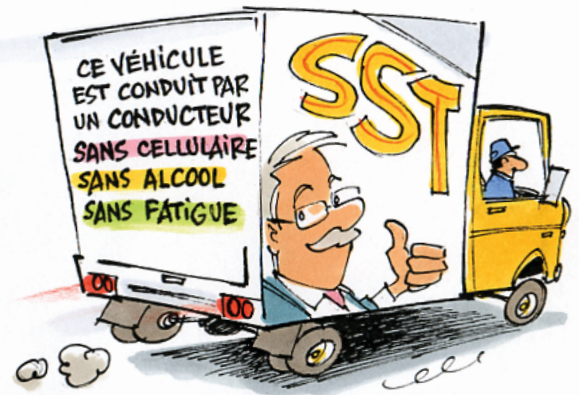


CONVERGENCE

REVUE DE GESTION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

VOL. 25, N° 4 – DÉCEMBRE 2009

Partout, dont sur les routes,
j'ai la SST en tête !



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

PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE
Denise Turenne

DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS
Diane Rochon

RÉDACTION
La revue *Convergence* est rédigée par des conseillers du Centre patronal.
Ont collaboré à ce numéro :

Thérèse Bergeron
Dominique Beaudoin
François Boucher
Josette Boulé
André Cardinal
Denis Dubreuil
Isabelle Gagnon
Françine Gauvin
Isabelle Lessard
Sylvie Mallette
Maryline Rosan

RÉVISION ET COORDINATION
Thérèse Bergeron

ILLUSTRATIONS
Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE
Folio et Garetti

IMPRESSION
Impression BT

Ce numéro a été tiré à 30 400 exemplaires.

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 0829-1314

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

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.

La reproduction des articles est autorisée à la condition expresse de mentionner la source.

Convention de la Poste-publications n° 40063479.
Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au :

CENTRE PATRONAL DE SST
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6



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

Partout, dont sur les routes, j'ai la SST en tête !

SOMMAIRE Vol. 25, n° 4 • DÉCEMBRE 2009

- 3** **MOT DE LA RÉDACTION**
D'abord et avant tout,
la SST dans ses déplacements
- 4** Quand l'alcool au volant est plus
qu'une responsabilité individuelle !
- 6** Dodo et boulot sur quatre roues,
pas facile à gérer ?
- 7** Améliorer la sécurité de votre personnel
chez vos clients, c'est possible !
- 8** Au volant, je ne décroche pas !
- 10** Sur la route de Berthier... [bis],
il y avait un tiers chauffeur [bis] !
Et qui cassait [bis]...
- 12** Grave accident sur l'autoroute !
Que se passera-t-il ?
- 13** Enquête et analyse d'une collision :
j'ai besoin d'un expert !
- 14** *C'est beau, tu peux caler !*
- 16** Supervision à distance :
mes travailleurs ont-ils tout ce qu'il leur faut ?
- 18** **INFORMATION JURIDIQUE**
Le camionneur de votre sous-traitant se blesse.
Êtes-vous responsable ?

LE CENTRE PATRONAL, au service des entreprises !

Le Centre patronal de santé et sécurité du travail est un organisme à but non lucratif regroupant au-delà de 95 associations d'employeurs du Québec. Par le biais de leur adhésion au Centre, ces associations permettent, à leurs entreprises membres, de tirer profit de ressources et de services que l'on dit « exceptionnels », qui les aident à améliorer leur gestion de la SST. Parmi les avantages offerts aux entreprises membres, notons l'abonnement, tout à fait gratuitement, à la revue *Convergence*.

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

MISSION

Aider le milieu patronal à assumer le leadership de la santé-sécurité du travail en offrant des services de formation et d'information.



MOT DE LA RÉDACTION

D'ABORD ET AVANT TOUT, la SST dans ses déplacements

Quand la neige tombe à profusion depuis plusieurs jours et qu'une ville manque quasiment de denrées et de carburants, on réalise rapidement l'importance de la sécurité routière en matière de SST et du transport à bon port. Au Québec, en 2008, on dénombrait près de 120 000 véhicules lourds avec qui partager la route. A-t-on besoin de spécifier l'importance d'une attitude responsable sur les routes et du respect, entre autres, du *Code de la sécurité routière* ?

En fait, la sécurité sur la route, cela concerne toutes les personnes ayant à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions. Dès que l'on doit prendre sa voiture pour rencontrer un client ou autres, se conformer aux lois et aux règlements qui s'y appliquent devient une nécessité. Et cela s'avère d'autant plus vrai si l'on œuvre dans un secteur d'activité où le camionnage est requis. Conduite préventive, arrimage des cargaisons, transport de matières dangereuses, vigilance sur les routes, voilà autant d'aspects à considérer dans un premier temps. Mais il y a plus !

Que pensez-vous de l'alcool au volant, de la fatigue encourue par certains, de l'usage des cellulaires sur la route ? Dans de tels cas, avez-vous déjà pensé aux conséquences probables d'un manque de responsabilité ? Dans ce numéro de *Convergence*, il sera question, entre autres, de faits et de suggestions pour vous aider à remédier à de mauvaises habitudes. Conduire avec des facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues, c'est, malheureusement, plus fréquent qu'on ne l'imagine. Vous y trouverez des pistes de solutions. Pour diverses raisons, la fatigue au volant constitue maintenant un nouvel enjeu, mais cela se gère ! Quant aux téléphones cellulaires, il existe

des façons d'agir pour inciter les gens à prendre de bonnes habitudes. Aussi, s'il survient un accident à cause d'un tiers, sauriez-vous comment vous y prendre pour ne pas subir, à tort, les contrecoups financiers ? Dans un cas d'accident de la route, selon vous, qui indemniserait les blessés alors qu'ils étaient réputés au travail ?

Par ailleurs, afin de vous aider dans votre enquête et analyse d'accident, *Convergence* a rencontré un expert qui nous livre quelques secrets. Faire appel à un service de camionnage pour le transport de votre marchandise requiert une bonne logistique, la connaissez-vous ? Et si le camionneur de votre sous-traitant se blessait, qui serait tenu responsable ? La Société des alcools du Québec, chargée de la distribution des vins et des spiritueux, se trouve parfois aux prises avec des endroits de livraison encombrés et dangereux; elle nous livre ses actions pour changer la donne.

De plus, vous en saurez davantage sur une procédure simple, efficace et rapide dont Hewitt Équipement Ltée s'est dotée pour gérer les risques lors de travaux d'entretien et de réparation chez ses clients.

En soi, dans notre société à haute tension, créer une synergie, en termes de SST, entre les usagers de la route où chacun se respecte, représente un défi continu. Et, à titre d'employeur, plus on est sensibilisé à l'importance des bons comportements quand il s'agit de transport routier et à tout ce qui concerne la gestion de la prévention, plus on se trouve à même d'intervenir de façon efficace.

Bonne lecture !

QUAND L'ALCOOL AU VOLANT est plus qu'une responsabilité individuelle !

Il faut arriver d'une autre planète pour ne pas avoir été conscientisé aux méfaits de la conduite avec des facultés affaiblies. Les campagnes de promotion de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), les bulletins de nouvelles relatant les accidents du *week-end* où la consommation abusive d'alcool est suspectée, les sanctions encourues si on est intercepté avec un taux d'alcoolémie supérieur à .08 et les statistiques présentant le nombre d'accidents liés à l'alcool au volant viennent, fréquemment, nous rappeler les conséquences encourues. Nul individu ne peut dire, en 2009, qu'il ne sait pas à quoi il s'expose s'il conduit sous l'influence de l'alcool. Nous avons tous une responsabilité sociale individuelle.

Mais qu'en est-il lorsque le consommateur conducteur est au travail ? Quelles sont les responsabilités de l'entreprise si un employé conduit en état d'ébriété ou sous l'effet d'une drogue quelconque ? Comment intervenir pour prévenir ce type de comportement ?

Des situations plus fréquentes qu'on ne le pense

Commençons par un petit test ! Dans votre entreprise, quels individus, de par les fonctions qu'ils occupent, seraient susceptibles de conduire avec des facultés affaiblies ? Si vous avez des camionneurs, des livreurs, des conducteurs d'autocars, des déneigeurs, des éboueurs ou d'autres professionnels de la route parmi votre personnel, vous penserez immédiatement à eux. Bravo, vous venez de récolter 5 points ! Mais est-ce tout ? Vos représentants sont aussi continuellement sur la route. Et vos employés appelés à se déplacer à l'occasion pour rencontrer un client, participer à un colloque, aller chercher un colis ? Y avez-vous pensé ? Oui, eh bien, vous gagnez 5 autres points ! Mais pour les points bonis, il fallait également ajouter les employés rentrant du *party* de bureau de Noël ou d'une autre activité sociale, organisée par l'employeur, et se déroulant dans le cadre du travail. Eh oui, en y pensant bien, vous identifieriez beaucoup de personnes pouvant conduire sous l'influence de l'alcool ou de drogues alors qu'elles sont sous votre responsabilité.

Rappelons les faits

En 2007, 28 % (64 cas) des conducteurs décédés sur les routes présentaient un taux d'alcoolémie supérieur à 80 mg par 100 ml de sang (.08). De 2003 à 2007, on a également recensé, annuellement, 600 blessés graves et 2300 blessés légers, en raison de l'alcool au volant¹. Bien que ces données ne nous indiquent pas si les conducteurs travaillaient à ce moment-là, on peut supposer que ce n'était pas le cas dans la grande majorité des situations. Mais vous vous doutez bien que cela n'est pas exclu !

Les membres de votre personnel ne boiront sûrement pas en conduisant leur véhicule (du moins, on l'espère). Mais s'arrêtent-ils, à l'occasion, à la brasserie pour un repas, avant de reprendre leur route pour finir leur journée de travail ?

L'alcool, qu'il soit consommé sous forme de bière, de vin ou de spiritueux, passe rapidement dans le sang, sans être transformé. De là, il se rend au cerveau et agit comme dépresseur du système nerveux central. Ceci affecte notamment la coordination musculaire, la capacité de décision et le jugement : toutes des conditions non désirables quand on conduit. Il est reconnu qu'après 50 mg par 100 ml de sang (.05), on retrouve des effets sur la conduite d'un véhicule.

Évidemment, des facteurs personnels comme le poids, la quantité de graisses et le sexe vont moduler le taux d'absorption d'alcool dans le sang. Par exemple, une femme de 130 livres (59 kilos) pourrait atteindre .095 après seulement deux verres de vin pris lors d'un repas durant 1 heure 30. Pour un homme de 170 livres (77 kilos), la quantité d'alcool nécessaire pour atteindre les .08, dans les mêmes conditions, serait plus élevée, soit deux bières et deux verres de vin².

Évaluez objectivement si ce genre de situation peut se présenter dans votre entreprise. Si oui, il est temps d'agir !

Et les drogues ?

Tout comme l'alcool, les drogues et plusieurs médicaments interfèrent avec la conduite auto-

mobile, de par leur effet dépresseur sur le système nerveux central. Ces substances, seules ou combinées à l'alcool constituent un cocktail des plus dangereux pour le conducteur.

