

Prévention au travail

Printemps 2010 – Volume 23, n° 2

Publié par la CSST et l'IRSST
www.csst.qc.ca
www.irsst.qc.ca



Jeunes au travail

*Bien les accueillir
dans leur premier
emploi*

RECHERCHE À L'IRSST

**Démarche participative, espace
et nouveau siège** Conception intégrée
d'un poste de conduite d'opérateur de métro

CSST

irsst

3 **MOT DE LA RÉDACTION** *Les jeunes et la sst*

4 **VIENT DE PARAÎTRE À LA CSST**

5 **CHERCHEZ L'ERREUR** *La traite des vaches*

DOSSIER

7 **Jeunes au travail – Bien les accueillir dans leur premier emploi**
Les employeurs doivent former les jeunes et les superviser dès leur entrée au travail. Plusieurs entreprises ont innové en la matière et ont mis au point des plans d'accueil spécifiques pour les jeunes travailleurs.



7

15 **DROITS ET OBLIGATIONS** *La classification des employeurs, un exercice annuel, oui, mais attention !*

16 **AGENDA D'ICI ET D'AILLEURS**

RECHERCHE À L'IRSST

17 *Sommaire en page 17*

32 **LES ACCIDENTS NOUS PARLENT** *Le débouillage d'un mélangeur*

33 **SANTÉ ET SÉCURITÉ EN IMAGES**

REPORTAGES

34 *L'agriculture, un métier à risque*

38 *10 moyens infaillibles pour faire échouer votre CSS*

40 *Le travail après un problème psychologique : revenir et rester*

42 *Trouver chaussure de sécurité à son pied*



34



42

44 **PORTAIT D'UN LECTEUR** *Aurélien Matte – Profession : ergonomiste*

45 **EN RACCOURCI** *Formation en toxicologie et santé au travail • La France et le Québec unis pour la sécurité des machines • Information SST : un outil de recherche amélioré*

46 **PERSPECTIVES** *Le marketing social pour améliorer le monde : utopie ou réalité ? Une entrevue avec François Lagarde, expert-conseil en marketing-social et professeur à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal.*



46

Un magazine pour qui, pour quoi ?

Prévention au travail s'adresse à tous ceux et celles qui ont un intérêt ou un rôle à jouer dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail.

Son objectif consiste à fournir une information utile pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Par des exemples de solutions pratiques, de portraits d'entreprises, et par la présentation de résultats de recherche, il vise à encourager la prise en charge et les initiatives de prévention dans tous les milieux de travail.

Le magazine *Prévention au travail* est publié par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

**Président du conseil d'administration
et chef de la direction de la CSST,
et président de l'IRSST**
Luc Meunier

SECTION CSST

**Directeur des communications
et des relations publiques**
François G. Houle

**Chef du Service de la création, de la publicité,
des publications et des médias électroniques**
Daniel Legault

Rédactrice en chef
Julie Mélançon

Secrétaire de rédaction
Diane Vaillancourt

Collaborateurs
Luc Dupont, Louise Girard, David Mireault,
Mikaelle Monfort, Anne-Marie Picard, Marc Pilon,
Claire Pouliot, Chantale Rhéaume, Guy Sabourin,
Jean Schérer, Francine St-Laurent, Claire Thivierge,
Marc Tison, André Turcot

Révision
Translatex Communications +

SECTION IRSST

Présidente-directrice générale de l'IRSST
Marie Larue

Directeur des communications
Jacques Millette

Rédactrice en chef
Marjolaine Thibault

Collaborateurs
Philippe Béha, Mario Bélisle, Dominique Desjardins,
Luc Dupont, Benoît Fradette, Lorraine Pichette,
Claire Thivierge

**Direction artistique, production
et retouche numérique des photos**
Jean Frenette Design

Validation des photographies et des illustrations
Louise Girard, François R. Granger, Denis Leblanc,
André Turcot

Photo de la page couverture
iStockphoto

Impression
Imprimeries Transcontinental inc.

Comptabilité
Danielle Lalonde

Distribution
Diane Vaillancourt

Abonnements
Service aux abonnés
30, rue Ducharme
Gatineau (Québec) J8Y 3P6
Tél. 1 877 221-7046

© CSST-IRSST 2010

La reproduction des textes est autorisée
pourvu que la source en soit mentionnée
et qu'un exemplaire nous en soit adressé :

CSST
1199, rue De Bleury
C. P. 6056
Succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 4E1
Tél. 514 906-3061, poste 2185
Télé. 514 906-3016
Site Web : www.csst.qc.ca

IRSST
505, boulevard De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3C2
Tél. 514 288-1551
Télé. 514 288-7636
Site Web : www.irsst.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISSN 0840-7355

Mise en garde

Les photos publiées dans *Prévention au travail*
sont le plus conformes possible aux lois et
règlements sur la santé et la sécurité du travail.
Cependant nos lectrices et lecteurs comprendront
qu'il peut être difficile, pour des raisons
techniques, de représenter la situation idéale.

MOT DE LA RÉDACTION

Les jeunes et la sst

Nicolas Turgeon est un jeune homme de 24 ans, diplômé en électromécanique. En 2007, il travaillait dans une buanderie industrielle depuis trois ans. Pour réparer une immense machine à laver, il est entré dans le tambour, sans que l'alimentation électrique et la mise en marche soient cadenassées. Le mécanisme s'est accidentellement enclenché. Il a eu le cou et le dos brisés. Nicolas a accepté de témoigner et de revivre cet accident dans une vidéo bouleversante. Son témoignage et celui d'autres victimes font partie de la campagne de prévention menée par la CSST visant les jeunes travailleurs et ceux qui les emploient. En seulement deux mois, ce témoignage a été vu plus de 5 000 fois.

En effet, l'an dernier, la CSST lançait une campagne choc visant les jeunes et leurs employeurs. À la télé, bien sûr, mais également sur le Web, en plus d'une campagne d'affichage dans les cégeps et les restos-bars, bref là où sont les jeunes. C'était la première fois que la CSST lançait une offensive publicitaire aussi importante. Cette campagne a été un franc succès, sur toute la ligne. Devant les résultats encourageants obtenus par cette campagne «La sécurité au travail, ça s'enseigne, ça s'apprend », la CSST a décidé de poursuivre ses efforts et de rediffuser cette campagne pour une deuxième année consécutive. En effet, on constate notamment que davantage de jeunes recevraient de la formation en matière de sécurité au travail, et ce, dès leur entrée en fonction. Rappelons que l'objectif premier de cette campagne est d'amener la question de la sécurité des jeunes sur la place publique et de rappeler aux employeurs qu'ils doivent les former et les superviser dès leur entrée au travail. Pleins feux sur les jeunes dans notre dossier !

Dans la rubrique *Perspectives*, François Lagarde, expert-conseil en marketing social et professeur à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal, fait le point sur la publicité sociétale et se penche sur l'influence des campagnes de la CSST sur l'attitude des travailleurs et des employeurs quant à la prévention.

Par ailleurs, deux articles de la section de l'IRSST présentent les résultats de travaux de longue haleine menés par des équipes de l'Institut et qui ont permis, avec l'aide des milieux, d'améliorer deux situations de travail. Dans le premier cas, il est question de l'implantation d'un dispositif de protection contre les chutes de hauteur, les câbles de secours horizontaux. Dans le second, on raconte comment des analyses ergonomiques et de vibrations ont permis de créer et de tester un prototype de siège pour les conducteurs du métro.

En tant qu'employeur ou travailleur en agriculture, je connais mes obligations légales en santé et sécurité du travail

DC 500-301 • FICHE



Cette fiche présente un résumé des obligations légales des employeurs et des travailleurs du secteur de l'agriculture.

Identification des risques

DC 500-301F1 • FICHE



Cette fiche présente les interventions prioritaires pour les années 2010, 2011 et 2012 dans le secteur de l'agriculture. Elle

est assortie de cinq fiches orientées vers la correction de situations comportant des risques élevés d'accidents :

96 décès liés aux tracteurs sur une période de 15 ans.

J'ai le pouvoir d'agir...

Je passe à l'action

DC 500-301F2 • FICHE

36 décès liés aux machines agricoles sur une période de 15 ans

DC 500-301F3 • FICHE

45 décès liés aux chutes sur une période de 15 ans

DC 500-301F4 • FICHE

Prévenir les problèmes respiratoires

DC 500-301F5 • FICHE

Organiser les premiers secours en milieu agricole

DC 500-301F6 • FICHE

RÉÉDITIONS

Parlons assurance, taux de prime 2010

DC 100-313-16 • DÉPLIANT



Ce dépliant fournit une description des modes de tarification, des explications au sujet du taux moyen provincial et de l'information générale sur la CSST. Il énumère également l'ensemble des étapes à retenir pour l'établissement de la prime de 2010.

Pour mieux comprendre le mode de tarification au taux personnalisé

DC 200-417-12 • DÉPLIANT

Vous êtes employeur et vous voulez être mieux informé sur votre dossier d'assurance afin de mieux le gérer? Dans ce dépliant, vous trouverez des explications sur la tarification au taux personnalisé, un des trois modes de tarification utilisés par la CSST.

Le calcul détaillé du taux personnalisé 2010

DC 200-1451-18 • DOCUMENT
RELIÉ SPIRALE • 54 P.



Ce guide vise à faciliter la compréhension de la méthode de calcul du taux personnalisé et à répondre aux questions

que l'employeur pourrait se poser à ce sujet. Il se divise en trois parties : la détermination du coût d'indemnisation, le calcul du coût après application de la limite par lésion et le calcul du taux personnalisé.

Déclaration des salaires 2009-2010

DC 200-415-14 • GUIDE • 40 P.

Ce guide fournit à l'employeur tous les renseignements nécessaires pour remplir sa *Déclaration des salaires* et les formulaires qui l'accompagnent.

Table des taux, unités de classification

DC 200-414-17 • BROCHURE

Cette Table des taux fournit une liste des unités de classification des employeurs, de même qu'une description de chaque unité. Le taux général et le taux particulier qui s'appliquent à chaque unité sont également expliqués.

Les échafaudages : composant garde-corps

DC 200-1694-2 • BROCHURE



Cette brochure riche en illustrations fournit aux intervenants du secteur de la construction les renseignements nécessaires pour ériger des garde-corps sur les échafaudages. Elle explique le contenu des exigences réglementaires et propose des solutions concrètes pour les respecter.

Elle explique le contenu des exigences réglementaires et propose des solutions concrètes pour les respecter.

Guide du médecin désigné par la CSST

DC 200-6245-1 • BROCHURE



Un travailleur blessé doit se soumettre à l'examen d'un professionnel de la santé désigné par la CSST, et vous êtes ce médecin désigné?

Ce guide s'adresse à vous. Outre qu'il énumère les exigences auxquelles doit satisfaire le médecin désigné, il donne en détail tous les renseignements que doit contenir le rapport médical.

Guide du psychiatre désigné par la CSST

DC 200-6248-1 • BROCHURE

Ce guide à l'usage du psychiatre désigné par la CSST est, comme son nom l'indique, le cousin du *Guide du médecin désigné par la CSST*. Il renferme le même type de renseignements, en plus de spécificités sur les lésions psychiques.

La CSST a besoin de l'avis d'un autre professionnel de la santé? Voici ce qu'il vous faut savoir! Guide à l'intention des travailleuses et des travailleurs

DC 100-495-2 • DÉPLIANT



Vous êtes travailleur et vous avez subi un accident du travail, vous souffrez d'une maladie professionnelle ou vous êtes victime d'une rechute, d'une récurrence ou d'une aggravation? Votre médecin a fourni un rapport médical à la CSST, qui est obligée d'en tenir compte pour rendre une décision. Toutefois, dans le cas où la CSST a besoin de l'avis d'un autre professionnel de la santé, vous êtes en droit de savoir comment cheminera votre dossier.

Pour ne rien oublier concernant la sécurité des chariots élévateurs

DC 200-16148-3 • BROCHURE



Cette brochure s'adresse aux inspecteurs de la CSST, aux travailleurs et aux employeurs qui participent à des opérations de manutention nécessitant l'utilisation d'un chariot élévateur. Elle concerne aussi les comités de santé et de sécurité ainsi que les responsables en santé et sécurité du travail. Elle offre une information complète sur les éléments qu'il faut obligatoirement vérifier avant d'utiliser les chariots élévateurs à petite et à grande levée.

Vous pouvez vous procurer la plupart de ces documents au bureau de la CSST de votre région. Vous pouvez également soit les consulter, les télécharger ou les commander à partir du site www.csst.qc.ca/publications. **PT**

CHANTALE RHÉAUME

La traite des vaches

LE JOUR N'EST PAS LEVÉ QUE LA TRAITE À L'ÉTABLE EST PRESQUE TERMINÉE.

POUR LA VINGT-CINQUIÈME FOIS CE MATIN, NATHALIE SOULÈVE LA TRAYEUSE
POUR L'ACCROCHER ET LA BRANCHER AU LACTODUC. ELLE VA ENSUITE RETIRER LE TOUT
ET RÉPÉTER L'OPÉRATION ENCORE AU MOINS CINQ FOIS AVANT DE TERMINER SA TOURNÉE.

FATIGANT? C'EST CE QUE NATHALIE A VOULU NOUS DÉMONTRER.

ELLE A AUSSI TENU À METTRE EN LUMIÈRE D'AUTRES RISQUES POUR SA SANTÉ
ET SA SÉCURITÉ. POUVEZ-VOUS DIRE LESQUELS ?



Photo : Denis Bernier



LES ERREURS

1 Nathalie soulève en même temps et à bout de bras, la balance de pesée (compteur à lait) et la trayeuse. Celle-ci, que Nathalie devra ensuite suspendre plus haut, pèse environ de

3 à 6 kg selon les modèles et ce, sans tenir compte du poids des tuyaux et de la balance. Dur dur pour les épaules.

2 Nathalie transporte le matériel en même temps qu'elle enjambe l'écureur, ce qui augmente ses risques de ruade et lui

fait adopter une posture pour se protéger...

3 Nathalie risque de se faire balayer la figure par une queue de vache souillée. Ce contact représente un

risque de blessure et pourrait également causer une infection, notamment aux yeux.

4 La seringue dans la bouche? Pas très hygiénique : risque biologique, risque de blessure – piqure et risques associés au produit à l'intérieur de la seringue. Elle ne porte pas de gants : risque d'affections cutanées, risque d'infection et risque relié à la manipulation de produits chimiques (pour le nettoyage et la désinfection des trayons). Aussi, les cheveux non attachés et les manches courtes (ou relevées) ouvrent la porte aux risques biologiques.

5 Nathalie porte des espadrilles et pas de genouillères.

6 Des éléments encombrant le passage et le plancher est mouillé. Elle pourrait trébucher.



LES CORRECTIONS

Photos : Denis Bernier

Différentes solutions se présentent pour faciliter la traite en réduisant les gestes répétitifs, en améliorant la posture et en réduisant la charge, causes de troubles musculo-squelettiques. À la Ferme Lucal et aussi très bientôt à la ferme de Nathalie (Nado-Handersen), on a choisi d'installer un dispositif de rail permanent pour le déplacement des trayeuses, de la laiterie jusqu'à l'étable. Pierre-Luc n'a plus qu'à faire glisser les trayeuses d'une stalle à l'autre, sans les soulever.

Évidemment, il porte des chaussures de sécurité à semelles antidérapantes, et des genouillères pour protéger ses genoux des surfaces dures, ce qui lui permettra de les appuyer au sol afin d'éviter une posture contraignante ou inconfortable.

Pendant la traite, la seringue est transportée dans un contenant conçu à cet effet. Le reste du temps, elle est gardée dans une pharmacie cadenasée. Pierre-Luc porte des gants de nitrile afin de se protéger les mains. Il porte les cheveux courts sous une casquette et ses bras sont couverts par un vêtement à manches longues.

Les risques biologiques et les risques de blessure par un coup de queue peuvent être réduits en attachant les queues¹.

1. Depuis tout récemment, la caudectomie (amputation partielle de la queue) n'est plus recommandée pour les bovins laitiers. Réf. : PLC et CNSA, 2009. Code de pratique pour le soin et la manutention des bovins laitiers. Producteurs laitiers du Canada et Conseil national pour le soin des animaux d'élevage. ISBN 978-0-9812240-3-9 (livre électronique)

L'allée centrale n'est jamais encombrée ou glissante. On a répandu de la paille qui contribue à assécher l'allée pour atténuer le risque de glissade.

D'autres solutions sont possibles, selon l'aménagement des bâtiments et les moyens financiers de l'entreprise. Citons la salle de traite à plancher réglable ou le robot de traite. **PT**

CLAIRE POULIOT

Nous remercions Camille Loisele, consultant agricole à la Commission scolaire New Frontiers, Nathalie Van Der Tol de la Ferme Nado Henderson et Pierre-Luc Julien Maheu de la Ferme Lucal pour leur collaboration.

Nos personnes-ressources à la CSST : François R. Granger, ingénieur et agronome et Lucie Fontaine, biochimiste au Service du répertoire toxicologique, tous deux de la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat, et Manon Guérin, inspectrice à la Direction régionale de Valleyfield. Coordination : Louise Girard, CSST.

Pour en savoir plus

La prévention, c'est pas si bête – Fiches de prévention (2000). CSST en collaboration – DC300-415 (00-12)

La prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de l'agriculture (2008). CSST en collaboration – DC300-1002 (08-02)

Les troubles musculo-squelettiques et des initiatives pour les prévenir (2008). UPA

PIETTE, André. « J'ai mal à la traite », *Le Bulletin des agriculteurs*, mars 2003, p. 47-48

Jeunes au travail

*Bien les accueillir
dans leur premier
emploi*

Par Luc Dupont

UN ACCIDENT MORTEL PAR MOIS, DEUX AMPUTATIONS PAR SEMAINE, 55 LÉSIONS PAR JOUR, AU-DELÀ DE 20 000 PAR ANNÉE : VOILÀ LA SOMME DES ÉVÉNEMENTS QUI SURVIENNENT BON AN MAL AN CHEZ LES TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS DE 24 ANS ET MOINS. LA CSST A DONC INSTITUÉ UN PLAN D'ACTION JEUNESSE DEPUIS 2001. ET LES RÉSULTATS, MA FOI, SONT AU RENDEZ-VOUS !

LES CHIFFRES 1, 2 ET 55 n'ont rien à voir avec une publicité de plan de retraite, mais plutôt avec ces statistiques qui préoccupent depuis longtemps la CSST. Un mort tous les mois, deux amputations toutes les semaines et 55 accidents tous les jours, c'est le portrait sombre, mais bien réel, qu'on dresse au Québec pour les travailleurs de 24 ans et moins.

Pour juguler ce fléau, la CSST a pris le taureau par les cornes : mise en place d'une Escouade jeunesse et développement d'outils et d'une stratégie globale de communication. Ainsi, l'an dernier, elle a lancé une campagne publicitaire-choc comme celles auxquelles elle nous a habitués au cours des dernières

L'Escouade jeunesse : un contact direct avec les jeunes !

Pendant la période estivale, des milliers de jeunes accèdent au marché du travail. C'est pourquoi la CSST a choisi cette période pour déployer son Escouade jeunesse. Elle souhaite ainsi rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de santé et de sécurité du travail qui consistent notamment à fournir aux travailleurs l'information, la formation et la supervision nécessaires afin qu'ils puissent effectuer leur travail de façon sécuritaire. Elle souhaite aussi sensibiliser les jeunes travailleurs aux risques liés au travail de même qu'aux mesures de prévention et au rôle qu'ils ont à jouer dans la prévention des accidents. « Prendre le temps de bien former ses jeunes et ses nouveaux travailleurs, dès le premier jour de travail, est très avantageux pour les employeurs. Non seulement ils minimisent les risques d'accident mais ils bénéficient en plus d'une main-d'œuvre efficace et productive plus rapidement, souligne Aline Thérien, chargée de projet, dossiers jeunesse, à la CSST. Et les employeurs en sont de plus en plus conscients. La preuve : les services de l'Escouade sont de plus en plus en demande. » Depuis 2002, les équipes de l'Escouade ont rencontré plus de 70 000 travailleurs dans près de 3 000 établissements. En 2009, les 26 étudiants de la photo ont rencontré quelque 10 000 travailleurs.

années, des messages forts, directs, et dont le réalisme exacerbé fait mouche. À la lumière des résultats assez spectaculaires, mesurés peu après cette offensive, la CSST a décidé de répéter l'exercice ce printemps, en prévision de la prochaine rentrée estivale de milliers d'étudiants sur le marché du travail.

Il y a de quoi se réjouir, car à la suite de la campagne publicitaire de l'an dernier, la proportion des jeunes de 15 à 24 ans disant avoir reçu en entreprise une formation en santé et sécurité est passée d'un coup de 40 % à 60 %. « Autour de 20 % plus d'employeurs se sont mis à offrir des formations à leurs jeunes travailleurs, c'est beaucoup et ça fait plaisir à constater, après tant d'efforts ! », dit Manon Gravel, chef d'équipe, dossiers jeunesse à la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat à la CSST.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule que l'employeur doit informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. « Même s'il n'y a aucune disposition plus précise prévue à la Loi pour les jeunes et les nouveaux

travailleurs, spécifie Guy Tremblay, directeur en santé et sécurité à la CSST, direction régionale de la Chaudière-Appalaches, on vise à ce que davantage d'entreprises se dotent de plans d'accueil et de formation destinés à leurs jeunes et nouveaux travailleurs. Considérant les caractéristiques propres à cette clientèle, principalement leur vulnérabilité en matière d'accidents de travail, on doit tous intensifier nos efforts pour préserver la santé, la sécurité et l'intégrité physique des jeunes travailleurs. »

JEUNES AU TRAVAIL

Dans le cadre de ce reportage, on entend surtout par « jeune et nouveau travailleur », non seulement des étudiants qu'on embauche l'été, mais aussi tous ceux qui travaillent à temps partiel à longueur d'année. On cible aussi les nouveaux travailleurs en début de carrière. « Mais ce que l'on doit retenir par-dessus tout à propos du jeune travailleur, dit Manon Gravel, c'est qu'il manque d'expérience et de repères, qu'il hésite à poser des questions – pour faire bonne impression ou par crainte d'être jugé –, qu'il a peu conscience des risques liés à son travail, qu'il a un sentiment d'invincibilité, qu'il connaît mal ses limites ou ses capacités, qu'il peut prendre des risques inutiles en voulant faire ses preuves ». Même si

Photo : Éric Arseneault, CSST





Photo : iStockphoto

l'expression a des allures de lapalissade, un jeune travailleur, du point de vue de la santé et de la sécurité, est bien différent d'un travailleur adulte.

