyse d'accident (EAA)

En cherchant à répondre aux questions suivantes, vous serez amené à vous interroger sur la façon de mener vos EAA et à mesurer leur utilité et leur efficacité. Mais attention... Dès que vous commencerez à vous poser ces questions, il sera impossible de revenir en arrière. Alors, ne vous y aventurez pas à moins d'avoir un réel désir d'améliorer votre performance !

1) Pourquoi enquêter et analyser les accidents du travail ?

L'importance d'enquêter sur les accidents du travail n'est plus à démontrer. En effet, que ce soit pour protéger les ressources humaines, pour diminuer le nombre des accidents ainsi que les coûts, les blessures et les dommages matériels ou pour un meilleur suivi des cas douteux, l'objectif visé par l'EAA est d'éviter qu'un événement semblable ne se répète. Mais dans votre entreprise, vous êtes-vous déjà sérieusement questionné sur l'importance de l'enquête et l'analyse d'accident ? Avez-vous pris soin de bien préciser les objectifs associés à l'EAA ? Vous êtes-vous assuré que votre démarche vise à corriger non seulement la situation qui a provoqué l'accident, mais également toutes les situations semblables dans l'entreprise ?

2) Sur quel type d'accident enquêter ?

Une fois la question 1 réglée, il faut procéder à l'EAA en ayant en tête une démarche préventive visant l'élimination des causes d'accidents. Mais dans quelle mesure la notion d'accident du travail a-t-elle été définie dans votre entreprise ?

Avez-vous bien déterminé le genre d'événements faisant l'objet d'une enquête ? Enquêtez-vous sur tous les accidents (incluant les incidents) ? ou seulement sur les événements avec pertes de temps ? Afin que tout le monde soit au même diapason, vous assurez-vous que les types de situations visées soient clairement indiqués dans votre procédure ?

3) Qui fait quoi, quand et comment ?

Plusieurs personnes peuvent être interpellées dans le processus d'EAA. Quand survient un accident, chaque intervenant doit savoir quoi faire et comment intervenir. Votre procédure indique-t-elle **clairement** à qui est confié la responsabilité de l'enquête et de l'analyse ? Qui est responsable de mettre en place les mesures correctives temporaires ? Qui procède à l'analyse ? Qui est responsable de rédiger les rapports et de voir à les vérifier ?

4) Votre procédure d'EAA est-elle diffusée et bien connue de tous les intervenants ?

Vos employés connaissent-ils les objectifs associés à l'EAA ? Ont-ils été informés de leurs rôles et responsabilités (entre autres qu'il faut déclarer tout accident ou incident à son supérieur) ?

5) Avez-vous pensé à la formation des responsables ?

Les personnes qui enquêtent doivent être formées à la méthode d'enquête et d'analyse qui a été adoptée dans votre entreprise. Vos enquêteurs savent-ils comment mener une entrevue de façon efficace ? Lors de la cueillette des faits, vérifient-ils tous les éléments de la situation

de travail ? Sont-ils suffisamment outillés pour mener à bien une analyse dans le but de faire des recommandations efficaces ?

6) L'évaluation de votre démarche d'enquête et d'analyse : à ne pas négliger

L'amélioration de la gestion de la SST dans votre entreprise nécessite que vous fassiez le point périodiquement sur les activités qui en font partie. Dans le cas de l'EAA, il s'agit de vérifier si votre processus, dans son ensemble, est toujours adéquat et efficace. À l'aide d'une grille d'évaluation, identifiez vos forces et faiblesses sur divers éléments tels que : la qualité de vos rapports, la façon dont est menée l'entrevue, la mise en application et le suivi des mesures correctives. Posez-vous les questions suivantes : l'accident a-t-il fait l'objet d'une enquête dans les délais spécifiés ? Est-ce qu'un suivi des recommandations a été effectué ? Est-ce que les actions correctives et préventives appliquées fonctionnent et demeurent en place ? Les correctifs corrigent-ils vraiment la situation ?

Alors, quel est le verdict ?

Si vous avez répondu à ces questions avec franchise, vous connaissez les points à améliorer et les forces de votre entreprise en matière d'EAA. N'oubliez pas qu'en portant une attention diligente à toutes ces facettes, vous êtes sur la bonne voie pour réussir à éliminer bien des causes d'accidents.

Les pièges les plus fréquents

- Entreprendre l'enquête avec des idées préconçues
- Rechercher un coupable
- Négliger de scruter toutes les composantes de la situation de travail
- Interpréter ce qui s'est passé plutôt que recueillir les faits
- Utiliser des formulaires inadéquats
- Confondre enquête et analyse
- Ne pas prendre action immédiatement

MALADIE PROFESSIONNELLE :

UNE ENQUÊTE, DEUX OBJECTIFS, TROIS VOLETS, MAIS PAS DE SOURIS VERTE...

On n'enquête pas au sujet d'une maladie professionnelle de la même façon que pour un accident du travail. Plus souvent qu'autrement, c'est lorsque la réclamation est déposée qu'on se retrouve à enquêter, parfois des mois après l'apparition des premiers symptômes...

Une enquête, deux objectifs...

La maladie professionnelle apparaît graduellement alors que le travailleur effectue son travail de façon normale et habituelle. Et elle implique un environnement de travail nocif, soit la présence de risques particuliers pour la santé et une exposition suffisante du travailleur à ces risques ayant pour effet de causer une altération fonctionnelle ou organique à son état de santé.

Si cet environnement a causé une maladie chez un individu, vraisemblablement d'autres travailleurs partageant le même environnement, et exposés aux mêmes risques, pourraient développer la même maladie. L'enquête sur la situation de travail et les circonstances d'apparition de la maladie vous permettra d'identifier les risques pouvant affecter la santé de vos travailleurs : c'est le volet prévention.

Elle permettra aussi de départager la maladie causée par le travail de la maladie personnelle qui se manifeste au travail. En effet, selon le tribunal : *Il faut distinguer entre un travail comportant un risque pour tout travailleur qui y est affecté et le fait qu'un travail puisse constituer un risque pour un travailleur en raison d'une condition personnelle. Dans un cas, le travail peut causer la maladie et ce sera alors une maladie professionnelle; dans l'autre cas, le travailleur pourra contracter la maladie à l'occasion du travail en raison de sa condition purement personnelle, mais pas en raison d'un risque particulier relié au travail ou relié au genre de travail qu'il effectue. Dans un cas, le risque est relié directement au travail effectué alors que dans l'autre cas, le risque est relié à la condition personnelle du travailleur...* Marché Fortier ltée et Roger Fournier, [2001] CLP 693.

... trois volets

D'abord, l'enquête sur la situation de travail (MÉLITO, voir page 6) reste nécessaire, ne serait-ce que pour éliminer la possibilité que ce soit un accident de travail et donner des pistes sur la recherche des risques. Cette enquête devra être complétée par :

1. Une investigation sur la présence de risques. Par exemple, pour une réclamation de surdité professionnelle, il faudra effectuer des mesures de niveaux de bruit; une réclamation pour une intoxication demandera plutôt des relevés de contaminants, etc.

2. Une investigation sur le niveau d'exposition du travailleur. Par exemple, une étude ergonomique à la suite d'une réclamation pour une tendinite due à des mouvements répétitifs permettra d'établir s'il y a eu exposition suffisante à des facteurs de risques nécessaires pour causer une lésion, soit l'utilisation d'une force importante; une grande répétitivité; une cadence imposée; une amplitude extrême des mouvements; une absence de micropauses. L'histoire occupationnelle du travailleur, autant dans votre entreprise qu'ailleurs, viendra compléter les données.

3. Une investigation médicale. Celle-ci est généralement nécessaire pour établir si la maladie est reliée aux risques particuliers du travail effectué. Une fois établi que les risques émanent du travail, il faut s'interroger sur les effets qu'ont ces risques sur la santé humaine et s'ils sont suffisants pour causer la maladie en question. L'opinion d'un médecin est habituellement nécessaire pour établir la cause de l'apparition de la maladie et éliminer les cas de maladie personnelle se manifestant au travail. Cette investigation peut aussi s'avérer nécessaire pour évaluer si le travailleur souffre d'une autre maladie que celle diagnostiquée par son médecin.

... une conclusion

Votre enquête en trois volets permettra d'évaluer si la maladie se qualifie de « professionnelle ».

Par exemple, pour avoir une encéphalopathie toxique « professionnelle », votre enquête devrait démontrer, d'une part, que la maladie a été engendrée par une substance toxique (par exemple, des solvants organiques), ceci constituant l'intoxication et, d'autre part, que le travailleur était exposé, de façon significative, à cette substance au travail, ce qui constitue l'exposition. De plus, il faut savoir si la maladie diagnostiquée a été contractée à cause de cette intoxication, et si l'histoire occupationnelle d'exposition n'est pas incompatible avec l'intoxication.

Une surdité sera professionnelle si votre enquête établit qu'il y a une atteinte auditive, que cette atteinte auditive est causée par le bruit (atteinte neurosensorielle) et que le travailleur effectue ou a effectué un travail impliquant une exposition à un bruit excessif.