L'encadrement juridique

La conduite avec facultés affaiblies est régie par :

- le *Code criminel du Canada* (l'article 253a). Celui-ci considère la conduite avec des facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue comme une infraction de nature criminelle pouvant entraîner des peines sévères allant jusqu'à l'emprisonnement à vie, lorsque l'infraction a causé la mort d'une autre personne.
- le *Code de la sécurité routière du Québec*. Celui-ci prévoit les sanctions, dont les révocations et suspensions de permis, et les amendes lorsqu'un conducteur présente un taux d'alcoolémie supérieur à .08, ou lorsqu'il refuse d'obtempérer à l'ordre de fournir un échantillon d'haleine ou de sang.

Vous n'êtes pas sans remarquer que ces lois visent l'individu et non les entreprises. Est-ce à dire qu'il n'existe aucune obligation pour l'entreprise ?

Non, car cette dernière a des obligations générales visant à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, soit en vertu des articles 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et 2087 du *Code civil du Québec*. De plus, selon l'article 217.1 du *Code criminel*, la personne qui dirige l'accomplissement du travail, ou est habilitée à le faire, doit prendre les mesures voulues pour éviter que cela occasionne une blessure corporelle à autrui.

À cela s'ajoutent spécifiquement des obligations pour les transporteurs commerciaux traversant les frontières américaines. En effet, en vertu de la *Federal Motor Carrier Safety Administration*, aucun conducteur de véhicule commercial ne doit être sous l'influence de l'alcool dans les quatre heures précédant le travail ou la conduite, ou se trouver sous l'influence de certaines drogues. De plus, aux États-Unis, l'entreprise ne doit pas permettre à des conducteurs d'opérer un véhicule moteur commercial lorsque les facultés ou

le niveau d'alerte sont affectés ou peuvent être affectés, notamment par l'alcool ou les drogues. Les conducteurs doivent aussi se soumettre à des tests de dépistage de drogues et d'alcool pour avoir leur permis. Ces tests sont notamment requis après tout accident mortel, un accident lors duquel le conducteur pourrait avoir contribué à l'accident, lorsque le gestionnaire d'une entreprise a des motifs raisonnables de suspecter l'usage d'alcool, ou encore de façon aléatoire.

Ici, certaines organisations, dont la *Table québécoise de la sécurité routière*, font des démarches pour que les antidémarrageurs éthylométriques deviennent des équipements standards sur tous les véhicules, un peu comme les ceintures de sécurité.

Pour éviter les lendemains pénibles – une politique claire

Pour prévenir les accidents et toutes les conséquences pouvant résulter de la consommation d'alcool ou de drogues par vos employés ayant à prendre le volant, dans le cadre de leur travail, vous devriez vous doter d'une politique claire sur l'usage de ces substances.

À l'instar des autres politiques de l'entreprise, cette dernière doit émaner de la direction et être transmise par elle, dans un premier temps.

Les éléments suivants devraient faire partie de toute politique.

- Les buts poursuivis. Ex. : *assurer un milieu de travail sain et sécuritaire et éviter qu'une personne ayant des facultés affaiblies ne mette en danger sa sécurité et celle des autres.*
- Des objectifs précis. Ex. : *éliminer les accidents liés à la consommation de drogue ou d'alcool, ne tolérer aucune consommation d'alcool sur les lieux de travail ou lorsqu'un membre du personnel doit conduire un véhicule, ne pas accepter qu'un employé se présente au travail sous l'influence de drogue et d'alcool.*
- La portée de la politique. Ex. : *cette politique s'applique à tout le personnel.*
- L'aide offerte par l'entreprise. Ex. : *un programme d'aide est offert aux personnes présentant des problèmes de consommation.*

Le party de Noël s'en vient : pensez-y !

Plusieurs occasions amènent l'entreprise à organiser une fête pour les employés. Pensons au BBQ estival, au 5 à 7 pour souligner le départ à la retraite d'un membre du personnel et au traditionnel party de Noël. Que ces activités se tiennent dans les locaux de l'entreprise ou à l'externe, bière, vin ou spiritueux sont généralement de la partie. Quelle serait la responsabilité de l'employeur à la suite d'un accident de la route relié à l'alcool ? L'employeur organisant une fête aurait, en matière de consommation d'alcool, une obligation de diligence. La responsabilité de l'employeur pourrait donc être engagée, lorsque celui-ci a le contrôle sur la consommation (voir l'article *Mon boss m'a saoulé !*, Convergence, novembre 2007, vol. 23, n° 4 – vous le trouverez sur notre site Web, au www.centrepatronalsst.qc.ca, sous la rubrique « publications »).

Pour éviter tout problème, informez les employés, avant la fête, des mesures que vous adopterez pour assurer leur sécurité. Pensez à limiter le nombre de consommations offertes, surveillez s'il y a des abus, offrez des coupons de taxi, un service de raccompagnement avec des conducteurs désignés, ou même, prévoyez des alcootests et des moyens pour vous assurer que personne ne conduise en état d'ébriété.

Sauriez-vous identifier si un de vos employés conduit avec des facultés affaiblies ?³

L'observation du comportement des conducteurs peut nous indiquer s'ils sont en état d'ébriété. Voici quelques éléments à surveiller :

- donner des coups de volant, dévier de sa voie, enjambrer l'autre voie
- conduire anormalement lentement
- freiner brusquement, sans raison
- répondre à la dernière minute à la signalisation
- conduire avec la fenêtre ouverte, en plein hiver
- oublier d'allumer ses phares, le soir

NOTE – N'oubliez pas d'observer le comportement des employés avant qu'ils prennent la route (démarche hésitante, allocution difficile, etc.).

- Le rôle et les responsabilités de chacun. Ex. : *les supérieurs hiérarchiques seront chargés de s'assurer que cette politique est respectée – la responsabilité de chaque employé de ne pas être sous l'effet des drogues ou de l'alcool lorsqu'il se trouve au travail doit être claire.*
- Les mesures prises en cas de non-respect de la politique. Ex. : *l'employé ne respectant pas cette politique fera l'objet de sanctions, pouvant aller jusqu'au congédiement.*

Une politique doit aussi être plus qu'un bout de papier ou une affiche sur le mur. Il faut la faire vivre. Pour cela, il est nécessaire d'informer régulièrement le personnel, d'expliquer les mesures prises, de former adéquatement les personnes (gestionnaires) chargées de la

faire respecter. Il faut aussi évaluer et mettre à jour sa politique au besoin, puis, évidemment, être cohérent dans son application.

Les accidents routiers liés à la drogue et à l'alcool constituent un fardeau pour la société. Faites en sorte que ce ne soit pas aussi le cas pour votre entreprise !

¹ Données de la Société de l'assurance automobile du Québec, www.saaq.gouv.qc.ca

² Données calculées à partir du « Planificateur de soirée », un outil de calcul disponible sur le site d'Éduc'alcool : www.educalcool.qc.ca/fr/planificateur-de-soiree/

³ Adapté de *Guidelines for Employers to Reduce Motor Vehicle Crashes*, OSHA, NHTSA, NETS.

DODO ET BOULOT SUR QUATRE ROUES, pas facile à gérer ?

Saviez-vous que conduire en état de fatigue s'avère aussi dangereux que l'ivresse au volant ?

Vers la fin des années 80, il y a eu une déréglementation de l'industrie du camionnage. Cela a engendré une concurrence notable et, afin de satisfaire aux exigences d'une livraison rapide, les chauffeurs ont augmenté le nombre d'heures de travail hebdomadaire, grugé sur les heures de repos, roulé de nuit, etc. Résultat : un taux élevé quant au nombre d'accidents liés au manque de sommeil.

Ainsi, l'industrie du transport, la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la CSST et d'autres groupes ont commencé à s'intéresser sérieusement à la question de la fatigue qui engendre de la somnolence chez les travailleurs de la route (transports commerciaux, poids lourds, véhicules utilitaires, etc.)¹.

La fatigue au volant, un autre enjeu

Les dernières années, la fatigue au volant s'est également retrouvée dans le collimateur du législateur, tant au niveau provincial que fédéral. Par exemple, le 15 juin 2007, le *Règlement sur les heures de conduite et de repos des conducteurs de véhicules lourds*² entrainé en vigueur.

Du côté des conducteurs routiers d'entreprises de transport interprovincial ou international de marchandises, de passagers ou de courrier, les heures de travail et de repos sont encadrées par le *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*³, adopté en vertu du *Code canadien du travail*. Puis, la ville d'Ottawa vient de modifier le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*⁴. Ainsi, les conducteurs d'autobus du réseau de transport en commun, qui desservent les circuits de compétence fédérale (ceux qui relient Ottawa – Outaouais et Windsor – États-Unis, soit à l'extérieur des limites ontariennes), ne seront plus exclus de l'application dudit règlement qui vise à encadrer les heures de conduite et de repos des conducteurs.

SST et gestion de la fatigue au volant

Force est de constater que la fatigue au volant

est devenue un enjeu au même titre que le port de la ceinture de sécurité, l'alcool au volant et les limites de vitesse. Par conséquent, même si votre entreprise n'est pas de compétence fédérale et que vous n'avez pas une flotte de poids lourds, soyez sensibilisé à cette problématique pour les motifs suivants. *Primo*, créer un programme de gestion de la fatigue à l'égard des travailleurs sur la route repose présentement sur une base uniquement volontaire, mais pour combien de temps ? *Secundo*, en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et de l'article 217.1 du *Code criminel*, vous avez l'obligation de vous assurer que vos travailleurs sont alertes derrière le volant.

Si vous désirez établir un programme de gestion de la fatigue⁵ et rédiger des politiques internes, vous pouvez vous inspirer de diverses publications d'ici et d'ailleurs. Voici quelques pistes.

- 1) Aménager un horaire flexible qui tienne compte des retards sur la route causés par les embouteillages, les conditions climatiques difficiles, les attentes de chargement et de déchargement, etc., afin que le conducteur puisse, malgré tous ces aléas, prendre des pauses (aux deux heures).
- 2) Favoriser des horaires de jour et les aménager en tenant compte des creux circadiens (périodes situées entre 13 h et 16 h, puis entre 2 h et 7 h, au cours desquelles la vigilance décroît et les risques de s'endormir au volant sont plus élevés), privilégier des affectations qui tiennent compte de l'ensemble des déplacements hebdomadaires (conduire après 17 heures d'éveil ou en ayant moins de six heures de sommeil augmente les risques), etc.
- 3) Tracez des itinéraires en pensant aux aires de repos et de restauration, à la proximité des sorties, etc.
- 4) Informer et former les conducteurs à avoir un comportement qui tienne compte de la gestion de la fatigue. Leur apprendre :
 - a. à reconnaître les premiers signes liés à la fatigue : bâiller souvent, changer de voie involontairement, avoir de la difficulté à maintenir une vitesse constante, cesser de regarder dans ses miroirs, etc.;

- b. comment réagir : s'arrêter dans un endroit sécuritaire pour s'oxygéner le cerveau en sortant du véhicule ou faire une sieste, par exemple;
- c. les facteurs pouvant aggraver la somnolence : syndrome de l'apnée obstructive (les travailleurs sur la route sont plus susceptibles d'avoir un excès de poids à cause de la sédentarité, ce qui peut contribuer à l'apnée du sommeil), la consommation d'alcool, de médicaments et de drogues, etc.;
- d. des notions reliées à l'horloge biologique et au microsommeil.