« Toutefois, poursuit cette sociologue de formation, l'immaturité dont on taxe les jeunes n'est pas tant liée à une question d'âge qu'à une question d'attitude au travail; et l'attitude au travail, ça remonte aux toutes premières expériences de travail vécues lorsqu'on est très jeune – ça s'installe bien avant "la première vraie job". Il y a des travailleurs de 45 ou 55 ans qui sont téméraires. »

Plusieurs entreprises ont innové en la matière. Parmi elles, le fabricant de pneus Bridgestone et le centre de rénovation Home Depot, comme on le verra plus loin dans le dossier. Elles ont mis au point des plans d'accueil spécifiques pour leurs jeunes travailleurs, en s'inspirant des outils que propose actuellement – et gratuitement – la CSST à toutes les entreprises québécoises. Un tel plan constitue un effort additionnel, consenti par l'employeur, pour sécuriser son jeune personnel dont les statistiques révèlent qu'il est plus à risque de se blesser qu'un travailleur plus âgé. En fait, toutes proportions gardées, les jeunes ont 1,3 fois plus d'accidents du travail que leurs aînés.

TROIS MALHEUREUX ACCIDENTS...

Chaque mois ou presque, de jeunes travailleurs font la manchette des bulletins de nouvelles régionaux

quand ce n'est pas la première page d'un quotidien montréalais, et souvent dans des circonstances dramatiques. En manchettes :

« Un jeune aide-éboueur est écrasé mortellement par son camion : la CSST constate une absence de supervision. » (Voir détails dans l'encadré, page 10)

« Un pompier à temps partiel périt dans un incendie ». La CSST retient trois causes pour expliquer l'accident. Déficience dans la gestion des opérations de sauvetage. Déficience de la gestion des équipements de protection individuelle. Pire encore, le pompier ne bénéficiait pas de la supervision adéquate en fonction du travail qui lui était demandé.

« Une jeune fille encadrant des clients dans des parcours de jeux aériens fait une grave chute de 4,6 mètres, parce que le nœud du mousqueton qui la liait à son harnais de retenue se défait. La CSST a constaté une déficience dans la formation de la travailleuse. »

Tous ces accidents sont bien réels et ils ont tous eu lieu en 2008. Les détails des enquêtes menées par la CSST peuvent être consultés sur le site Web de la Commission.

La CSST a pu dégager avec les années des informations et des connaissances qui déterminent les priorités de la formation à offrir à de jeunes travailleurs. Il ressort de tout cela un truc simple : il faut communiquer à un jeune, dès son premier jour de travail, les consignes de sécurité.

CHEZ BRIDGESTONE, C'EST SURU-RAKU !

De propriété japonaise et fondée en 1965, l'usine de fabrication de pneus Bridgestone, de Joliette, qui compte 1 200 travailleurs, produit quotidiennement 16 000 pneus, dont 97 % sont destinés au marché américain. C'est une usine énorme dont la surface avoisine 1 million de pieds carrés.

À LA SUITE DE LA CAMPAGNE

PUBLICITAIRE DE L'AN DERNIER,

LA PROPORTION DES JEUNES

DE 15 À 24 ANS DISANT AVOIR REÇU

EN ENTREPRISE UNE FORMATION

EN SANTÉ ET SÉCURITÉ EST PASSÉE

D'UN COUP DE 40 % À 60 %.

Chaque été, on y embauche une centaine d'étudiants (une fille pour trois garçons). « Ce sont eux que l'on appelle nos "bouées de sauvetage", car sans eux, les vacances estivales de nos travailleurs permanents, qui atteignent 5 ou 6 semaines dans certains cas, seraient un dur moment à passer pour l'entreprise, dit Lorraine Brouillet, directrice des ressources humaines et de la sécurité. Une bonne partie de ces étudiants sont issus des familles des employés. D'une certaine façon, ils arrivent chez nous en connaissant un peu mieux la "culture" de l'entreprise. » N'empêche qu'ils sont reçus avec tous les égards coutumiers



Photo : iStockphoto

Prendre le temps de bien former ses jeunes et ses nouveaux travailleurs, dès le premier jour de travail, est très avantageux pour les employeurs.

d'une entreprise à philosophie japonaise. Et, à cette enseigne, rien n'est laissé au hasard.

Un mot japonais revient en leitmotiv : *suru-raku*. *Suru* signifie calme; *raku*, facile. *Suru-raku* renvoie à la notion d'opérations équilibrées. Une autre façon de parler de standard, une

notion qui constitue le socle et la structure de Bridgestone.

« *Suru-raku*, c'est une approche de standardisation implantée partout dans le monde par l'entreprise », dit

Le destin funeste d'un jeune éboueur



trémie du camion, alors posté à l'angle de la rue Saint-Zotique, où la collecte des ordures de la rue Lacordaire vient de prendre fin. Le travail doit cependant se poursuivre, dans quelques minutes, dans quelques minutes, rue Cabrini.

Mais pour atteindre cette rue Cabrini (qui croise la rue Lacordaire, mais légèrement au sud de la rue Saint-Zotique), le conducteur devra exécuter une manœuvre de recul sur une distance de 100 mètres. L'éboueur-signaleur se prépare donc à guider le conducteur du camion pendant la manœuvre. Il est alors visible au conducteur dans son rétroviseur gauche.

Ainsi, le conducteur entame sa manœuvre. Après

Le conducteur avouera, lors de l'enquête, avoir perdu de vue le jeune homme durant 4 ou 5 secondes tout au plus. En tenant compte de la vitesse moyenne de recul du camion et de la distance parcourue, la reconstitution serrée des faits montrera qu'il s'est plutôt écoulé 13 secondes entre le moment où le conducteur a perdu le jeune de vue et celui où il l'a soudainement aperçu couché sur l'asphalte, à quelques mètres des roues avant du camion, se rendant compte qu'il venait de l'écraser. L'aide-éboueur est transporté à l'hôpital où son décès est constaté.

ENQUÊTE ET CAUSES DE L'ACCIDENT

L'enquête a permis à la CSST de retenir trois causes pour expliquer l'accident. Premièrement, la manœuvre de recul du camion à ordures, exécutée alors que la circulation est dense, exposait non seulement l'aide-éboueur, mais également l'éboueur-signaleur au danger de se faire renverser par un véhicule. Deuxièmement, l'aide-éboueur se trouvait à l'arrière du camion, hors du champ de vision de l'éboueur-signaleur et du conducteur, au moment où ce dernier exécutait la manœuvre de recul. Troisièmement, l'absence de supervision d'un travailleur inexpérimenté, combinée à une méthode de travail mal définie, a fait en sorte que la manœuvre de recul du camion a été faite alors que le jeune travailleur se trouvait dans sa trajectoire.

Qui plus est, la victime n'avait reçu qu'une formation verbale d'une vingtaine de minutes par son superviseur lors de sa première journée de travail. Une deuxième session de formation, de quatre heures celle-là, devait suivre deux semaines plus tard, mais le jeune avait alors dû s'absenter.

Jusqu'à l'accident, l'aide-éboueur n'avait accumulé, en tout et partout, que trois jours, non consécutifs, de travail. Il venait d'avoir 18 ans.

Photo : Mario Bélisle

Il est 8 h 42, rue Lacordaire Nord à Montréal. Le mercure indique 3 degrés Celsius et le ciel est clair. Cependant, ne vous méprenez pas, ces mots sont porteurs d'une fausse quiétude; en vérité, ils n'augurent rien de bon... Ils sont la triste chronique¹ de l'accident fatal ayant frappé, en octobre 2008, un jeune aide-éboueur, écrasé sous les roues du camion de collecte des ordures auquel il était affecté.

CHRONOLOGIE DE L'ACCIDENT

Ce jour-là, le conducteur du camion, l'éboueur-signaleur et l'aide-éboueur travaillent en équipe dans un quartier résidentiel de Montréal. L'aide-éboueur vient de mettre le dernier sac dans la

1. Ce récit est librement tiré et adapté de la CSST, Rapport d'enquête : Accident mortel survenu le 23 octobre 2008 à un travailleur de l'entreprise Sanitaire FA ltée devant le 6627, rue Lacordaire à Montréal. Date du rapport : 2 juin 2009.

avoir reculé sur une distance d'environ 60 mètres, en empiétant simultanément sur la voie de droite et celle du centre, il interrompt son mouvement pour laisser passer une voiture en provenance de la rue Cabrini. L'arrêt dure trois ou quatre secondes et le conducteur reprend sa manœuvre de recul après avoir vu l'éboueur-signaleur et l'aide-éboueur dans son rétroviseur gauche.

Le camion arrive alors au niveau d'une voiture garée sur la voie de droite et, pour ne pas l'accrocher, le conducteur garde son regard sur le rétroviseur droit, perdant de vue, pendant quelques secondes, ses deux collègues. Pendant ce court laps de temps, l'éboueur-signaleur, dos au camion, continue à faire dévier la circulation vers la voie de gauche, pensant que le camion est toujours arrêté. Même chose pour l'aide-éboueur qui, lui, marche derrière le camion du côté du trottoir et dos à celui-ci.



Photo: Bridgestone Canada Inc., usine de Joliette

Chaque été, à l'usine de fabrication de pneus Bridgestone de Joliette, on embauche une centaine d'étudiants. Sur la photo, un jeune employé en plein travail, Sébastien Larue.

Stéphane Bouchard, chef du développement des pratiques standard et formation.

Concrètement, cela signifie « trouver en équipe la meilleure façon d'exécuter les tâches le plus facilement et le plus efficacement possible; c'est aussi profiter de l'expérience des travailleurs pour définir ensemble la façon optimale de procéder afin d'établir un standard, standard dont on s'assure qu'il est pleinement compris par chaque employé ».

« Un des grands avantages de la standardisation des tâches, résume Stéphane Bouchard, c'est que ça induit des analyses de risques pour chaque tâche. » L'élément santé et sécurité étant partie prenante du standard, celui-ci devient donc une garantie, une marque étalon de bonne pratique. « Et si on fait face à un problème, dit Stéphane Bouchard, on se regroupe en équipe et on fait un *Kaizen*, autre mot japonais qui signifie "amélioration continue" ».

À son arrivée dans l'entreprise, l'étudiant ou le jeune travailleur est pris en charge pendant trois jours. On lui remet un guide d'accueil, avec lequel il doit rapidement se familiariser et qui fera l'objet d'un examen écrit. Il doit également absorber des masses de connaissances en relation avec son poste. On lui fait faire évidemment le tour de l'usine. Il se familiarise avec les fameux triporteurs de trains de pneus, semblables à des voiturettes de golf, qui sillonnent l'usine en tous sens, et qu'il aura peut-être la responsabilité de conduire.



Photo: François Brassard, Home Depot

HOME DEPOT : LA SÉCURITÉ, UNE VALEUR

Claire Montaubric avoue que la campagne-choc de la CSST lui a donné des frissons dans le dos; l'un des messages l'a même replongée tête première dans son passé... « Employée dans une charcuterie, lorsque j'étais adolescente, j'ai bien failli y laisser un bout de doigt, qui était tombé d'ailleurs », dit-elle en riant...

Aujourd'hui directrice des ressources humaines chez Home Depot, elle nous présente son entreprise – leader mondial des centres de rénovation – qui fonctionne 24 h sur 24, à raison de trois quarts de travail (jour-soir-nuit). De ses 2752 travailleurs au Québec – étagistes, préposés à la clientèle, manutentionnaires –, 42%, presque un sur deux, n'ont pas encore atteint les 25 ans.

Claire Montaubric a pu constater depuis l'arrivée de François Brassard, directeur d'environnement santé et sécurité chez Home Depot, une diminution notable des accidents et événements en matière de sécurité en milieu de travail. « Prendre soin de nos gens ainsi que de nos clients est une priorité

Formation d'orientation de santé et de sécurité au travail dans une succursale de Home Depot.

de l'entreprise dans tout le Canada ainsi que dans les autres pays où Home Depot est établi, indique-t-elle. Notre engagement est autant dans la formation que dans l'assistance professionnelle et dans l'action. C'est pour cela qu'il est important pour nous de bien former et encadrer nos gens. En 2010, ce qui fait la différence et notre force, c'est d'investir dans nos travailleurs. C'est une valeur sûre de prendre soin d'eux et de leur permettre de travailler en toute sécurité. »

M. Brassard souligne : « Il est toujours surprenant de constater que nos nouveaux travailleurs n'ont aucune notion de base en matière de sécurité au travail, nous sommes trop souvent le premier employeur à les former ! » D'autant que les sondages de la CSST le disent : 94% des jeunes appliquent la formation qu'ils reçoivent.

Ont donc été créés au cours des années toute une série de programmes pour prévenir les maux de dos et les lésions professionnelles omniprésentes dans ce type d'entreprise, jusqu'à l'utilisation des différentes échelles, entrepôt oblige ! Encore ici, comme chez Bridgestone, on utilise beaucoup la vidéo pour communiquer aux jeunes les risques inhérents à chaque poste de travail.

Home Depot organise même des ateliers en magasin où les jeunes travailleurs, par des jeux de menuiserie avec les « bouts de chou » de la clientèle, communiquent les bonnes façons de faire... Ainsi, l'acquisition d'attitudes et de comportements sécuritaires se fait avant que les jeunes accèdent au marché du travail.

L'entreprise a réduit de 90 000 \$ annuellement ses frais reliés aux accidents. De même, Home Depot a constaté une diminution des lésions professionnelles de 37% auprès des moins de 25 ans.

JAMAIS TROP TÔT POUR COMMENCER

Récemment, des jeunes d'une école primaire ont créé un petit programme de santé autour de la question suivante : « Mon sac à dos est-il trop gros ? »

C'est ce que Manon Gravel appelle une culture de santé et de sécurité dans une société et qu'elle souhaite de tout cœur.

Historiquement, outre l'application de règlements d'hygiène industrielle, les premières législations du travail visant les jeunes ont réglementé l'âge d'accès à l'usine. Ce fut le cas pour bien des enfants de familles canadiennes-françaises exilées en Nouvelle-Angleterre à la fin du XIX^e siècle pour travailler dans les usines. On l'a vu dans la série télévisée de Claude Fournier, il y a une vingtaine d'années, *Les Tisserands du pouvoir*. Le travail des enfants était alors nécessaire à la survie du groupe.

Aujourd'hui, autre temps, autres mœurs, le travail des jeunes dans nos sociétés se généralise, mais pour d'autres raisons que la survie : « Les jeunes veulent leur autonomie rapidement, le travail est vu comme un outil d'individuation », dit Manon Gravel. Cela les pousse à combiner études et travail à temps partiel, ce qui devient parfois très lourd : 10, 15 ou 20 heures de travail hebdomadaire, parfois plus, à mesure qu'ils passent du secondaire au cégep, puis à l'université.

Une publicité-choc ! Détails du rapport post-sondage²

Lors de la vaste campagne publicitaire du printemps 2009 – campagne qui est d'ailleurs reprise depuis peu dans les principaux médias –, quatre vecteurs de communication avaient été utilisés : un message télévisé, « La sécurité au travail, ça s'enseigne, ça s'apprend » ; une campagne d'affichage dans les cégeps et les restos-bars ; une campagne sur le Web ; une campagne de relations publiques.

Le message télévisuel montrait de jeunes travailleurs en action affichant des comportements à risque, un garçon secouait énergiquement le panier bouillonnant d'une friteuse ; une jeune fille découpait, à « deux doigts » d'une lame tranchante, le reste d'une charcuterie. Le tout baignant dans un climat

2. Tiré du *Rapport post-évaluation de la campagne Jeunesse 2009* (23 juin 2009).

LES INSPECTEURS S'EN MÊLENT

Guy Tremblay, pour sa part, est heureux entre autres d'une chose, ses inspecteurs démontrent une préoccupation particulière à l'égard de la santé et de la sécurité des jeunes et nouveaux travailleurs. « Avec nos inspecteurs, il y a une intégration sans cesse croissante des objectifs de l'action Jeunesse. Quand un jeune ou un nouveau travailleur est visé par une intervention, une analyse plus spécifique est automatiquement enclenchée. On analyse non seulement la formation qu'il a reçue, mais aussi l'entraînement et la supervision dont il a bénéficié. Lorsqu'un problème de formation ou de supervision est identifié, l'inspecteur exige les correctifs requis. Les mesures mises en place pour assurer la formation et la supervision des autres jeunes et des nouveaux



Photo : iStockphoto

Le poids du sac ne devrait pas excéder 10% du poids de l'enfant et il faudrait qu'il soit bien ajusté.



de tension qui amenait spontanément le spectateur à craindre le pire.

Cette publicité a ensuite été évaluée dans le cadre d'un sondage téléphonique en deux temps³, dans tout le Québec. Au total, 706 entrevues ont alors été menées auprès de trois publics : 202 d'entre elles se sont faites avec des jeunes de 15 à 24 ans – à noter que les 15-19 formaient 43 % du groupe de jeunes sondés –; 302 ont eu lieu avec des employeurs de secteurs à risque pour ce groupe, notamment les restaurants et les commerces de détail; les 202 dernières s'adressaient au grand public (25 ans et plus). Quelques mois plus tard, un deuxième sondage, sur le Web cette fois, a été réalisé auprès des 15 à 24 ans.

Une des questions concernant le message télévisé était : « *Pouvez-vous me décrire en quelques mots la publicité ou les publicités que vous avez vues récemment sur la sécurité au travail ?* » La réponse à cette question était primordiale, car elle représente l'indicateur essentiel de la notoriété d'une campagne publicitaire. Sans surprise, près des deux tiers (63 %) des 15-24 ans et des employeurs ont mentionné spontanément des éléments du

message. Et quand le sondeur ajoutait quelques indices, le pourcentage augmentait à 80 %, ce qui est jugé très bon par les spécialistes. Comparativement aux campagnes antérieures, la notoriété spontanée de la campagne Jeunesse figure parmi les plus performantes.

Beau résultat également concernant la perception du public cible. À la question suivante, « *Selon vous, à qui s'adresse cette publicité, quel est le public visé ?* », la majorité des répondants ont bel et bien compris que le message s'adressait aux jeunes travailleurs. Toutefois, chose fort intéressante, près du quart des employeurs interrogés se sont sentis les destinataires prioritaires de cette publicité, ce qui constitue, dans le contexte où leur rôle dans la prévention est cardinal, une conclusion précieuse.

Autre détail intéressant, qui révèle celui-là la dynamique induite par une campagne publicitaire massive (multi-médias), les téléspectateurs ont dit avoir vu le message télévisé environ 10 fois en moyenne; la plupart des gens sondés expliquant avoir regardé le message au complet, en dépit des scènes où l'on s'attend à ce qu'un accident arrive...

Que révèle les sondages quant aux suites de cette campagne chez les employeurs? Parmi 200 des 302 employeurs sondés, qui employaient effectivement des jeunes de 15 à 24 ans, plus du tiers ont répondu que la campagne les avait convaincus de la pertinence d'ajouter, dans leur entreprise, des mesures propres à renforcer la prévention chez les jeunes. Et le pourcentage de jeunes ayant reçu une formation sur la façon sécuritaire de travailler et sur les consignes de sécurité est passé de 40 % en 2008 à 60 % en 2009. Parmi eux, 73 % ont trouvé leur formation complète et 93 % ont mis en pratique les conseils reçus. « Concrètement, quand on pense que plus de 500 000 jeunes se retrouvent sur le marché du travail à chaque année, c'est donc environ 100 000 jeunes Québécois de plus qui auront bénéficié d'une formation en santé et sécurité dans leur milieu de travail en 2009 », souligne François G. Houle, directeur des communications et des relations publiques à la CSST.

3. Les entrevues ont été réalisées en deux vagues : 106 entrevues entre le 27 et le 30 avril 2009, pour recueillir les premières impressions; 600 entrevues du 25 mai au 16 juin 2009.

travailleurs sont aussi évaluées. L'inspecteur soutient le milieu de travail dans le cadre d'une prise en charge plus globale dont la finalité consiste à élaborer et mettre en application un plan d'accueil et de formation pour l'ensemble des jeunes et nouveaux travailleurs. »

« Autant que possible, dit Manon Gravel, la préoccupation jeunesse doit être partagée par tous, même si notre emploi à la CSST n'est pas uniquement relié au dossier jeunesse. En partageant tous l'objectif, on installe une cohérence. »

La bonne nouvelle, si on se fie au résultat du sondage, c'est que « les milieux de travail sont davantage proactifs, ils comprennent la valeur ajoutée et répondent de mieux en mieux à l'appel de la CSST leur demandant de mieux intégrer les jeunes et les nouveaux travailleurs dans l'entreprise, dit Guy Tremblay. À cet égard, il y a une initiative qui vaut

vraiment la peine d'être soulignée : la Corporation des maîtres-électriciens du Québec a créé un programme d'accueil et de formation en santé et sécurité destiné aux jeunes qu'elle a rendu disponible à tous ses membres. On parle ici d'un magnifique effet multiplicateur des efforts déployés par la CSST pour cibler la prévention chez les jeunes. »

POUR EN APPRENDRE D'AVANTAGE

Le site Web de la CSST (www.jeunesautravail.com) diffuse des informations à l'intention des employeurs afin de les aider dans l'intégration de jeunes et de nouveaux travailleurs. N'hésitez pas à vous y référer.

La nouvelle brochure *Prendre le temps d'accueillir et de former les jeunes et les nouveaux travailleurs, c'est payant !* vient également les soutenir dans leur démarche de prévention.

Bref, il vaut la peine de regarder l'ensemble des moyens que crée la CSST pour que le message d'une prévention jeunesse se rende sur le terrain.

