

# DÉPOUSSIÉRONS UN PEU LE DOSSIER DE LA FORMATION EN SST !



PAR Sylvie Mallette

En tant qu'employeur, vous savez que vous avez des obligations en matière de formation en SST.

Mais jusqu'où cela va-t-il ? Peut-être avez-vous des questions du type : dois-je former tous mes employés en matière de SST ? Et, pour mes superviseurs, qu'en est-il ?

Existe-t-il des sujets pour lesquels la formation est obligatoire ? L'inspection préventive fait-elle partie de ce lot ? Et que dire de l'enquête d'accident ou du travail en hauteur ? Suis-je tenu de faire des sessions de rappels ?

Un peu embêtant tout cela, direz-vous. Eh bien, voici un article qui vous aidera à dépoussiérer quelques points du dossier de la formation en SST.

D'entrée de jeu, souvenez-vous de cet état de fait simple : de façon générale, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (article 51.9), vous avez, comme employeur, l'obligation d'assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés à vos travailleurs, de façon à ce que leur travail soit effectué de façon sécuritaire. Cette obligation n'est d'ailleurs pas nouvelle. Elle existe depuis plus de 30 ans déjà !

Aussi, certaines formations spécifiques sont obligatoires par réglementation. Pour vous aider à y voir plus clair, voici une liste (non exhaustive) de sujets pour lesquels on a encadré l'obligation de former ou d'informer les employés, incluant une foire aux questions afin de valider vos connaissances.

Entre autres sujets, nous retrouvons, en vertu du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST), ce qui suit en termes de formation obligatoire.

- **La conduite d'un charriot élévateur**, incluant le transpalette électrique. L'article 256.3 spécifie que le cariste doit avoir reçu une formation théorique et pratique sur les éléments spécifiés dans le règlement.  
Q. 1 – Vous venez d'embaucher un cariste qui a déjà reçu sa formation chez son ancien employeur. Vous n'avez pas à lui redonner la forma-

tion, car ce dernier vous mentionne que cela fait à peine six mois que son ex-contremaître lui a donné un cours. Vrai ou faux ?

- **L'opération de pont roulant**. L'article 254.1 du règlement indique l'obligation d'une formation théorique et pratique. Il ne prévoit cependant pas d'émission de permis ni d'accréditation.

Q. 2 – Un employé qui utilise très peu, voire rarement un pont roulant n'a pas besoin d'être formé, car il pourra se faire montrer comment l'équipement fonctionne au moment de son utilisation, par un autre collègue. Vrai ou faux ?

- **Le travail en espace clos**. L'article 297 du RSST définit ce qu'est une « personne qualifiée » et l'article 298 stipule que « seuls les travailleurs ayant les connaissances, la formation ou l'expérience requise pour effectuer un travail dans un espace clos sont habilités à y effectuer un travail ».

Q. 3 – Des précisions sont apportées, dans le RSST, quant aux types et aux contenus des formations à donner pour être en mesure d'effectuer un travail en espace clos. Vrai ou faux ?

Le *Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés* (RIPC, art. 54), quant à lui, indique ce qui suit.

- Un programme de formation et d'information pour **tous les travailleurs qui utilisent un produit contrôlé** ou qui, dans l'exercice de leurs fonctions, se trouvent à proximité d'un de ces produits ou qui peuvent y être exposés.

Q. 4 – Nous devons former à nouveau les travailleurs utilisant un produit contrôlé, car des modifications ont été apportées sur la fiche signalétique de ce produit. Vrai ou faux ?

Également, rappelons que, selon le *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*, vous devez vous assurer, dans votre établissement, d'un minimum de secouristes.

- La présence en tout temps durant les heures de travail du nombre requis de **secouristes** par quart de travail (art.3). Notez que pour vous aider à vous conformer à cette obligation, la CSST subventionne le cours *Secourisme en milieu de travail*.

Sachez, de plus, que la formation est également obligatoire pour tout ce qui entoure le volet du **transport de matières dangereuses** (en vertu de la réglementation sur le transport des marchandises dangereuses).

Et, finalement, que faire avec les obligations de formation que l'on retrouve dans toute la panoplie des normes existantes ? Rappelons qu'au Québec, une norme (même si elle évoque généralement la bonne façon de faire) n'est d'application obligatoire que si elle est nommément citée dans une loi ou un règlement. Toutefois, dans certaines circonstances, il pourrait arriver qu'un inspecteur de la CSST vous impose d'appliquer les dispositions d'une norme spécifique...