- 5) Mettre en place d'autres mesures de prévention :
 - a. l'usage d'un gadget sous forme d'alarme en cas d'endormissement au volant;
 - b. promouvoir de saines habitudes de vie (faire de l'exercice, manger légèrement avant de prendre la route, etc.);
 - c. instaurer la sieste préventive au travail : à des périodes stratégiques (lors d'un creux circadien, de la prolongation de l'horaire de travail, etc.) et d'une durée de 15 à 45 minutes maximum, pour éviter que le travailleur entre dans un cycle de sommeil complet, ce qui aurait pour effet qu'il se sente dans un état léthargique (non opérationnel) pendant plusieurs heures après son réveil au lieu des 15 minutes habituelles.

Comme vous pouvez le constater, la fatigue au volant, c'est dangereux ! Mais c'est gérable !

1 http://www.saaq.gouv.qc.ca/lourds/fatigue_projet/fatigue.pdf;
<http://www.tc.gc.ca/innovation/cdt/projets/14430f/fergonomiques/9664.pdf>;
http://www.ccmta.ca/french/pdf/rsv_report05_f.pdf;

2 c. C-24.2, r.1.002; aide-mémoire publié par la SAAQ : http://www.saaq.gouv.qc.ca/documents/documents_pdf/lourds/heures_conduite_aidememoire.php

3 C.R.C., c. 990

4 DORS/2005-313

5 Pour en savoir plus : <http://www.vicroads.vic.gov.au/Home/RoadSafety/Fatigue/>;
http://www.deir.qld.gov.au/workplace/resources/pdfs/fatigue_management2005.pdf;
http://www.saaq.gouv.qc.ca/prevention/fatigue_volant/in dex.php; <http://www.fatigueauvolant.ca/>; VAN DEN BROEK, A. « Sleep Management », *Canada's Occupational Health and Safety Magazine*, octobre/novembre 2009, 30.

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DE VOTRE PERSONNEL

chez vos clients, c'est possible !

« *Quoi ? Ben, voyons, nous ne pouvons pas faire ça ? Ce sont nos clients ? Qu'est-ce qu'ils vont dire ? Que vont-ils faire ? S'en est fini de notre contrat avec eux* ». Prenez une profonde inspiration et expirez. Les quelques minutes de lecture que vous êtes sur le point de vous accorder pourraient vous être très bénéfiques. Il y a des idées – innovatrices et rentables – qui méritent d'être partagées et, surtout, mises en pratique. Voici le résumé d'une entrevue téléphonique réalisée sur le sujet avec M. Bertrand Fontaine, contremaître livraison et sécurité routière, à la Société des alcools du Québec.

La nature des risques auxquels les employés sont exposés

La Société des alcools du Québec est chargée de la distribution des vins et des spiritueux, auprès de sa clientèle. Celle-ci regroupe, bien entendu, les succursales de la SAQ, mais aussi les centres de distribution des grandes chaînes des marchés d'alimentation, les commerces, les bars et les restaurants.

Les conditions d'exécution du travail de livraison sont, dans les faits, très différentes d'un milieu à un autre. Si les risques s'avèrent relativement bien contrôlés dans les centres de distribution de grande envergure, ce n'est pas toujours le cas dans les petites et moyennes entreprises. En effet, même si les employés de la SAQ, chargés des livraisons, ont la chance d'être équipés de diables manuels ou électriques – capables de monter et de descendre les escaliers avec un minimum d'efforts –, il n'en demeure pas moins que les espaces de circulation doivent être sécuritaires, ce qui n'est pas toujours le cas. Les livreurs font parfois face à des entrées et à des accès étroits ou encombrés, des escaliers en piteux états, ou encore peu entretenus en hiver, sans parler des planchers de cuisine devenus glissants à cause de la présence de matières grasses mélangées à de l'eau et à de la neige. Voilà un cocktail parfait pour des glissades et des chutes avec des risques de blessures pouvant être graves, voire très graves ! D'ailleurs, pour M. Fontaine de la SAQ, il n'était pas nécessaire d'attendre d'avoir une multitude d'accidents pour agir. Chez eux, les risques étaient présents, alors, il les a gérés, et ce, dans l'intérêt de son employeur, de ses livreurs et... de ses clients.

Une marche à suivre simple qui porte des fruits

La procédure est simple. Par exemple, si un livreur constate que l'escalier qu'il s'apprête à utiliser est « chambranlant » ou susceptible de s'effondrer sous le poids de son diable, chargé de trois ou quatre caisses de 40 livres chacune, il communique avec son contremaître pour lui signaler le problème. Puis, il informe le client quant à ses préoccupations. Rapidement, une visite des lieux est organisée. Le contremaître, le livreur et le client échangent sur les risques et les solutions possibles, afin que le travail s'effectue de façon plus sécuritaire. À ce sujet, les formations du personnel de la SAQ, sur les risques reliés au travail de livreurs et le service à la clientèle, ont été des plus utiles, et ce, à tous les points de vue.

Des exemples à transférer

Voici quelques exemples, rapportés par M. Fontaine, en vue de rendre les conditions d'exécution du travail sécuritaires.

1. Parfois, une demande est adressée au client afin qu'il répare ses escaliers ou encore veille à ce que les lieux soient bien dégagés, aux heures de livraison.
2. Si le problème est lié à la conception de l'escalier – celui-ci ne permet pas de circuler avec le diable – mais que l'entreprise dispose d'un autre escalier qui, lui, se révèle adéquat (dans la section utilisée par les clients du restaurant, par exemple), il a déjà été proposé de modifier la plage horaire de la livraison afin de pouvoir utiliser l'accès sécuritaire sans nuire aux activités du restaurateur.
3. Parfois, dans un objectif de réduire les efforts physiques, la SAQ met des convoyeurs à la disposition de ses clients. Voici un exemple d'entente : la SAQ fournit deux sections de convoyeur et le client met à la disposition des livreurs, un employé, afin d'assurer la bonne circulation des caisses vers les secteurs d'entreposage. La SAQ et le client bénéficient tous les deux d'une telle entente, puisque le temps de livraison est réduit, de même que les efforts liés à la manutention des caisses.

Les impacts positifs de telles ententes

Les bénéfices associés à de telles ententes découlent des efforts répétés de sensibilisation à l'égard des clients de la Société. De plus en plus, les clients prennent conscience que si les lieux sont sécuritaires pour les livreurs, ils le seront également pour le personnel du commerce ou du restaurant. Des impacts positifs ont aussi été remarqués du côté des livreurs. Entre autres, ils apprécient grandement voir leurs requêtes et leurs suggestions de solution traitées avec sérieux. Une approche où tout le monde gagne !

AU VOLANT, je ne décroche pas !

Ce matin, en vous rendant travailler, vous avez décidé d'étudier les comportements humains bien assis dans votre siège d'automobiliste. Ça y est ! Vous voilà maintenant parti à la chasse aux sorcières ou, plutôt, à la chasse aux conducteurs utilisant la téléphonie sans fil. Pourquoi cette aventure ? Eh bien, en tant que directrice SST chez SMA, il y a quelque temps déjà que vous mijotez l'idée de mettre en œuvre une politique et un programme pour interdire l'utilisation des cellulaires même mains libres, sur la route, et ce, pour tous les employés de votre entreprise qui ont à prendre la route dans un cadre professionnel.

Vous savez pertinemment bien qu'une telle politique ne sera pas facile à faire adopter, car l'utilisation du cellulaire est un sujet très controversé. Mais vous demeurez convaincue que l'enjeu est important et que l'utilisation du cellulaire au volant représente un risque qu'il faut gérer.

Si la tendance se maintient...

Pas plus de dix minutes après votre départ, vous observez déjà un délinquant, puis un autre. Le conducteur dans la voiture de droite est, en effet, en train de parler avec son cellulaire en main. Puis, il y a ce camionneur dans une fourgonnette identifiée au nom de son entreprise qui, lui aussi, se livre à une conversation cellulaire. Et cet autre, là-bas, qui, même s'il possède une fonction « mains libres », éprouve de la difficulté à maintenir une trajectoire droite, tant il est distrait par sa conversation... Et pourtant, au Québec, cela fait plus d'un an et demi que l'utilisation du téléphone cellulaire (ou d'un terminal mobile de poche tel le *BlackBerry*), tenu en main, est interdite pendant la conduite d'un véhicule ! À cet instant même, vous pensez à vos employés de SMA qui conduisent dans le cadre de leurs fonctions; un léger doute s'installe quant à leurs comportements.

Arrivée au bureau, vous vous replongez dans votre dossier et le révisez pour vous assurer que vous avez tous les arguments en votre possession. D'abord, quelques statistiques sur la situation actuelle. Les données recueillies vous permettent de constater que le marché de la téléphonie sans fil a augmenté, de façon exponentielle, les vingt dernières

années. Au Canada seulement, le nombre d'abonnés est passé de 100 000 à plus de 21 millions entre 1987 et 2009. Près des trois quarts (74,3 %) des ménages canadiens ont indiqué qu'ils possédaient un téléphone cellulaire en 2009¹. Bref, il est facile d'en conclure que les téléphones cellulaires révolutionnent nos habitudes de vie, tant personnelles que professionnelles. Vous imaginez déjà les VP aux ventes et marketing argumenter sur votre projet en disant : *on ne peut pas interdire le téléphone cellulaire mains libres sur la route... Voyons donc, on est en 2009 et le cellulaire, c'est le moyen de communication par excellence. Il nous permet de communiquer à tout moment, sans nuire à la liberté de mouvement et, par conséquent, c'est drôlement productif pour les affaires.* D'un autre côté, vous vous dites que, justement, le téléphone cellulaire est devenu tellement familier que l'entreprise se doit d'en réglementer l'utilisation sur la route pour les activités professionnelles.

Sans risque, le téléphone cellulaire ?

Pour étoffer votre dossier, vous avez compilé les statistiques d'accidents routiers, survenus dans votre entreprise, et tenté d'évaluer la prévalence du cellulaire au volant comme facteur associé aux collisions. Également, en tant que directrice SST, vous vous êtes demandée si les comportements sur la route, en matière de téléphonie sans fil, avaient changé depuis les modifications apportées à la réglementation. À ce propos, signe qu'il reste encore des délinquants, vous n'avez pas eu de mal, le matin même, à identifier des automobilistes ayant contrevenu au *Code de la sécurité routière*. Vous avez même mis la main sur des données indiquant que, depuis le 1^{er} avril 2008, plus de 23 000 contraventions ont été émises² à des conducteurs « la main sur le cell ».

Voici d'autres faits et arguments percutants que vous décidez d'utiliser pour vendre votre projet : 1) l'utilisation du cellulaire au volant quadruple le risque relatif de collision chez les conducteurs, comparativement à un non-utilisateur³ 2) c'est un mythe de croire que la distraction liée au cellulaire diminue avec

l'usage 3) le risque de collision demeure le même pour les dispositifs main libre et en main 4) même si, actuellement, la réglementation québécoise permet l'utilisation d'un cellulaire comportant un dispositif « mains libres », l'utilisation d'un tel dispositif est déconseillée (même par la SAAQ), car ce n'est pas le maniement du cellulaire en soi qui distrait le conducteur, mais bien la conversation téléphonique.