Enfin, la campagne publicitaire-choc est à nouveau rediffusée durant les mois de mars, d'avril et de mai, juste avant l'entrée massive des jeunes sur le marché du travail pour la période estivale. L'objectif sera, entre autres, de faire prendre conscience aux gens, et en particulier aux jeunes et aux employeurs, de la nature et de l'importance du problème, de s'assurer que tout le monde au Québec sache désormais qu'un danger réel guette les jeunes qui entrent sur le marché du travail sans formation pertinente en santé et en sécurité au travail.

LES MILIEUX DE TRAVAIL

**SONT D'AVANTAGE PROACTIFS,
ILS COMPRENNENT LA VALEUR**

AJOUTÉE ET RÉPONDENT DE MIEUX

EN MIEUX À L'APPEL DE LA CSST

LEUR DEMANDANT DE MIEUX

INTÉGRER LES JEUNES ET

LES NOUVEAUX TRAVAILLEURS.



Photo : iStockphoto

« Les campagnes publicitaires de la Commission visent les changements de comportement et tout indique que les employeurs et les 15-24 ans ont clairement saisi la portée de la campagne "Jeunes au travail", affirme pour sa part Daniel Legault, chef du Service de la création, de la publicité, des publications et des médias électroniques à la CSST. »

La campagne télévisuelle sera appuyée par la diffusion d'un concours sur les sites Web les plus fréquentés par les jeunes et cette année, par l'utilisation de téléphones mobiles et des réseaux sociaux. De plus, les publicités seront affichées dans les universités et les cégeps.

« S'intéresser à la cible jeunes comme on s'intéresse à la cible travailleurs de la construction, voilà notre mandat pour les prochaines années, décrit Manon Gravel. Au fond, le besoin du jeune travailleur, c'est d'être formé, informé et supervisé. Le moyen ? Que de plus en plus d'entreprises se dotent d'un plan de formation et de supervision destiné aux jeunes et aux nouveaux travailleurs. »

En 2001, la CSST lançait son premier plan d'action Jeunesse. L'an prochain, cela fera déjà 10 ans ! **PT**

LA CLASSIFICATION DES EMPLOYEURS, un exercice annuel, oui, mais attention !

DANS LA PREMIÈRE SEMAINE de novembre, monsieur Prudent a reçu une lettre de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Cette lettre est intitulée : « Décision de classification 2010 ». Elle fait mention d'une unité de classification ainsi que d'un taux de prime. Monsieur Prudent se demande bien ce dont il s'agit et en quoi cela va l'affecter.

À l'automne, en général à la fin d'octobre¹, les employeurs reçoivent de la CSST une décision concernant leur classification pour l'année suivante.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*² (LATMP) prévoit que la CSST détermine annuellement des unités qu'elle regroupe en secteurs³, et qu'elle classe ensuite chaque employeur selon une ou plusieurs unités⁴. Elle doit en outre aviser par écrit l'employeur de sa classification⁵.

À cette fin, le *Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*⁶ prévoit que la CSST classe chaque employeur selon la nature de l'ensemble des activités qu'il exerce⁷. Si les activités exercées par un employeur n'apparaissent pas dans les unités de classification de l'annexe 1 du règlement, celui-ci est classé dans l'unité qui correspond le mieux à ses activités⁸.

Pour l'année 2010, 185 unités de classification, y compris cinq unités d'exception, se retrouvent à l'annexe 1 de ce règlement.

Afin de déterminer la ou les unités de classification appropriées pour un employeur, la CSST se base sur les informations que celui-ci lui fournit.

En effet, l'employeur a l'obligation d'informer la CSST de la nature des activités qu'il entend exercer dans les 60 jours du début de ses activités⁹ ainsi que de toutes les modifications significatives dans la nature de ces dernières par la suite¹⁰.

Monsieur Prudent se demande alors ce qui pourrait arriver si la CSST découvrait que sa classification ne correspond pas à la nature de l'ensemble de ses activités.

C'est le *Règlement sur la nouvelle détermination de la classification, de la cotisation d'un employeur et de l'imputation du coût des prestations*¹¹ qui répond à la question de Monsieur Prudent.



Photo : iStockphoto

En effet, ce règlement prévoit notamment les modalités selon lesquelles la CSST aura la possibilité de déterminer à nouveau la classification d'un employeur¹².

En bref, le règlement prévoit que la CSST peut rendre une nouvelle décision sur la classification dans les six mois de la découverte d'un fait essentiel inconnu au moment de la détermination initiale, mais au plus tard le 31 décembre de la cinquième année qui suit l'année de cotisation à laquelle elle se rapporte¹³.

Ainsi, en particulier lors d'une vérification des activités de l'employeur, la CSST pourrait déterminer à nouveau sa classification pour tenir compte des activités réellement exercées par l'employeur et ajuster sa cotisation en conséquence¹⁴. Pour la décision de

classification de l'année 2010, il serait donc possible pour la CSST de déterminer à nouveau la classification jusqu'au 31 décembre 2015.

Par ailleurs, monsieur Prudent étant toujours diligent face à ses obligations d'employeur, il a bien pris soin d'informer la CSST de la nature exacte de

ses activités afin d'éviter de mauvaises surprises à l'avenir. Ainsi peut-il dormir en paix ! **PT**

MARC PILON

1. Les envois pour la classification 2010 se poursuivent jusqu'au 31 décembre 2009.

2. L.R.Q., c. A-3.001

3. LATMP, art. 297

4. LATMP, art. 298

5. LATMP, art. 303

6. L.R.Q., c. A-3.001, r.0.02

7. Id., art. 4

8. Id., art. 5

9. LATMP, art. 290

10. LATMP, art. 291

11. L.R.Q., c. A-3.001, r. 2.01.1

12. Id., art. 1

13. Id., art. 3

14. Id., art. 4

20 ET 21 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Sécurité des machines

22 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTEA)

27 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)
20 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Maux de dos et SST : les fausses croyances coûtent cher!

27 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)
26 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Bâtir une culture en SST... Un plus pour l'entreprise!

28 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)
1^{ER} JUIN 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Code canadien du travail – Partie II

28 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)
1^{ER} JUIN 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

30 AVRIL 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Sous-traitance : responsabilités en SST du donneur d'ouvrage

12 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Cadenassage

14 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Code criminel du Canada et lois en SST : obligations et diligence raisonnable

20 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)
4 JUIN 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

L'assignation temporaire : un droit pour l'employeur

27 ET 28 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

« Ergonomisez » vos postes de travail

28 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)
3 JUIN 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)

10 JUIN 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Sanctions disciplinaires et SST

15 JUIN 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Sécurités des machines – Notions de conception des circuits de commande

RENSEIGNEMENTS
www.centrepatronalsst.qc.ca

20 AVRIL 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Enquête et analyse des événements accidentels

5 ET 6 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)
12 ET 13 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Protection respiratoire

7 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)
14 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

SIMDUT

22 ET 23 NOVEMBRE 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Groupe Ergo bureau

RENSEIGNEMENTS
www.asstsas.qc.ca

27 ET 28 AVRIL 2010
LÉVIS (QUÉBEC)

Colloque de l'ASSTSAS 2010

RENSEIGNEMENTS
www.asstsas.qc.ca

10 AU 14 MAI 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

78^e congrès de l'Acfas – Découvrir aujourd'hui ce que sera demain

RENSEIGNEMENTS
www.acfas.ca

Du 12 AU 14 MAI 2010
LÉVIS (QUÉBEC)

32^e congrès annuel de l'Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité du travail

RENSEIGNEMENTS
www.aqhsst.qc.ca

13 MAI 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)
3 JUIN 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Évaluer pour prévenir les risques machines

RENSEIGNEMENTS
www.aspimprimerie.qc.ca

18 MAI 2010
SAINT-HYACINTHE (QUÉBEC)

4^e colloque en santé et sécurité du travail de la Direction régionale de la Yamaska de la CSST

19 MAI 2010
BAIE-COMEAU (QUÉBEC)
20 MAI 2010
SEPT-ÎLES (QUÉBEC)

7^e colloque sur la santé et la sécurité du travail de la Direction régionale de la Côte-Nord de la CSST

31 MAI 2010
SHERBROOKE (QUÉBEC)

5^e colloque sur la santé et la sécurité du travail de la Direction régionale de l'Estrie de la CSST

6 OCTOBRE 2010
CARLETON (QUÉBEC)
7 OCTOBRE 2010
SAINTE-ANNE-DES-MONTS (QUÉBEC)

14^e colloque sur la santé et la sécurité du travail de la Direction régionale de la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine de la CSST

RENSEIGNEMENTS
www.csst.qc.ca

Du 23 AU 27 MAI 2010
UTAH (ÉTATS-UNIS)

58th ASMS Conference on Mass Spectrometry

RENSEIGNEMENTS
www.asms.org

Du 1^{ER} AU 4 JUIN 2010
TOULOUSE (FRANCE)

31^e congrès national de Médecine et santé au travail

RENSEIGNEMENTS
www.medecine-sante-travail.com

Du 15 AU 17 JUIN 2010
LILLE (FRANCE)

Préventica 2010 – Maîtrise des risques, qualité de vie au travail

RENSEIGNEMENTS
www.preventica.com

Du 29 AOÛT
AU 3 SEPTEMBRE 2010
ANGERS (FRANCE)

Premus 2010, 7^e Conférence internationale – Prévention des troubles musculo-squelettiques liés au travail

RENSEIGNEMENTS
<http://ead.univ-angers.fr/~leest/spip.php?rubrique18>

4 AU 8 OCTOBRE 2010
QUÉBEC (QUÉBEC)

Symposium de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC)

19 ET 20 OCTOBRE 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Grand Rendez-vous en santé et sécurité du travail 2010

RENSEIGNEMENTS
www.csst.qc.ca

3 NOVEMBRE 2010
MONTRÉAL (QUÉBEC)

Colloque – Santé psychologique – Des solutions pour mieux intervenir dans les milieux de travail

RENSEIGNEMENTS
www.irsst.qc.ca

Recherche à l'IRSST

DANS CE NUMÉRO

- 17 **Démarche participative, espace et nouveau siège**
Conception intégrée d'un poste de conduite d'opérateur de métro
- 21 **Les câbles de secours horizontaux**
Une « ligne de vie » à l'horizontale!
- 24 **Collaboration ou conflits de générations au travail?**
Entrevue avec Esther Cloutier, chercheuse à l'IRSST
- 27 **La veille scientifique de l'IRSST maintenant accessible**
- 28 **Se préoccuper de santé psychologique dans une optique de développement durable**
- 31 **Boursier : Maxime Clément Université de Sherbrooke**
Évaluer les risques liés à l'inhalation de nanoparticules métalliques



Démarche participative, espace et nouveau siège

Conception intégrée d'un poste de conduite d'opérateur de métro

DANS SA LOGE DE CONDUITE, conçue à l'origine pour que l'opérateur travaille debout, l'espace de l'avant à l'arrière ne fait pas plus de 72 centimètres; l'opérateur ne peut déplier complètement les jambes vers l'avant lorsqu'il est assis sur son strapontin. Celui-ci est constitué d'un coussinet en mousse posé sur du contreplaqué fixé au sol par une structure métallique. De plus, contrairement aux passagers qui ne parcourent que quelques stations, l'opérateur cumule des kilomètres dans sa journée. Dans ces conditions, la posture assise n'est pas des plus confortables.

Heureusement pour les opérateurs et les opératrices, la situation sera améliorée sous peu. « Dès le début de 2010, de nouveaux sièges seront graduellement installés dans bon nombre de motrices », indique Pierre Raby, représentant du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), local 1983 (chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et services connexes).

S'appuyant sur de précédentes analyses d'ergonomie et de vibrations réalisées par l'IRSST et l'Université Laval, en partenariat avec la Société de transport de Montréal (STM) et son syndicat,

Illustration : Philippe Béha

Cliquez recherche
www.irsst.qc.ca





Point de départ

Dans leurs loges étroites, les opérateurs de métro sont exposés à des vibrations et à des postures contraignantes qui peuvent engendrer des malaises, notamment sur le plan musculo-squelettique. Pour réduire ces mouvements, ils ne disposent que d'un siège rudimentaire à abattant (un strapontin), sans suspension. S'appuyant sur de précédentes analyses d'ergonomie et de vibrations, les chercheurs de l'IRSSST, en partenariat avec la Société de transport de Montréal (STM) et son syndicat, ont eu le mandat de concevoir et de tester un prototype de siège pour corriger cette situation.

Responsables

Sylvie Beaugrand¹, Pierre Marcotte², Christian Larue³ et Jérôme Boutin⁴, de l'IRSSST, et Marie Bellemare, de l'Université Laval.

Partenaires

La Société de transport de Montréal (STM), le Syndicat canadien de la fonction publique, local 1983 (chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et services connexes), et le Centre de réalisation d'outils innovateurs (CROI).

Résultats

Le prototype de siège créé est muni d'une suspension pneumatique. Il est plus confortable et mobile en tous sens, ce qui facilite les tâches des opérateurs. La démarche participative élaborée au cours de ces recherches sera appliquée à la conception des loges de conduite du nouveau parc de wagons du métro de Montréal.

Utilisateurs

La STM et les opérateurs du métro pour le siège; les concepteurs des nouvelles motrices de rame de métro pour la démarche participative.

une équipe de l'Institut a eu le mandat de concevoir et de tester un prototype de siège pour corriger cette situation.

LE MÉTRO, DE L'EXPO 67 À AUJOURD'HUI

Le métro de Montréal, inauguré en 1966 pour l'Exposition universelle de 1967, s'est développé avec le temps. À la première génération de trains, les MR-63, s'est ajouté un deuxième parc en prévision des Jeux olympiques de 1976, les MR-73. « Il y a eu évolution de la tâche de l'opérateur qui a suivi celle du métro lui-même, explique Pierre Raby. Au début, deux opérateurs étaient à bord de chacune des loges situées aux extrémités d'un train et conduisaient en alternance. L'un des opérateurs s'asseyait lorsque son collègue prenait la relève. Mais les conditions ont changé : il n'y a plus qu'un opérateur par train, certaines commandes ont été relocalisées et les lignes du métro ont été prolongées, autant de facteurs qui ont amené les opérateurs à s'asseoir plus fréquemment et qui ont fait émerger le besoin manifeste d'améliorer leur siège. »

LE NOUVEAU SIÈGE

« Il n'était pas facile de créer un prototype de siège qui réussisse à la fois à résoudre le problème des vibrations que les opérateurs ressentent par leur assise actuelle et à améliorer leur confort selon des critères ergonomiques éprouvés. L'espace de la loge n'offrait que très peu de marge de manœuvre », mentionne Nicole Laurin, chef de la section Prévention santé et sécurité au travail à la STM. Au cours d'une recherche ergonomique précédente, différentes possibilités avaient été étudiées pour créer de l'espace supplémentaire dans le poste de conduite, ce qui aurait permis d'y intégrer plus facilement un nouveau siège. Reculer la cloison de la loge, par exemple, aurait pu être une solution. Mais, la STM n'ayant pas de trains supplémentaires, pour être en mesure de maintenir le même nombre de places assises pour la clientèle, cette solution n'a pas été retenue. « À l'issue de la première étude, des modifications ont été apportées à toutes les loges de conduite de la génération MR-73 sans pourtant qu'elles aient été agrandies.



Avant

Au cours de la première étude, sans que les loges aient été agrandies, un appuie-pieds a été ajouté et un dégagement créé à la base du tableau de bord, ce qui permet maintenant à l'opérateur d'étendre un peu plus sa jambe droite. L'espace demeure cependant trop restreint pour qu'on puisse y installer un siège standard.

Un appuie-pieds a été ajouté et un dégagement a été créé à la base du tableau de bord, ce qui permet maintenant à l'opérateur d'étendre un peu plus sa jambe droite, pour plus de confort », ajoute Nicole Laurin. L'espace demeure cependant trop restreint pour qu'il soit possible d'y installer un siège standard.

Les chercheurs ont élaboré un cahier de charges regroupant les critères généraux et spécifiques nécessaires à la conception d'un prototype de siège en se fondant sur leurs travaux antérieurs et sur les besoins exprimés par différents intervenants de la STM. Ces critères ont trait à l'ergonomie, aux vibrations, à l'ingénierie, à l'entretien, aux opérations, à l'approvisionnement et à la santé et à la sécurité.

Sur le plan ergonomique, Sylvie Beaugrand souligne que le prototype de siège devait notamment répondre aux exigences suivantes : être mobile, c'est-à-dire que l'opérateur devait pouvoir



Après



le positionner de gauche à droite, de l'avant vers l'arrière, et pivoter à l'horizontale, afin de faciliter les changements de postures pour mieux convenir aux

deux modes de conduite (manuelle et automatique); être rapidement et facilement ajustable, car les opérateurs peuvent changer de train aux 20 minutes sur certaines lignes et donc, devoir réajuster leur poste selon leurs propres besoins.

Quant aux critères relatifs aux vibrations, le chercheur Pierre Marcotte mentionne ce qui suit : « On faisait face à des vibrations de très basses fréquences, qui sont particulièrement difficiles à atténuer. Nous ne cherchions pas à apporter de changement aux motrices elles-mêmes, ce qui aurait été complexe et coûteux, mais plutôt à intégrer une suspension très souple au siège (fréquence naturelle de 1,7 Hz ou moins), ce qui permettrait d'atténuer les vibrations transmises à l'opérateur. »

Par un processus d'appel d'intérêt public, la STM a fait connaître ces critères aux entreprises intéressées à créer un tel siège. C'est le Centre de réalisation d'outils innovateurs (CROI), de Saguenay, qui a été retenu. « Au cours des années, nous avons été appelés à développer de nombreux outils adaptés visant à faciliter le retour en emploi de

travailleurs accidentés, dans différents secteurs », explique Régent Pelletier, directeur de l'entreprise.

L'ERGONOMIE PARTICIPATIVE

Ce qui vaut également d'être mis en relief, c'est la façon dont les divers spécialistes se sont « arrimés » au projet. En effet, celui-ci est un bel exemple de recherche scientifique interdisciplinaire, la complexité du problème exigeant que des experts en ergonomie, en vibrations et en ingénierie travaillent vraiment de concert. Qui plus est, la recherche a été réalisée en collaboration étroite et continue avec un groupe de travail paritaire, composé d'un surintendant de l'entretien, d'un ingénieur du matériel roulant, d'un chef d'opération, d'un responsable de la santé et de la sécurité ainsi que de trois opérateurs de métro. C'est à ce groupe que s'est joint le concepteur de siège du CROI. Une trentaine d'opérateurs et d'opératrices du métro ont aussi participé au processus expérimental.

Une telle démarche a permis à chacun de découvrir un peu plus l'univers professionnel de l'autre. Pierre Raby confirme : « Pour nous, collaborer avec l'IRSST, c'était une première, et la science des vibrations, un monde pas tout à fait simple ! Cependant, vous pouvez l'écrire, ça a été pour nous extrêmement intéressant de cheminer avec ces gens-là. » Sylvie Beaugrand ajoute :

« Tous les membres du groupe de travail étaient véritablement présents et engagés dans le processus. En plus d'eux, un comité de suivi, réunissant des décideurs de la STM, du syndicat des opérateurs de métro et des membres de l'équipe de recherche de l'Institut, avait été créé afin d'entériner des décisions, de faciliter le déroulement du projet et de rendre compte de son avancement. L'engagement de tous a été déterminant. »

**UN COMITÉ DE SUIVI RÉUNISSANT
DES DÉCIDEURS DE LA STM,
DU SYNDICAT ET DES MEMBRES
DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE,
AVAIT ÉTÉ CRÉÉ POUR ENTÉRINER
DES DÉCISIONS, FACILITER
LE DÉROULEMENT DU PROJET
ET RENDRE COMPTE
DE SON AVANCEMENT.
L'ENGAGEMENT DE TOUS
A ÉTÉ DÉTERMINANT.**

UN PROTOTYPE, TROIS VERSIONS

Régent Pelletier relate : « Pour l'ensemble du processus de conception, CROI a produit trois versions



Créer un prototype de siège a nécessité plusieurs étapes auxquelles des opérateurs de métro ont participé. Parmi celles-ci, des simulations dans une maquette de loge de grandeur réelle et des tests sur un simulateur de vibrations.

du prototype à la suite de tests réalisés par les chercheurs, avec la contribution des opérateurs. » « Mais avant d'en arriver là, il a fallu franchir plusieurs étapes, raconte l'ingénieur Christian Larue. Nous avons notamment fait des simulations dans une maquette de loge de grandeur réelle et sur un simulateur de vibrations ainsi que des vérifications dans une vraie loge et des tests approfondis en situation réelle de travail. Puisque, dans le contexte d'espace restreint de la loge, chaque centimètre a son importance, il était primordial de vérifier chaque modification apportée, même mineure. » Ce processus d'amélioration progressive du prototype s'est déroulé en étroite collaboration avec le groupe de travail qui a participé aux décisions. Au final, le prototype est très apprécié des opérateurs puisque 18 sur 19 d'entre eux trouvent qu'il est bien supérieur à leur strapontin actuel : il génère moins d'inconfort, supporte mieux le corps et permet d'adapter les postures en fonction du mode de conduite du train (manuel ou automatique). De plus, il est facile d'utilisation et atténue les vibrations.

« La suspension sous le siège a dû être modifiée pour atteindre la souplesse recherchée », explique Pierre

Marcotte. « Pour la rendre plus souple et plus efficace, il a suffi de réduire au minimum l'amortissement en retirant l'amortisseur de la suspension du siège, relate Jérôme Boutin, ingénieur junior à l'IRSST. Cela a permis, au bout du compte, non pas d'éliminer entièrement les vibrations, mais d'en enlever le côté "rugueux", qui provoque de l'inconfort. » Sylvie Beaugrand ajoute : « Étant donné l'espace restreint de la loge et l'emplacement du manipulateur servant à réguler la vitesse du train, le siège à lui seul ne peut éliminer toutes les contraintes posturales, mais il permet de réduire les inconforts. » Le siège réalisé par le CROI répond largement aux attentes et c'était là le défi de l'entreprise, soit de répondre à tous les critères établis au cours des travaux de recherche.