Si votre enquête vous confirme que l'exposition à un facteur de risque au travail a causé la maladie, il faudra prendre les mesures préventives adéquates pour réduire le risque ou éliminer le danger. Par contre, si la maladie relève d'une cause personnelle, vous serez rassuré sur l'absence de risque particulier lié au travail. Vous pourrez ainsi gérer la réclamation sous un autre angle.

Vite, ON ENQUÊTE !

En matière de prévention des accidents, il existe encore des gestionnaires qui ne regardent pas l'ensemble des éléments ayant contribué à l'accident lorsqu'ils effectuent une enquête. Il y en a même qui croient que la plupart des accidents du travail sont attribuables à de la négligence, à l'erreur humaine ou à un manque d'attention. Ils commencent l'enquête avec une idée préconçue envers l'employé blessé, en axant leur démarche uniquement sur l'individu afin de lui attribuer la paternité de l'accident. Malheureusement, la réalité n'est pas aussi simple que cela.

Comment surviennent les accidents du travail ?

Dans une organisation, il y a des individus qui exécutent des tâches, à un moment donné, dans un lieu donné, avec des équipements, matériaux et outils donnés. Comment se fait-il qu'il y ait des accidents ? Certains accidents sont reliés à la tenue des lieux, d'autres sont dus aux méthodes de travail, parfois, ils surviennent en raison des équipements, de la fatigue, d'une absence de formation et, quelquefois, c'est un peu une combinaison de tout cela !

En fait, un accident peut survenir lorsque des déviations ou des anomalies se produisent dans un ou plusieurs éléments qui constituent une situation de travail. Elles peuvent alors engendrer des blessures, des dommages matériels ou, encore, des « oufs ! » (dans ce cas, on les identifie comme des incidents).

Ce qu'il importe d'identifier lors de l'enquête, c'est ce qui a causé l'accident, soit ce qui a provoqué la manifestation d'un événement imprévu, soudain et indésirable et non seulement ce qui a causé la blessure.

Qu'est-ce que l'enquête ?

L'enquête est une démarche qui consiste à recueillir l'ensemble des faits d'une situation de travail tels qu'ils apparaissaient au moment de l'accident. Et une situation de travail est composée de six éléments : le **moment**, l'**équipement**, le **lieu**, l'**individu**, la **tâche** et l'**organisation**. Ils ont été résumés par l'acronyme MÉLITO.

Lorsque vous commencez l'enquête, vous avez besoin d'éclaircir ce qui s'est passé et comment cela s'est déroulé pour que, par la suite, vous puissiez répondre au « Pourquoi ? »

Voici des exemples de questions pour répondre aux six éléments d'une situation de travail dans le cadre d'une activité MÉLITO.

• Le **m**oment

1. Quel jour et à quelle heure s'est produit l'accident ?
2. Est-ce que l'employé effectuait des heures supplémentaires au moment de l'accident ?
3. Travaillait-il en rotation ?
4. Cette tâche était-elle réalisée en période occupée ?
5. Normalement, exerce-t-on cette tâche à ce moment-là ?

• Les **é**quipements, outils, matériaux

1. Quel genre d'équipement, machine, outil, objet ou substance utilisait le travailleur au moment de l'accident (nom, numéro, marque, modèle, année de fabrication...)?
2. Dans quel état se trouvait l'appareil au moment de l'accident ?
3. Était-il en bonne condition ? Si non, expliquez.
4. Cet appareil a-t-il nécessité des réparations récemment ?
5. À quand remonte la dernière inspection ?
6. Y a-t-il un programme écrit d'inspection et d'entretien de l'équipement dans l'établissement ?
7. Cet appareil contient-il d'autres pièces que les originales ?

• Le **l**ieu

1. Précisez le site de l'accident.
2. Est-ce le lieu de travail habituel du travailleur ? Si non, le connaissait-il suffisamment ?
3. Les allées de circulation s'avéraient-elles libres, dégagées, propres ?
4. Quelles étaient les conditions physiques de l'environnement du poste

de travail au moment de l'accident ? sol sec ou humide ? présence de graisse ou d'huile sur celui-ci ?

5. La température ambiante se chiffrait à combien en degrés Celsius ?
6. Quel était le niveau d'éclairage ? de bruit ambiant ? de contaminants dans l'air ?
7. Dans quel état se trouvait le système de ventilation ?

• L'**i**ndividu

1. Combien d'heures avait-il travaillées depuis le début de la journée, de la semaine ?
2. Exige-t-on un certificat de qualification ou une carte de compétence pour exécuter cette tâche ?
3. Remplissait-il sa fonction habituelle ou était-ce un nouvel emploi ?
4. Remplaçait-il quelqu'un au moment de l'accident ?
5. Quelle est son expérience dans cette tâche ? S'agissait-il d'une nouvelle tâche ?
6. Quel équipement de protection individuelle le travailleur portait-il au moment de l'accident ?
7. Est-il droitier ? gaucher ?

• La **t**âche

1. Au moment de l'accident, quelle tâche exécutait le travailleur blessé ?
2. Cette tâche fait-elle partie intégrante de son travail ?
3. Le travailleur a-t-il reçu la formation technique pour la réaliser ?
4. Existe-t-il des règles de sécurité propres à cette tâche ? Si oui, lesquelles ? Ont-elles été respectées ? Si non, pourquoi ?
5. Devait-il exécuter cette tâche dans une limite de temps ?
6. Décrivez l'ordre chronologique des gestes posés immédiatement avant l'accident.

- **L'organisation**
 1. De quelle façon la formation de base est-elle transmise aux travailleurs ?
 2. Exerce-t-on un contrôle des méthodes de travail ?
 3. Le supérieur immédiat avait-il expliqué la tâche au travailleur ?
 4. Existe-t-il un programme de formation pour les nouveaux travailleurs ?
 5. Existe-t-il des normes de sécurité propres à l'entreprise ?
 6. L'employeur met-il à la disposition des travailleurs tous les équipements requis pour effectuer leurs tâches ?
 7. Quel est le mode de supervision ?

L'important, lors de l'enquête, c'est de recueillir des faits et non des interprétations, ni des « je pense que... » ni des « ouïe-dire » ou des « suppositions »... L'enquête doit être objective et reliée au « comment est-ce arrivé ? ».

Vous l'aurez compris, dans une enquête, il faut recueillir le plus de renseignements possibles sur ces six éléments dans le but de dresser le portrait exact de la situation de travail au moment de l'accident.

Comment recueille-t-on ces faits ?

Il existe principalement trois moyens de recueillir les faits : par observation, interrogation et reconstitution.

Par observation

L'examen des lieux est un moyen simple d'obtenir maints renseignements. Il faut observer et prendre des notes sur le lieu, l'équipement, l'outil, la machine, la disposition des débris, les objets présents sur la scène de l'accident... Pour ne rien oublier, la prise de photos ou une vidéo permet de conserver cette information pour un usage futur. Le croquis aide également à la compréhension de l'accident.

Puisque tout n'est pas visible à l'œil nu, pour le commun des mortels, des expertises s'avèrent parfois nécessaires sur une pièce ou un équipement pour comprendre ce qui a causé l'accident.

Par interrogation

L'entrevue de témoins permet d'obtenir des détails très pertinents afin de s'expliquer la suite des événements ayant mené à l'accident. Rappelons que les témoins représentent toutes les personnes pouvant fournir des renseignements pour comprendre comment l'accident est arrivé. Il peut s'agir de témoins oculaires ou auditifs apparus avant, pendant et après l'accident. Il peut s'agir de l'employé accidenté, d'un autre employé faisant le même travail, d'un confrère, des employés de la maintenance, d'un expert comme un ingénieur et même du superviseur ! Il s'agit donc d'interroger toute personne susceptible de fournir de l'information pour comprendre comment l'accident est survenu.

Les activités de reconstitution

Au fur et à mesure que les faits sont recueillis, les pièces du puzzle s'assemblent. Le scénario de l'accident se précise. Mais, parfois, il existe des points obscurs à éclaircir. La reconstitution permet de remettre l'état des lieux ou la scène dans la même condition qu'au moment de l'accident, soit en revivant toutes les actions qui ont mené à celui-ci. On peut alors demander à l'employé concerné de mimer tous les gestes entrepris jusqu'au moment de l'accident en prenant soin, bien sûr, d'éviter la répétition de l'accident.

La description de l'accident

Après avoir déterminé les faits qui ont mené à l'accident, il s'agit de rédiger la description de l'accident. Elle constitue une suite ordonnée et chronologique des faits qui ont mené à la situation indésirable. En lisant la description de l'accident, vous devriez même visualiser le dénouement de celui-ci. Pour vérifier si celle-ci est complète, vous devriez pouvoir répondre aux questions quand ? qui ? où ? quoi ? comment ? La description doit être claire et précise. Le lecteur doit avoir une image nette de ce qui s'est passé.

Exemple d'une bonne rédaction d'accident

Vers 11 heures, au département de la scierie, Gérard avait comme tâche de tailler des planches de bois 2" X 4", à l'aide du banc de scie. Il a procédé alors au coupage des planches malgré l'absence du garde sur la lame de la scie pour ne pas retarder la production. Le garde était absent depuis trois jours en raison d'une déféctuosité. Au moment où il déposa la planche sur le banc de scie pour la tailler, il l'échappa et son doigt entra en contact avec la lame de la scie en marche. Il portait ses lunettes, ses gants, son casque et ses chaussures de sécurité.