## LE POLISSAGE POUR UNE FINITION PARFAITE

Pour terminer, n'oubliez pas que ce n'est pas tout de former. Comme employeur, vous devez également conserver, dans le dossier des employés, toute la documentation relative à la formation et aux cours de perfectionnement dispensés en matière de santé-sécurité.

... ➔ [suite à la page 17](#)

N'oubliez pas, l'employé bénéficie, par la loi, d'une présomption d'incapacité à travailler tant et aussi longtemps que son médecin traitant n'indique pas une date de consolidation sur le rapport final. En cas de doute, il faut valider celle-ci au moyen d'une expertise médicale. Puis, si en désaccord, il faut contester au BEM. Vérifiez régulièrement, à chaque visite médicale, la capacité de l'employé à effectuer une assignation temporaire ou son travail régulier.

Puis, en cas de difficulté à joindre le travailleur, de discordance entre les plaintes subjectives et les trouvailles lors de l'examen objectif, il est toujours possible de recourir à une filature.

### LE « MÉNAGE DÉLICAT » DES CAS EN RÉADAPTATION

Qu'en est-il de vos dossiers de réadaptation ? Vous manque-t-il des renseignements pouvant les faire avancer ? Êtes-vous en attente d'une information médicale ou juridique, par exemple le rapport d'évaluation médicale (REM), l'évaluation des capacités résiduelles, l'analyse du poste de travail ? La CSST

a-t-elle communiqué avec vous quant à la possibilité d'offrir un emploi convenable ? A-t-elle respecté le processus ? Le travailleur connaît-il les étapes du processus de réadaptation ? Collabore-t-il à la démarche ? Veut-il revenir travailler ? Y a-t-il lieu de travailler avec une équipe multidisciplinaire en réadaptation ? L'employé peut-il effectuer une assignation temporaire entre-temps ?

L'employeur a un rôle à jouer dans le retour au travail, soit pour l'adaptation du poste de travail ou la détermination d'un emploi convenable disponible. Préparez le terrain ! Prenez les devants, vous n'êtes pas obligé d'attendre que la CSST vous appelle. Avec la connaissance des restrictions de l'employé, en discutant avec lui, peut-être que vous identifieriez un emploi convenable à proposer à la CSST. Elle pourra alors rendre une décision convenant à chacune des parties.

Bien sûr, la bonne marche de ce processus dépend également de la volonté du travailleur à revenir dans l'entreprise. Rencontrez-vous des

obstacles ? Êtes-vous en mesure de faciliter son retour au travail ? Travailler avec une équipe multidisciplinaire, extérieure à l'entreprise, peut faire débloquer et avancer un dossier, et engendrer des impacts positifs sur vos cotisations.

Dans la majorité des dossiers, vous serez en mesure d'effectuer le ménage seul, ou avec l'aide de ressources internes ou de la CSST. Toutefois, pour des dossiers plus complexes, il faut prendre le taureau par les cornes et faire appel à des spécialistes tels qu'un médecin expert, un avocat ou une équipe multidisciplinaire. Sur ce, bon ménage du printemps !

... ➔ suite de la page 7

Ah oui, j'allais presque oublier les réponses aux questions... mais, de toute façon, comme vous être vigilant en matière de prévention, vous avez sûrement répondu correctement à toutes les questions !

R. 1 – Faux. En tant qu'employeur, vous devez assurer une formation pratique au cariste, spécifique à votre environnement de travail. Aussi, le fait qu'il ait déjà suivi une formation ne vous assure pas qu'il exerce une conduite sécuritaire, ni de la qualité de la formation déjà reçue. Il est souhaitable de vérifier s'il maîtrise bien

les connaissances théoriques qu'il affirme détenir. Par contre, la formation pratique doit être réalisée dans le milieu de travail.

R. 2 – Faux. Peu importe que votre opérateur utilise souvent ou occasionnellement l'équipement, l'obligation de former (théorie et pratique) demeure la même.

R. 3 – Faux. La réglementation est muette sur ces sujets. En fait, la réglementation québécoise est davantage axée sur les résultats que sur les moyens et pratiques (noter toutefois

que l'article 305 du RSST précise certains éléments pour les cas où il y aurait eu présence d'un contaminant non identifié).

R. 4 – Vrai. Bien sûr, vous pourriez faire seulement une courte formation visant les nouveautés ou les changements identifiés sur la fiche. Mais pourquoi ne pas en profiter pour effectuer un bref rappel sur l'utilisation sécuritaire du produit, les équipements de protection individuelle, les mesures d'urgence, etc.