« Ce ne sont pas toutes les motrices qui recevront le nouveau siège à partir des premiers mois de 2010. Seules les MR-73 le recevront, tel que cela était prévu au départ », explique Pierre Raby. Cela équivaut à 54% des loges de conduite. « Les motrices restantes, toutes construites en 1963, seront vraisemblablement les premières à être remplacées par les nouveaux trains, les MR-08 », dit M. Raby.

Celui-ci a déjà vu quelques croquis des nouvelles motrices, encore très préliminaires. Il estime que leurs loges pourraient offrir au moins 50% plus d'espace que les anciennes, avec un vrai siège, cette fois, et un tableau de bord muni d'écrans qui forme une demi-lune autour de l'opérateur.

Ainsi, ce projet lègue d'importantes données aux concepteurs des motrices du prochain parc de wagons. Un devis de charges, intégrant les recommandations issues des travaux de la recherche, a été présenté lors du dépôt de l'appel d'offres pour le nouveau prototype de motrices.

De même, à l'image de l'expérience vécue au cours du projet, « un comité paritaire d'ergonomie a été formé, dit Nicole Laurin, pour suivre de près la conception des nouvelles motrices. On a même exigé qu'une maquette grandeur nature d'une loge d'opérateur soit réalisée afin qu'elle puisse être testée en cours de route ».

Dans ce nouveau projet, tout est en place pour favoriser la prise en compte des besoins de l'opérateur dès la conception de son poste de travail. **PT**

LUC DUPONT

Pour en savoir plus



BEAUGRAND, Sylvie, Pierre MARCOTTE, Christian LARUE, Jérôme BOUTIN, Marie BELLEMARE. *Développement d'un prototype de siège pour opérateur de métro dans un*

contexte où l'espace est très restreint, Rapport R-631, 171 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-631.pdf

BELLEMARE, Marie, Sylvie BEAUGRAND, Danièle CHAMPOUX, Christian LARUE, Paul MASSICOTTE, Maud GONELLA. *Étude de la problématique SST des opérateurs du métro et des possibilités de réaménagement des loges de conduite*, Rapport R-431, 176 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-431.pdf

BOILEAU, Paul-Émile, Jérôme BOUTIN, Subhash RAKHEJA, Harry POLITIS. *Évaluation de l'exposition aux vibrations globales du corps des opérateurs du métro de Montréal et étude du comportement dynamique des motrices et de leur système de suspension*, Rapport R-420, 70 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-420.pdf

RICHARD, Marc J. *Évaluation du profil de la surface des pistes de roulement du métro de Montréal*, Rapport R-344, 55 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-344.pdf

« Vibrations et manque d'espace – Les loges des opérateurs du métro sous observation », *Prévention au travail*, vol. 19, n° 3, été 2006, p. 17-22.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/fr/prev/v19_03/17-20.pdf

Pour commentaires et suggestions : magazine-prevention@irsst.qc.ca

Le prototype de siège génère moins d'inconfort, supporte mieux le corps et permet d'adapter les postures en fonction du mode de conduite du train (manuel ou automatique). Il est aussi facile d'utilisation et atténue les vibrations.



LES CÂBLES DE SECOURS HORIZONTAUX

Une « ligne de vie »

TRAVAILLER DEBOUT sur une poutre de 10 pouces (25 centimètres) de large, à 100 pieds (30 mètres) du sol, constitue tout un défi à la sécurité. L'IRSST a joué un rôle important dans l'introduction au Québec d'un équipement d'arrêt de chute, devenu aujourd'hui la norme sur les chantiers : les câbles de secours horizontaux.

Jusque dans les années 1980, on croyait, dans les milieux de la construction, qu'il était extrêmement difficile, voire impossible d'assurer la sécurité des monteurs de charpente qui exécutent des tâches en hauteur. À preuve, pour ces travailleurs chargés d'ériger le squelette des édifices, l'indice du niveau de risque est établi à 82,6, alors que la moyenne des métiers avoisine les 7,5!

Or, sans en être les inventeurs, l'IRSST et ses chercheurs y ont été pour beaucoup dans l'introduction et l'utilisation au Québec d'un dispositif de protection contre les chutes de hauteur, les câbles de secours horizontaux.

« HUIT OUVRIERS TOMBENT DANS LE VIDE »...

« Si l'on schématise un peu, le câble de secours c'est l'équivalent d'une "ligne de vie", mais à l'horizontale », résume le directeur du Centre de formation des métiers de l'acier à Montréal (CFMA), Denis Ouellet. Le câble est attaché à un ensemble de petits poteaux métalliques, eux-mêmes fixés aux extrémités des poutres. Le travailleur s'y accroche à l'aide d'un lien de retenue fixé à son harnais, muni d'un absorbeur d'énergie. Au bout du cordon, un mousqueton lui permet de se déplacer transversalement sur des distances de plusieurs mètres, sans être gêné dans ses tâches. « Si tu tombes, tu tombes d'au maximum six pieds (1,83 mètre), soit quatre pieds (1,22 mètre) pour la longueur du lien de retenue, les deux autres étant imputables à la déformation que prendra le câble horizontal », dit Pierre Deschênes, monteur de charpente depuis 23 ans, et agent responsable des monteurs à l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural



Photo : Mario Bédelle

à l'horizontale!

L'usine GM de Boisbriand a été le lieu de la première démonstration des câbles de secours horizontaux planifiée et à grande échelle, avec formation des travailleurs et obligations d'utiliser ces protections.

Durant les travaux, cinq travailleurs de ce chantier ont vu leur chute arrêtée grâce à ce dispositif.

et ornemental, section locale 711. L'ingénieur André Lan complète : « On doit aussi s'assurer qu'il y a un dégagement minimal sous le câble pour éviter que le travailleur ne heurte le plancher ou tout obstacle qui s'y trouverait. »

Pierre Deschênes n'est jamais tombé, mais un de ses collègues, oui. « C'est arrivé sur le chantier Magnolia au moment où j'y travaillais, dit-il; le pantalon du gars s'était pris dans un élément affleurant à la surface de la poutre et il a basculé dans le vide. » Une telle chute ne donne-t-elle pas un coup considérable au bout du lien? « Oui, mais nos harnais sont munis d'absorbeurs d'énergie, ou d'enrouleurs-dérouleurs intégrant un absorbeur d'énergie, qui réduisent considérablement le choc », précise le syndicaliste.

Il n'y a pas qu'à Magnolia que de tels sauvetages ont eu lieu depuis. Pierre Deschênes connaît trois des huit monteuses qui se trouvaient, en 2008, sur les structures de ce qui allait devenir le Complexe d'entraînement du Canadien de Montréal, à Brossard, quand 15% du bâti s'est effondré soudainement. « Ce sont des câbles horizontaux qui ont sauvé les huit monteuses à 40 pieds (12,19 mètres) du sol », dit-il. Au lendemain de l'accident, le *Journal de Montréal* titra : « Huit ouvriers tombent dans le vide quand la structure d'acier s'est brusquement affaissée sous eux. Pas de blessés graves ». Difficile d'imaginer, en effet, qu'il n'y ait eu que quatre blessés légers, quand on voit les photos de l'enchevêtrement de poutres tordues sur le chantier.

LA PETITE HISTOIRE

Ingénieur et professeur au Département de génie mécanique de l'École de technologie supérieure (ETS), Jean Arteau en connaît un bout sur cet équipement, puisque c'est grâce à lui, à ses confrères ingénieurs André Lan, de l'IRSST, et Laurent Desbois, de la CSST, que les câbles de secours horizontaux ont été introduits, étudiés et développés dans les années 1980, alors qu'il travaillait à l'IRSST.

connections. » Comme cela avait été de mise jusqu'alors, on aurait pu travailler avec des filets, mais la commande pour un tel chantier aurait été tellement importante qu'on ne croyait pas pouvoir les recevoir à temps pour le début des travaux.

Donald Fortin, du local 711, était à l'époque représentant de l'Association internationale des métiers de l'acier. Devant le problème, il se souvient d'une

voient leur chute arrêtée grâce à ce dispositif. Malgré cela, on déplore un décès.

Donald Fortin précise qu'il ne s'agissait pas d'un monteur de charpente mais d'un peintre, passé au travers d'une planche de contreplaqué qui recouvrait temporairement un trou. Ce ne sont pas les câbles horizontaux qui sont en cause dans ce cas-là; c'est plutôt un garde-corps qu'on aurait dû installer là.

Le câble est attaché à un ensemble de petits poteaux métalliques, eux-mêmes fixés aux extrémités des poutres. Le travailleur s'y accroche à l'aide d'un lien de retenue maintenu à son harnais.



Photo: Mario Bétié

Jean Arteau siège alors au sous-comité des monteuses de charpentes métalliques de l'Association canadienne de normalisation (CSA) et à l'American National Standard Institute (ANSI). C'est à ce moment d'ailleurs qu'un collègue américain attire son attention sur un dispositif constitué de deux poteaux et d'un câble qu'utilisent des monteuses de charpentes de Chicago. « Jusque-là, on avait vu ces câbles un peu sur les chantiers de la Baie-James, dans les années 1970, mais leur usage n'était pas du tout répandu », explique Jean Arteau.

Quelques années passent. Et voilà qu'apparaît, à la fin de 1987, le mégachantier de l'atelier de peinture de General Motors (GM), à Boisbriand. Quelque chose d'immense : 200 monteuses sont requis, six équipes, et en plein hiver! « Les structures métalliques étaient recouvertes d'une peinture époxy, se souvient Jean Arteau, autant dire une vraie patinoire pour ceux qui seraient chargés de réaliser les premières

conversation qu'il avait eue avec Jean Arteau au sujet de l'expérience de Chicago. Il le contacte et celui-ci lui transmet les photos prises dans cette ville et surtout, des résultats des essais réalisés par l'Ontario Hydro Research Center, qui valident les calculs. Donald Fortin convainc ensuite Marshall Steel, le constructeur, d'utiliser ce système de protection.

**L'EFFICACITÉ DU DISPOSITIF
DES CÂBLES DE SECOURS
HORIZONTALS TIENT AU FAIT
QU'IL EST SIMPLE POUR TOUS.**

L'usine GM de Boisbriand devient donc le lieu de la première démonstration des câbles de secours horizontaux planifiée et à grande échelle, avec formation des travailleurs et obligations d'utiliser ces protections. Durant les travaux, cinq travailleurs de ce chantier

LES RONA L'ENTREPÔT, PROVIGO...

L'efficacité du dispositif des câbles de secours horizontaux tient au fait qu'il est simple pour tous. D'abord, pour le travailleur, ce système n'exige qu'un minimum d'interventions. « En principe, tu t'accroches une fois et tu peux te déplacer horizontalement, et assez librement sur ta poutre, le temps d'assembler, par exemple, les éléments de traverse qui rempliront graduellement la baie », explique Donald Fortin. Pour l'employeur ensuite, l'avantage est double : comme les compagnies de charpente utilisent de l'acier, il est facile pour elles de concevoir ce système (métallique); pour les mêmes raisons d'ailleurs, le dispositif est également facile à entretenir et à tester.

Ce qui fait des câbles de secours horizontaux un bon moyen de protection, c'est aussi leur excellente adéquation avec les gestes du travail de monteur, comme l'a publié l'équipe de Jean Arteau et André Lan. « Nous avons documenté les différents aspects tenant à leur ergonomie, et ce, pour différents environnements de travail », poursuit le professeur de l'ETS.

Le câble de secours horizontal sert aujourd'hui sur toutes sortes de chantiers. Pas besoin d'aller bien loin pour s'en convaincre : les grandes surfaces (Rona l'Entrepôt, Provigo et autres), dont on voit les charpentes métalliques affleurant au-dessus de nos têtes, sont des types de bâtis presque dépourvus de colonnes, qui utilisent beaucoup le dispositif de câbles de secours. Pierre Deschênes, du local 711, parle pour sa part de la nouvelle usine de Pratt & Whitney, à Mirabel, encore en cours de construction en septembre 2009, où les moteurs des appareils de la C-Series de Bombardier seront conçus. « On doit bientôt s'y rendre pour photographier les installations, dit-il : un

Des câbles sur les panneaux-réclames aussi

Un deuxième exemple de planification des ancrages provient de l'affichage publicitaire extérieur sur les grands panneaux-réclames. La hauteur du panneau par rapport au sol varie de 3 m à 50 m. Une ligne de vie horizontale permanente est fixée à la tête du panneau. Le colleur d'affiches porte un harnais, un absorbeur d'énergie, un enrouleur-dérouleur (antichute à rappel automatique) semblable à une ceinture d'automobile. À partir de la plate-forme, il attache l'extrémité de la courroie de son enrouleur-dérouleur à un crochet spécial. Il fixe le crochet à une perche qui est rangée le long d'un montant de son échelle. Avec cette perche, le colleur d'affiche, debout sur la plate-forme, place le crochet sur la ligne de vie; il déroule ainsi l'enrouleur-dérouleur. En glissant sur la ligne de vie, le crochet assure sa mobilité de gauche à droite et l'enrouleur-dérouleur, sa mobilité verticale. Le colleur active son système de protection une seule fois au début du cycle de travail et est constamment protégé, sans interférence avec sa tâche.



imposant bâtiment de 140 pieds de hauteur par 220 de longueur, au milieu duquel une poutre unique sera assemblée et élevée à 40 pieds dans les airs. » Les monteurs, une quarantaine au total, seront protégés des chutes par des câbles de secours horizontaux. « On ne remet même plus ça en question, c'est devenu automatique », affirme le représentant syndical.

JAMAIS SANS MON HARNAIS...

À l'école aussi, le câble de secours horizontal est entré dans les habitudes. Au Centre de formation des métiers de l'acier, une institution nationale qui forme tous les monteurs de charpentes métalliques du Québec, il est au cœur des équipements de protection. « On formera cette année deux cohortes de jeunes, 43 monteurs-serruriers au total », dit le directeur Denis Ouellet.

Même refrain pour Jean Arteau : « Aujourd'hui, le système vit par lui-même... Il y a eu récemment deux agrandissements de l'École de technologie supérieure et, durant ces périodes, il m'est arrivé de croiser les travailleurs du chantier qui venaient manger à la cafétéria, AVEC leur harnais sur le dos! » **PT**

LUC DUPONT

Pour en savoir plus



ARTEAU, Jean, André LAN.
Protection contre les chutes de hauteur – Conception de câbles de secours horizontaux, Guide technique T-18, 56 pages.

Téléchargeable gratuitement :
www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/T-18.pdf

LAN, André, Renaud DAIGLE. *Résistance du point d'ancrage d'un système d'arrêt de chute et de positionnement pour les poseurs d'acier d'armature*, Rapport R-550, 40 pages.

Téléchargeable gratuitement :
www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSST/R-550.pdf

Pour commentaires et suggestions :
magazine-prevention@irsst.qc.ca

Collaboration ou conflits de générations

Entrevue avec Esther Cloutier, chercheuse



Photo: Dominique Desjardins, IRSSST

Novembre 2009 était un peu le mois des générations pour l'IRSSST, alors qu'à une semaine d'intervalle avaient lieu deux événements, le colloque *Les jeunes et la SST* et le colloque institutionnel sur le thème *Le vieillissement de la main-d'œuvre et la SST*. Esther Cloutier, chercheuse à l'Institut, responsable du champ Contexte de travail et SST, prononçait une conférence à chacune de ces rencontres, l'une sur le rôle de l'organisation du travail comme soutien à la transmission des savoirs protecteurs de métier et à l'intégration sécuritaire de la relève, et la deuxième, sur les enjeux liés à la problématique du vieillissement dans les milieux de travail. Nous lui avons demandé si le milieu de travail était un lieu propice à l'éclosion de conflits ou, au contraire, de construction de collaboration entre générations.

[PRÉVENTION AU TRAVAIL] COMMENT DÉFINIT-ON UN TRAVAILLEUR ÂGÉ ET POURQUOI LES CHERCHEURS EN ORGANISATION DU TRAVAIL S'INTÉRESSENT-ILS À LUI ?

[ESTHER CLOUTIER] En fait, cette question du vieillissement est reliée aux exigences et aux conditions dans lesquelles le travail est réalisé. Plusieurs recherches utilisent le seuil de 45 ans ou plus, mais il est bien connu que dans certaines industries, on peut devenir « vieux » plus rapidement, lorsque les conditions de travail sont trop pénibles, ce qui peut arriver dès l'âge de 30 ans. Par ailleurs, les statistiques montrent que, dans certaines professions où les tâches sont moins exigeantes sur le plan physique et qu'elles peuvent être modulées, on reste au travail beaucoup plus longtemps.

Plusieurs recherches ont montré que certaines particularités du travail, telles que le transport de charges lourdes, les contraintes extérieures de température, la chaleur, les horaires et les contraintes temporelles très serrées, caractérisent les tâches avec lesquelles le personnel vieillissant a le plus de difficulté.

Des études menées sur des métiers exigeants montrent que les salariés peuvent quitter leur travail jeune, à cause de fortes contraintes temporelles et d'exigences de précision élevées. C'est le cumul des contraintes qui est particulièrement critique au regard du vieillissement. Il y a une forme d'accumulation d'usure, liée à des conditions de travail exigeantes sur plusieurs années. Chez les auxiliaires familiales et sociales, par exemple, un métier exigeant physiquement et émotionnellement, on dénote certains indices de fatigue qui peuvent survenir dès 40 ans.

Avancer en âge peut signifier une certaine usure, bien sûr, mais aussi l'acquisition d'expérience, soit le développement de stratégies efficaces pour accomplir son travail. Vieillir au travail, c'est aussi constamment s'adapter aux nouvelles conditions organisationnelles ou au nouveau poste, c'est vivre le départ de nombreux collègues, accueillir les recrues et devoir faire face à de

nouvelles pratiques. Ce sont les aspects qui nous intéressent particulièrement.

[PT] POURQUOI LES CHERCHEURS EN ORGANISATION DU TRAVAIL S'INTÉRESSENT-ILS AUX JEUNES TRAVAILLEURS ?

[EC] Les travailleurs de 15 à 24 ans changent souvent d'emploi et on les retrouve principalement dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration, où ils sont souvent soumis à plusieurs contraintes d'organisation, telles que des horaires irréguliers, ou à des contraintes physiques comme le travail répétitif, des efforts physiques et du bruit. On sait que le cumul des contraintes est associé à une hausse du taux d'accidents chez tous les travailleurs, mais il l'est de façon encore plus marquée chez ceux qui bénéficient de moins d'expérience du travail.

On sait que, au Québec, les jeunes accomplissent 10% des heures de travail totales de la population active et que 16% d'entre eux subiront une blessure professionnelle. Cependant, les données disponibles sur ces travailleurs ne rendent pas compte de l'ampleur du phénomène avec suffisamment de précision. Nous ne pouvons pas établir le moment de l'apparition des premières lésions ni leurs effets sur le cheminement vers des emplois futurs et sur les trajectoires professionnelles des jeunes.



Photo: iStockphoto

ions AU TRAVAIL?

heure à l'IRSST

Cette situation préoccupe la santé publique tant au Canada et aux États-Unis qu'en Europe. Au Québec, la CSST et ses partenaires ont d'ailleurs élaboré un plan d'action qui s'adresse spécifiquement à cette population. C'est dans cette foulée que l'IRSST a entrepris une réflexion et mis sur pied l'Opération JeuneSST, en 2004, dont la responsable est ma collègue Élise Ledoux.

[PT] COMMENT COHABITENT CES GÉNÉRATIONS DE JEUNES ET DE PLUS ÂGÉS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL?

[EC] Il est certain que la présence de salariés de générations différentes sur les mêmes lieux de travail peut causer des tensions quand ils ont la même tâche, mais que leurs conditions de travail sont différentes – statut précaire, horaire différent, pas d'avantages sociaux, salaire inférieur. Ces différences peuvent facilement devenir une source de conflits entre les plus jeunes et les plus âgés, lesquels peuvent être perçus comme des conflits entre générations.

Par ailleurs, les jeunes doivent s'adapter aux lieux physiques et à l'organisation du travail où s'enchaînent plusieurs tâches précises. Ils doivent aussi s'adapter aux dimensions humaines et relationnelles du travail et plus encore, s'intégrer dans un collectif. Les travailleurs plus âgés, de leur côté, doivent accueillir les plus jeunes et les initier au

travail sans que des mécanismes de soutien soient nécessairement prévus à cette fin. Cela se déroule dans un contexte d'intensification du travail qui rend la tâche des uns et des autres difficile.

Dans les milieux de travail, avant de parler de conflit intergénérationnel, il faut donc s'interroger sur les facteurs objectifs à la source de tensions entre les différents groupes d'âge pour trouver des terrains d'entente.

[PT] QUELS SONT LES ÉLÉMENTS QUI FAVORISENT L'ÉTABLISSEMENT DE CES TERRAINS D'ENTENTE?

[EC] Il faut prévoir des mécanismes d'accueil des nouveaux employés, organiser le travail afin qu'il offre la souplesse nécessaire à leur intégration et à la reconnaissance des savoirs acquis avec l'expérience, de même que soutenir les travailleurs plus âgés sur qui repose cette intégration. Là où les entreprises ont fait des actions en ce sens, les personnes de tous les âges en ont bénéficié. Cela facilite l'intégration sécuritaire et compétente des recrues, la transmission des savoirs de métier et la rétention de la main-d'œuvre de tous les âges.

Il y a bien sûr une multitude de façons de faire. On peut, par exemple, laisser un temps suffisant à chaque affectation et reconnaître le temps nécessaire à la transmission des savoirs en diminuant la charge des travailleurs expérimentés désignés pour les transmettre. On peut créer des temps et des lieux d'échanges sur les pratiques de l'entreprise et de l'employé afin de rendre visibles les savoirs (stratégiques, de prudence) que l'expérience a permis d'acquérir.



Photo : iStockphoto

Les entreprises gagnent à prévoir des mécanismes d'accueil des nouveaux employés, à organiser le travail afin qu'il offre la souplesse nécessaire à leur intégration et à reconnaître les savoirs acquis avec l'expérience.