La première étape de la démarche « enquête et analyse » est terminée. Avec l'aide de cette description, vous êtes fin prêt pour procéder à la prochaine étape : l'analyse de cet accident (voir page suivante).

Certaines personnes perçoivent l'analyse de l'accident comme un exercice fastidieux, long et compliqué. Et pourtant, c'est le plus intéressant dans le processus d'enquête et analyse de l'accident. Car, à cette étape, il est possible de savoir ce qui a causé l'accident. Pourquoi est-ce arrivé ? N'est-ce pas la question qui vous brûle les lèvres lorsqu'on vous annonce que Gérard s'est blessé ? La démarche que nous allons vous présenter vous enchantera tellement par sa simplicité et son efficacité que vous sauterez de joie lorsqu'un accident... non, d'accord, il ne faudrait pas exagérer !

Après le « comment ? » Voici le « pourquoi ? »

Lorsque Gérard vous a annoncé qu'il s'était blessé, vous vous êtes d'abord assuré qu'il avait reçu les soins requis par son état, puis l'enquête a débuté. À cette étape, vous avez posé une question cruciale : *comment* est-ce arrivé ? Et d'autres questions ont suivi, lesquelles étaient reliées au concept d'une situation de travail, le « MÉLITO », soit : le **moment**, l'**équipement**, le **lieu**, l'**individu**, la **tâche** et l'**organisation**. C'est ce qui vous a permis de faire une description de l'accident complète et détaillée qui sera essentielle pour l'analyse.

L'objectif de l'analyse porte sur la recherche des facteurs de l'accident. L'enjeu est donc de trouver la ou les causes reliées à l'accident. Puisque nous savons *comment* l'accident s'est produit, l'étape suivante est de se demander *pourquoi* est-ce arrivé ? Lorsque l'on possède la réponse à cette question, notre analyse se complète en identifiant les méthodes et les moyens qui permettront d'éviter la répétition de cet accident.

Trois étapes importantes

Première étape : **l'identification des facteurs de l'accident**. Un facteur d'accident, c'est un fait anormal ou non souhaité qui a contribué de près ou de loin à l'accident. Il est possible de les identifier en reprenant la chronologie des événements, inscrits dans la description de l'accident. D'où l'importance que cette description soit détaillée. Si vous avez

l'habitude de vous en tenir à une description qui ressemble à ceci : « Il s'est coupé le doigt avec son équipement », il sera difficile d'identifier les facteurs de l'accident puisqu'il vous manquera des renseignements pour comprendre comment cet accident a pu se produire.

Deuxième étape : **détermination des causes**. Une fois que l'on a identifié les facteurs de l'accident (ex. : absence du garde), il faut déterminer la cause, qu'est-ce qui explique la présence de ce facteur ? Donc, pourquoi le garde était-il absent ?... Il peut y avoir plusieurs causes.

Troisième étape : **proposition de solutions**. Cette démarche qui nous amène à trouver les causes de l'accident vise à nous permettre d'apporter les correctifs et recommandations qui s'imposent afin d'éviter que cet accident se reproduise. Il s'agit donc d'une étape cruciale dans un objectif de prévention.

Maintenant, rien de mieux que l'illustration d'un exemple concret pour vous démontrer l'application de ces étapes.

La grille de l'analyse

À l'aide d'une simple grille, comme celle ci-dessous, il sera possible d'identifier les facteurs de l'accident, d'en déterminer les causes et de proposer des correctifs. Bref, cette grille permet l'application des trois étapes importantes de la démarche de l'analyse. Elle s'effectue en posant les trois questions suivantes.

- 1) **Quelle est la situation anormale ou non souhaitée ?**
- 2) **Quelle est la situation normale ou souhaitée ?**
- 3) **Pourquoi la situation anormale ou non souhaitée est-elle présente ?**

La réponse à la troisième question explique l'écart entre la situation anormale vécue et la situation souhaitée, ce qui permet de déterminer la cause de l'accident.

Reprenons l'exemple de Gérard qui s'est blessé à un doigt. Pour analyser cet accident, nous commençons par prendre en compte la description de l'accident qui mentionne, entre autres, que...

Vers 11 heures, au département de la scierie, Gérard avait comme tâche de tailler des planches de bois, 2" X 4", à l'aide du banc de scie. Pour ne pas retarder la production, il a procédé au coupage des planches malgré l'absence du garde sur la lame de la scie. Le garde était absent depuis trois jours en raison d'une défectuosité. Au moment où il déposa la planche sur le banc de scie pour la tailler, il l'a échappé et son doigt est entré en contact avec la lame de la scie en marche. Il portait ses lunettes, son casque et ses chaussures de sécurité.

Grâce à cette description, nous serons en mesure d'identifier plusieurs situations anormales – soit des facteurs d'accident – de déterminer les causes de l'accident et d'apporter des recommandations ou des correctifs.

Voici l'application de la grille de l'analyse au moyen de cet exemple.

Grille de l'analyse			
Quelle est la situation anormale ou non souhaitée ?	Quelle est la situation normale ou souhaitée ?	Pourquoi la situation anormale ou non souhaitée est-elle présente ?	Recommandations ou correctifs
Échapper la planche	Déposer la planche sur l'équipement	<ul style="list-style-type: none"> • A glissé sur du bran de scie • Accumulation de bran de scie au sol • Interrupteur du système d'aspiration intégré en position d'arrêt 	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder au nettoyage du poste de travail pour empêcher la saleté de s'accumuler au sol • Modifier le système d'aspiration pour qu'il se mette en marche dès l'utilisation de la scie
Absence du garde sur la lame de la scie	Présence du garde sur la scie	<ul style="list-style-type: none"> • Garde défectueux • Absence d'entretien sur le garde 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité de réparation sur les équipements qui exigent une protection sécuritaire • Inspecter les équipements toutes les semaines
Utilisation de l'équipement sans le garde	En l'absence du garde, ne pas utiliser l'équipement	<ul style="list-style-type: none"> • Absence (ou non-respect) de la politique SST sur l'utilisation sécuritaire des équipements • Pour ne pas retarder la production 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir une politique interdisant l'utilisation d'un équipement non sécuritaire • Réunion SST pour rappeler les politiques et les procédures SST
Garde en réparation depuis trois jours	Le garde est réparé en priorité	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité mise sur la réparation du convoyeur pour la production 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire réparer le garde à l'extérieur • Nommer un responsable avec un échancier pour toute réparation d'équipements sécuritaires • Établir une cote de priorité pour la maintenance

Il y a une suite logique dans cette grille qui permet de déterminer la ou les causes de l'accident. Mais, pour y arriver, il est impératif d'établir en premier lieu la situation anormale ou non souhaitée, suivie de la situation normale ou souhaitée, c'est-à-dire, de la façon dont elle aurait dû s'effectuer selon les règles de l'art. En se questionnant sur l'écart que représentent ces deux situations, on est en mesure de déterminer la ou les causes de l'accident, ce qui figure à la troisième colonne.

À partir de la description de l'accident, nous avons été en mesure de repérer plus d'une situation anormale ou non souhaitée. D'où l'importance, encore une fois, de disposer d'une description de l'accident détaillée. Mais peut-être vous est-il venu à l'esprit qu'il n'est pas nécessaire de noter toutes les situations anormales ou non souhaitées puisque, de toute façon, cet accident ne se serait jamais produit si l'équipement n'avait pas été utilisé sans le garde. Il serait tentant de s'arrêter là, mais ce

serait une erreur... Le fait qu'un garde de sécurité soit en réparation depuis trois jours constitue aussi un problème à corriger.

Cette grille représente plusieurs avantages : elle est simple, rapide à réaliser et, surtout, très efficace en termes de prévention. Elle permet de soulever ce qui a contribué directement et indirectement à l'accident. Dans l'exemple de Gérard, si l'on s'attarde uniquement à l'absence du garde et que la seule mesure corrective consiste à tenir une réunion de santé-sécurité pour rappeler les consignes de sécurité, nous passons à côté de plusieurs autres facteurs d'accident (absence de procédure, long délai de réparation, etc.) susceptibles d'entraîner d'autres accidents, puisque aucun correctif n'aura été appliqué afin d'en éviter la répétition. C'est ce qui nous amène à vous présenter la distinction existant entre les causes immédiates et les causes fondamentales.

Causes immédiates et causes fondamentales

Les causes immédiates sont généralement reliées à cinq des six éléments du concept de l'accident, le « MÉLITO », mais sans le « O » ! Ces causes réfèrent à des situations anormales qui peuvent être repérées dans la description de l'accident. Exemple : «... le garde de la scie était absent...». C'est une cause immédiate qui peut référer à l'équipement dans une situation d'accident.

Les causes fondamentales expliquent la présence des causes immédiates (ex. : pourquoi le garde sur la lame était-il absent ?). En prenant le temps de les identifier et d'appliquer les correctifs, on sauve beaucoup de temps à réaliser des enquêtes et des analyses d'accident, car ces mesures agissent de façon permanente et non ponctuelle. On effectue donc de la prévention à un niveau supérieur. Même si le modèle que l'on vous propose est très efficace, vous avez peut-être autre chose à faire... production et prévention !