Attention divisée et comportements périlleux

Les plus récalcitrants à l'abolition du cellulaire au volant vous diront qu'écouter la radio ou parler avec un passager pendant qu'on conduit sont aussi des sources de distraction. À cet argument, vous pourrez rétorquer que, selon les études recensées, ces deux tâches seraient moins nuisibles que la conversation au cellulaire. Entre autres, cela est dû au fait que le passager a l'avantage de voir la route et qu'il mettra fin à sa conversation pour permettre au conducteur de se concentrer sur la manœuvre, ce qui n'est pas le cas lors d'une conversation avec un cellulaire. Pensez-y, acheter des actions à la bourse ou négocier la

Avis de santé publique³

TÂCHES RELIÉES À LA CONDUITE

L'utilisation du cellulaire au volant représente une importante source de distraction et affecte négativement les tâches de nature cognitive et visuelle. Il faut à la fois être attentif, porter des jugements et être capable de réagir rapidement. Conduire requiert la réalisation simultanée de plusieurs tâches, soit biomécaniques (manipuler les instruments de bords tels le volant, la pédale de frein et l'accélérateur); auditives (entendre le son d'une sirène d'ambulance indiquant qu'on doit changer de voie); visuelles (consulter le tableau de bord et repérer les stimuli internes et externes aux véhicules); cognitives (évaluer la situation dans laquelle on se trouve et décider, dans un deuxième temps, des modifications à apporter à sa conduite).

vente d'une succursale au cellulaire sont des conversations qui interfèrent drôlement sur l'attention d'un conducteur à un moment inapproprié, où ce dernier devrait plutôt se concentrer sur la route !

Aussi, l'usage du téléphone cellulaire au volant affecte les habitudes et les performances de conduite de plusieurs façons ⁴:

- le temps de réaction au freinage, dans une situation critique, de même qu'au moment de l'apparition d'un stimulus visuel, augmente;
- le temps d'adaptation permettant de maintenir une distance intervéhiculaire sécuritaire s'accroît;
- des tâches en apparence simples, comme conduire en ligne droite et maintenir le véhicule au centre de la voie, deviennent plus difficiles;
- la perception visuelle ainsi que les aptitudes à éviter les obstacles sont réduites.

Politique et programme pour la communication lors des déplacements

Convaincue que vous êtes sur la bonne voie, vous préparez donc une politique visant à interdire l'utilisation du cellulaire au volant (voir modèle). Une fois cet exercice terminé, vous allez de ce pas au bureau de votre patron afin d'obtenir un mandat formel de sa part (naturellement, il supportait déjà votre démarche !). S'ensuit une liste de stratégies pour l'implantation du programme :

- organiser une rencontre avec la direction et les gestionnaires afin de les sensibiliser à ce dossier et d'obtenir les budgets et les ressources nécessaires;
- préparer un plan d'action incluant toutes les étapes du projet;
- s'assurer de mettre les intervenants clés dans le coup et de conserver leur appui tout au long de la démarche;
- voir à former et à informer tous les employés.

Pour faciliter ce changement, vous prévoyez également soutenir ce projet par une large campagne de communication avec affiches, dépliants, etc. Finalement, il vous faudra tenir compte également du volet juridique et de l'existence des obligations en vertu du *Code criminel du Canada*, qui stipule que tout membre d'une organisation doit faire

Modèle de politique en matière de téléphonie cellulaire

OBJET

SMA s'engage à offrir un milieu de travail sécuritaire et à favoriser le bien-être, la santé et la sécurité de tous ses employés. Or cet engagement est compromis lorsqu'un employé utilise le téléphone cellulaire au volant dans un cadre professionnel.

Interdiction d'utiliser les appareils dotés d'une fonction téléphonique

Lorsque vous prenez la route dans un cadre professionnel, il est interdit d'utiliser le téléphone cellulaire au volant.

Champs d'application

Cette interdiction s'applique à :

- tous les véhicules opérés par un employé lorsqu'il est réputé être au travail, que l'appareil appartienne à l'entreprise, à l'employé ou autre
- tous les appareils dotés d'une fonction téléphonique – personnels ou appartenant à l'entreprise
- toutes les conversations dans un but d'affaires ou personnel

Dispositif « mains libres »

De par la loi, l'interdiction s'applique tant pour le téléphone cellulaire tenu en main que pour le cellulaire ou un autre appareil comportant un dispositif « mains libres ».

Recommandations pour tenir une conversation

- Éteignez votre téléphone avant de prendre la route et laissez la messagerie vocale prendre vos appels.
- Si vous devez utiliser votre téléphone, rangez-vous d'abord dans un endroit sécuritaire, soit :
 - sur le bord d'une route où la vitesse maximale est de moins de 70 km/h
 - dans un stationnement
 - dans une aire de service

preuve de diligence raisonnable. C'est un argument solide pour convaincre la direction, les gestionnaires et les employés de leurs devoirs vis-à-vis l'implantation de ce projet.

Conclusion

Parce que la conduite est une activité à part entière, l'utilisation de la téléphonie cellulaire perturbe dangereusement le conducteur. Pour une conduite totalement sécuritaire, vous croyez que l'implantation d'une politique interdisant l'utilisation du cellulaire au volant est tout indiquée. Mais avant de faire figure de pionnière en interdisant l'utilisation du cellulaire « mains libres » au volant, et pour agir en tant qu'entreprise responsable, SMA devra aussi élaborer des lignes directrices permettant aux employés de rester en contact avec l'entreprise et ses clients, sans mettre en danger leur sécurité.

¹ Association canadienne des télécommunications sans fil (www.cwta.ca)

² Contraventions émises depuis le 1^{er} juillet 2008 :
Sûreté du Québec : 7 167 (en date du 8.06.09)
Police de Montréal : 13 590 (en date du 26.05.09)
Police de Longueuil : 2 103 (en date du 10.05.09)
Police de Laval : 1 091 (en date du 18.06.09)

³ *Avis de santé publique sur les effets du cellulaire au volant et recommandations*, Direction développement des individus et des communautés, Unité sécurité et prévention des traumatismes, Institut national de santé publique, janvier 2007.

⁴ SAAQ (www.saaq.gouv.qc.ca/prevention/cellulaire).

SUR LA ROUTE DE BERTHIER... [BIS], il y avait un tiers chauffeur [bis] ! Et qui cassait [bis]...

15 h 30, le mercredi 7 octobre – Le téléphone sonne. Vous décrochez et un patrouilleur de la Sûreté du Québec vous informe qu'un de vos chauffeurs a eu un accident sur la route 132. Un automobiliste lui a coupé le passage. Votre chauffeur est en route pour l'hôpital de Lévis. Vous identifiez rapidement qu'il s'agit de Rolland. Tout de suite, vous communiquez avec sa conjointe et organisez son transport là-bas.

10 h 15, le jeudi 8 octobre – Ouf ! Rolland va mieux, le médecin dit qu'il s'en tirera sans séquelles importantes. Ses ecchymoses seront choses du passé dans quelques jours. Une fois sa fracture guérie, la physiothérapie, etc., il pourra reprendre son travail. Tout le monde est soulagé.

Une question demeure

Vous vous interrogez, à savoir si c'est à la CSST ou à la SAAQ que la réclamation doit être envoyée¹ ? Après vérifications, vous apprenez que c'est la CSST qui indemniserait Rolland puisqu'il s'agit d'un accident du travail. Vous apprenez aussi que la CSST pourrait ne pas imputer les coûts de cet accident à votre dossier d'employeur, puisqu'un tiers est impliqué. Pour en savoir plus sur cette notion, vous effectuez alors quelques recherches sur le site de la *Soqij*².

Ministère des Transports et CSST

Vous découvrez qu'en matière de tiers, l'article 326 de la LATMP³ prévoit qu'il est possible de ne pas être imputé lorsqu'un tiers est impliqué. En fait, si la CSST accepte la demande de l'employeur, elle retirera, de votre dossier, tous les coûts de l'accident (transfert de coûts).

Article 326, LATMP

La Commission impute à l'employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail survenu à un travailleur alors qu'il était à son emploi.

Elle peut également, de sa propre initiative ou à la demande d'un employeur, imputer le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail aux employeurs d'une, de plusieurs ou de toutes les unités lorsque l'imputation faite en vertu du premier alinéa aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers ou d'obérer injustement un employeur.

L'employeur qui présente une demande en vertu du deuxième alinéa doit le faire au moyen d'un écrit contenant un exposé des motifs à son soutien dans l'année suivant la date de l'accident.
(Nos soulignés)

Vous constatez aussi que vous devez présenter votre demande dans l'année suivant l'accident. De plus, vous découvrez qu'une décision importante a été rendue dans la cause *Ministère des Transports et CSST*⁴. Selon cette décision (rendue par une formation de trois commissaires), pour obtenir un transfert de coûts, vous devez prouver quatre éléments⁵.

Les quatre éléments à démontrer dans un cas de tiers

1. L'existence d'un accident du travail
2. La présence d'un tiers
3. La contribution de ce tiers à l'accident
4. L'injustice de vous imputer les coûts de l'accident

1. L'existence d'un accident du travail

Cette preuve est très facile à démontrer. En fait, si vous effectuez une demande pour un « tiers », c'est que la CSST a déjà accepté la réclamation ! Évidemment, si l'accident survenait dans le stationnement du centre commercial où l'employé allait faire des achats personnels, la situation aurait été bien différente. Toutefois, dans le cas de Rolland, aucune ambiguïté : il a subi un accident du travail.

2. La présence d'un tiers

Lors de l'accident de la route, Rolland a été « coupé » par un autre conducteur. Est-ce que ce conducteur est un tiers ? Dans la cause *Ministère des Transports et CSST*, les commissaires ont défini le tiers de la façon suivante : *toute personne autre que le travailleur lésé, son employeur et les autres travailleurs exécutant un travail pour ce dernier*⁶. Gagné, il y a un tiers !

3. La contribution de ce tiers à l'accident

Une fois que la présence d'un tiers est démontrée, il faut déterminer si ce tiers a contribué, de façon importante, à l'accident. Pour les juges administratifs, il faut que les agissements ou les omissions du tiers s'avèrent ceux qui ont contribué non seulement de façon significative, mais de façon majoritaire à sa survenue.

Dans le cas de Rolland, il respectait la limite de vitesse et conduisait dans sa voie, avec un camion en bonne condition, mais il s'est fait couper par un autre conducteur. Il est évident que la contribution du tiers à l'accident est importante ici, soit supérieure à 50 %.

La situation aurait pu être différente si, tout en roulant, Rolland avait été en train de chercher son CD préféré dans le fond de son coffre à gants !

L'injustice de vous imputer les coûts de l'accident

Ce dernier élément est le plus difficile à démontrer. L'entreprise doit faire valoir que l'imputation des coûts à son dossier d'expérience est injuste pour elle. À ce chapitre, les trois courants jurisprudentiels suivants ont été identifiés par les commissaires.

1. Un courant minoritaire qui soutient que le seul fait que l'accident soit attribuable à un tiers rend l'imputation des coûts injuste.
2. Un courant majoritaire, où l'on considère que l'imputation est injuste si l'accident n'est pas en lien avec les risques inhérents aux activités de l'employeur.
3. Le troisième courant suit le courant majoritaire, mais y apporte une nuance. Même si l'accident est relié aux risques inhérents aux activités de l'employeur, la demande peut être acceptée en présence de circonstances rares, inhabituelles, inusitées.