[PT] QU'AVEZ-VOUS OBSERVÉ SUR CETTE QUESTION DU TRANSFERT DES SAVOIRS DE MÉTIER?

[EC] D'abord, au Québec, la moyenne d'âge de la main-d'œuvre est à la hausse, ce qui signifie que le nombre de départs à la retraite va en croissant. Selon Statistique Canada, la proportion de personnes âgées de 45 à 64 ans atteint 42 % de la population en âge de travailler au Québec, ce qui est plus élevé qu'ailleurs au Canada, aux États-Unis, en Europe ou en Australie. Je crois qu'il devient donc urgent de transmettre les savoirs de métier des travailleurs expérimentés, qui sont utiles tant pour la SST que pour la qualité de la production. Ces savoirs sont imbriqués les uns dans les autres et complètement intégrés par les travailleurs expérimentés, ce qui rend leur expression verbale difficile.

D'un côté, il y a les aspects techniques, soit les méthodes, les règles et les procédures de travail. Plusieurs choses entrent en ligne de compte et le travailleur doit en arriver à pouvoir adapter son action selon les situations. Il doit connaître le langage du métier et maîtriser les « tâches de base ».

Parallèlement, il y a les aspects sociaux. Un travailleur doit savoir collaborer avec ses collègues, être à leur écoute et les aider au besoin. Il doit coordonner ses actions avec celles d'autres collègues ou de gens de l'externe. Il doit aussi apprendre le fonctionnement de



Chez les auxiliaires familiales et sociales, par exemple, un métier exigeant physiquement et émotionnellement, certains indices de fatigue peuvent survenir dès 40 ans.



Certaines écoles de métier ont regroupé des salariés et élaboré des programmes de compagnonnage. Toutefois, cette façon de faire ne fait que commencer à s'installer.

positif. Les travailleurs connaissent leur rythme personnel, leurs propres limites, etc. De plus, dans les milieux étudiés, l'organisation du travail offrait une certaine latitude aux personnes en leur permettant d'adapter leur rythme. C'est un exemple d'adaptation dont peuvent profiter les travailleurs plus expérimentés ainsi que les recrues qui les côtoient.

[PT] LES MILIEUX DE TRAVAIL FAVORISENT-ILS LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES ?

[EC] Dans certains milieux, les employeurs se sont mobilisés. Comme il y a pénurie de

candidats dans certains emplois, ils ont compris qu'il faut essayer de garder plus longtemps les travailleurs âgés et qu'il faut prendre en considération les conditions d'entrée et d'insertion des jeunes, mais aussi les convaincre de rester. Certaines écoles de métier ont regroupé des salariés et élaboré des programmes de compagnonnage. Être un salarié ancien, plus expérimenté, prend alors un peu plus de valeur. Toutefois, cette façon de faire ne fait que commencer à s'installer.

En fait, je crois qu'il faut aborder la question des âges de façon plus globale en pensant au développement des personnes sur tout le cours de leur vie professionnelle. **PT**

MARJOLAINE THIBEAULT

l'équipe, des autres services et de l'entreprise en général. De façon plus informelle, il doit connaître les rôles et les responsabilités de chacun. Dans les emplois de services, il doit de plus savoir interagir avec un client.

Ce sont tous ces savoirs acquis dans la pratique du métier qui permettent au travailleur d'en arriver à gérer son temps en fonction des priorités, à s'adapter et à réagir efficacement aux imprévus. La transmission concerne donc aussi tous ces savoirs qui permettent aux plus expérimentés de faire des compromis leur permettant d'accomplir un travail de qualité tout en se protégeant et en respectant les demandes de l'organisation.

[PT] L'ADAPTATION NE CONCERNE DONC PAS SEULEMENT LES RECRUES, MAIS AUSSI LES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS.

[EC] C'est vrai et c'est très important. Voici un exemple parmi ceux que nous avons étudiés. On sait que les éboueurs exercent un travail très exigeant physiquement. Pour se maintenir en emploi, certains éboueurs âgés adoptent des stratégies particulières relativement au rythme et à la collaboration entre les membres de l'équipe. Celles-ci leur permettent de demeurer efficaces, de réduire le nombre d'incidents et, donc, de continuer à travailler dans cet emploi malgré l'avance en âge. Dans cet exemple, l'expérience joue un rôle

Pour en savoir plus

On peut écouter la conférence que M^{me} Cloutier a prononcée au colloque institutionnel *Enjeux liés à la problématique du vieillissement dans les milieux de travail*, à l'adresse suivante : www.irsst.qc.ca/prevention-au-travail

DAVID, Hélène, Serge VOLKOFF, Esther CLOUTIER, Francis DERRIENNIC. « Vieillesse, organisation du travail et santé », *Pistes*, vol. 23, n° 1, mai 2001. Téléchargeable gratuitement : www.pistes.uqam.ca/v3n1/articles/v3n1a5.htm

« Travail, vieillissement et SST », *Prévention au travail*, vol. 18, n° 3, été 2005, p. 46-47. Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/fr/prev/v18_03/46-47.pdf

CLOUTIER, Esther, Patrice DUGUAY. *Impact de l'avance en âge sur les scénarios d'accidents et les indicateurs de lésions dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'administration provinciale et de l'administration municipale*, Résumé RR-119, 35 pages. Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/Pub IRSST/RR-119.pdf

LEDOUX, Élise, Jean BERNIER, Chloé THUILLIER, Marie LABERGE, Sophie PAQUIN-COLLINS. *Approche terrain pour*

rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST, Rapport R-588, 130 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/Pub IRSST/R-588.pdf

LEDOUX, Élise, Luc LABERGE, Chloé THUILLIER, Pascale PRUD'HOMME, Suzanne VEILLETTE, Marco GAUDREAU, Michel PERRON. *Étudier et travailler en région à 18 ans : quels sont les risques de SST? – Une étude exploratoire*, Rapport R-560, 90 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/Pub IRSST/R-560.pdf

LEDOUX, Élise, Marie LABERGE. *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs*, Rapport R-481, 80 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/Pub IRSST/R-481.pdf

LEDOUX, Élise, Luc LABERGE, Chloé THUILLIER, Pascale PRUD'HOMME, J. S. MARTIN, Marco GAUDREAU, Suzanne VEILLETTE. « Portrait des conditions d'emploi ainsi que de santé et de sécurité au travail de jeunes étudiants de 17-18 ans », *Regard sur le travail*, vol. 5, n° 2, 2009, p. 27-30.

Téléchargeable gratuitement : www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regards/travail/regardstravail-vol05-02.pdf

La veille scientifique de l'IRSST maintenant accessible

Depuis l'automne 2009, l'IRSST rend accessible, sous la forme de blogues, l'information scientifique que son Service de veille répertorie. « Nous faisons déjà une veille depuis longtemps, mais elle était destinée à nos chercheurs à l'interne, explique Maryse Gagnon, bibliothécaire et responsable de ce nouvel outil. Or, nous souhaitons que nos partenaires puissent aussi en bénéficier. »

TROIS OBJECTIFS, NEUF THÉMATIQUES

La mise en place de ce nouveau service reposait sur trois grands objectifs : organiser l'information dans une base de données interrogeable et exploitable; diffuser cette information et faire en sorte qu'elle atteigne les personnes visées (la communauté scientifique, les professionnels, les intervenants en santé et en sécurité au travail (SST) et le grand public autant à l'étranger qu'ici) et, finalement, stimuler les échanges et la communication avec les partenaires de recherche. Neuf thématiques sont proposées, soit l'essentiel de ce qui se publie en santé et en sécurité du travail. Ainsi, le site comporte des sections sur les champs de recherche prioritaires de l'Institut, soit troubles musculo-squelettiques, bruit et vibrations, substances chimiques et agents biologiques (contaminants), contexte de travail, équipements de protection, sécurité des machines, réadaptation au travail, mais aussi sur la santé et la sécurité du travail en général et sur les statistiques dans ce domaine.

D'OÙ VIENT L'INFORMATION ?

« Nous nous alimentons à trois sources, poursuit Maryse Gagnon. Je me suis abonnée à de nombreuses infolettres d'organismes de SST ainsi qu'à des fils RSS. De plus, la troisième source et non la moindre, consiste en la surveillance d'environ 650 pages Web à l'aide d'un logiciel spécialisé. Ce logiciel les parcourt quotidiennement et y relève ce qui a été modifié. Par la suite, nous choisissons ce qui est pertinent et nous publions l'information sous la forme de billets.

Actuellement, nous nous consacrons uniquement à la veille Web. Nous ne faisons pas de veille bibliographique

Maryse Gagnon, bibliothécaire : « C'est important pour l'Institut de systématiser l'opération de veille et de rendre les résultats disponibles ».

pour alimenter les blogues. »

Les mises à jour sont fréquentes et régulières. Elles peuvent être quotidiennes, hebdomadaires ou mensuelles, selon les thématiques de recherche ou les moments de l'année. Les entrées sont présentées en ordre antéchronologique. L'information publiée n'est pas traduite et paraît donc en français ou en anglais. Chacun des neuf blogues possède aussi une section archives l'où on peut consulter, en tout temps, les billets mis en ligne antérieurement.

UN TRAVAIL D'ÉQUIPE

M^{me} Gagnon n'est pas seule pour gérer les blogues puisqu'elle partage cette responsabilité avec des modérateurs. « Le rôle premier des modérateurs est bien sûr de 'modérer' les propos affichés par des lecteurs », explique Maryse Gagnon. En effet, autre innovation de cet outil de travail, les internautes peuvent réagir

aux documents proposés en transmettant leurs commentaires. Si le contenu proposé est intéressant et pertinent, il est publié. Spécialistes de leur thématique, les modérateurs, tous des scientifiques de l'Institut, sont aussi des agents de veille qui coordonnent leur champ de recherche respectif et publient également des billets.

UN OUTIL UNIQUE EN SST

« Aujourd'hui, beaucoup d'organismes font de la veille, sauf que, souvent, ils le font de manière informelle, plus ou moins structurée et dont il reste peu de traces, précise Maryse Gagnon. Tandis qu'à l'Institut, nous avons le souci de systématiser l'opération de veille et d'en diffuser les résultats d'où le recours à des outils informatiques. De plus, à ma connaissance, c'est l'un des rares blogues en santé et en sécurité au travail en français bien que nous publions aussi des billets en anglais. »

En inaugurant ces blogues, la présidente-directrice générale de l'IRSST, Marie Larue, a expliqué qu'en « choisissant de rendre accessibles les résultats de la veille scientifique au moyen d'un outil moderne, rapide et disposant d'un moteur de recherche, l'Institut met à la disposition des internautes une information pertinente qui peut être utile autant au monde de la recherche qu'au monde du travail ».

Les internautes qui visitent le site peuvent s'y inscrire pour recevoir des alertes par courriel et s'abonner aux fils RSS. **PT**

BENOIT FRADETTE

Santé et sécurité du travail
Veille scientifique de l'IRSST
Modératrice: Maryse Gagnon

Navigation: SST, Bruit et vibrations, Contaminants, Contexte de travail, Équipements de protection, Réadaptation au travail, Sécurité des machines, Statistiques, TMS

Accueil, Contact, À propos, RSS, Conditions d'utilisation

Examen et analyse de la santé milieu de travail au Canada

Bien que de nombreux universitaires, gouvernements et organisations aient étudié les différents éléments de la composition d'un milieu de travail sain, il y a eu peu de propositions en ce qui concerne une analyse complète des recherches actuelles et les besoins et risques auxquels font face les Canadiens. L'objectif de l'Examen et analyse de la santé en milieu de travail au Canada est de répondre à cette lacune. Plus précisément, cette analyse vise à :

- 1) offrir les tendances de recherche actuelles en matière de santé en milieu de travail au Canada;
- 2) identifier les besoins de la population canadienne relativement à la santé en milieu de travail;
- 3) déterminer les interventions qui s'avèrent résoudre les besoins des Canadiens.

Source : <http://www.irsst.qc.ca/fr/doc031-1434.pdf>

Envoyé: 2010-02-15 9:31 par Maryse Gagnon | avec aucun commentaire
Cité 0 fois | Citer

New and emerging risks in occupational safety and health

The occupational safety and health status of the QW workforce is affected by many factors, not least by new technologies and a reduction in the importance of economic sectors that previously dominated, such as changes not only in the numbers of jobs in each sector, but also the types of jobs that are available. The technologies are creating new categories of employment. Globalisation means that health threats that were a short period of time ago, if the QW is to preserve the health of its workforce and maintain its economic strength these challenges persistently. This Outlook offers an overview of the present and future trends of relevant risks and their prevention.

Abonnement courriel
Votre adresse courriel : [input] [Rechercher]

Messages récents
Examen et analyse de la santé milieu de travail au Canada

Pour en savoir plus
<http://comm.irsst.qc.ca/blogs/veille>

SE PRÉOCCUPER DE SANTÉ

dans une optique de développement durable

EN PLEINE PÉRIODE DE CRISE économique planétaire, on aurait tendance à penser que le bien-être des travailleurs passerait au second plan, derrière les préoccupations financières des grands de ce monde. Il était donc particulièrement intéressant et significatif de noter que le 15^e Forum économique des Amériques, tenu à Montréal à l'été 2009, sur le thème *S'adapter au nouvel ordre mondial*, consacrait une journée entière à la thématique du développement durable, de la santé et de l'énergie. Au cours de l'une des séances, Marie Larue, PDG de l'IRSSST, Madeleine Meilleur, ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, Karen Russ, directrice du Human Factors Group and Technical Programmes du Health and Safety Laboratory du Royaume-Uni, et le Dr John Howard, directeur du National Institute for Occupational Safety and Health, des Centers for Disease Control and Prevention des États-Unis, étaient invités à

établir un lien entre la santé psychologique au travail et le développement durable. Voici un sommaire de ce qu'ils ont dit.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la maladie dépressive à elle seule constituera, en 2020, la deuxième cause de maladie et d'incapacité, après les maladies cardiovasculaires. Bien que la problématique soit maintenant assez bien documentée par la recherche, les troubles de santé mentale, longtemps gardés tabous et bardés de préjugés, sortent à peine de l'ombre, y compris dans le monde du travail. Pourtant, trop peu de gens connaissent l'ampleur réelle de leurs effets, l'urgence de s'attaquer à cette problématique et la façon de le faire.

UN BILAN ALARMANT

Au Canada, 75% des employeurs estiment que les problèmes de santé psychologique constituent la principale

cause des demandes d'indemnisation pour invalidité à court et à long termes. Au Québec, de 1990 à 2006, le nombre de lésions professionnelles indemnisées a diminué de près de 50%, tandis que le nombre de troubles psychologiques a augmenté de façon constante.

AU QUÉBEC, DE 1990 À 2006,
LE NOMBRE DE LÉSIONS
PROFESSIONNELLES INDEMNISÉES
A DIMINUÉ DE PRÈS DE 50 %,
TANDIS QUE LE NOMBRE
DE TROUBLES PSYCHOLOGIQUES
A AUGMENTÉ
DE FAÇON CONSTANTE.

Une mauvaise santé mentale a des répercussions affectives, sociales et économiques, autant pour la personne et pour son entourage immédiat que pour la communauté, l'entreprise et la société où elle évolue. L'OMS le reconnaît d'ailleurs. Elle définit la santé mentale comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté », estimant « que le stress au travail influe négativement sur la santé psychologique et physique des individus ainsi que sur l'efficacité de l'entreprise ».

LE STRESS

Le stress se définit comme l'ensemble des réactions – biologiques ou psychologiques – non spécifiques d'un organisme lorsqu'il est soumis à un agent agressif ou à une tension. L'être humain a parfois tendance à oublier ce qu'il est, c'est-à-dire un système biologique

L'absence du travail pour des troubles liés au stress dure en moyenne de trois à quatre semaines, soit quatre fois plus longtemps que pour les autres lésions professionnelles.



Photo: iStockphoto

PSYCHOLOGIQUE

TABLEAU 1 - Aperçu des facteurs de stress pour le travailleur

SOCIÉTÉ	INDIVIDU	ORGANISATION
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions socioéconomiques • Mondialisation de l'économie • Accent sur le rendement : les personnes et les organisations doivent faire plus avec moins • Individualisme • Précarisation de l'emploi • Vieillesse de la main-d'œuvre • Milieux multiculturels et multigénérationnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractéristiques personnelles (sexe, âge, type de personnalité, etc.) • Difficulté d'atteindre l'équilibre entre le travail et la vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'heures et de l'intensité du travail • Évolution rapide des technologies • Fusions et regroupements d'entreprises, réduction de personnel • Changements organisationnels • Manque de reconnaissance par les pairs • Relation difficile avec le supérieur • Faible latitude décisionnelle • Manque d'information

Ce tableau a été réalisé à partir d'une synthèse des facteurs mentionnés par les conférenciers au 15^e Forum économique des Amériques, de publications de l'IRSSST et de l'OMS. Voir *Pour en savoir plus*.

homéostatique, cherchant constamment à maintenir son équilibre. Lorsque ce système subit un stress, peu importe lequel, il répond par une augmentation du rythme cardiaque ou de la pression artérielle, par la production d'hormones (comme le cortisol) et par un accroissement de la tension musculaire. Ces mécanismes de protection liés à l'évolution, surnommés *flight or fight* (fuir ou se battre), ont fait l'objet de recherches exhaustives, autant sur le plan de la psychologie que de la physiologie, et ils font partie de nous. Mais lorsque le stress agit durant des semaines, des mois, voire des années, il peut causer des dommages cardiovasculaires, neuropsychologiques et musculo-squelettiques.

STRESS AU TRAVAIL ET TROUBLES DE SANTÉ

L'OMS définit le stress lié au travail comme l'ensemble des réactions que les travailleurs sont susceptibles de manifester lorsqu'ils sont exposés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités, et qui remettent en cause leur aptitude à y faire face. La pression au travail est bien sûr inévitable, compte tenu des impératifs du contexte professionnel et économique actuel. Une pression

perçue comme acceptable par l'individu peut contribuer à entretenir son dynamisme, sa motivation ainsi que sa capacité de travail et d'apprentissage, en fonction des ressources dont il dispose et de ses caractéristiques personnelles. Toutefois, quand la pression devient excessive ou ingérable pour quelque raison que ce soit, elle conduit au stress qui, lui, peut porter atteinte à la santé psychologique et physique de la personne et au rendement de l'entreprise.

Il est maintenant admis que l'apparition de troubles psychologiques au travail n'est pas seulement le fait de dispositions personnelles. Ceux-ci peuvent être attribués à un travail, à des conditions ou à un milieu dits « toxiques » pour la santé mentale. Le **TABLEAU 1** présente les principaux agents stressants que la littérature scientifique a identifiés.

En outre, le stress fait augmenter les coûts des soins de santé; soit de 50 % de plus pour les travailleurs se disant très stressés et de 150 % pour ceux qui ont déclaré un haut

niveau de stress et de la dépression. Les dirigeants savent bien que le système de santé ne couvre pas seul ces coûts. La **FIGURE 1** montre ce qu'un employé stressé coûte à une entreprise.

FIGURE 1 – Répartition des coûts moyens, pour une entreprise, par employé (en %)

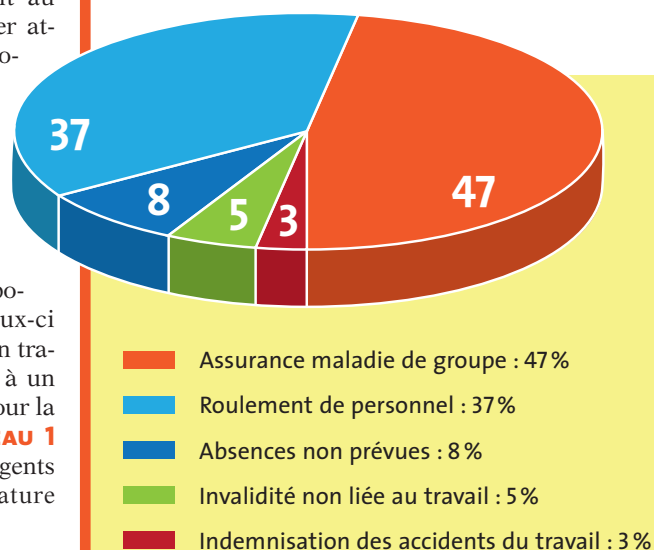


Figure tirée de la présentation du Dr John Howard, directeur du National Institute for Occupational Safety and Health, des Centers for Disease Control and Prevention, U.S. Department of Health and Human Services, Washington, D.C.

Les dangers d'ordre psychosocial résultant notamment de la demande en matière de production et du rythme de travail sont mentionnés dans la norme CSA Z1000.

ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

Il vise à concilier les trois aspects – économique, social et environnemental – des activités humaines. La finalité du développement durable est de trouver un équilibre cohérent et viable à long terme entre ces trois enjeux. Dans les sciences sociales, le développement durable implique la recherche du bien-être, conçu dans un sens plus large que la simple croissance économique, et de l'équité. Il implique aussi la nécessité pour les gouvernements de lutter contre les dangers qui menacent les biens communs de l'humanité, comme l'environnement, les ressources naturelles et un système social cohésif. Pour résumer, le développement durable est avant tout un choix de société qui place l'être humain au cœur des préoccupations.

Il appert donc qu'une gestion intelligente de la santé et du bien-être des



travailleurs et de l'organisation favorise le développement durable. De plus en plus, les entreprises durables penseront aussi à leur capital-employés.

Dans la foulée des normes ISO et autres sur les systèmes de gestion de

la qualité, de l'environnement et de la santé et de la sécurité du travail, et dans une perspective de développement durable, il apparaît maintenant essentiel d'intégrer les aspects du bien-être psychologique des travailleurs à ces pratiques. D'ailleurs, même si les troubles psychosociaux ne sont pas tous mentionnés, la norme CSA Z1000 mentionne les dangers d'ordre psychosocial résultant entre autres de la demande en matière de production et de rythme de travail. **PT**

LORAIN PICHETTE

Pour en savoir plus



BRUN, Jean-Pierre. *La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions* – Les causes du problème – Les sources de stress au travail, Rapport R-362-2,

IRSS – Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, 24 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSS/R-362-2.pdf

LEKA, Stavroula. *Organisation du travail et stress : approches systématiques du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux*. (Série protection de la santé des travailleurs, n° 3), Organisation mondiale de la santé, 2004.