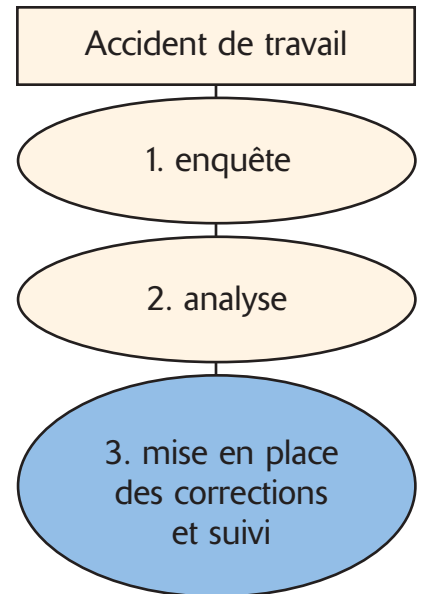
N'AGISSEZ PAS « AU HASARD » : ÉTABLISSEZ VOTRE STRATÉGIE D'INTERVENTION !

Poursuivons le cas de Gérard – l'accidenté cité aux deux articles précédents – dans la démarche d'enquête et analyse d'accident (EAA). La grille d'analyse décrivant essentiellement les causes et les correctifs recommandés est maintenant complétée. Les dernières étapes de la démarche consistent donc à clarifier les trois aspects suivants : les différentes options possibles permettant de corriger la situation; les priorités d'action; le suivi des mesures correctives. Ce « miniplan d'action » terminera le cycle d'analyse globale d'un accident et visera à réduire les risques de récurrence d'un tel événement.

Plusieurs possibilités se présentent

L'enquête de l'accident de Gérard a permis de découvrir que le dispositif de protection n'était pas en place sur la scie au moment de l'événement. Puis, lors de l'étape d'analyse, on découvre qu'en plus d'être défectueux, le dispositif de protection est à ce point inefficace pour certaines opérations de sciage, qu'il faudra songer à le remplacer. Les propositions de mesures correctives permanentes émises sont nombreuses. Doit-on installer un protecteur de type « rideau optique » ou un « dispositif à commande bimanuelle » ? Ou encore, serait-il plus efficace d'installer un dispositif d'interverrouillage ? Le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* énumère six possibilités de dispositifs de protection dans le cas où au moins une personne a accès à la zone dangereuse de la machine durant son fonctionnement¹. Comment juger et comparer ces options proposées ? Comment déterminer le choix du protecteur le plus efficace ? À vous d'établir la liste de critères qui vous aidera à déterminer le dispositif de protection optimale selon les caractéristiques du poste de sciage de Gérard. Voici quelques critères de sélection que vous pourriez considérer :

- **la faisabilité** : est-ce que la technologie et l'aménagement du poste permettent l'installation de la mesure corrective proposée ? Est-ce que la nouvelle mesure occasionnera une nuisance ou un obstacle à l'aménagement du poste de travail ?
- **l'applicabilité** : la mesure corrective doit s'intégrer au processus de production et le perturber le moins possible. Elle sera possiblement abandonnée si elle engendre une opération supplémentaire ou si elle va à l'encontre des gestes les plus faciles.
- **l'efficacité** : la mesure corrective élimine-t-elle le danger « à 100 % » ? Crée-t-elle une autre problématique SST (un autre danger) ? Simulez la mesure permanente proposée afin d'analyser efficacement le futur scénario de production. *Gérard appréciera grandement de participer à cette simulation.*
- **la durabilité** : les effets de la mesure permanente ne doivent pas disparaître avec le temps.
- **le support associé à la mesure** : disposez-vous des ressources internes afin de maintenir en place (à long terme)



la solution proposée (technologie, main-d'œuvre qualifiée...)

- **les coûts** : la mesure doit tenir compte du rapport « efficacité-coût », sans oublier que la meilleure solution n'est pas toujours la plus coûteuse !
- **le délai d'application** : il est souhaitable que la solution choisie puisse s'appliquer dans les meilleurs délais. Dans le cas où il faut un long délai avant l'application de la mesure corrective permanente, il importe de penser immédiatement à une mesure temporaire efficace.
- **les autres impacts** : sera-t-il possible d'appliquer la mesure permanente à d'autres postes de travail ? Existe-t-il d'autres postes de travail similaires à celui de Gérard, là où l'on pourra éventuellement appliquer ce même dispositif de protection (en action préventive) ?

Afin de poursuivre l'étape d'application des solutions et de comparer les différentes mesures correctives permanentes proposées, vous pourriez présenter les données pertinentes dans un tableau comme celui qui suit.

1. RSST, art. 182(2)

Tableau de comparaison des mesures correctives possibles au poste de Gérard

Critères à analyser	Option 1 : rideau optique	Option 2 : commande bimanuelle	Option 3 : disposition d'interverrouillage
1. La faisabilité	<i>Ne crée aucun obstacle : vérifier la position par rapport au temps d'arrêt de la scie</i>	<i>Prévoir l'espace pour le support des commandes</i>	<i>Possible</i>
2. L'applicabilité	<i>Ne perturbe pas la production : s'assurer de couvrir tous les accès</i>	<i>Prévoir un délai pour placer la pièce et actionner la commande</i>	<i>Pourrait ralentir l'opération : à évaluer et à valider</i>
3. Le support	<i>Non, technologie absente dans l'entreprise : formation possible à l'interne</i>	<i>Oui, technologie en place à d'autres postes : main-d'œuvre qualifiée à l'interne</i>	<i>Ressources internes disponibles</i>
4. Autres...	<i>Vérifier la possibilité d'ajustement pour les différents formats de pièces</i>	<i>Attention : ne protège pas les autres personnes s'approchant de la machine</i>	

Action !

Ça y est ! À partir de ces critères, vous avez déterminé l'option qui vous a semblé la meilleure. Peu importe votre choix, la mise en place de cette mesure corrective exigera assurément plusieurs phases. Ces « étapes à suivre » forment un miniplan d'action et doivent respecter une chronologie stratégique. Afin de synchroniser l'intervention de façon efficace avec les différents intervenants (pour l'achat d'équipement, la réception et l'installation, la formation, la production...), vous pourriez indiquer les phases requises dans un tableau (voir l'exemple ci-dessous), en y incluant les renseignements suivants : la description de la phase, la personne-responsable, les ressources humaines concernées (collaborateurs internes ou

externes), les ressources matérielles (équipements, accessoires...) et financières, ainsi que l'échéancier pour chacune des phases.

À la lecture d'une telle stratégie d'intervention, on s'aperçoit qu'il est opportun d'officialiser la démarche en nommant un responsable principal du projet. Celui-ci devra veiller à la réalisation des activités ainsi qu'à l'atteinte des objectifs établis. Il devra également s'assurer du suivi de la mise en place des mesures correctives. L'ampleur de l'intervention pourra justifier de vous adjoindre la collaboration d'autres membres de l'entreprise – comme le comité SST. Voilà donc une belle occasion d'intégrer différentes facettes de la santé-sécurité à leurs tâches !

Assurer un suivi

Une fois que le plan d'action est mis en branle, il faut voir à ce que tout se déroule comme prévu. À cette fin, le responsable principal du projet devra s'assurer du respect des échéances pour chacune des phases. Puis, il y aura l'étape de « mise en route » – en production régulière – de la scie avec le nouveau dispositif de protection (*Gérard participera probablement à cette phase*). Vous devrez voir à ce que les mesures correctives permanentes soient aussi efficaces en production régulière que lors des essais de préproduction. Bref, il s'agit de prendre les précautions nécessaires pour que les modifications apportées rendent inaccessible la zone dangereuse durant le fonctionnement régulier de la machinerie pour toutes les conditions d'utilisation – particulièrement avec les pièces pour lesquelles l'ancien dispositif n'était pas efficace. Il sera également pertinent de vérifier si les correctifs implantés contrôlent les causes de l'accident (les causes immédiates et fondamentales) identifiées lors de l'analyse de l'accident.

Un autre aspect associé au suivi des mesures correctives consiste à vous assurer que tous les employés affectés à ce poste de travail aient reçu la formation et l'information nécessaires et qu'ils soient à l'aise avec le nouveau mode de fonctionnement, ainsi qu'avec les nouvelles mesures de sécurité. Enfin, à court terme, il est souhaitable que le superviseur du secteur soit davantage attentif aux activités de production dudit poste de travail. Et pourquoi ne pas inclure une vérification plus attentive de ce poste de travail lors de votre prochaine tournée d'inspection des lieux de travail, question de ne rien laisser au hasard !