Ainsi, dans la cause *Ministère des Transports*, les commissaires se sont ralliés à ce dernier courant : *Plusieurs facteurs peuvent être considérés en vue de déterminer si l'imputation [...] aurait pour effet de faire supporter injustement à un employeur le coût des prestations dues en raison d'un accident du travail attribuable à un tiers, soit :*

- les risques inhérents à l'ensemble des activités de l'employeur, les premiers s'appréciant en regard du risque assuré alors que les seconds doivent être considérés, entre autres, à la lumière de la description de l'unité de classification à laquelle il appartient;
- les circonstances ayant joué un rôle déterminant dans la survenance du fait accidentel, en fonction de leur caractère extraordinaire, inusité, rare et/ou exceptionnel, comme, par exemple, les cas de *guet-apens*, de *piège*, d'*acte criminel* ou autre *contravention à une règle législative, réglementaire ou de l'art*;
- les probabilités qu'un semblable accident survienne, compte tenu du contexte particulier circonscrit par les tâches du travailleur et les conditions d'exercice de l'emploi.

Voyons quelques exemples...

Transferts accordés en raison d'une situation inusitée, etc.

Un travailleur est blessé quand son camion est heurté par un autre dont le chauffeur s'est endormi.⁷

Un travailleur a été blessé quand il a failli être heurté par une voiture après être descendu de son camion pour porter assistance aux victimes d'un accident de la route auquel il n'était pas parti.⁸

Transferts refusés car rien d'inusité

Le travailleur est blessé lorsqu'il emboutit le camion du tiers arrêté sur la route, à la suite d'un carambolage lors d'une tempête de neige. Ici, la conduite dans des conditions difficiles (neige, vent, brouillard) n'a pas été considérée comme exceptionnelle.⁹

Le travailleur, qui est livreur pour un restaurant, est heurté par un autre véhicule qui a omis de lui céder le passage. Ici aussi, c'est une situation courante.¹⁰

On pourrait penser que le fait de ne pas se conformer au *Code de la sécurité routière* en omettant de faire un arrêt obligatoire, en brûlant un feu rouge ou en ne cédant pas le passage, constitue une contravention à une règle législative permettant un transfert de coûts.

Ces situations étant relativement banales plutôt qu'inusitées, elles ne donnent pas automatiquement droit à un transfert. Dans ce genre de cas, plus grande est la probabilité qu'une situation survienne, moins les chances d'obtenir gain de cause sont élevées. Dans le cas de Rolland, le rapport de police indique que le conducteur de l'automobile était sous l'effet de l'alcool. Comme il s'agit d'une infraction sérieuse relativement aux dispositions du *Code criminel*, l'employeur espère bien obtenir le transfert demandé. Il a d'ailleurs en sa possession une décision de la *Commission des lésions professionnelles* (CLP) en ce sens.¹¹

À la suite de la décision *Ministère des Transports et CSST*¹², notons que certains commissaires ont rendu des décisions en appliquant toujours le courant minoritaire, lequel considère que, dès qu'un accident est attribuable à un tiers, il doit y avoir un transfert. Ces décisions sont cependant peu nombreuses par rapport au nombre de décisions qui appliquent le courant retenu dans la cause *Ministère des Transports et CSST*.

En cas d'accident sur la route

L'employeur devrait analyser la possibilité d'obtenir un transfert de coûts quand un tiers est concerné par l'événement. Une bonne enquête d'accident constitue d'ailleurs le point de départ. Ainsi, vous éviterez qu'un événement non représentatif du risque « professionnel » de votre entreprise ne vienne entacher votre dossier d'employeur et, par ricochet, augmenter votre cotisation.

- 1 Voir article de la page 12.
- 2 Société québécoise d'information juridique (www.jugements.qc.ca).
- 3 *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 4 Ministère des Transports et CSST, 28 mars 2008, Commissaires Clément, Lajoie et Martel.
- 5 Ces quatre éléments sont tirés de l'article 326 de la LATMP.
- 6 Cette description des « collègues de travail » s'inspire des termes utilisés au paragraphe introductif de la définition de travailleur, énoncée à l'article 2 de la loi, ainsi que des termes utilisés aux articles 439 et 441.
- 7 Transport Delson Itée., 1^{er} juin 2009, CLP.
- 8 Société des Alcools du Québec, 26 mars 2009, CLP.
- 9 McKesson Canada – Decelles et CSST, 9 juillet 2009, CLP.
- 10 Rôtisserie St-Hubert 007 Forest et CSST, 25 février 2009, CLP.
- 11 Presse Itée (La) et CSST – Montréal-2, 14 août 2008, CLP.
- 12 Précitée, note 4.

GRAVE ACCIDENT SUR L'AUTOROUTE ! Que se passera-t-il ?

Plusieurs travailleurs empruntent nos routes dans le cadre de leur travail : des routiers, des représentants, des chauffeurs de taxi ou d'autobus, etc. Advenant un accident, qui les indemnisera ? La Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ?

La SAAQ ou la CSST ?

À partir du moment où un travailleur, dans le cadre de son travail, se blesse, c'est la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui s'applique. Donc, un camionneur qui subit un accident de la route (par le fait ou à l'occasion de son travail) lui occasionnant des blessures (parfois même la mort) l'empêchant d'effectuer son travail se verra indemnisé par la CSST. Pourquoi ? Parce que l'on se trouve en présence d'un accident du travail, selon la définition de l'article 2 de la LATMP.

Cette loi couvre également le travailleur qui se blesse sur la route en exerçant son emploi à l'extérieur du Québec (art. 8, LATMP). *Grosso modo*, pour que celui-ci soit indemnisé, les deux conditions suivantes devront être rencontrées :

- son employeur a un établissement au Québec;
- l'employé est domicilié au Québec.

L'importance du rapport d'accident

Il est important de disposer d'une copie du rapport d'accident pour en connaître les causes. Si l'accident est attribuable aux risques reliés à la route ou au véhicule, ou même à la fatigue de l'employé, il s'agira d'un accident du travail. Par contre, si vous découvrez que l'accident est **uniquement** dû à la négligence grossière ou volontaire du travailleur, comme, commettre une infraction au *Code de la sécurité routière* (vitesse excessive) ou effectuer une activité dangereuse en conduisant (manipuler son Ipod), ce n'est pas une lésion professionnelle, selon l'article 27 de la LATMP. Dans un tel cas, il se pourrait que le travailleur ne soit pas indemnisé. Mais c'est une disposition d'exception. Pour invoquer cet article, selon la jurisprudence, votre preuve devra démontrer un élément de témérité, ou d'insouciance déréglée du travailleur eu égard à sa propre sécurité¹, un

caractère d'incurie profonde ou de bravade², et non pas seulement un comportement imprudent ou une erreur de jugement³. Cependant, pour pouvoir se servir de cet argument, il ne faut pas que l'employé décède de sa négligence, ni que celle-ci lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique. Dans de tels cas, les indemnités seront automatiquement versées. Toutefois, vous pourriez alors demander un partage de coûts, en faisant valoir la notion « d'obérer injustement » (art. 326, LATMP).

Si le rapport d'accident indique que l'employé s'est blessé en exerçant une activité purement personnelle (par exemple, sur une plage de la Floride, avant de reprendre la route), joignez cette information à l'*Avis de l'employeur et demande de remboursement* (ADR), en expliquant que vous ne considérez pas cet événement comme étant un accident à « l'occasion du travail ».

Si vous apprenez, par le biais de rapports médicaux, que l'employé a subi un malaise, par exemple une perte de conscience qui explique l'accident de la route, encore une fois, il faut mentionner, à la CSST, que ces blessures ne résultent pas d'un accident du travail, mais découlent de la manifestation d'une condition personnelle. Ce faisant, vous pourrez renverser la présomption de l'article 28 de la LATMP par une preuve de non-relation avec les risques particuliers du travail, au moment de l'accident. Si la CSST décide, malgré tout, qu'il s'agit d'un accident du travail, contestez sa décision. Demandez alors un partage de coûts en invoquant la notion de handicap (art. 329, LATMP).

Dans ce cas, pourquoi la SAAQ n'indemnise-t-elle pas la victime ?

Il existe une entente entre la CSST et la SAAQ stipulant qu'à partir du moment où un travailleur se blesse en effectuant son travail sur la route, c'est la CSST qui étudie, en premier, la réclamation. Si celle-ci la refuse, le travailleur présente une copie de ce refus à la SAAQ qui, elle, l'indemnise. À noter que le travailleur ne peut se prévaloir des deux régimes à la fois.

Et si l'accident était dû à un acte criminel ?

Il peut arriver que votre travailleur se trouve au mauvais endroit, au mauvais moment et qu'il soit blessé ou tué. Règle générale, c'est la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (l'IVAC) qui indemnise les victimes d'actes criminels. Mais puisque votre travailleur exerçait son emploi au moment de l'accident, c'est la CSST qui devra indemniser l'employé ou ses survivants. Dans un tel cas, évidemment, il faudra invoquer la notion « d'obérer injustement » (art. 326, LATMP) pour que les coûts de cet accident ne soient pas imputés à votre dossier. Tout comme dans la situation précitée, si la CSST refuse la réclamation, l'employé ou ses bénéficiaires pourrait émettre une réclamation à l'IVAC.

En conclusion, un rapport d'enquête étoffé, en plus d'une gestion serrée de la réclamation, égale : une imputation juste et équitable, à votre dossier d'employeur à la CSST, relativement aux coûts liés à un accident !

¹ Commonwealth Plywood Ltée et Deslongchamps, (2005) CLP 274.

² H. Cohen & Cie et Bédard, (1994) CALP 1509.

³ Sorel et Sûreté du Québec, (2006) CLP 357 (révision rejetée, n° 265458-07-0506-R, le 16 mai 2007).

Un de vos chauffeurs a été impliqué dans un accident de la route. Aucune blessure pour personne, mais des dommages importants à votre camion qui s'est renversé. Le chargement est considéré une perte totale. Vous vous dites que ça aurait pu être pire, que ce n'est que du matériel. Et vous pensez aux coûts, ils sont élevés : 400 000 \$. Bien sûr, vous avez une assurance, mais votre franchise est de 100 000 \$. Ce qui vous dérange le plus dans cette histoire c'est que votre chauffeur jure qu'il n'est pas en tort, qu'il s'est fait couper. Vous aimeriez le prouver à votre assureur pour amoindrir les coûts. Vous essayez d'avoir les dépositions de la police, vous demandez leurs photos aussi. Impossible, vous ne pouvez obtenir d'eux que le rapport R1*. Dommage, pensez-vous, si vous aviez pu prouver la non-responsabilité de votre chauffeur, vous n'auriez pas à verser cette somme. À moins que...

À moins que vous fassiez enquête de votre côté. Bien sûr, vous avez suivi la formation en enquête et analyse d'accident du Centre patronal. Cette démarche vous a souvent été très utile, mais vous vous rendez rapidement compte que, dans le cas d'une collision, lorsque les véhicules et les témoins ne sont plus là, ce n'est pas facile d'enquêter. Après tout, vous n'êtes pas un expert en reconstitution de collision. À moins que...

À moins que vous fassiez appel aux services d'un tel expert. Eh oui, ce genre de personnes n'existe pas que dans les téléseries policières américaines, il est possible d'en trouver ici. Pour ce numéro de *Convergence*, nous avons rencontré M. Pierre Bellemare, consultant en enquête et reconstitution de collision. M. Bellemare offre généralement ses services à la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), mais il agit aussi à la demande d'entreprises privées. Comme il exerce une profession peu connue, nous lui avons posé quelques questions.

En quoi consiste la reconstitution d'une scène de collision ?