MORIN, Estelle. *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*, Rapport R-543, 62 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSS/R-543.pdf

MORIN, Estelle, Charles GAGNÉ, Benoit CHERRÉ. *Donner un sens au travail. Promouvoir le bien-être psychologique*, Rapport R-624, 20 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSS/R-624.pdf

www.gp2s.net

Pour commentaires et suggestions : magazine-prevention@irsst.qc.ca

Entreprise en santé

Le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et le Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP²S) ont élaboré une nouvelle norme visant l'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail. Cette norme, connue et diffusée sous le nom de « Entreprise en santé », est officiellement intitulée *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail* [BNQ 9700-800].

C'est à l'initiative du GP²S que le BNQ a élaboré cette nouvelle norme qui amène les entreprises à intégrer, dans leurs processus de gestion, un ensemble d'actions favorisant l'acquisition de saines habitudes de vie et le maintien d'un milieu de travail propice à la santé. Quatre sphères d'activité reconnues pour leur effet significatif sur la santé du personnel sont ciblées : les habitudes de vie, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.



BOURSIER

Maxime Clément

**Université
de Sherbrooke**



Évaluer les risques liés à l'inhalation de nanoparticules métalliques

MAXIME CLÉMENT A TOUJOURS ÉTÉ FASCINÉ

par la chimie : « Curieux de nature, j'ai découvert la chimie à la fin de mon secondaire. Cela me permettait d'expliquer certains phénomènes et de comprendre plusieurs choses qui m'entouraient. C'est aussi une science très concrète, ce qui me plaît beaucoup. » Après son baccalauréat dans cette discipline, Maxime Clément complète une maîtrise et s'inscrit tout naturellement au doctorat en 2007. Son champ de prédilection? Les nanoparticules. Hugues Ménard, de l'Université de Sherbrooke, et Paul Rowntree, de l'Université Guelph, dirigent ses travaux.

SONT-ELLES DANGEREUSES ?

« Mon projet de recherche vise à développer une méthode qui permettra de comprendre si les nanoparticules métalliques en suspension dans l'air, combinées à différents polluants atmosphériques présents dans divers milieux de travail, représentent un risque pour la santé des travailleurs », explique Maxime Clément. Il faut savoir qu'en raison de leur taille (de 1 à 100 nanomètres, soit nm ou 10⁻⁹ m), les nanoparticules peuvent, par exemple, se rendre au cerveau en passant par le nerf olfactif au lieu d'emprunter le « chemin » traditionnel des voies pulmonaires. Maxime Clément a donc travaillé sur une méthode permettant de déterminer les contaminants que les nanoparticules métalliques peuvent adsorber, dans quelles conditions et en quelles proportions.

UNE MÉTHODE BASÉE SUR LA CHROMATOGRAPHIE

Avant de procéder à des tests, Maxime Clément a produit des nanoparticules d'or, un métal qu'il a choisi en raison de sa stabilité et parce qu'il est facile, par évaporation, de le déposer sur de la silice sous la forme de nanoparticules. « Les tests ont été

effectués à l'aide de la chromatographie liquide, qui permet de simuler le corps humain, et de la chromatographie gazeuse, qui permet de simuler les particules en suspension dans l'air, poursuit Maxime Clément.

Par exemple, dans le cas de la chromatographie gazeuse, j'ai introduit des nanoparticules d'or dans un tube d'acier inoxydable dans lequel on fait passer un gaz neutre, comme l'hélium. On ajoute à ce dernier un produit toxique, par exemple le benzène, l'acétaldéhyde ou le phénol, qui sont reconnus pour leurs propriétés cancérogènes. Cette technique nous permet de calculer l'énergie d'adsorption des molécules étudiées sur la surface des nanoparticules. Nous pouvons alors les classer selon le risque potentiel qu'elles représentent. »

LES RÉSULTATS

« Après plusieurs analyses, sur la silice uniquement d'abord, puis sur la silice recouverte de nanoparticules d'or, on a réussi à identifier le processus d'adsorption d'un produit toxique sur des nanoparticules d'or », annonce Maxime Clément.

Étant donné l'omniprésence des nanoparticules dans l'environnement et malgré les précautions, la méthode ainsi élaborée permettra de cibler celles qui, en présence de polluants atmosphériques, représentent un danger pour les travailleurs. **PT**

BENOIT FRADETTE

Le programme de bourses de l'IRSST

Maxime Clément est un des étudiants qui bénéficient du programme de bourses d'études supérieures de l'IRSST. Celui-ci s'adresse à des candidats de 2^e et de 3^e cycle ou de niveau postdoctoral dont le programme de recherche porte spécifiquement sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou sur la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes.

Un programme de bourse thématique existe également pour les champs de recherche Équipements de protection et Sécurité des outils, des machines et des procédés industriels.

Pour obtenir des informations sur le programme de bourses de l'IRSST, on peut téléphoner au 514 288-1551, écrire à : bourses@irsst.qc.ca ou visiter le site www.irsst.qc.ca.

Le débouillage d'un mélangeur

*Sur une ferme,
un jeune travailleur
fait une chute
dans la cuve
d'un mélangeur.*

QUE S'EST-IL PASSÉ ?

Le 24 février 2009, dans l'étable d'une ferme laitière, un ouvrier agricole prépare un mélange destiné à nourrir les vaches. Pour ce faire, il doit introduire, un à la fois, différents ingrédients, maïs, fourrage haché, paille, supplément alimentaire, sur un convoyeur. En effet, un dispositif de convoyeurs et de canalisations achemine les différents ingrédients servant à l'alimentation des vaches laitières vers un mélangeur stationnaire de la ration et ensuite vers les bêtes. Ce mélangeur pèse et mélange uniformément les ingrédients composant la recette de façon à produire une ration homogène. La machine est munie d'un axe central sur lequel six palettes de brassage ou pales angulaires sont fixées. Alors que l'ouvrier s'apprête à insérer du fourrage haché humide dans la cuve du mélangeur, un bourrage survient dans la zone de déchargement du convoyeur à courroie. Il arrête le convoyeur à courroie et la vidange du silo. Il grimpe sur la courroie du convoyeur et se dirige vers le bourrage. Il tombe alors dans la cuve du mélangeur stationnaire. Ce dernier est en marche et les jambes de l'ouvrier sont broyées entre la pale de brassage angulaire en rotation et le bâti de la machine. L'ouvrier est ensuite entraîné et à moitié enseveli dans le mélange. Il crie à l'aide. Un collègue arrive sur place et stoppe la machine en enfonce le bouton d'arrêt du mélangeur.

Le travailleur accidenté est toujours conscient et lucide. On tente en vain de le dégager. Une quinzaine de minutes plus tard, une ambulance arrive sur les lieux. Des manœuvres sont entreprises pour extraire le travailleur du mélangeur. Il mourra un peu plus tard à l'hôpital. Il n'avait que 19 ans.

QU'AURAIT-IL FALLU FAIRE ?

À environ trois mètres du sol, se trouve la zone de déchargement du convoyeur. La méthode d'accès au bourrage du fourrage, en grimpant sur la courroie du convoyeur, est improvisée et dangereuse. Une échelle et un escabeau étaient pourtant disponibles. Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail stipule que « les travaux de maintenance, de réparation ou de déblocage présentant un danger de chute doivent être exécutés à l'aide d'échafaudages, de plateformes de travail, de passerelles, d'échelles portatives, de harnais de sécurité ou d'un autre équipement approprié ». Par ailleurs, si le bourrage survient fréquemment, il faut privilégier une installation permanente facilitant l'accès au bourrage, c'est-à-dire la passerelle.

Lors de l'accident, les pales angulaires du mélangeur tournaient, brassaient, déplaçaient et mélangeaient plus de 850 kg de matière composée. Dès qu'un travailleur doit approcher d'une zone dangereuse d'une machine, il doit mettre la machine à l'arrêt et appliquer une méthode de cadenassage.

Enfin, les employeurs doivent donner à leurs ouvriers de la formation et des informations portant notamment sur le cadenassage des équipements et les travaux en hauteur pour s'assurer qu'ils ont les habiletés et les connaissances nécessaires pour accomplir leurs tâches en toute sécurité. De plus, le travailleur doit être supervisé pour vérifier qu'il applique les éléments sur lesquels il a été formé.

Un programme d'accueil et de formation assure aux nouveaux travailleurs qu'ils ont toute l'information nécessaire pour comprendre et accomplir leurs tâches de façon efficace et sécuritaire. **PT**

JULIE MÉLANÇON

Notre personne-ressource : André Turcot, ingénieur et chef d'équipe à la Direction générale de la prévention-inspection et du partenariat de la CSST.



Illustration : Ronald DuRepos



▲ ■ UN VENDREDI NOIR : UN FILM SUR LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COTE DV-000312 – DURÉE 11 MINUTES

Un vendredi, en fin d'après-midi, un chef de production reçoit une demande urgente de son patron. Malgré une contrainte de temps importante et la surcharge des chaînes de production, il fait en sorte que ses employés n'aient pas à faire d'heures supplémentaires durant le week-end. Mais voilà, une des machines tombe en panne et retarde considérablement la production.

Un travailleur qui connaît la machine « par cœur » propose de neutraliser le dispositif de protection de l'installation et de travailler « à la main ». Le chef de production, sous pression, donne son accord malgré l'avis du coordonnateur de la sécurité. Un accident survient et le travailleur perd l'usage de ses jambes. Le chef de production, jugé responsable de l'accident, est congédié.

Ce film, qui s'adresse d'abord aux gestionnaires et aux responsables de la sécurité en entreprise, rappelle que la sécurité du travail est la responsabilité des employeurs, que la manipulation des dispositifs de sécurité est dangereuse et que les compromis au détriment de la sécurité ne rapportent rien. Puisqu'il s'agit d'un film de sensibilisation, on recommande qu'il soit présenté par un animateur qui incitera le public à analyser la situation selon le contexte de l'entreprise. Ce film est produit par SUVA.

contact avec des produits chimiques, brûlure par flash de soudure, corps étrangers flottant, adhérent ou pénétrant) et les interventions d'urgence. Un manuel de formation complète l'information.

● HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

COTE DV-000334 – DURÉE 19 MINUTES

Plus que toute autre, l'industrie agroalimentaire doit respecter des normes strictes d'hygiène au travail pour assurer la sécurité des produits destinés aux consommateurs. Elle doit protéger le produit manufacturé tout en préservant la sécurité de ses travailleurs. Ce film présente donc les principales règles et consignes de sécurité associées à cette industrie.

L'hygiène personnelle est fondamentale car les travailleurs peuvent être en contact avec les aliments. On souligne l'importance de ne porter ni montre ni bijoux, de signaler toute infection contaminante et de faire soigner toute blessure. L'élimination des corps étrangers est également primordiale.

Le film aborde aussi des règles de sécurité que l'on retrouve dans plusieurs types d'établissements : port des équipements de protection individuelle, circulation intérieure, levage des charges, protection contre les incendies, utilisation prudente des produits chimiques, risques électriques et premiers soins. Une production de AGE. **PT**

ANNE-MARIE PICARD

● ■ COMPRENDRE LA SÉCURITÉ OCULAIRE EN MILIEU DE TRAVAIL

COTE DV-000352 – DURÉE 21 MINUTES

Cette vidéo, produite par Vocam Canada, présente les principes clés de la sécurité oculaire. La première partie est consacrée aux causes d'accidents et à leur prévention. Six études de cas démontrent les risques associés aux produits chimiques, à la lumière extrêmement brillante créée par le soudage à l'arc, à l'utilisation d'outils à air comprimé, aux dommages causés par les rayons UV, à la chute d'objets et finalement aux sources périphériques de danger (zone de travail d'un collègue). On y explique comment la sécurité doit être prise en main dans l'entreprise grâce à une hiérarchie de contrôle.

La deuxième partie de la vidéo s'attarde aux équipements de protection individuelle. On y passe en revue les types de lunettes de sécurité selon l'évaluation du danger (lunettes de base, lunettes à coques, écrans faciaux, lentilles contre l'éclair du soudage ou contre le laser et masques intégraux).

La vidéo se termine par les interventions à suivre en cas d'urgence. On y décrit les types de blessures (coup direct,

Modalités d'emprunt à l'audiovidéothèque de la CSST

Les documents annoncés peuvent être empruntés gratuitement à l'audiovidéothèque de la CSST. La durée du prêt est d'un mois. L'emprunteur peut passer prendre les documents ou les recevoir par courrier. **La CSST paie les frais d'expédition, mais les frais de retour sont à la charge de l'emprunteur.** Le visionnement peut aussi se faire sur place.

Vous pouvez communiquer avec nous du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30.

1199, rue De Bleury, 4^e étage, Montréal (Québec) H3B 3J1
Tél. 514 906-3760 ou 1 888 873-3160 • Téléc. 514 906-3820

@ documentation@csst.qc.ca

www.centredoc.csst.qc.ca

- Information grand public
- ▲ Information spécialisée
- Avec document ou guide d'accompagnement

LES FERMES SONT AU CŒUR DE NOTRE ALIMENTATION. ELLES SONT AUSSI AU CŒUR DE LA VIE DES FAMILLES QUI LES EXPLOITENT. C'EST-À-DIRE QUE DÈS QU'UN DES MEMBRES SORT DE LA MAISON, IL SE RETROUVE DANS UN MILIEU DE TRAVAIL. ET QUI DIT MILIEU DE TRAVAIL SOUS-ENTEND RISQUES POTENTIELS POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE CEUX QUI LE FRÉQUENTENT.

L'agriculture,



PAR | GUY SABOURIN |

UN MILIEU DE TRAVAIL situé au cœur d'un milieu de vie est plutôt inhabituel en matière de santé et de sécurité. Comme l'explique Denis Bilodeau, vice-président de l'Union des producteurs agricoles (UPA), dans une entreprise de plusieurs travailleurs, certains ont pour unique tâche de veiller à la santé et à la sécurité des autres. C'est ce qu'ils font toute la semaine. Tandis que sur une ferme, la santé et de la sécurité ne sont que deux des nombreuses fonctions qui relèvent de l'exploitant. Qui, déjà, doit se débattre avec la gestion des cultures et des saisons, des animaux et de leur alimentation, des achats, du matériel et de son entretien, des bâtiments, de la comptabilité, du travail de ses travailleurs quand il en a. « Bref, si cet exploitant n'entend pas parler de sécurité à tout moment, il risque de l'oublier dans le tourbillon de son ouvrage quotidien », tranche Denis Bilodeau.

Autre écueil pour ceux et celles qui se préoccupent de faire germer le message de sécurité dans l'esprit des agriculteurs : le nombre élevé de risques connus et répertoriés qui menacent l'intégrité physique du travailleur agricole. « À peu près tous les grands risques qui existent dans l'ensemble des milieux de travail se retrouvent aussi à la ferme », résume l'ingénieur et agronome François Granger, également conseiller en prévention-inspection à la CSST.

Certains agriculteurs utilisent encore des tracteurs sans arceaux ni ceinture de sécurité, même si plusieurs décès

un métier à

surviennent annuellement à cause de renversements ou de cabrages. Étant donné les pressions pour produire au meilleur prix et vu le prix élevé de la machinerie agricole, les exploitants ont tendance à la garder longtemps. Si bien qu'ils peuvent se retrouver avec des machines vieillottes comportant de nombreuses pièces en mouvement dépourvues de protecteur. On trouve aussi sur les fermes des espaces clos tels les silos à ensilage et les structures d'entreposage des lisiers où peuvent s'accumuler des gaz toxiques ou des silos à grain présentant des risques d'ensevelissement. Les exploitants agricoles sont souvent exposés au stress, aux poussières, aux médicaments, aux engrais, aux pesticides et autres produits dangereux. Et ils peuvent également souffrir de troubles musculo-squelettiques.

Quand ils circulent sur la route avec des machines, parfois surdimensionnées, les exploitants agricoles sont mis

en cause dans des collisions avec des usagers de la route, qui roulent souvent au-dessus des limites de vitesse et se trouvent incapables d'arrêter au bon moment quand ils rejoignent à vive allure le chargement qui avance, lui, à 20 km/h. Et c'est sans compter le risque que comporte le virage à gauche avec un tel attelage. Tous les ans, des automobilistes dépassent le chargement de foin au moment où celui-ci est en train de manœuvrer vers l'entrée du champ, sur la gauche, avec accident à la clé. En plus, du matériel agricole circule autour des bâtiments et autour de la maison, où jouent aussi des enfants. Chaque année, hélas, quelques-uns sont heurtés ou blessés. Les animaux de ferme, parfois agressifs, par exemple une vache qui protège son veau, ou encore un porc, sans oublier le taureau, présentent aussi un risque pour les cultivateurs.

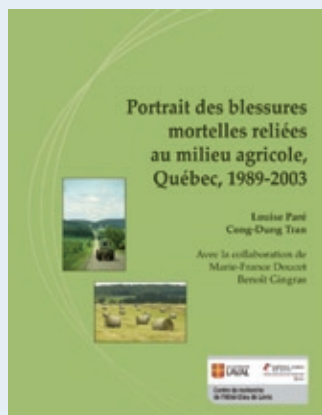


Photo : iStockphoto

PORTRAIT DE LA SITUATION

La D^r Louise Paré, chercheuse rattachée à l'Hôtel-Dieu de Lévis, vient de publier en 2009 un travail de synthèse remarquable qui dresse le portrait des blessures mortelles reliées au milieu agricole au Québec, entre 1989 et 2003. Son analyse s'inscrit dans le Programme canadien de sécurité agricole, qui a financé une étude de surveillance pour recueillir et analyser l'information sur les blessures en milieu agricole dans tout le Canada.

Les constats de Louise Paré sont nombreux et variés. Selon elle, même



que les plus jeunes qui ne travaillent même pas à la ferme sont proportionnellement plus vulnérables que les plus vieux. Onze enfants de moins de 4 ans ont été tués, 12 de 5 à 9 ans, 7 de 10 à 14 ans et 7 de 15 à 17 ans. Ils ont souvent été renversés ou écrasés par une machine, ou encore

en sont tombés. Quels autres milieux de travail menacent aussi les enfants?

« Il n'y a hélas pas de solution miracle pour les garder à l'abri de tels drames », déplore Louise Paré. Elle remarque aussi que les plus vieux agriculteurs, probablement en raison d'une fatigue accumulée au fil des ans, d'un tonus musculaire moins vigoureux et de réflexes moins vifs, sont aussi trop souvent victimes d'accidents au cours de travaux agricoles.

Selon Louise Paré, trop d'agriculteurs et d'automobilistes meurent dans une collision entre voiture et machine agricole. « Le problème tarde à se régler », déplore-t-elle, néanmoins consciente que cette réalité ne touche pas que les agriculteurs. Selon François Granger, le comportement de l'automobiliste de 2010 est teinté de délinquance et d'impatience, avec son lot de manœuvres imprudentes. Les rangs dans la campagne sont souvent de longues lignes droites qui stimulent le plaisir de rouler vite. « Certains groupes d'exploitants agricoles ont commencé à faire des campagnes de sensibilisation, par exemple dans la région de Valleyfield, en collaboration avec la Sûreté du Québec, explique-t-il. D'autres groupes ont convaincu des agriculteurs d'installer des ensembles de feux de position (arrière) sur leurs remorques, alors que d'autres ont opté pour les panneaux routiers signalant aux automobilistes des dangers de la conduite sur les rangs. » Il est clair aux yeux de Louise Paré qu'en raison du fait qu'ils surviennent sur la route, ces décès dépassent la seule responsabilité du milieu agricole et interpellent plusieurs acteurs. « Mais parce que des agriculteurs y perdent la vie, il faut que le milieu agricole mette la main à la pâte et accélère ses programmes de prévention », ajoute-t-elle.

ACTIONS ENTREPRISES EN PRÉVENTION

Comme on vient de le voir, les risques et les circonstances sont plutôt étendus en milieu agricole. Ce qui rend la prévention encore plus difficile. « Si on ne fait qu'effleurer tous les problèmes à la fois, on reste en surface et on ne règle rien, explique Denis Bilodeau. C'est pourquoi, chaque année, nous ciblons des problèmes particuliers et produisons ensuite de la documentation vulgarisée qui va vraiment au fond des choses. » L'UPA y travaille depuis 20 ans. Il existe d'ailleurs un comité organisateur de la Semaine de prévention UPA/CSST/Réseau de la santé au travail, qui voit à l'analyse des priorités, s'occupe de la recherche, du développement et de la production d'une documentation de prévention destinée aux producteurs agricoles. Cette documentation est ensuite transmise sous forme de formation aux professionnels régionaux lors d'un colloque annuel regroupant environ 130 personnes, provenant de l'UPA, de la CSST, du Réseau de la santé au travail et des établissements de formation agricole.

Ces professionnels ainsi formés organisent les ateliers de prévention qui ont lieu dans tout le réseau des fédérations régionales durant la semaine de prévention. En moyenne, 60 ateliers se

Les plus jeunes, qui ne travaillent même pas à la ferme, sont plus vulnérables...



Photo : iStockphoto

tiennent chaque année. « On rejoint une bonne masse d'agriculteurs », croit Denis Bilodeau.

Par exemple, l'an dernier, l'UPA ciblait le travail en atelier, car de nombreux agriculteurs réparent leur machinerie dans des ateliers de ferme. Ont-ils les bons outils, l'équipement de protection approprié? Observent-ils les consignes de sécurité reliées aux pièces en mouvement, aux appareils de levage, aux matières dangereuses? « Chaque année, on explore à fond un thème pour être ensuite en mesure de faire des recommandations très pointues », explique Denis Bilodeau.