Tableau pour le suivi de la mise en place des mesures correctives

Mise en place des mesures correctives permanentes				
Modifications au poste de travail « scie n° 2 »				
Responsable principal du projet : Christiane Lamontagne			Date : 15 mai 2004	
Description des phases	Personne responsable	Ressources humaines, matérielles...	Échéances	Commentaires
<i>1. Mise en place d'une mesure temporaire efficace et sécuritaire</i>	<i>Denis D.</i>	<i>Superviseur du secteur, technicien de l'entretien et Gérard le Scieur</i>	<i>22 mai 2004</i>	<i>Transfert temporaire de production à la scie n° 1</i>
<i>2. Déterminer la liste des fournisseurs pour l'option choisie</i>	<i>Isabelle L.</i>	<i>Service des achats</i>	<i>20 mai 2004</i>	<i>Fournisseurs situés dans la région</i>
<i>3. Évaluer/comparer les propositions des fournisseurs</i>	<i>Bède D.</i>	<i>Superviseur du secteur, comité SST, Christiane Lamontagne</i>	<i>29 mai 2004</i>	<i>Présenter le rapport au comité SST (29 mai)</i>
<i>4. Acheter les équipements et les accessoires requis</i>	<i>Marilou D.</i>	<i>Service des finances, service des achats</i>	<i>2 juin 2004</i>	<i>Dispositif de protection et système d'aspiration</i>
<i>5. Installation des équipements et formation</i>	<i>Vickie D.</i>	<i>Superviseur du secteur, technicien de l'entretien, agent de formation</i>	<i>12 juin 2004 14 juin 2004</i>	<i>Installation Formation</i>
<i>6. Période d'essai et début de la production régulière</i>	<i>Christiane L.</i>	<i>Superviseur du secteur, technicien de l'entretien</i>	<i>15 juin 2004</i>	<i>Essais sur différents formats de pièces</i>

CAUSES D'ACCIDENTS

Les employeurs ne sont pas les seuls à procéder à des enquêtes et à des analyses lorsque survient un accident. En fait, lors d'un accident grave, les inspecteurs de la CSST effectuent leur propre enquête afin de comprendre le comment et le pourquoi de l'accident. Convergence a rencontré M. André Turcot, coordonnateur de l'équipe de soutien à l'enquête à la CSST, pour mieux comprendre le fonctionnement de la Commission en ce domaine.

Un pouvoir encadré par la loi

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) attribue, à l'article 160, des pouvoirs d'enquête à la CSST.

Art. 160. *Pour l'exercice de ses pouvoirs, la Commission ou une personne qu'elle désigne peut enquêter sur toute matière de sa compétence...*

La CSST enquête sur presque tous les décès qui se produisent au travail. En plus des décès, elle peut enquêter lors de blessures ou de dommages matériels, lorsque les accidents ayant entraîné ces blessures ou dommages répondent notamment aux critères suivants :

- ont un potentiel de gravité élevée
- peuvent se reproduire ailleurs
- concernent un nouvel équipement ou un nouveau procédé sur le marché québécois
- relèvent d'une priorité à la CSST (ex. : les chutes en hauteur)

À titre d'exemple, dans les derniers mois, en plus des enquêtes sur les décès, il y a eu enquête lors d'un accident grave survenu chez un jeune travailleur de moins de 25 ans qui s'est retrouvé coincé à l'intérieur d'un convoyeur à palettes.

En tout, la CSST procède à environ 75 enquêtes annuellement (73 en 2002)¹, majoritairement pour des décès.

Qui avise la CSST de ces événements ?

Normalement, c'est à l'employeur à informer la CSST. M. Turcot nous réfère à l'obligation qu'a l'employeur (en vertu de l'article 62, LSST) d'aviser la Commission, **par le moyen de communication le plus rapide**, lors des événements entraînant :

- le décès d'un travailleur
- des blessures telles à un travailleur

qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix jours ouvrables

- des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable
- des dommages matériels de 50 000 \$ et plus

La CSST reçoit de 700 à 800 avis en ce sens annuellement.

Il arrive que ce soit les policiers qui avisent en premier la CSST d'un décès. Depuis 1981, des ententes existent entre les corps policiers et la CSST à cet effet.

Des enquêteurs chevronnés

Pour M. Turcot, les enquêtes d'accident sont très importantes puisqu'elles permettent de dégager les causes ayant entraîné l'accident. La connaissance de ces causes sert à prévenir la répétition de ceux-ci dans l'entreprise et dans d'autres milieux de travail.

Ce sont généralement les inspecteurs de la Commission qui procèdent aux enquêtes. En effet, en tête de liste parmi les pouvoirs de l'inspecteur, décrits à l'article 180 de la LSST, on retrouve celui d'enquêter sur toute matière relevant de sa compétence.

Depuis quelques années, les inspecteurs procèdent aux enquêtes en équipe de deux personnes et, exceptionnellement, en équipe de trois. C'est le gestionnaire régional qui voit à la mise sur pied de la meilleure équipe selon la situation.

Dans l'équipe, on retrouve un inspecteur dit « de processus », qui est le *leader* du processus d'enquête, et un inspecteur « de contenu », soit celui qui a une connaissance de l'établissement, du chantier ou du secteur d'activité.

Les inspecteurs « de processus » reçoivent une formation de 13 1/2 jours en enquête et analyse d'accident. On en retrouve trois ou quatre par région. Par ailleurs, les inspecteurs « de contenu » reçoivent aussi une formation, mais plus courte, soit de 6 1/2 jours. Cette formation est dispensée par l'équipe de soutien de l'enquête de la CSST, aidée par l'équipe de la formation. Une firme externe dispense la formation quant au volet gestion de crise.

La cueillette des faits

Les inspecteurs interviennent dès qu'ils sont avisés de l'accident ou le plus rapidement possible. Selon l'article 62 de la LSST, l'employeur doit laisser les lieux inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur.

Lors de leur arrivée sur les lieux de travail, les inspecteurs doivent informer l'employeur, l'association accréditée et le représentant à la prévention, avant d'effectuer une enquête.

La première action des inspecteurs est de gérer la crise en sécurisant les lieux et en interdisant l'accès pour éviter d'autres accidents. Les accidents graves étant très déstabilisants pour tout le personnel de l'entreprise, ils renseignent l'employeur relativement aux impacts de l'accident sur les travailleurs. Un soutien psychologique pouvant être nécessaire, l'entreprise sera référée au CLSC (volet santé) ou invitée à recourir au programme d'aide aux employés (PAE), le cas échéant.

Les inspecteurs collectent, le plus rapidement possible, les indices matériels et rencontrent les témoins. Les témoins identifiés peuvent être des employés ou des personnes externes à l'entreprise. D'autres personnes sont aussi vues, soit le contremaître et le responsable en SST, et ce, même s'ils n'étaient pas présents

1. CSST, Rapport annuel d'activité 2002.

lors de l'accident. Ce n'est qu'après cette étape que la CSST peut autoriser la reprise des travaux.

Lors d'un décès, les inspecteurs de la CSST peuvent également interroger les policiers qui sont intervenus dans l'entreprise, le médecin légiste ou même le coroner.

Au dire de M. Turcot, les témoins collaborent généralement bien lors des enquêtes. Dans une entreprise, tous sont atterrés lors d'un accident grave. Et c'est particulièrement difficile à vivre dans une petite entreprise ou dans une entreprise ayant une gestion de type familial. Chose certaine, dans toutes les entreprises, un accident grave ouvre ce qu'il appelle une « fenêtre de prévention ». Les parties devenant alors plus sensibles à la prévention, cela favorise une plus grande écoute.

Une méthode d'analyse rigoureuse

Il y a quelques années, après avoir consulté divers partenaires et intervenants, la CSST a opté pour une méthode d'analyse dérivée de l'arbre des faits (ou arbre des causes). Cette technique, très rationnelle, permet de trouver les causes fondamentales.

Chaque fait est analysé en posant trois questions :

- Qu'a-t-il fallu pour que cela arrive ?
- Est-ce nécessaire ? (réfère à la pertinence du fait)
- Est-ce suffisant ?

Les critères de la situation de travail définis par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), de France, ont été retenus pour fin d'analyse. Il s'agit de : la tâche, le matériel, l'individu et le milieu (comprenant le lieu, le moment, l'environnement et l'organisation). Notez que cela s'apparente énormément au MÉLITO du Centre patronal (voir page 6).

Au besoin, les inspecteurs de la CSST ont aussi recours à une grille de recherche des hypothèses.

Des rapports très complets

Un rapport d'enquête est publié à la suite de l'enquête et analyse menée par la CSST. Ce rapport présente, dans un premier temps, le contexte de travail, soit une description de l'établissement où s'est produit l'accident et un aperçu de l'organisation en matière de SST (présence d'un CSS, d'un représentant à la prévention, d'activités préventives, etc.). Par la suite, on y décrit le lieu de travail au moment de l'accident (équipements, disposition des lieux, machinerie) ainsi que l'activité de travail en cause.

Une autre section comprend la description des faits entourant l'accident : la chronologie de l'accident, le résultat des constatations et des témoignages. Une dernière section porte sur l'analyse des causes de l'accident : toutes les causes retenues sont alors énoncées et expliquées en détail, avec la description de la mesure corrective. En conclusion, les rapports présentent un résumé de la ou des causes d'accident, ainsi que la liste des documents émis par la CSST lors de l'enquête (ex. : avis de dérogation). Les annexes comprennent des photographies des lieux de l'accident, des rapports d'expertise et tous les autres documents pertinents.

Les rapports sont présentés, lors d'une rencontre formelle, aux intervenants de l'entreprise : haute direction, responsable en SST, représentant des travailleurs, représentant à la prévention, coprésidents du CSS.

En cas de décès, une présentation est également proposée à la famille du défunt. Selon M. Turcot, de 85 à 90 % des familles acceptent cette offre.