C'est essentiellement la reconstitution des étapes qui ont mené à la collision, et ce, à partir de deux éléments : premièrement, les déclarations des accidentés et des témoins et, deuxièmement, la scène de l'événement, qui comprend le véhicule. On utilise la scène et on essaie de voir si on peut jumeler ce qu'on y voit aux déclarations des gens. Le rôle du « reconstitutionniste » est de faire parler la

ENQUÊTE ET ANALYSE D'UNE COLLISION : j'ai besoin d'un expert !

scène. Par exemple, est-ce qu'on a, sur les lieux, des éléments de traces au sol, des dommages, des enfoncements sur les véhicules, des éléments techniques qu'on peut mesurer, quantifier, afin d'établir une vitesse ? Grâce à de tels éléments, on peut arriver à ce genre de conclusion : « Avec les éléments trouvés, je peux certifier que le véhicule circulait à une vitesse de 80 km/h dans une zone de 50 ». Autre exemple, l'accidenté qui dit : « Je ne sais pas pourquoi, je ne l'ai pas vu, et je l'ai frappé. » Mais quand on se rend sur les lieux, on voit des traces de freinage au sol qui commencent 25 mètres avant le point d'impact, l'accidenté a donc vu avant. De tels éléments de preuve sont difficilement contestables.



M. Pierre Bellemare à l'œuvre lors d'une reconstitution de collision. Il a travaillé 25 ans pour la Sureté du Québec. C'est à la fin des années 1980 qu'il a commencé à s'intéresser à la reconstitution de scènes de collision. En 1990, il a pris la charge de la formation de l'École nationale de police sur les reconstitutions de collisions, et ce, jusqu'en 2005. Il dirige aujourd'hui l'équipe Collision expert Inc.

À quoi sert la reconstitution d'une scène de collision ?

Elle est utile afin de déterminer la vraie cause de l'accident. Parfois, un individu veut cacher quelque chose, parfois, il veut simuler quelque chose. Parfois aussi, les accidentés ne sont plus ou pas en mesure de parler (décès, blessés graves, perte de mémoire). La reconstitution d'une collision sert à déterminer les vraies causes, afin qu'on soit, par la suite, en mesure d'apporter les bons correctifs. Elle est très utile aussi pour la prévention.

Qu'est-ce qu'un employeur peut faire pour mettre le plus de chances de son côté afin de faire une bonne enquête s'il survient, dans son entreprise, une collision sur la route ?

Nous avons une formation qui s'adresse aux personnes responsables de l'enquête et l'analyse de collision. Les participants identifient leurs collisions, pourquoi elles surviennent et ce qu'ils peuvent faire pour les éviter. Ils sont aussi conscientisés à l'importance d'agir rapidement à la suite d'un accident. Ils apprennent quoi regarder, comment prendre les photos et

les mesures, etc. La formation les outille afin que ces derniers connaissent les différentes étapes d'une reconstitution de collision. De cette façon, ils sont mieux en mesure de protéger les différents éléments qu'on peut trouver sur une scène de collision (par exemple, il faut qu'ils protègent les traces de freinage, les débris, etc.). Même le conducteur peut être impliqué dans ce processus. Un ensemble d'actions peuvent être réalisées préalablement, par la personne de l'entreprise, afin d'aider l'expert.

La reconstitution d'une scène de collision n'est pas chose facile et peut prendre un certain temps. Bien sûr, le travail du « reconstitutionniste » doit être rémunéré mais, pour un cas qui ressemblerait à notre exemple de collision de camion cité en introduction, les frais de l'enquête ne représenteraient qu'une petite partie

du coût. Il y a aussi une autre raison pour laquelle cela peut être payant de faire appel à ce type d'expertises, on s'assure de trouver les vraies causes, celles qui donneront naissance aux vraies solutions, ce qui améliorera la prévention et sauvera la vie de nos employés, et des autres utilisateurs de la route...

* La police ne communique pas à l'entreprise privée les déclarations obtenues, les photos, les mesures prises et toutes les autres informations de ce type. Il est seulement possible d'obtenir le petit rapport de police, communément appelé R1 dans le jargon policier.

C'EST BEAU, tu peux caler !

Vers 1890, la livraison domiciliaire et commerciale du lait, à Montréal, en était à ses débuts. À cette époque, le « camionnage » s'effectuait à l'aide d'une voiture tirée par un cheval. On peut imaginer la tâche du livreur : aux petites heures du matin, il charge sa voiture de nombreuses caisses de pintes et de chopines. Puis, il se déplace vers un premier client pour y laisser un contenant vitré sur le seuil – à moins de 5 cents la pinte – et il poursuit son chemin, de client en client, aux sons des sabots frappant les rues pavées de Montréal ! Évidemment et heureusement, 120 ans plus tard, la livraison ne s'effectue plus de la même manière. Les techniques de chargement ont évolué considérablement, mais pas au point d'éliminer tous les dangers. Justement, quels sont les plus importants dangers présents sur les quais de chargement/déchargement ? Et que mentionne la réglementation SST à ce sujet ?

Dangers variés

Plusieurs dangers peuvent être observés lors des opérations de chargement d'un camion. Ces situations à risque sont très variées, selon que l'opération consiste à placer du matériel sur un fardier ou, simplement, à effectuer une opération manuelle de chargement dans un petit véhicule de type « cube ». Mais le chargement d'un camion avec une remorque fermée constitue fort probablement le mode de transport le plus utilisé de nos jours. Pour cette raison, nous utiliserons ce type de véhicule pour présenter une liste de dangers essentiellement reliés au quai de chargement.



Back-up, back-up...

Faire appel à un service de camionnage exige une bonne logistique à plusieurs niveaux. Le volet SST de cette activité débute dès l'entente contractuelle liant l'entreprise de camionnage à l'organisation productrice de marchandises.

Pourquoi ne pas établir dès lors les aspects suivants : consignes de sécurité, lieu des quais et accessibilité, équipements de protection requis sur le site... ? Aucune « mauvaise surprise » ne se manifesterait lors du premier transbordement si les règles du jeu sont établies dès le départ. Puis viendra cette première arrivée de la remorque pour transporter votre marchandise. Il faudra donc s'assurer que l'approche au quai s'effectue de façon sécuritaire. Les conditions ne sont pas toujours faciles. Il importe d'y contrôler les aspects suivants dans la cour : la circulation des piétons, l'entretien du terrain (glace, neige, boue, marquage des voies, drainage efficace...), la signalisation (feu de circulation et panneaux indicateurs) pour le déplacement des véhicules, l'éclairage suffisant (le camionnage s'effectue de plus en plus en soirée). Tous les points devront être clarifiés dans votre stratégie de prévention. Au sujet des cours où circulent les camions, mentionnons que les articles 7 et 8 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) rappellent quelques consignes obligatoires :

7. Signalisation des voies. *Dans les cours, les voies et les passages réservés aux piétons ainsi que, le cas échéant, leurs intersections avec les voies de circulation des véhicules doivent faire l'objet d'une signalisation claire et placée bien en vue.*

8. Cours. *Les cours ou les parties de cours utilisées pour la manutention et le transport du matériel doivent être aplanies et drainées de manière à en assurer un usage sécuritaire, notamment en prévenant l'instabilité des charges, des véhicules ou des équipements.*

Accroche-toi bien !

Le départ inopiné d'une remorque constitue un des dangers les plus risqués lors des opérations effectuées à un quai de chargement. Pour cette raison, il est très important d'assurer l'immobilisation du véhicule tout au long du transbordement. Ainsi, en plus du système de freinage mécanique, il serait encore plus sécuritaire de mettre en place un second système d'arrêt du camion. D'ailleurs, ce deuxième mode d'immobilisation du véhicule correspond exactement à une obligation pour les entreprises de compétence fédérale.

Plusieurs entreprises utilisent l'un ou l'autre des deux moyens suivants à titre de second système d'arrêt : un dispositif d'arrimage au quai ou des calles. Au sujet du dispositif d'arrimage au quai, il constitue un moyen pleinement efficace pour retenir (à l'aide d'un véritable système de crochet) un camion au quai de chargement. Ce mécanisme demeure en fonction tant et aussi longtemps que le transbordement n'est pas terminé. Il devient ainsi invraisemblable que le camion quitte le quai au moment où un chariot élévateur effectue encore des opérations de chargement et que ce dernier puisse chuter entre le quai et la remorque. Évidemment moins sophistiqué, le système de cales est fréquemment utilisé à titre de deuxième moyen d'immobilisation à un quai. Il peut facilement être utilisé dans d'autres circonstances (ex. : arrêt prolongé en pente). Avec ces moyens de retenue, nous voilà stationnés de façon sécuritaire. L'étape suivante consiste à effectuer le chargement de la remorque d'une manière tout aussi sécuritaire !

Réglementation spécifique aux entreprises de compétence fédérale

Le camionnage interprovincial et international est une activité de compétence fédérale. En termes de prévention SST, c'est le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail* (RCSST)¹ qui dicte les obligations associées à ce secteur d'activité. On y retrouve quelques éléments reliés à l'immobilisation d'un camion à un quai de chargement. Entre autres, le RCSST mentionne que le véhicule pour lequel on procède au transbordement, à l'aide d'un appareil de manutention, doit être sécurisé par deux systèmes d'immobilisation.

RCSST, art. 14.37 (2) – *Lorsque l'appareil de manutention motorisé ou manuel doit entrer dans un véhicule autre qu'un wagon ferroviaire ou en sortir pour le chargement ou le déchargement de matériaux, de marchandises ou d'objets, le véhicule doit être immobilisé et protégé contre tout déplacement accidentel à l'aide de son système de freinage et d'un autre moyen.*

Prudence dans la remorque et autour de celle-ci !

Avant d'entamer formellement le chargement de la remorque, il est sage de s'assurer de l'état général de celle-ci en effectuant les vérifications qui suivent.

- Lorsque la remorque est détachée du camion, l'installation de béquilles assure un appui à l'avant de la remorque. Soyez certain que les béquilles sont installées de façon sécuritaire avant d'entrer dans la remorque avec un chariot élévateur.
- Ouvrez lentement la porte de la remorque, car l'empilage de certains accessoires ou produits a pu être déplacé lors du transport précédent. Il est possible que des objets soient appuyés contre la porte et tombent dès l'ouverture de celle-ci.
- Assurez-vous que l'extrémité du pont niveleur (*dock leveler*), situé dans la remorque, soit en contact sur toute sa largeur. Un espacement sans appui pourrait créer un point de chute pour un manutentionnaire.



- En utilisant la lampe de quai, effectuez une inspection de l'état général de la remorque et, particulièrement, de l'état du plancher : liquide renversé, trou, surface glissante ou irrégulière...
- Disposez-vous d'une procédure de chargement prévoyant la remise des clés du camionneur ? Plusieurs entreprises réduisent les risques d'un départ inopiné avec cette démarche.

Finalement, l'opération de chargement de la remorque débute. Assurez-vous des aspects ci-après.

- Lors du chargement, à l'aide d'un chariot élévateur, il est possible qu'une remorque non accrochée au quai se déplace progressivement, avec la force horizontale exercée lors d'un freinage sec du chariot élévateur dans la remorque; un chargement lourd combiné à un freinage sec augmente cette possibilité de déplacement. Ce déplacement pourrait créer un espace libre entre la remorque et le quai : soyez vigilant !
- Limitez – voire interdisez – l'accès au quai pour les piétons.
- Assurez-vous que le positionnement des marchandises soit équilibré. L'empilage doit être stable. Il est possible que des composantes requièrent d'être attachées avec des courroies.

À la fin du chargement des marchandises, la procédure habituelle veut que le cariste informe le responsable du quai que l'opération est terminée. Ce dernier remet alors les clés au camionneur.