Au chapitre de la sécurité des enfants sur les fermes, l'UPA s'est associée en 2007 aux Sécurijours, au nombre de huit l'an dernier, et auxquels participent aussi des pompiers, des ambulanciers, des Centres de santé et de services sociaux (CSSS), des écoles et autres acteurs et bénévoles régionaux. Lors de ces « camps de jour », qui rejoignent de 50 à 80 enfants chacun, les jeunes participent à une dizaine d'ateliers d'une vingtaine de minutes : machinerie agricole, ensevelissement sous le grain,

premiers secours, animaux, incendies, coup de chaleur, prise de force, etc.

« En fait, parce qu'il faut que l'agriculteur ait la sécurité en tête tous les jours de l'année, et pour nous assurer que les mesures de protection sont utilisées, maintenues et révisées au besoin, nous ramenons le discours de sécurité lors de toutes nos interventions et sur toutes les tribunes, illustre Denis Bilodeau. Nous pensons qu'à force de se le faire répéter, l'agriculteur finira par se souvenir du message de prévention et par adopter les comportements appropriés. Si on recule de dix ans, je considère qu'on a fait un bon bout de chemin. On le voit quand on circule sur les fermes. »

L'UPA profite aussi des salons agricoles, des journées champêtres, des journées machinerie pour répéter les consignes de sécurité. Elle organise chaque année un concours de prévention pour reconnaître et récompenser les producteurs qui font des efforts de sécurité. Les gagnants participent au Congrès annuel de l'UPA.

Sur un potentiel de 20 000 agriculteurs qui embauchent des salariés,

500 participent déjà à une mutuelle de prévention, mise sur pied par l'UPA en 2003. Chaque année les membres reçoivent la visite d'une personne qui observe et fournit des conseils pour améliorer la sécurité. « Ce n'est pas une approche d'inspection, explique Denis Bilodeau. C'est un regard externe, différent, qui vient soutenir la prévention. » Comme toute mutuelle, elle fonctionne selon le principe que moins il y a d'accidents à la ferme, plus basses sont les cotisations. En outre, être membre de la mutuelle réduit d'environ 20 % les cotisations à la CSST. « Un discours qui intéresse les agriculteurs ayant des salariés, intéressés par ce qui peut réduire leurs frais », précise Denis Bilodeau. La mutuelle est toujours en mode recrutement.

Tous ces efforts conjugués ont-ils porté fruit? « Difficile de mesurer les accidents qui n'ont pas eu lieu, répond Denis Bilodeau. Si on observe les statistiques, on réalise qu'il y a encore des efforts à mettre sur la sécurité. Mais nous pensons que sans nos actions, il y aurait eu encore plus d'accidents. En d'autres mots, la situation s'améliore. Nous travaillons pour que le message se rende. Il faut aussi que chacun fasse son examen de conscience et agisse selon les priorités de sa ferme » Pour l'un, c'est un tracteur dangereux; pour l'autre, c'est la poussière; pour un troisième, ce sont les espaces clos; pour son voisin, c'est la présence d'enfants qui viennent voir les lapins et les poules...

Progressivement, au cours des trois prochaines années, les agriculteurs entendront parler de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Il y aura des ateliers de formation dans le cadre de la semaine de la santé et sécurité en agriculture. « Après avoir été invités à se demander pourquoi les mêmes problèmes reviennent malgré toute l'information dont ils disposent, ils seront appelés à découvrir comment gérer la santé et la sécurité dans le cadre du travail sur une ferme », explique François Granger. Durant l'an 1, ils seront mis en présence des notions de base pour une gestion efficace, c'est-à-dire reconnaître l'existence des dangers en agriculture et démontrer concrètement leur engagement en corrigeant les situations à risque et en discutant régulièrement santé et sécurité avec les travailleurs et les membres de la famille. »

Lors des Sécurijours, 50 à 80 enfants participent à des ateliers portant sur différents sujets dont le secourisme et les incendies.



Photos : Diane Fortin, UPA



Gilles Brault et ses fils, Christian et Sylvain, de la ferme Brault et frères inc.

Si le cultivateur prenait jadis sur lui de faire de si longues journées pour ses récoltes, aujourd'hui la tendance est à engager de la main-d'œuvre. « Mieux s'organiser, c'est aussi plus sûr », conclut Gilles Brault.

FERME LA MARIAKÈCHE

Dans les terres près de Rivière-du-Loup, la ferme bovine La Mariakèche produit des veaux d'embouche. Le cheptel compte 180 couples vaches-veaux, soit un total de 400 bêtes y compris la relève. Spécialisée dans la race Salers, la ferme produit des taureaux et des vaches pur sang, des femelles hybrides et des veaux. Ces estomacs engloutissent chaque année près de 1 000 acres de champs en culture (fourrage et

céréales). Des risques pour la santé et la sécurité des deux familles qui s'occupent de tout ça, il y en a. Comme l'explique Élisabeth Lavoie, conjointe du fils du propriétaire, il y a risque de problèmes de dos, de tendinites, de douleurs aux genoux, risques associés à la conduite des tracteurs et à la proximité des bêtes. Dans le passé, tous ont plus ou moins éprouvé ces problèmes.

« Nous produisons plus de 5 000 balles rondes de foin par année, sur 12 à 15 semaines à répéter les mêmes gestes, explique Élisabeth Lavoie. Nous avons donc réaménagé nos cabines de tracteur pour diminuer les mouvements lombaires et cervicaux; en fait, pour nous empêcher de toujours regarder en arrière, nous avons installé un dispositif de miroirs, ce qui limite nos mouvements dans le tracteur. Nous avons installé nos contrôles électroniques devant nous plutôt que sur les côtés pour rester dans l'axe naturel du corps. Enfin, pour briser la tendance à se contenter d'un siège de tracteur mal réglé, sur lequel nous passons plus de huit ou dix heures par jour, nous avons pour consigne de le laisser dans une

position impossible en sortant de la cabine, si bien que le suivant n'a pas le choix de le régler. »

En plus de ces modifications, certaines tâches quotidiennes ont fait l'objet de changements mineurs et peu coûteux afin de limiter l'exposition aux facteurs de risques. Par exemple, au printemps, durant la semaine des semences, il y a 120 à 140 sacs de semences à manipuler, pesant 40 kilos chacun. C'est pourquoi la ferme s'est dotée d'une fourche à palette, pour éviter la manutention des sacs un à un. De même, toutes les machines sont récentes et munies de protecteurs sur les pièces en mouvement limitant le risque d'enroulement. Enfin, concernant la manipulation des veaux, il y a un respect des techniques de base évitant ainsi de travailler à bout de bras et de subir les contrecoups d'un veau frétilant et nerveux. Mais d'où viennent tant d'idées pour préserver l'intégrité physique des travailleurs de La Mariakèche? En fait, outre qu'elle est agricultrice, Élisabeth Lavoie est aussi ergothérapeute. Elle compte sur son expérience professionnelle plutôt que sur les rares consignes

FERME BRAULT ET FRÈRES INC.

Dans certaines fermes, le message de la prévention arrive à bon port. Par exemple, à la ferme Brault, une exploitation laitière (120 vaches) et céréalière (maïs, blé, soja et foin) de Saint-Louis-de-Gonzague, un moment d'inattention a eu pour conséquence une convalescence de 10 mois pour Gilles Brault, à la suite d'une fracture de la jambe.

« Pareil événement porte à réflexion, affirme Gilles Brault, et nous sensibilise aux mérites de la prévention. Et surtout avec la présence des enfants autour de nous sur la ferme, on doit redoubler de vigilance et de prudence. » À ce jour, à part cet accident majeur, aucun autre incident n'a eu lieu.

Comment fait-on, concrètement? « Nous entretenons soigneusement la machinerie et nous protégeons toutes les pièces en mouvement avec des protecteurs; nous avons des clignotants et des réflecteurs pour l'arrière de nos wagons. Nous avons également installé un plancher réglable dans la nouvelle salle de traite afin d'assurer le confort des travailleurs. Cet équipement permet de prévenir les blessures au dos causées par une mauvaise posture », explique Gilles Brault.

Les nombreuses heures de travail quotidien durant la période des récoltes la rend propice aux accidents. « Il faut être prudent et surtout réaliser que nos réflexes ne sont plus les mêmes lorsque nous accumulons de la fatigue », précise-t-il.

Élisabeth Lavoie et Jérôme Dancause de la ferme bovine La Mariakèche.



en matière de prévention des maladies professionnelles en milieu agricole, provenant aussi bien des regroupements d'agriculteurs que des écoles de formation. « Je n'en constate pas moins quelque chose qui ressemble à une volonté de changement de la part des agriculteurs », conclut-elle. **PT**

10 moyens infailibles pour faire échouer

Michel Pérusse, professeur de l'Université de Sherbrooke, n'est pas parent avec l'humoriste François Pérusse. Cela ne l'a pourtant pas empêché de présenter une conférence teintée d'humour à l'occasion du dernier Grand Rendez-vous SST. Ainsi a-t-il illustré les pièges qui guettent les comités de santé et de sécurité (CSS) en insistant sur les facteurs de leur réussite.

PAR | MIKAËLLE MONFORT |

MICHEL PÉRUSSE INTERVIENT dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (sst) au Québec depuis 35 ans. Il raconte avoir reçu une demande saugrenue de la part d'un « client » alors qu'il était consultant. « Vous ne connaissiez pas un moyen de me débarrasser de cette patente-là? », lui avait-il demandé en désignant le CSS de son entreprise... Michel Pérusse ne pouvait évidemment pas répondre à la demande de ce « client », mais il avait transmis la question à la référence en la matière, Belzébuth Tremblay... En ricanant, celui-ci ne s'était pas fait prier pour énoncer les 10 commandements propres à faire échouer tous les CSS.



Photo: Robert Écheverry

Michel Pérusse

1 • TON CSS, TU NE CRÉERAS QUE POUR LA FORME ASSURÉMENT

Michel Pérusse rappelle qu'avant la loi sur la sst dont on a fêté le trentième anniversaire en 2009, il n'existait pratiquement pas de CSS dans les entreprises québécoises. Seules les entreprises qui travaillaient avec des firmes américaines avaient alors eu l'occasion de prendre connaissance de l'existence de ce genre de comité, qui avaient commencé à faire leur apparition aux États-Unis au début des années 1970.

La création des CSS n'a pas toujours été bien perçue tant par les instances patronales que syndicales. Au début, c'est « le livre du paritarisme » que l'on jouait plutôt que son esprit et ce n'est que progressivement que l'on a découvert la concertation et le travail d'équipe.

Mais même lorsque les membres du comité travaillent en bonne intelligence, il faut toujours veiller particulièrement à ce que le travail du comité ait réellement un impact sur le reste de l'entreprise.

2 • LE MANDAT TU EMBROUILLERAS EN MISANT SUR L'ESOUFFLEMENT

Selon Michel Pérusse, un moyen très efficace de n'obtenir aucun résultat consiste à rassembler des personnes qui ont toutes une idée vague et différente de ce qu'elles sont censées accomplir ensemble. Pour contrer ce risque, il suggère de se livrer à l'exercice qui consiste à écrire la mission du CSS. Selon lui, le CSS doit remplir un rôle de conseil ou de consultant interne au sein de l'entreprise. Il doit exercer un pouvoir d'influence et obtenir la mise en œuvre de ses recommandations. Enfin, il doit promouvoir la prévention et seulement la prévention par la formation, l'information et la sensibilisation. Le CSS ne doit surtout pas sortir de sa mission en se mêlant de gestion médico-administrative.

3 • LA DÉCISION TU ÉLOIGNERAS DU CSS ÉNORMÉMENT

Les CSS doivent être en mesure de prendre les décisions « gagnant-gagnant » que ses membres tant patronaux que syndicaux doivent assumer et relayer au sein de l'entreprise. À cet égard, il est également essentiel d'éviter l'engorgement des CSS par une liste toujours plus longue de sujets à l'ordre du jour. Car si l'engorgement se produit, il sera inévitablement interprété comme un signe de mauvaise foi et d'absence de volonté tant par la partie patronale que syndicale, selon Michel Pérusse.

4 • L'ESPRIT D'ÉQUIPE TU ÉTEINDRAS EN PRÉFÉRANT L'AFFRONTLEMENT

Michel Pérusse insiste sur le fait qu'il est pour le moins difficile pour les membres des CSS d'avoir à s'affronter dans certaines instances avant de devoir coopérer lorsqu'ils sont de retour au sein des CSS. Cela exige une souplesse intellectuelle dont peu peuvent faire preuve. Aussi, suggère-t-il, dans la

vosre CSS

mesure du possible, que les mêmes personnes ne suivent pas les dossiers médico-administratifs et ceux de la prévention.

5 • LA PRÉVENTION TU BANNIRAS, MAIS DU LITIGE ABONDAMMENT

Pour pouvoir fonctionner efficacement, les CSS doivent se garder de débattre des points de litige entre patronat et syndicat. Michel Pérusse insiste sur le fait que la sst ne peut devenir une matière à négociation entre employeurs et travailleurs. La sst est trop importante pour être instrumentalisée, et les employeurs aussi bien que les travailleurs ne devraient jamais boycotter les travaux des CSS.

6 • TON CSS TU N'APPUIERAS NI PAR MOYEN NI PAR TEMPS

C'est une évidence que sans la considération qui se traduit par l'allocation de temps et de moyens, les CSS ne peuvent s'acquitter efficacement de leur mission.

7 • LES MEMBRES TU NE FORMERAS NI AIDERAS AUCUNEMENT

Michel Pérusse déplore que les membres des CSS doivent le plus souvent se former sur le tas. Pour lui, un gage de plus grande efficacité serait que les membres connaissent au minimum les règles du jeu avant de commencer à jouer.

8 • RÉUNIONS NE PRÉPARERAS QUE 5 OU 10 MINUTES AVANT

Trop souvent les membres des CSS découvrent l'ordre du jour quelques minutes à peine avant le début de la réunion. C'est ainsi que des points qui ne devraient pas figurer à l'ordre du jour – soit parce qu'ils sont sans rapport avec la mission du CSS, soit parce qu'ils ne sont pas mûrs pour la discussion – sont débattus. Idéalement, selon Michel

Pérusse, les coprésidents des CSS devraient rassembler leur délégation respective environ une semaine avant la réunion afin de passer ensemble les points à mettre à l'ordre du jour et d'en évaluer aussi bien la pertinence que la maturité. Les deux coprésidents devraient également se réunir avant les réunions afin d'examiner l'ordre du jour prévu de façon à ce qu'aucun « lapin ne sorte du chapeau au moment de la réunion ».

9 • LES DÉBATS TU EMBOURBERAS PAR DES DIGRESSIONS ASSURÉMENT

Il appartient aux coprésidents de faire respecter l'ordre du jour et de recentrer au besoin les interventions des membres afin de conserver une certaine efficacité.



Photo: iStockphoto

Lequel écouterez-vous? Le petit ange blanc sur votre épaule droite, ou le petit ange noir sur votre épaule gauche?



Photo: Robert Etcheverry

10 • AUCUN SUIVI NE DONNERAS AUX DÉCISIONS ÉVIDEMMENT

Le dernier de ces commandements est peut-être le plus perfide et celui dont Belzébuth Tremblay est le plus fier! Selon Michel Pérusse, si les décisions du CSS n'ont aucune suite, cela a inmanquablement un effet démotivant sur ses membres. En outre, cela assure une mauvaise réputation au CSS. **PT**

Le travail après un problème revenir et rester



Louise St-Arnaud

PAR | MIKAËLLE MONFORT |

IL Y A DEUX ANS, LE MARI de Catherine est mort brutalement dans un accident de voiture. Du jour au lendemain, Catherine s'est retrouvée seule avec son jeune enfant. Bientôt, elle a été submergée par la situation et a dû prendre un arrêt de travail pour essayer de se reconstruire.

Au même moment, Josée, dont le mari est un joueur compulsif qui éprouve des problèmes de consommation d'alcool, n'a plus réussi à faire face à cette situation personnelle encore compliquée par la crise d'adolescence de son aîné. Elle aussi, comme Catherine, a dû arrêter de travailler.

Pour chacune, le diagnostic posé par le médecin sur elles était le même. Toutes les deux souffraient d'un trouble d'adaptation et avaient besoin d'un arrêt de travail pour parvenir à se remettre d'aplomb.

Pourtant, dans leurs milieux de travail respectifs, les problèmes de Catherine et de Josée n'ont pas été reconnus de la même manière. Leurs collègues et leurs supérieurs n'ont pas estimé qu'elles avaient la même légitimité pour s'absenter.

UN BESOIN DE RECONNAISSANCE ET DE SOUTIEN

Alors que les problèmes de Catherine ont été pris en compte, les collègues de Josée ont douté des raisons justifiant

de travail à l'Université Laval, a présenté trois pistes à explorer pour favoriser le retour et le maintien au travail après un problème psychologique.

son absence. Or, pour Louise St-Arnaud, le jugement porté sur une absence a une incidence considérable sur la capacité à établir un lien positif avec le lieu de travail qui lui-même favorise énormément le retour au travail.

Ses collègues et ses supérieurs ont témoigné à Catherine leur sympathie et ont pris de ses nouvelles à intervalles réguliers durant son absence. Les collègues et les supérieurs de Josée, eux, n'ont manifesté que peu d'empathie, lui reprochant même de les laisser tomber, alors que « tout le monde a des problèmes ». De plus, le supérieur de Josée a sollicité une contre-évaluation médicale...

Ainsi, avant même leur retour au travail, et alors que leurs problèmes étaient strictement personnels, la relation de Josée avec son milieu de travail s'était fortement dégradée et celle de Catherine s'était consolidée.

Pour Louise St-Arnaud, le soutien reçu par le milieu de travail durant les 12 premières semaines de l'arrêt pour raison d'ordre psychologique favorise énormément le retour au travail en construisant une relation positive avec le milieu. Certes, la professeure reconnaît que manifester ce soutien est

Retourner au travail après un arrêt motivé par un problème psychologique est souvent une gageure. Y rester est un défi. À l'occasion du Grand Rendez-vous SST 2009, Louise St-Arnaud, professeure et titulaire de la chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial

parfois délicat, mais elle insiste sur l'intérêt de trouver tout de même les moyens de le faire.

En revanche, elle dénonce l'incidence le plus souvent néfaste des pratiques médico-administratives qui exacerbent les difficultés et détériorent les relations des employés en arrêt maladie avec leur milieu de travail. En effet, souligne-t-elle, ces pratiques sont souvent vécues comme un manque de reconnaissance de la maladie et peuvent même avoir des effets secondaires négatifs tant elles sont anxiogènes. Louise St-Arnaud va même jusqu'à affirmer que ces pratiques peuvent constituer une source de détérioration de l'état de santé pendant l'arrêt de travail.

Si les arrêts de travail pour des raisons d'ordre psychologique ne sont motivés que dans 10% des cas par des problèmes purement personnels – comme ceux de Catherine et de Josée –, dans 90% des cas, rappelle Louise St-Arnaud, les conditions de travail font partie des motifs qui justifient l'arrêt. Dans ces cas-là, la reconnaissance du problème ainsi que le soutien manifesté durant l'arrêt ne sont pas moins essentiels pour favoriser un retour au travail. Mais au-delà,

psychologique :

Après un deuil,
il peut être difficile
de reprendre le travail.

Louise St-Arnaud insiste sur la nécessité de préparer la reprise du travailleur bien avant son retour au travail en rappelant simplement cette évidence : « Si le travail fait partie du problème, il fait aussi partie de la solution ».

PRÉPARER LE RETOUR PENDANT L'ARRÊT

M^{me} St-Arnaud insiste sur le fait que les travailleurs qui s'absentent pour des raisons liées au travail se plaignent surtout d'un manque de reconnaissance ou d'une surcharge de travail ou les deux. Dans ces cas-là, et pour favoriser un retour au travail, il est essentiel que ces motifs soient entendus au moment de l'arrêt pour pouvoir être pris en compte durant l'arrêt de travail lui-même. Car souligne Louise St-Arnaud, « un retour au travail, ça se prépare bien avant le retour ».

Il incombe donc aux gestionnaires d'analyser les conditions de travail afin

d'être en mesure de prendre les dispositions qui vont vraiment améliorer le milieu de travail avant le retour de l'employé.

Malheureusement, il semble que cette démarche ne soit pas encore considérée. Comme le souligne Louise St-Arnaud, 45% des travailleurs revenus dans leur emploi après un arrêt causé par des raisons d'ordre psychologique estiment que leur problème de santé n'est pas résolu. Elle insiste aussi sur le fait que le tiers des travailleurs qui s'arrête pour des raisons strictement liées à leurs conditions de travail

Les collègues et les supérieurs
peuvent faire une différence
lors du retour au travail.



Photo : iStockphoto



Photo : iStockphoto

Les travailleurs qui s'absentent
pour des raisons liées au travail se
plaignent surtout d'un manque
de reconnaissance ou d'une
surcharge de travail ou les deux.

est également celui qui éprouve les plus grandes difficultés à retourner au travail.

Par ailleurs, si M^{me} St-Arnaud rappelle sans relâche la nécessité d'améliorer véritablement le milieu de travail pour favoriser le retour en emploi, elle met aussi en garde contre ce qu'elle appelle les stratégies palliatives comme le retour progressif ou la mobilité professionnelle. En effet, selon elle, le retour progressif, qui est un bon outil en soi, est dévoyé s'il s'agit seulement de revenir progressivement en situation de surcharge de travail ou de harcèlement... De la même façon, installer l'employé de retour dans un nouveau poste peut éventuellement régler son problème sans régler celui qui est associé au poste quitté... Dans ce cas-là, il est probable qu'un autre travailleur aura à en subir les conséquences...

En conclusion, Louise St-Arnaud estime qu'il existe plusieurs pistes à explorer pour que les arrêts de travail pour des raisons d'ordre psychologique ne soient plus à l'avenir caractérisés par un risque élevé de rechute et un faible maintien en emploi. Pour elle, il est essentiel qu'il y ait une reconnaissance du problème dans le milieu de travail, un soutien à l'employé durant l'absence et une préparation du retour au travail par les gestionnaires durant l'arrêt de travail. **PT**

Trouver chaussure

Dans les magasins de chaussures ou de vêtements de travail, on trouve parfois une vaste gamme de bottes ou de chaussures de sécurité. Mais laquelle choisir ? Il ne faut pas acheter des chaussures à l'aveuglette. Il faut tenir compte du contexte dans lequel ces chaussures seront portées. Car s'il peut être amusant de faire du patin sur la patinoire d'un centre récréatif, il s'agit de tout autre chose quand vient le temps de transporter du matériel lourd dans un stationnement ou sur un trottoir glacé. Les surfaces peuvent varier : graisse, débris, gadoue, surface mouillée ou glacée, huile ou neige. Voilà des conditions dont il faut se méfier.