Un communiqué de presse est envoyé aux médias et, parfois, une conférence de presse est également organisée.

Comprendre pour prévenir

L'accident grave qui s'est produit fait malheureusement partie du passé. Mais la compréhension de ce qui a entraîné cet accident, l'identification des causes et l'adoption de mesures correctives et préventives adéquates peut certainement contribuer à réduire les accidents de même nature.

Pour cette raison, la CSST multiplie depuis quelques années ses efforts pour rendre accessibles, à l'ensemble des entreprises, les conclusions de ses enquêtes.

Pour ce faire, les stratégies sont multiples :

- disponibilité des rapports d'enquête complets, mais dépersonnalisés, sur le site Internet de la CSST (www.csst.qc.ca/Publications/rapport_d_enquete.html). On peut directement consulter tous les rapports depuis 2002 ou, encore, réaliser une recherche à partir de la base de données ISST du Centre de documentation de la CSST et, ainsi, accéder en ligne aux rapports effectués depuis 1990.
- rubrique « Les accidents nous parlent » dans la revue *Prévention au travail* de la CSST
- guides sur des risques importants. Ex. : *Sécurité des convoyeurs à courroie*
- avis, affiches, dépliants, etc. (disponibles aussi sur le site de la CSST)

N'hésitez donc pas à consulter les résultats des enquêtes effectuées par la CSST et à vous en servir comme moyen de sensibilisation en SST et de prévention. Vous pouvez y gagner beaucoup !

Nous tenons à remercier M. André Turcot et la CSST pour leur précieuse collaboration dans la préparation de cet article.

LES ENQUÊTES AU FÉDÉRAL : RÉGLEMENTAIRES MON CHER WATSON !

Vous travaillez dans un secteur d'activité de compétence fédérale ? Vous œuvrez dans le domaine des télécommunications ? le transport maritime ? les chemins de fer ou un autre domaine sous juridiction fédérale ? Sachez qu'environ 10 % des entreprises au Québec sont, comme la vôtre, soumises à la réglementation fédérale. En matière de santé et sécurité du travail, c'est alors le Code canadien du travail, partie II (et ses règlements) qui s'applique.

Eh bien, membres de cette minorité, ne vous sentez plus invisibles, Convergence s'occupe de vous ! Cet article vous explique le déroulement d'une enquête et analyse d'accident (EAA) selon vos obligations, le tout agrémenté d'un exemple bien concret !

Le Service correctionnel du Canada : un exemple à suivre

Pour que vous puissiez mieux connaître le fonctionnement des enquêtes au fédéral, Convergence a rencontré M. Daniel Alexander, coordonnateur régional en SST au Service Correctionnel du Canada (SCC). Société de juridiction fédérale, celle-ci compte plus de 15 000 employés répartis à travers le Canada. À l'emploi du SCC depuis 22 ans, M. Alexander possède neuf années d'expérience en SST dont trois ans à son poste actuel. « Initialement, dit-il, j'ai hérité du dossier SST par hasard, mais, avec le temps, la santé-sécurité est devenue ma passion. »

Et passionné, il faut l'être dans un pénitencier, car il y a plusieurs situations pouvant mener à des accidents : entrées en espace clos, agressions possibles de détenus, risques biologiques et autres font partie du quotidien d'un employé du SCC. Cela engendre beaucoup de travail, mais de l'avis de M. Alexander : « même si, en SST, il n'y a rien de facile, il y a des solutions pour tout ce qui survient. » Et l'enquête et analyse d'accident s'intègre certainement fort bien à la résolution de problèmes.

Une des clés de l'intrigue : le support de la direction

Le Service correctionnel du Canada possède une politique claire en matière de SST où l'enquête et analyse est avant tout un outil de prévention. Il est très important d'obtenir le support de la direction en matière d'EAA, car c'est elle qui détermine comment les employés aborderont la tâche.

Il importe donc de vendre la santé-sécurité aux gestionnaires. « Ceux-ci, ajoute M. Alexander, s'intéressent peu aux taux de fréquence ou de gravité. Par contre, ils aiment les données financières. Il peut sembler difficile de chiffrer la SST, mais il le faut, et ce, même si on n'a pas d'accidents ou de chiffres réels pour prouver les économies possibles ». À titre d'exemple, celui-ci a trouvé un moyen efficace pour parler aux gestionnaires. Il s'est appuyé sur une étude américaine et a estimé que chaque accident avec perte de temps coûte en moyenne 10 000 \$ au Service correctionnel. Avec de telles données, il a pu démontrer à son employeur l'importance de l'EAA comme outil de prévention.

Quand doit-on sortir notre loupe et commencer une enquête ?

Le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST) définit bien les circonstances dans lesquelles on doit entreprendre ce processus :

Article 15.4, par. 1

L'employeur qui prend conscience d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une autre situation comportant des risques qui touche un employé au travail doit sans délai :

- a) nommer une personne qualifiée pour faire enquête sur la situation;*
- b) aviser le comité local ou le représentant de la situation et du nom de la personne nommée pour faire enquête;*
- c) prendre les mesures nécessaires pour empêcher que la situation ne se reproduise.*

Ainsi, tous les accidents, même ceux n'ayant causé que de légères blessures, doivent être enquêtés immédiatement. Mais, qu'est-ce qu'une « situation à risque » ? Selon le Code canadien du travail, c'est une situation dangereuse susceptible de causer une blessure ou une maladie professionnelle dans le cadre du travail, par exemple lorsqu'un employeur doute de la qualité de l'air dans un milieu de travail ou qu'un travailleur est soudainement exposé à une substance hasardeuse. Pour se conformer à la législation, le Service correctionnel prévoit une procédure par laquelle tout employé ayant été victime d'un accident, même mineur, doit en informer son supérieur immédiat qui, à son tour, remplit un formulaire de déclaration d'accident et le distribue aux gens concernés dans les 48 heures.

N'importe qui peut-il enquêter ou dois-je faire appel à la police montée ?

En tant qu'employeur, vous devez nommer une personne qualifiée, c'est-à-dire une personne qui possède une certaine expertise sur les causes des accidents possibles et sur les enquêtes. Dans le cas du SCC, c'est un superviseur qui connaît bien les lieux de l'accident qui dirige le tout.

Par contre, ce n'est pas tout ! Votre comité local de sécurité et de santé (CLSS) doit aussi participer au processus d'enquête. Celui-ci possède certains pouvoirs en matière d'enquête et analyse d'accident. Il participe à tous les processus d'enquête et peut même nommer, au besoin, des

personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller. Le comité doit aussi être informé du nom de la personne en charge de l'enquête et recevoir une copie du rapport d'enquête et d'accident.

M. Alexander voit la participation du CLSS comme un moyen de rendre ses EAA beaucoup plus efficaces. « Un superviseur, ajoute-t-il, peut effectuer une ou deux enquêtes par année dans son secteur, alors qu'un CLSS peut en réaliser plus de 40 ! Le CLSS devient donc en quelque sorte le comité expert en la matière. Il arrive souvent d'ailleurs aux mêmes conclusions que toute enquête qui relève exclusivement du superviseur ». Il ne faut pas oublier que les enquêtes et analyses d'accident relèvent de la responsabilité de l'employeur, alors que le rôle du comité local de sécurité et santé consiste à émettre des recommandations. Les gestionnaires acceptent ou refusent donc les recommandations de celui-ci.

**Et mon rapport d'enquête...
Que dois-je y inclure ?
Doit-il comporter 25 pages ?**

Vous pouvez utiliser la forme que vous voulez sauf dans certains cas, tels que ceux déterminés par le règlement. En effet, pour tout accident qui a entraîné une blessure invalidante chez un employé, un évanouissement, un incendie et une explosion ou la nécessité de recourir à des mesures de sauvetage ou de réanimation, il faut utiliser un formulaire spécial disponible à l'adresse suivante : <http://www100.hrdc.gc.ca/labohsnm1f.shtml>

Ce formulaire exige des données précises, le tout consigné en une page. Mis à part les renseignements généraux (nom du travailleur, de l'employeur, coordonnées de l'entreprise, etc.), le formulaire demande une description de l'événement où l'on distingue bien la cause de la blessure de celle de l'accident – ce qui diffère bien souvent. Par exemple, dans le cas de Gérard qui se coupe sur la lame d'une scie, la lame est la cause de la blessure alors

que l'absence de garde, l'entretien des lieux et le système d'aspiration déficient s'avèrent toutes des causes de l'accident.

Évidemment, l'analyse d'un accident doit mener à des solutions et, sur le formulaire, vous devez inscrire quelles seront les mesures correctives qui seront appliquées, ainsi qu'un échéancier. Il est important de noter, à ce point-ci, que l'obligation d'apporter des mesures correctives s'applique pour tout accident. L'employeur doit obligatoirement prendre les mesures nécessaires pour qu'un tel événement ne se reproduise pas à la suite d'une démarche d'enquête et analyse d'accident.