Réglementation

En plus de l'article 14.37(2) du RCSST, cité précédemment, deux autres articles de ce règlement fédéral s'adressent particulièrement aux opérations d'entreposage et de camionnage. Ils traitent des aspects suivants : la protection contre les chutes lors de travaux effectués sur un véhicule (plus de 2,4 m) (art. 12.10(1) a); l'empilage et l'entreposage sécuritaire des matériaux (art. 14.50).

Conclusion

En juin 2004, un camionneur a été écrasé mortellement par un chariot élévateur alors qu'il dirigeait les opérations de chargement de son camion. Le rapport de la CSST a mentionné, entre autres, que les opérations de chargement ainsi que les opérations de transport de produits se déroulaient simultanément sur le lieu de l'événement, et ce, sans règle de sécurité. Et vous, disposez-vous d'une procédure relative à votre quai de chargement ? Est-ce que vos procédures² et règles de sécurité sont connues par les employés affectés au

chargement des marchandises ? Un conseil : ne négligez pas cette zone de travail que représentent les quais de chargement, lors de l'élaboration de votre plan de prévention !

L'adresse électronique suivante vous permet de consulter une fiche d'évaluation de vos opérations de transbordement. Prenez-en note !
http://www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIR_SST/RF-502.pdf

¹ Pour consulter la version complète du RCSST : <http://lois.justice.gc.ca/fr/L-2/DORS-86-304/index.html>

² Voir un modèle de procédure relative au quai de chargement à l'adresse suivante : <http://www.aspimprimerie.qc.ca/publications/listepublications.asp?ID=1#1>

SUPERVISION À DISTANCE : mes travailleurs ont-ils tout ce qu'il leur faut ?

Reconnaître, analyser et contrôler les risques dans son entreprise représente un défi constant. Ces trois actions deviennent un double défi lorsque des employés sont en mission pour des travaux chez un client ! Pour savoir comment une entreprise peut s'y prendre pour relever ce défi de taille, nous nous sommes rendus au siège social d'Hewitt Équipement Itée, à Pointe-Claire. Cette entreprise compte plus de 2000 employés dans l'est du Canada. Elle est spécialisée dans la vente, la location, le service (entretien et réparation) de multiples équipements : des chariots élévateurs aux pelles hydrauliques, en passant par les moteurs industriels, les génératrices et les tracteurs !

M. Marcel Faust, directeur SST, M^{me} Chantal Brière et M. Wayne Barr, conseillers en SST, nous ont parlé d'une nouvelle procédure qui va bientôt faire partie intégrante de la gestion de la SST chez Hewitt.

Quels risques peuvent être rencontrés chez vos clients ?

Nos employés peuvent rencontrer plusieurs dangers liés aux machines, aux outils, aux produits chimiques, et ce, dans différents contextes, soit : en hauteur, dans des espaces restreints, en milieu bruyant, etc. Le technicien sur la route doit s'adapter à différents milieux de travail et composer avec des risques, à l'intérieur comme à l'extérieur. Les lieux ne sont pas toujours équipés d'appareils de levage, ce qui amène à faire le travail dans une position qui requiert un effort prolongé, d'où les risques ergonomiques. Si les travaux à effectuer sont dans une zone de circulation ou près de travaux en cours, les risques reliés à la coactivité sont alors omniprésents, et ce ne sont que quelques exemples.

Qu'est-ce qui prépare vos employés à prévenir les accidents ?

Nos techniciens diplômés en mécanique ou en électronique industrielle doivent suivre un programme de formation en SST. Ce programme contribue à les préparer à gérer les risques. De plus, lors de l'appel du client, le répartiteur pose une série de questions préétablies concernant la nature des travaux. Doivent-ils

être faits à l'intérieur ou à l'extérieur ? Est-ce que de l'équipement de levage est nécessaire, etc. L'information est alors transmise au technicien qui se préparera en conséquence.

Mais nous voulons aller plus loin, car plusieurs changements peuvent survenir sur le terrain. S'il y a entente sur le fait qu'un représentant du client sera disponible pour aider aux tâches de manutention, mais que ce dernier n'y est pas, le technicien se retrouve dans une situation où il devra effectuer le travail seul. Dans ce contexte de travail, nos techniciens peuvent se mettre à risque, alors il faut trouver le moyen d'assurer la sécurité de nos employés – tout en satisfaisant les attentes de nos clients –, puis travailler ensemble pour trouver des solutions efficaces.

Nous sommes ainsi en train de mettre sur pied un système que nous appelons le RAC : Reconnaître, Analyser et Contrôler les risques. En plus d'être une démarche qui se veut simple, efficace et rapide, le RAC sera intégré à nos procédures de service. En raison de ses retombées positives, nous nous sommes inspirés d'un système utilisé chez un concessionnaire Caterpillar en Australie, qui ressemble à l'approche en 5 étapes, présente dans plusieurs compagnies mondiales.

Nous avons commencé par former un groupe de travail, composé de membres de la direction de trois succursales : Pointe-Claire, Québec et Val-d'Or. Le groupe a ciblé les techniciens sur la route, car les risques y sont plus présents, les accidents sont plus fréquents et plus graves, en proportion, que les accidents dans nos ateliers. De plus, la supervision directe est beaucoup plus difficile. Le RAC fait d'une pierre, deux coups : il favorise la participation des employés en matière de prévention et nous aide à faire preuve de diligence raisonnable. Nous avons ainsi adapté le RAC pour qu'il soit utilisé par tous les employés : sur la route comme en atelier, le RAC pourra faire la différence !

Comment fonctionne le RAC ?

L'employé a trois étapes à franchir avant de commencer un travail et dispose d'un calepin avec des grilles de questions que voici.

Étape 1 – Reconnaître les risques et réfléchir à la tâche

L'employé réfléchit à la tâche et, pour le soutenir dans la reconnaissance des risques présents, il est amené à se poser une série de questions, telles que :

- Existe-t-il une procédure sécuritaire de travail pour cette tâche ?
- Est-ce que je vais travailler avec un nouveau collègue ou dois-je travailler seul ?
- Est-ce que les sources d'énergie sont contrôlées ?
- Etc.

De plus, pour l'aider à déterminer la provenance des risques, on le réfère à des mots clés en lien avec un court métrage qu'il aura vu lors de la formation sur le RAC.

Étape 2 – Analyser les dangers et les risques

À la suite des questions précédentes, l'employé identifie les dangers et les risques qui peuvent en découler. On le réfère alors à un aide-mémoire, également inclus dans le calepin.

Étape 3 – Mettre en place les mesures de contrôles

Après l'identification des dangers et des risques, ce n'est pas fini. Il faut mettre en place des moyens de contrôle, car à la suite d'accidents, il arrive trop souvent que l'on entende : « Je savais que cette opération était risquée, je m'étais dit que je ferais attention. Je voulais bien faire et finir le travail rapidement pour aider le client ». Cela s'explique par le fait que le *Service par Excellence* est une notion importante pour nos employés et pour l'organisation, mais il est aussi vrai que la santé-sécurité doit faire partie intégrante de ce service.

Les risques liés à la machine et à l'équipement contrôlés, il reste l'être humain qui peut potentiellement avoir un comportement non sécuritaire. Dans l'aide-mémoire sur les dangers/risques, une catégorie concerne les comportements à risque. L'employé est appelé à prendre conscience de son comportement à risque et à le modifier. S'il y parvient, son pouvoir de contrôle sur la situation sera encore plus grand.

Un exemple de mesure de contrôle : en cas de non-respect du périmètre de sécurité, afin



M. Wayne Barr et M^{me} Chantal Brière, conseillers en SST chez Hewitt Équipement Itée.

de ne pas risquer d'être heurté par un chariot élévateur, la mesure corrective pourrait consister à demander de déplacer l'appareil à réparer dans une zone moins occupée.

Refaire le RAC si la situation change

Lorsque les risques sont identifiés, analysés et contrôlés, et que le travail est commencé, si les conditions changent, cela justifie de s'arrêter et de procéder à nouveau au RAC. Cela peut sembler lourd, mais dans la « vraie vie », la majorité des employés le font déjà mentalement. On veut simplement implanter une structure pour améliorer la gestion du risque.

Étape 3.1 – Évaluation du risque résiduel

Le technicien doit se demander si la mesure préventive en place ne fait que masquer le risque. Si, après avoir appliqué les moyens de contrôle, le risque demeure important et qu'il ne trouve pas de solution, l'employé doit aviser son superviseur. Ce dernier pourra l'aider à en trouver une et, s'il y a lieu, identifier avec le client les correctifs nécessaires à appliquer, afin de trouver une alternative sécuritaire. Le travail d'équipe entre notre personnel et nos clients est primordial : la SST ne devrait pas être une confrontation, mais un objectif commun à atteindre.

Comment prévoyez-vous gérer le suivi des formulaires ?

La révision des formulaires par les superviseurs sera très importante, puisque nous ne voulons pas que le RAC soit complété comme une simple formalité. Au début, nous imaginons qu'il va y avoir beaucoup de différences d'un technicien à l'autre en matière d'appréciation du niveau de risque. Ainsi, l'échange entre le superviseur et ses employés sera nécessaire. Nous encouragerons aussi les superviseurs à inclure la révision des formulaires dans les rencontres de sécurité : vérifier, avec *son monde*, si les principaux éléments du formulaire sont présents, s'il y a des oublis, des bons coups. Le superviseur aura aussi une vue d'ensemble des risques rencontrés par ses employés et pourra travailler, avec eux, sur des solutions ou des outils de sécurité. Tous pourront apprendre de ces échanges d'information.

Quelles sont les étapes d'implantation ?

Le projet pilote a été réalisé en 2008 et 2009, incluant un sondage auprès des techniciens qui ont testé le RAC. Cette étape a permis de faire une mise en commun des connaissances et des besoins, et d'apporter des corrections. L'outil est prêt, le contenu de la formation est presque finalisé et la campagne de promotion est en déploiement. Il nous reste à définir les paramètres d'utilisation du RAC de façon formelle, à l'aide d'une procédure.

Ces étapes complétées, on va démarrer les séances de formation et d'information. Dans un premier temps, nous allons donner la formation aux directeurs, aux superviseurs et aux répartiteurs. Par la suite, les superviseurs, supportés par le département SST, vont former les techniciens. Nous devons tout mettre en œuvre pour que les superviseurs et les techniciens considèrent le RAC comme un outil utile et facile à utiliser sur le terrain. C'est une des clés pour qu'ils puissent en tirer tous les avantages. Notre objectif : qu'au début 2010, nos 205 techniciens sur la route et 300 techniciens en atelier du Québec soient formés ! En parallèle, nous ferons des démarches pour informer les comités SST, les équipes de ventes et les clients.

Pensez-vous qu'il y aura de la résistance de la part de vos clients ?

Un autre défi sera d'expliquer au client que le technicien ne pourra pas commencer à travailler sur-le-champ, qu'il va devoir remplir son RAC avant. Nous prévoyons que cela sera possiblement plus difficile à gérer dans certains milieux. Nous devons faire valoir que les cinq minutes prises (en moyenne) pour effectuer le RAC représentent un investissement : éviter les conséquences d'un accident, c'est payant pour tous !

Finalement, quels résultats souhaitez-vous obtenir avec le RAC ?

L'intégration de cette démarche dans nos procédures de service mènera à une meilleure identification des risques. Cela devrait favoriser un changement de culture graduel ainsi qu'une meilleure prise en charge, donc, une diminution des accidents. On souhaite qu'il y ait un bon suivi pour que le RAC soit vivant et qu'on y apporte des modifications le rendant plus performant en cours de route. Il n'est pas facile d'exercer un contrôle en SST lors des travaux effectués chez nos clients, mais nous croyons que le RAC va nous permettre d'effectuer un pas de plus dans cette direction. Nous mettons tout en place pour que le RAC ne soit pas seulement un nouveau concept à la mode, mais plutôt un outil de prévention utilisé tous les jours, et pour plusieurs années !

En conclusion...

Nous avons été ravis d'en savoir plus sur comment une entreprise, chef de file en SST, s'organise pour relever le défi de la prise en charge de la SST sur la route. De telles initiatives méritent d'être soulignées !

Nous tenons grandement à remercier M. Marcel Faust, M^{me} Chantal Brière et M. Wayne Barr pour leur collaboration.

LE CAMIONNEUR DE VOTRE SOUS-TRAITANT SE BLESSE.

Êtes-vous responsable ?

Les tiers travailleurs, c'est-à-dire les employés liés contractuellement à un AUTRE employeur, en l'occurrence un « sous-traitant », ne sont pas à l'abri d'un accident du travail sur le territoire de votre entreprise. Se posera alors la question suivante, si les circonstances justifient une poursuite pénale ou criminelle : *Qui pourrait être tenu responsable en cas de manquements à la sécurité ? Est-ce vous, en tant que DONNEUR D'OUVRAGE, ou le sous-traitant, c'est-à-dire l'employeur de ce tiers travailleur ?*

Ceci se présente notamment dans les nombreuses situations où les donneurs d'ouvrage font affaire, par exemple, avec ce qu'on appellera le tiers camionneur. *Qui recevra le constat d'infraction (ou l'avis de correction) si l'inspecteur de la CSST est d'avis que la méthode de déchargement, employé par le camionneur de mon sous-traitant, est non sécuritaire ? Et si ce camionneur subit un accident du travail à la suite d'une collision dans ma cour ? Moi, comme superviseur, est-ce que, légalement, j'ai un contrôle sur un employé qui ne relève même pas de moi ? Et je fais quoi moi, s'il m'envoie promener ?* Des préoccupations très « terre à terre », mais qui dénotent aussi un malaise par rapport à certaines interventions, où ils imputent bien souvent la responsabilité au donneur d'ouvrage. Ont-ils toujours raison ?

Le hic, c'est que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) date déjà de plus de 30 ans ! Et elle est peu bavarde quant à la responsabilité du donneur d'ouvrage, dans le cadre d'une relation tripartite (c'est-à-dire, « l'employeur donneur d'ouvrage » versus « le tiers travailleur » et « l'employeur de ce tiers travailleur »). On se fiera donc à la jurisprudence pour tenter de démêler le tout.

Le but de cet article est d'apporter des précisions quant à votre responsabilité en tant que donneur d'ouvrage, face aux tiers camionneurs, d'un point de vue prévention. Par ailleurs, les principes légaux qui régissent la responsabilité de l'employeur donneur d'ouvrage vis-à-vis un tiers camionneur ne sont pas différents de ceux de n'importe quel type de tiers travailleur, qu'importe le métier ou la profession.

L'affaire Cascades East Angus¹ : un jugement rempli de gros bon sens

Voici le genre de situation que vous pourriez bien rencontrer dans votre entreprise. Un camionneur d'un sous-traitant de Cascades East Angus (nommé ci-après « Cascades ») se blesse alors qu'il voulait déverser un chargement de copeaux de bois chez Cascades.

Pour faire une « histoire courte », il appert que le camionneur avait reculé le train routier de son camion au maximum de la plateforme de déchargement. Pour se rendre à l'arrière du camion, il avait traversé de l'autre côté de la structure de celle-ci, en passant dans une zone ouverte sans garde-corps. En s'apprêtant à ouvrir une des portes, à l'arrière de sa remorque, le dessus de sa main gauche s'est coincé entre la structure de la plateforme, propriété de Cascades, et une partie de la structure de sa remorque.

L'inspecteur de la CSST a enquêté et émis quatre dérogations aux obligations prévues à l'article 51 de la LSST. Nous les reproduisons ci-dessous.

L'employeur en désaccord a demandé la révision de la décision. La CSST a maintenu sa décision. La cause a été portée en appel devant la *Commission des lésions professionnelles* (CLP).

La question qui tue...

L'inspecteur de la CSST avait-il raison d'émettre des constats à l'employeur Cascades, en vertu de l'article 51 de la LSST, afin d'apporter des correctifs auprès d'un tiers camionneur, notamment en regard de la méthode de déchargement de son camion ?

La position de Cascades...

Le représentant de Cascades a plaidé que l'inspecteur de la CSST ne pouvait leur émettre ces avis de correction, puisque l'article 51 de la LSST ne vise que les obligations de l'employeur vis-à-vis ses propres travailleurs, à l'exception du paragraphe 8 qui fait exception à cette règle. Cet article concerne l'émission d'un contaminant ou l'utilisation de produits dangereux. Ce qui n'était pas le cas, en l'espèce. Selon Cascades, c'est à l'employeur de ce camionneur que reviennent les obligations prévues à l'article 51 de la LSST.

N°	N° de l'article de loi (LSST)	Description des dérogations
1	51 (4)	L'employeur n'a pas de procédure de travail écrite permettant de faire effectuer le déchargement de rebus de bois par la plateforme hydraulique de déchargement de façon sécuritaire. Danger : chute au sol et blessures aux mains.
2	51 (9)	L'employeur n'informe pas tous les camionneurs affectés au déchargement de la procédure de travail à suivre pour leur permettre d'accomplir, de façon sécuritaire, le travail qui leur est confié. Danger : chute au sol et blessures aux mains.
3	51 (5)	L'employeur n'utilise pas les méthodes et les techniques pour s'assurer que les camionneurs mettent en pratique leur procédure de travail sécuritaire, lors du déchargement des résidus de bois à l'aide de la plateforme hydraulique. Danger : chute au sol et blessures aux mains.
4	51 (7) (obligation de fournir un matériel sécuritaire)	L'employeur ne rend pas la plateforme hydraulique de déchargement sécuritaire, en ne rendant pas inaccessible l'accès de l'arrière de la structure en « U ». Danger : chute au sol et blessures aux mains.



Le jugement

D'entrée de jeu, la CLP nous rappelle qu'autant la LSST que la jurisprudence, notamment la Cour d'appel, reconnaissent, de façon claire, l'étendue du pouvoir accordé à l'inspecteur pour réaliser l'atteinte de l'objet de la loi, soit l'élimination des dangers à la source.

TOUTEFOIS, la CLP adhère à l'argument du représentant de l'employeur, à l'effet que la notion d'employeur, tel que défini à l'article 1 de la loi, réfère au concept traditionnel de la personne qui utilise les services d'un travailleur dans le cadre d'un **contrat de travail** (par opposition à un contrat d'entreprise). Or, à première vue, l'article 51 de la loi impute à l'employeur des obligations par rapport à ses propres travailleurs. Plusieurs jugements reconnaissent d'ailleurs ce principe. Par conséquent, l'inspecteur a eu tort d'émettre un avis de correction à Cascades East Angus lui prescrivant des correctifs aux dérogations 1, 2 et 3. Ces obligations, touchant la supervision et l'implantation de procédures et de méthodes de travail, incombent à l'employeur vis-à-vis ses propres travailleurs.

En fait, la CLP adhère aux mêmes raisonnements soulevés dans l'affaire Donohue². Dans cette affaire, le tribunal en arrive à la conclusion qu'il est légalement injustifié, de la part de l'inspecteur de la CSST, d'émettre des avis de correction sur des situations auxquelles sont confrontés des tiers travailleurs, et sur lesquelles l'employeur donneur d'ouvrage n'est pas le mieux placé pour les corriger.

C'est en premier lieu au transporteur, l'employeur du camionneur, de s'assurer que son travailleur, dans un objectif d'élimination des dangers à la source, n'ait pas à monter sur le chargement et, si cela est nécessaire, il doit lui donner des directives quant au remplissage de la remorque. Si le travailleur doit monter sur le chargement, c'est à lui de s'assurer que les méthodes de travail sont sécuritaires et de fournir les équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, aux différents transporteurs, les employeurs des camionneurs, de s'assurer que ceux-ci adoptent une méthode de déchargement sécuritaire et respectent certaines directives lors du déchargement de leurs remorques³.

Mais qu'en est-il de la dérogation n° 4, en lien avec le paragraphe 7 de l'article 51 de la LSST, soit « fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état » ? Selon la CLP, l'obligation visée, par le paragraphe 7, est de nature plus générale et fait exception à la règle voulant que les obligations de l'employeur soient à l'égard de ses propres travailleurs. Elle concerne le matériel utilisé dans l'établissement de l'employeur. Donc, des équipements sous le contrôle de l'employeur. Il serait illogique que l'obligation de fournir ce matériel et de le maintenir en bon état ne s'applique qu'au matériel utilisé par les travailleurs de l'employeur, et que celui utilisé par d'autres travailleurs, ou visiteurs, n'ait pas à être maintenu dans un bon état de fonctionnement. Par conséquent, la commissaire a donné raison à l'inspecteur.

En fait, il faut retenir, de la jurisprudence, que la notion d'employeur s'étend également à l'employeur à titre de **propriétaire de l'immeuble**⁴. De manière générale, qui est mieux placé que le donneur d'ouvrage, propriétaire de l'immeuble, pour contrôler un danger en relation avec son équipement et l'environnement dont il a le plein contrôle ? Toutefois, ce qui a trait à la méthode de travail, en l'absence d'un contrat de travail, relève des obligations de l'employeur dudit travailleur, croyons-nous. En fait, face à un litige de cette nature, la véritable question n'est pas « Qui est responsable ? » mais, plutôt, « Qui est le véritable détenteur du pouvoir de contrôle sur le travailleur ? ».

Par ailleurs, il est important de soulever que nous n'étions pas en présence d'un chantier de construction et Cascades n'était pas le maître d'œuvre. Dans ce dernier cas, la donne aurait été différente.

Alors, voici une question à laquelle nous vous laisserons le soin de répondre. Si une collision survenait entre un tiers camionneur et votre conducteur de chariot élévateur, et que l'enquête révélait que la cause de l'accident était reliée à une mauvaise signalisation, d'après vous, qui risquerait de se faire pointer du doigt ? Parions que vous connaissez la réponse. Mais si vous désirez vous en assurer et en savoir davantage... Au plaisir de vous voir lors notre formation intitulée : *Sous-traitance : responsabilités en SST du donneur d'ouvrage*⁵.

¹ Cascades East Angus et Syndicat des travailleurs Cascades, (2007) QCCLP 7178, Luce Boudreault.

² Produits forestiers Donohue et CSST, C.L.P. 118076-08-9906, 17 janvier 2001, Alain Vaillancourt.

³ Précité note 2, par. 91.

⁴ Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Services Minéraux industriels inc. (Mine Niobec), C.S., 20 juin 2006, Hon. Jean-Claude Beaulieu, J.C.S.

⁵ À ce sujet, voir le www.centrepatronalssst.qc.ca



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

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

TÉLÉPHONE : 514 842-8401
TÉLÉCOPIEUR : 514 842-9375
www.centrepatronalsst.qc.ca