Pour le SCC, l'analyse est une étape importante de l'EAA et la distinction entre la cause de l'accident et celle de la blessure est cruciale. Comme le dit si bien M. Alexander, « un équipement de protection individuelle prévient la blessure, mais non l'accident ! » C'est cette recherche de causes fondamentales qui amène le SCC à également utiliser le système MÉLITO (voir page 6) pour analyser ses accidents. « Seule, poursuit-il, une analyse en profondeur permet de trouver les causes fondamentales de l'accident. »

Le coordonnateur du SCC pousse la démarche encore plus loin : « tout accident de travail ne peut se clore par une seule recommandation. Un accident de travail, c'est un ensemble de facteurs ». Ainsi, le vrai défi en analyse d'accident, n'est pas de rechercher ce qui aurait dû s'effectuer ou un coupable, mais plutôt d'identifier les causes fondamentales de l'accident, en décortiquant la chaîne des événements qui ont mené à l'accident.

**Excellent, mon rapport d'EAA
est terminé – dossier clos –,
puis-je tout jeter à la poubelle ?**

Votre obligation ne s'arrête pas là. Ces rapports d'enquête doivent être conservés, puis compilés dans un rapport annuel (disponible à l'adresse électronique susmentionnée) et envoyés au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Vous devez même conserver ces rapports pendant 10 ans.

De conserver ce genre de rapports a aussi son utilité. Pour reprendre les propos de M. Alexander, « l'enquête et analyse d'accident, c'est une pièce du puzzle en santé-sécurité. Elle sert à identifier les failles. Ce n'est que ça et c'est tout ça ! »

**En terminant, M. Alexander,
auriez-vous quelques pistes
pour les enquêteurs en herbe ?**

« Lors d'une enquête et analyse d'accident, il faut s'en tenir aux faits et soumettre des recommandations réalistes selon les faits. Il ne faut pas craindre l'erreur. On doit aussi vérifier l'efficacité de chaque recommandation implantée et si celle-ci ne fonctionne pas bien, recommencer tout le processus. »

Pour plus de renseignements, vous pouvez télécharger le *Guide des enquêtes et des rapports sur les situations comportant des risques*, de Ressources humaines et développement des compétences Canada, à l'adresse suivante : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/oxs-gxr.shtml>

LORSQUE L'ENQUÊTE SE COMPLIQUE...



Il va de soi qu'un employeur doit enquêter pour connaître les circonstances entourant un accident subi par un de ses employés dans son établissement. En général, cela pose peu de problèmes. Mais lorsqu'il s'agit de l'employé d'un sous-traitant ou d'un client qui s'y blesse, peut-il ou doit-il enquêter le cas ? Après tout, il ne s'agit pas de son employé ! De la même façon, un employeur peut-il se rendre dans l'établissement d'un autre employeur pour y enquêter sur les circonstances de l'accident vécu par son propre employé ? Pas évident, n'est-ce pas ?

Quel est le problème ?

Un très grand nombre d'entreprises mènent des activités qui se passent à l'extérieur de leur établissement. Leurs employés risquent alors de subir un accident du travail ailleurs que dans les locaux de l'employeur. Pensons à toutes les entreprises de transport, aux travailleurs de la construction, aux entreprises de service (réparation d'appareils, livraison de produits, postiers, etc.).

En cas d'accident, l'employeur d'un tel employé blessé en dehors de son établissement procédera à une enquête en se fiant, d'abord et avant tout, à la version rapportée par son employé blessé. Mais l'employeur pourrait vouloir obtenir d'autres renseignements utiles à son enquête : des photos des lieux; le témoignage d'autres personnes présentes; les rapports publics (policier par exemple). Pour obtenir de tels renseignements, l'employeur du travailleur blessé pourrait être appelé à communiquer avec l'établissement dans lequel l'employé a subi l'accident.

Le travailleur qui se blesse dans un « autre établissement »

Imaginons que Roger, à l'emploi de Transport Bouboule, subisse un accident du travail alors qu'il glisse sur le quai de déchargement du client ABC inc. Les questions suivantes, parmi d'autres, peuvent se poser quant à la problématique de l'enquête entourant l'accident de Roger.

- 1) L'employeur de Roger, Transport Bouboule, peut-il « enquêter » dans les locaux de son client ABC inc. ?
- 2) Si une telle enquête a lieu, comment s'effectue-t-elle ?
- 3) De son côté, ABC inc., le client, peut-il « enquêter » sur les circonstances de l'accident subi par Roger, qui n'est pas son employé ?
- 4) Les employeurs en cause ont-ils le droit d'obtenir une copie du rapport d'enquête de l'autre partie ?

1) L'employeur de Roger peut-il « enquêter » chez son client ?

Votre beau-frère avocat répondrait avec justesse à cette question en disant « ça

dépend ! ». Si le client y consent, la réponse est oui, bien sûr. Certaines entreprises prévoient également, par contrat, qu'une enquête peut être faite en cas de lésion subie dans l'établissement d'un donneur d'ouvrage (le client), en cas d'accident subi par l'employé d'un tiers employeur. Hormis de telles circonstances, il paraît difficile de forcer un client à laisser un tiers employeur enquêter dans son établissement, surtout si le tiers employeur a l'intention de photographier ou de filmer sans vergogne les installations du client !

Par ailleurs, même si le client chez qui est survenu l'accident d'un employé d'un tiers employeur permet qu'une enquête ait lieu, certains problèmes de logistique peuvent se poser. Par exemple, l'enquête doit s'effectuer dans les meilleurs délais pour éviter que les lieux de l'accident ne soient modifiés.

2) Comment une telle enquête peut-elle se réaliser ?

La meilleure réponse est sans doute de façon conjointe, puisque des représentants des deux entreprises seront présents. Toutefois, rien n'empêche d'enquêter de façon indépendante, si l'entreprise où s'est produit l'accident y consent.

3) Le client peut-il « enquêter » l'accident de l'employé d'un tiers employeur ?

La réponse à cette question est forcément oui, puisque l'événement dont il est question se déroule dans son propre établis-

sement. Certaines entreprises prévoient expressément cette possibilité, à nouveau, dans les contrats passés avec leurs sous-traitants et incluent cette situation dans leurs procédures internes d'enquête. Que cette enquête soit effectuée en collaboration avec l'employeur du travailleur accidenté ou non dépend essentiellement du type de collaboration établi avec le sous-traitant.

4) Les employeurs en cause ont-ils accès au rapport d'enquête de l'autre partie ?

Bien sûr, s'il s'agit d'un rapport d'enquête conjoint ou si une partie consent à en remettre une copie à l'autre, l'accès est garanti. À défaut de collaboration en ce domaine, il faut savoir qu'un rapport d'enquête à la suite d'un accident visant un travailleur constitue un document visé par la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (L.P.R.P.S.P.)¹ ou, pour une entreprise publique, par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.A.D.O.P.R.R.P.)². Ainsi, un employeur soumis à ces lois qui produit un rapport d'enquête, lequel est un document nominatif, ne peut transmettre à un tiers un tel document sans l'autorisation de la personne identifiée au document, en l'espèce, un rapport identifiant un travailleur.

On peut penser, par contre, qu'un tel document, entièrement dépersonnalisé, pourrait être transmis à un tiers puisqu'il ne permettrait plus, en principe, d'identifier le travailleur visé...(!)

Le travailleur qui se blesse « sur la route »

Il n'est pas rare qu'un employé subisse un accident du travail au volant de son

véhicule. Pour lui, il s'agit alors d'un accident relevant de la CSST et non de la SAAQ. Or, un tel accident ne se produit pas « dans un établissement ». L'enquête de l'employeur en cause devra donc se constituer à nouveau à partir des éléments rapportés par l'employé quant aux circonstances de sa lésion, mais rien n'empêchera l'employeur d'obtenir certaines données colligées par d'autres instances, notamment un rapport de police, pour compléter son enquête.

Pourquoi toutes ces questions aux réponses vagues ?

Le but premier d'une enquête d'accident en est un de prévention. On cherche à comprendre les raisons d'un accident pour en corriger les causes et éviter sa répétition. Toutefois, l'usage d'un tel rapport peut également servir, en cas de litige, pour juger de l'admissibilité d'une réclamation faite auprès de la CSST et pour déterminer les règles de l'imputation des coûts découlant d'une lésion.

C'est ici que les employeurs s'affronteront parfois. En effet, la LATMP précise qu'un employeur peut demander à la CSST de ne pas lui imputer les coûts d'une lésion professionnelle subie par un employé si cette lésion est attribuable à un tiers (art. 326(2), LATMP). Le rapport d'enquête dans le cas de Roger, de l'entreprise Transport Bouboule, blessé chez le client ABC inc., mentionné précédemment dans cet article, cela vous rappelle quelque chose ? Remarquez, pour le tiers employeur visé par une telle demande, il n'y aura pas d'impact financier direct sur son dossier advenant le cas où l'on juge que le client est effectivement responsable de l'accident de l'employé du tiers employeur, puisque les coûts ne seront pas imputés directement à son dossier.

Par contre, et sans vouloir engendrer une panique collective, il faut mentionner que l'article 441(2) de la LATMP permet à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle de poursuivre un tiers employeur (un autre employeur que le sien) devant les tribunaux civils, pour « recouvrer l'excédent de la perte subie sur la prestation ». Dans notre exemple, on peut aisément comprendre que le client ABC inc. désire procéder à une enquête au sujet de la lésion subie par Roger, dans son établissement. On ne sait jamais...

Enfin, s'il y a eu lésion professionnelle, ou si des règles de sécurité n'ont pas été observées et qu'elles auraient pu contribuer à une lésion, un rapport d'enquête pourrait bien pouvoir servir en cas de poursuites pénales, advenant le cas où la CSST décidait d'intenter de telles procédures. En effet, certains éléments factuels contenus au rapport pourraient servir à établir des éléments de défense à l'encontre d'une poursuite pénale. Rappelons que les articles 236 et 237 de la LSST indiquent que « quiconque » contrevient à la présente loi... C'est donc dire que certaines poursuites pourraient être intentées par la CSST contre un tiers employeur.

Conclusion

Notre procédure d'enquête prévoit-elle la tenue d'une enquête lorsque l'employé d'un tiers se blesse dans vos propres locaux ou encore si votre employé se blesse ailleurs que dans votre établissement ? Si tel n'est pas le cas, nous souhaitons que nos propos vous fassent réfléchir à l'idée de prévoir de telles situations.

1. L.R.Q. c.P-39.1
2. L.R.Q. c.A-2.1

Connaissez-vous vos responsabilités légales en SST ?



Pour vous renseigner sur ce sujet, un de nos conseillers peut présenter, directement dans votre entreprise, une conférence où il abordera :

- vos obligations générales en vertu de la législation en SST
- les conséquences d'un manquement à ces obligations

Plus spécifiquement, vous apprendrez :

- Quelles sont les possibilités de poursuites pénales par la CSST ?
- Qui peut être poursuivi ?
- Quel est le rôle du « représentant de l'employeur » dans le processus pénal ?
- Que signifie la notion de « diligence raisonnable » ? Quelle en est la portée ?

Pour plus de renseignements, appelez-nous au (514) 842-8401.

LE TOP 5 DES QUESTIONS POSÉES EN ENQUÊTE ET ANALYSE D'ACCIDENT

Au cours des formations données par le Centre patronal en enquête et analyse d'accident, les participants soulèvent maintes questions. En voici quelques-unes ainsi que notre point de vue sur la question...

Que faire avec l'enquête si l'employé blessé est parti à l'hôpital ?

Robert

Même si le blessé est absent, rien ne vous empêche d'entreprendre votre enquête. Procéder à une enquête, ce n'est pas uniquement recueillir la version de l'employé accidenté, c'est déterminer ce qui s'est passé. Cette collecte de données prend différentes formes : visite et examen des lieux, rencontre avec les témoins, etc. Rien ne vous empêche de commencer votre enquête immédiatement, même si vous ne rencontrez l'employé accidenté qu'ultérieurement. Rappelez-vous que si l'enquête est retardée et que les causes de l'accident restent en place, un autre accident semblable peut survenir. De plus, si l'on retarde, il y aura une perte de renseignements puisque les lieux seront modifiés et les témoins risquent fort d'oublier des détails.

En tant qu'enquêteur, puis-je inscrire ma description de l'événement dans le rapport ?

Paul

Parfois, les enquêteurs ont tendance à rapporter les dires de l'accidenté en guise de description d'accident. En fait, vous devez donner votre description d'accident, celle-ci représentant les résultats de l'enquête. Cette description se construit à partir des renseignements que vous avez recueillis au cours de l'enquête (de l'employé accidenté, des autres témoins, etc.). Celle-ci doit être neutre. L'employé blessé peut bien décrire ce qui lui est arrivé, mais cela ne suffit généralement pas à expliquer de façon convenable l'événement aux fins de l'EAA.

Devrions-nous faire signer la description de l'événement et le rapport par l'employé blessé ?

Marie

Ce n'est pas vraiment nécessaire. La description que vous inscrirez dans le rapport vous appartient. Elle présente, de façon chronologique, les événements qui ont mené à l'accident tel qu'ils ont été identifiés au cours de l'enquête. Vous n'avez pas besoin de l'aval de l'employé quant à la description de l'événement pas plus que pour l'identification des causes de l'accident.

Vous pouvez cependant demander à l'employé d'apposer sa signature sur le registre des premiers soins et premiers secours, et sur tout autre document administratif relatif à sa lésion. Après tout, quand on désire bénéficier d'un régime (assurance collective, CSST, assurance-emploi, etc.), il est bien normal d'« endosser » ce qui est dit sur le formulaire requis.

Peut-on prendre des mesures disciplinaires à la suite d'un accident ?

Bertrand

Avant de répondre à cette question, rappelez-vous que tout le monde peut commettre une erreur qui engendre un accident : le superviseur, l'employé blessé ou une autre personne. Les mesures disciplinaires ne sont pas là pour sanctionner une erreur de bonne foi, mais des comportements indésirables et récurrents. On ne peut sanctionner une personne pour son manque de formation ou pour avoir suivi des consignes imprécises.

Et maintenant, peut-on prendre des mesures disciplinaires à la suite d'un accident ? Oui, sous certaines conditions. D'abord, vous devez posséder une politique claire en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et son application ne doit pas être sporadique. De plus, la sanction doit correspondre à ce que prévoit la politique. Ainsi, si le manquement est une « première offense », une note pourrait être inscrite au dossier. Par contre, s'il s'agit de la « troisième offense » et, qu'à ce moment, la politique prévoit une mise à pied temporaire, vous pouvez agir, que le travailleur soit ou non le blessé.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) interdit de prendre des mesures disciplinaires **parce qu'un** employé a eu un accident (art. 32). Mais l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires contre toute personne qui n'a pas respecté une consigne de sécurité claire et connue, que ce manquement ait ou non occasionné une lésion.

Sommes-nous obligés d'effectuer des enquêtes et des analyses paritaires ?

Claude

Non, vous n'êtes pas obligé. La responsabilité de la gestion de la santé-sécurité du travail – et, par conséquent, la prévention – revient à l'employeur et à ses représentants (superviseurs, coordonnateurs, etc.). L'article 51, paragraphe 5 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) est d'ailleurs très clair à ce sujet.

Art. 51, LSST. *L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :*

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur [...]

Cependant, la LSST prévoit aussi que le comité de santé et sécurité (CSS)¹ peut enquêter les accidents (art. 78, par. 9, LSST). Il en va de même pour le représentant à la prévention¹ (art. 90, par. 2, LSST). Cette participation étant souvent favorable au processus, les entreprises travaillent régulièrement avec le CSS ou un représentant des employés pour l'enquête et l'analyse d'accident. Cette approche peut ajouter de la crédibilité au processus auprès des employés et faciliter l'implantation de mesures correctives. Le paritarisme dans l'enquête et l'analyse n'est cependant pas une obligation; s'il nuit au processus, l'employeur peut toujours effectuer une enquête parallèle et indépendante.

L'obligation de l'employeur

Il revient à l'employeur et à ses représentants de s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire. Peu importe les modalités choisies dans le déroulement de l'EAA, il faut garder en tête l'objectif de cette activité, soit la prévention. Tourner les coins ronds pour plaire à tout le monde n'est jamais profitable. Il faut de la rigueur, c'est une question de justice.

1. Pour les entreprises appartenant aux groupes prioritaires I et II.



Nous avons récemment mis à la disponibilité de notre personnel un service de cafétéria. Pour ce faire, nous utilisons les services d'une entreprise spécialisée dans ce domaine. Si un des employés de la cafétéria se blesse sur nos lieux de travail, qui est tenu de donner les premiers secours : notre entreprise ou celle de la gestion alimentaire ?

Selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (art. 190), la responsabilité de donner les premiers secours à un travailleur victime d'une lésion professionnelle relève de son employeur.

Dans le cas qui nous intéresse, l'employeur, soit l'entreprise spécialisée dans la gestion de services alimentaires, serait responsable de former et de mettre à la disposition de son personnel un ou plusieurs secouristes. Le nombre de secouristes requis sera alors établi selon le nombre d'employés travaillant à la cafétéria. Au besoin, vous pouvez vous référer au *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*.

Cette façon de faire rencontre très bien les exigences légales à ce sujet. En effet, l'objectif de la loi consiste à ce que l'employé ait accès rapidement à un secouriste en cas de besoin.

Notez qu'il est possible de considérer une deuxième avenue. En effet, une entente entre vous et l'entreprise vous donnant les services de cafétéria pourrait prévoir que les employés de la cafétéria seront secourus par vos secouristes. Pour qu'une telle façon d'agir soit acceptable, vous devez par contre vous assurer qu'il est facile pour les employés de la cafétéria de faire appel à l'un de vos secouristes en cas de besoin. Une dernière suggestion, dans un tel cas, discutez-en avec votre inspecteur de la CSST !



Besoin de formation ?

Dans notre **cours Accident : enquête et analyse**, vous réaliserez des exercices pratiques qui vous apprendront à :

- rechercher systématiquement les faits reliés à un accident
- reconstituer la séquence d'un accident
- analyser les causes d'un accident
- proposer des correctifs

Pour obtenir des renseignements sur cette formation, visitez notre site Internet : www.centrepatronalsst.qc.ca

Ce cours peut être offert directement dans votre entreprise et être adapté pour tenir compte de votre réalité et de vos besoins. Appelez-nous pour en discuter ! (514) 842-8401.



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