PAR | FRANCINE SAINT-LAURENT |

L'ÉLÉMENT LE PLUS IMPORTANT

à considérer lorsque vient le temps d'acheter des bottes ou des chaussures de travail, c'est de s'assurer qu'elles respectent les normes de sécurité CAN/CSA Z195¹ et de choisir une semelle performante. Par exemple, le type de matière qui entre dans sa fabrication, dans la majorité des cas du caoutchouc ou des polyuréthanes. Bien que le caoutchouc soit une matière plus lourde, il offre une bonne adhérence lorsque la température est très froide ou chaude, tandis que les semelles en polyuréthane résistent très mal à la rigueur de l'hiver. Elles peuvent même se casser ! Par ailleurs, il faut éviter les semelles comportant une sculpture « pneu d'hiver », c'est-à-dire dont le relief est trop accentué, mais privilégier les semelles plates qui reposent sur le sol. Lors de l'achat, il est préférable de faire l'essai de différents modèles à chaque pied afin de mieux sentir les différences.

1. Pour en connaître davantage sur les normes CAN/CSA Z195 : <http://ohsviewaccess.csa.ca>

Précisons que le port de chaussures de sécurité est obligatoire dans les situations où les travailleurs sont exposés à des risques de blessures aux pieds sur les lieux de travail. Voici les situations à risques :

1. perforation ;
2. choc électrique ;
3. accumulation de charges électrostatiques ;
4. chute d'objets lourds, brûlants ou tranchants ;
5. contact avec du métal en fusion ;
6. contact avec des matières dangereuses sous forme liquide et à des températures intenses ;
7. contact avec des matières dangereuses corrosives ;
8. ou autres travaux dangereux.

Lors de l'achat, Denis Leblanc, conseiller en prévention-inspection à la CSST, recommande de porter une attention particulière aux marques – qui sont apposées sur la languette de la chaussure droite, à la hauteur de la cheville – pour connaître les chaussures les plus appropriées (voir tableau ci-joint).

de sécurité à son pied

DOIT-ON SE MUNIR

DE CHAUSSURES À CAP D'ACIER ?

Toujours selon Denis Leblanc, « cela dépend du type d'emploi que l'on occupe. Un travailleur, qui se sert régulièrement d'une tronçonneuse, doit porter des chaussures adaptées à ce travail. Pour un électricien, la situation diffère. Ce n'est généralement pas un tournevis qu'il laisse tomber sur son pied qui va lui infliger une blessure grave, mais la possibilité de choc sera réduite s'il porte une chaussure ayant une bonne résistance électrique ! »

L'ENTRETIEN, UN ÉLÉMENT À NE PAS NÉGLIGER

Pour maintenir l'adhérence de la chaussure, il faut débarrasser la semelle des incrustations de boue ou de neige. Aussi, il faut surveiller l'usure et l'écrasement de la semelle. Il ne faut pas hésiter à s'en départir lorsqu'elles sont trop usées.

HALTE AUX GLISSADES !

Il existe de merveilleux petits appareils qui permettent à votre chaussure de bien mordre dans la neige et de marcher aisément sur les surfaces glacées. Dotés de véritables éperons, les crampons à glace peuvent s'installer facilement sur toutes les chaussures. Le hic, c'est qu'ils s'avèrent moins stables sur une surface normale.







Pour conclure, Denis Leblanc précise que « les travailleurs peuvent toujours se renseigner auprès des fournisseurs spécialisés en chaussures de sécurité qui sont, de manière générale, bien informés. » **PT**

Denis Leblanc, conseiller en prévention-inspection à la CSST, recommande de porter une attention particulière aux marques pour connaître les chaussures les plus appropriées.



Photo : Éric Arseneault, CSST

Choix des chaussures de protection

MARQUES	CRITÈRES	UTILISATION PRÉVUE
	Triangle vert indiquant que la semelle résiste aux perforations et qu'il y a un embout protecteur de classe 1 (pouvant résister à des chocs d'au plus 125 joules)	Travaux industriels ou travaux lourds, y compris le secteur de la construction, exécutés en présence ou à l'aide d'objets pointus, des clous par exemple.
	Triangle jaune indiquant que la semelle résiste aux perforations et qu'il y a un embout protecteur de classe 2 (pouvant résister à des chocs d'au plus 90 joules)	Travaux industriels légers exigeant la protection des orteils et la résistance aux perforations.
	Rectangle blanc orné de la lettre grecque oméga, de couleur orange, indiquant une semelle résistant aux chocs électriques.	Travaux industriels exposant le travailleur à un contact accidentel avec un conducteur électrique sous tension. (MISE EN GARDE : l'humidité et l'usure réduisent considérablement la résistance aux chocs électriques.)
	Rectangle jaune orné des lettres vertes SD (pour Static Dissipative) et du symbole de mise à la terre indiquant une semelle antistatique.	Travaux industriels exposant le travailleur ou l'équipement à une charge d'électricité statique.
	Rectangle rouge orné de la lettre noire C et du symbole de mise à la terre indiquant une semelle conductrice.	Travaux industriels exposant le travailleur ou l'équipement à une charge d'électricité statique de faible puissance.
	Rectangle blanc orné d'un sapin vert indiquant que la chaussure est destinée aux utilisateurs de scies à chaîne.	Travaux forestiers ou autres exécutés à l'aide ou à proximité de scies à chaîne portatives ou d'autres outils de coupe.

Aurélien Matte

Profession : ergonome

Aurélien Matte est français et ergonome consultant au sein du jeune cabinet Omeo-ergonomie qu'il a créé.

Curieux de ce que nous faisons en matière de prévention des risques professionnels au Canada, il répond avec un grand plaisir à nos questions.



[PRÉVENTION AU TRAVAIL] D'où VOUS VIENT VOTRE INTÉRÊT POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

[AM] J'ai toujours été extrêmement intéressé par le contact humain, et c'est dans cette optique que j'ai entrepris mes études de psychologie. Nous voyons constamment des exemples de mal-être au travail dans notre entourage et dans les médias. Les cours d'ergonomie au cours de ma scolarité ont donc achevé de me sensibiliser au sujet pour m'orienter définitivement dans cette voie. Travailler sur des missions variées et être sur le terrain auprès de personnes enrichissantes et complémentaires font partie de mes motivations premières.

[PT] DEPUIS QUAND ÊTES-VOUS ABONNÉ À PRÉVENTION AU TRAVAIL ET COMMENT AVEZ-VOUS ENTENDU PARLER DU MAGAZINE ?

[AM] Je suis un nouvel abonné puisque mon premier numéro est celui de l'automne 2009. Vous savez déjà qu'en tant que consultant, il faut constamment se tenir informé et approfondir sans cesse ses connaissances. J'effectuais donc des recherches sur Internet lorsque je suis tombé sur le site de la CSST. Le fait de savoir comment les organismes canadiens engageaient la prévention des risques professionnels n'a que décuplé ma volonté de feuilleter votre magazine.

[PT] QUELLE EST VOTRE RUBRIQUE PRÉFÉRÉE ? POURQUOI ?

[AM] Aucune rubrique ne s'est vraiment détachée lors de ma lecture, j'ai été sensible à peu près à tout. Le Prix innovation m'a interpellé dans le sens où les entreprises sont vraiment valorisées pour leurs actions de prévention. C'est rafraîchissant de voir qu'une petite entreprise de six personnes s'investisse

autant pour leur santé, alors que de nombreux gros groupes ne comprennent toujours pas les bénéfices d'une culture de prévention. Les dossiers de recherches aussi m'ont semblé importants dans le sens où il faut sans cesse se tenir informé des dernières avancées dans nos domaines de compétences.

[PT] QUELS SONT LES SUJETS QUI VOUS INTÉRESSENT PARTICULIÈREMENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ ?

[AM] L'ergonomie, bien sûr, est au centre de mes préoccupations, même si nous ne pratiquons pas tout à fait la même ergonomie des deux cotés de l'Atlantique. Cependant, il ne faut pas oublier qu'elle tire sa richesse de nombreuses disciplines, et en ce sens tous les sujets susceptibles d'approfondir mes connaissances m'intéressent.

[PT] VOUS ARRIVE-T-IL DE FAIRE LIRE UN ARTICLE À UN COLLÈGUE OU À UN PROCHE ?

[AM] Certainement, j'ai pu conseiller le magazine à deux ou trois collaborateurs préventeurs.

[PT] VOUS ARRIVE-T-IL D'UTILISER PRÉVENTION AU TRAVAIL À DES FINS DE FORMATION ?

[AM] Pas pour l'instant, mais c'est une base bibliographique qu'il faut prendre en compte.

[PT] QUELS SUJETS AIMERIEZ-VOUS VOIR TRAITÉS DANS LA REVUE ?

[AM] Il y a un sujet qui me semble particulièrement important, et qui a suscité mon intérêt pour votre magazine, c'est de regarder et comprendre comment les choses se déroulent dans les autres pays. Pas seulement pour la prévention des risques professionnels, d'ailleurs. Un sujet du numéro d'automne parle des travailleurs du BTP en Belgique, moi-même j'ai pu connaître vos nouvelles législations avec votre loi 35, il y a probablement de nombreux points sur lesquels nous pouvons nous inspirer les uns des autres. Une ouverture encore plus prononcée serait une richesse indéniable.

[PT] MA PLUS GRANDE FIERTÉ OU RÉALISATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL...

[AM] J'espère bien concrétiser une idée pour appliquer l'ergonomie dans des régions du monde qui n'ont pas forcément les moyens pour de telles interventions. Encore une fois, je crois qu'il y a beaucoup à donner et à apprendre. Mais le projet me semble difficile à entreprendre, ne serait-ce qu'au niveau des législations et de la protection des travailleurs dans de nombreux pays. Après il faut trouver les partenaires, les financements, le temps... J'ai bien peur que mon projet ne reste qu'une idée, mais je la garde en tête et ferai toutes les démarches nécessaires.

[PT] FINALEMENT, SI J'ÉTAIS RÉDACTEUR EN CHEF DE PRÉVENTION AU TRAVAIL, JE...

[AM] Je continuerais ma ligne éditoriale qui est d'une qualité remarquable. Merci de m'avoir donné la parole, soyez certain que je suivrai avec toute mon attention vos prochaines parutions. **PT**

PROPOS RECUEILLIS PAR JULIE MÉLANÇON

Vous aimeriez vous aussi faire l'objet d'un portrait d'un lecteur ou d'une lectrice ? Écrivez-nous en répondant aux questions de la rubrique à Preventionautravail@csst.qc.ca.

Formation en toxicologie et santé au travail

Depuis 1983, l'Université de Montréal offre un programme d'études de 2^e cycle dans le domaine de la toxicologie, sanctionné par l'attribution d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.). Deux options sont actuellement offertes : toxicologie générale et analyse du risque.

Les objectifs généraux du programme sont de former des scientifiques possédant une connaissance des principes et de la méthodologie propres à la toxicologie et qui seront capables de reconnaître les problèmes causés par l'exposition à des agents chimiques, d'évaluer les propriétés toxiques de ces agents, de prédire l'importance d'un risque et d'intervenir de façon utile dans la solution des problèmes toxicologiques.

Ce programme s'adresse à des candidats possédant déjà un champ d'activités spécialisées (professionnels des sciences de la santé humaine ou animale, chercheurs en sciences biomédicales ou en sciences naturelles), ou en voie d'acquérir une formation spécialisée. Il leur permettra d'enrichir leurs connaissances dans le domaine de la toxicologie en vue de leur utilisation dans leur sphère de spécialisation. Pour plusieurs candidats, l'accès au programme de diplôme ouvrira donc la porte à une réorientation de leur carrière vers la toxicologie.

De plus, le programme de D.E.S.S. en toxicologie et analyse du risque permet le passage à la maîtrise en santé environnementale et santé au travail offert par le Département de santé environnementale et santé au travail de l'Université de Montréal.

Pour plus de renseignements sur ce programme d'études, veuillez vous adresser au :

Tél. 514 343-6134, téléc. 514 343-2200

Courriel : info@dsest.umontreal.ca

Site Web : www.dsest.umontreal.ca

La France et le Québec unis pour la sécurité des machines

L'IRSST et l'Institut national de recherche et de sécurité de France (INRS) ont signé une entente spécifique de partenariat sur des thèmes de recherche d'intérêt commun en vue de contribuer à la prévention des accidents associés à l'exploitation et à la maintenance des machines industrielles.

En plus de procurer un accès privilégié à des résultats et des données découlant d'études réalisées par l'un ou l'autre des instituts, cette entente favorisera la complémentarité de leurs actions afin de réaliser des études de plus grande envergure. « Ce partenariat nous permettra d'être mieux outillés pour prévenir les accidents attribuables aux machines puisqu'il facilitera l'accès à des connaissances, à des savoir-faire et à des ressources spécialisées qui pourront également jouer un rôle de mentor auprès de scientifiques moins expérimentés. Les bénéfices seront réciproques pour les deux instituts de recherche », ont précisé Marie Larue, présidente-directrice générale de l'IRSST et Stéphane Pimbert, directeur général de l'INRS. MT

Information SST : un outil de recherche amélioré

Le Centre de documentation de la CSST a mis en ligne une version améliorée de son catalogue *Information SST* (www.centredoc.csst.qc.ca) qui permet non seulement de repérer les documents du Centre, mais aussi de consulter les documents disponibles en ligne. Une série de nouveautés viennent ainsi faciliter la recherche et l'accès aux documents. Tout d'abord, le menu de gauche avec ses sections *À ne pas manquer* et *Sujets choisis* offre à l'utilisateur près d'une centaine de profils de recherche prédéfinis vers des sujets d'actualité en sst (entretien de chariots élévateurs, cadenassage, épuisement professionnel, etc.) d'un seul clic de souris. L'utilisateur qui préfère naviguer par type de documents pourra choisir les options *Audiovisuels*, *Normes* ou *Rapports d'enquête*, puis faire un choix parmi une liste thématique de sujets pour obtenir facilement un résultat de recherche.

De plus, le champ *Recherche simple*, qui offrait déjà la possibilité de chercher un mot à la fois dans les index *Titre*, *Auteur* et *Sujet*, permet maintenant de chercher des numéros de normes et de CAS. Autre nouveauté, en inscrivant le titre d'un périodique dans le nouvel index *Source*, l'utilisateur pourra obtenir tous les articles que contient le catalogue ISST tirés de ce périodique.

Par ailleurs, les documents disponibles en ligne étant très demandés par les habitués du Centre et constituant une part de plus en plus grande de la collection (près de 40% des acquisitions depuis 5 ans), ils sont maintenant plus faciles à repérer à partir des listes de résultats de recherche grâce à un icône de trombone.

Finalement, *Information SST* a adopté les couleurs officielles de la CSST et permet d'accéder aux principales sections du site Web de la CSST, peu importe où se trouve l'utilisateur dans la progression de sa recherche.

Rappelons que le catalogue ISST est accessible pour tous les utilisateurs internes et externes de la CSST et que les employés du Centre de documentation se font toujours un plaisir de répondre à vos questions, de vous offrir des séances de formation ou d'accueillir vos commentaires. Vous pouvez les joindre au 514 906-3760, sans frais au 1 888 873-3160 ou par courriel à documentation@csst.qc.ca. AMP

Le marketing social pour améliorer le monde :

La publicité sociétale influe sur les comportements, par exemple en convainquant des gens d'abandonner la cigarette ou de conduire prudemment. Qu'en est-il de l'influence des campagnes de la CSST sur l'attitude des travailleurs et des employeurs face à la prévention? François Lagarde, expert-conseil en marketing social, conférencier, auteur, professeur à la Faculté de médecine de

l'Université de Montréal et artisan d'initiatives de changement social et comportemental en santé, en philanthropie et en développement international, dont ParticipACTION (1984 à 1991), fait le point.



Photo: Marie-Josée Legault

« Il faut se demander comment optimiser le rôle de la CSST en s'insérant dans la vie des gens, mais aussi dans la vie de la société ou des milieux de travail », soutient François Lagarde.

y a parfois des difficultés objectives à l'adoption d'un comportement. Ce n'est pas tout de dire aux gens quoi faire, il faut les aider à le faire.

[PT] LE SUCCÈS DES CAMPAGNES ANTITABAC ET PROSANTÉ DÉMONTRE-RAIT DONC QUE LE MARKETING SOCIAL PEUT RÉELLEMENT CONTRIBUER À CHANGER DES COMPORTEMENTS?

[FL] Absolument. L'erreur fréquente, c'est d'évaluer une campagne santé de façon isolée et de se dire ensuite qu'elle n'a pas fonctionné. Ces campagnes peuvent améliorer les connaissances du public cible sur des enjeux de santé, influencer les perceptions, les comportements et les attitudes, stimuler l'action, démontrer ou illustrer des compétences, illustrer les avantages, défendre une position, augmenter la demande, réfuter les mythes et les idées fausses, renforcer les liens organisationnels. Toutefois, elles ne peuvent, à elles seules, favoriser les changements comportementaux individuels. Elles ne peuvent pas non plus communiquer des messages très complexes ni compenser des problèmes d'accès à des soins de santé et à des milieux sains.

Pour savoir si une campagne de sécurité au travail a un effet, il faut savoir où commence et où s'arrête la contribution du milieu. Penser qu'elle puisse, seule, modifier des comportements, c'est tenir pour acquis que si les gens veulent, ils peuvent. C'est vrai pour autant qu'ils ont à la fois le temps, les compétences, l'énergie, les moyens financiers et autres de le faire. Mais ce n'est pas le cas pour tout le monde. Il faut de la motivation, mais aussi les conditions objectives pour pouvoir passer à l'action.

société. Il faut que le « produit » soit bon et qu'il soit accessible, tant pour son prix que sous les aspects physique et temporel. Les campagnes de marketing social sont donc plus étoffées que les campagnes de communication, car elles exigent de créer des environnements physiques, sociaux et économiques propices à cet effet.

[PT] QUEL EST L'APPORT DE LA PSYCHOLOGIE À DE TELLES STRATÉGIES?

[FL] Le marketing social est un mélange de psychologie, de sociologie, de science politique, de gestion, d'anthropologie, d'histoire. Le comportement humain étant issu de plusieurs dimensions et facteurs, on doit en tenir compte si l'on veut l'influencer. Pour influencer une personne, il faut d'abord la comprendre. Il y a donc une grande part d'écoute et d'observation du public visé. Il faut légitimer ses réactions, y compris ses réticences. Il faut reconnaître qu'il

[PRÉVENTION AU TRAVAIL] COMMENT DÉFINISSEZ-VOUS LE MARKETING SOCIAL?

[FRANÇOIS LAGARDE] Le marketing social a recours aux principes et aux techniques du marketing dans le but d'amener un public cible à accepter, à rejeter, à modifier ou à délaisser volontairement un comportement, dans son intérêt, dans celui d'un groupe ou de la

utopie ou réalité?

[PT] COMMENT PEUT-ON APPLIQUER LES PRINCIPES QUI ONT FAIT LEURS PREUVES AUX CAMPAGNES DE PRÉVENTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL?

[FL] Les enjeux de sécurité comportent toujours la communication du risque, ce qui implique deux éléments : il faut d'abord percevoir la menace, constater qu'elle est suffisamment grave et se sentir vulnérable. Le deuxième élément, c'est qu'il existe une solution pour maîtriser le danger et qu'on le perçoit comme étant efficace, à la portée du public cible et à la hauteur du danger perçu. Sinon, on ne fait rien, ou l'on retombe dans le déni en se disant que cela ne nous arrivera pas.

[PT] CELA EXPLIQUERAIT-IL QUE LES PUBLICITÉS DE LA CSST SONT PASSÉES D'UN EFFET-CHOC À UNE APPROCHE PLUS MODÉRÉE, COMME LA CAMPAGNE JEUNESSE DE 2009, QUI NE MONTRE PAS D'ACCIDENT ET PROPOSE UNE SOLUTION SIMPLE?

[FL] La campagne jeunesse s'inscrit dans une approche globale de modification des environnements, pas seulement des comportements individuels, en mettant l'accent sur la formation et l'encadrement. Elle s'appuie sur une bonne réflexion et sur la connaissance d'une problématique multifactorielle. C'est une campagne de masse visant les décideurs en passant par les jeunes travailleurs, avec les parents et amis comme public secondaire, dans le but d'influer sur la norme sociale. Son autre élément fort, c'est la recherche formative et la segmentation dans une combinaison de médias. Le message est clair, il a une dimension réaliste et est tourné vers la solution. Il a eu une grande notoriété et fait parler. C'est une très belle campagne, et les données démontrent qu'effectivement, à court terme, elle a eu des effets positifs.

Le défi, maintenant, c'est le suivi et la synergie avec d'autres interventions, qui vont au-delà de la communication. Il faut faire évoluer la campagne et

envisager les autres dimensions, dont le partenariat avec les employeurs. Les changements sociaux profonds se produisent sur 200 ou 300 ans. Une campagne comportementale, si l'on regarde le tabac, ça prend une génération. C'est donc évident qu'en six semaines, on ne change pas le monde. Le marketing social doit s'inscrire dans le temps, en évoluant avec le public visé. C'est une espèce de tango entre l'entreprise, la société et l'individu. Il faut se demander comment optimiser le rôle de la CSST en s'insérant dans la vie des gens, mais aussi dans la vie de la société ou des milieux de travail. L'art, c'est être très observateur de ces facteurs pour ensuite choisir son action. Cela exige beaucoup de travail et des antennes.

[PT] QUELLES SONT LES NOUVELLES TENDANCES DU MARKETING SOCIAL?

[FL] Le secteur de la santé est le premier à l'avoir utilisé. C'est aussi le cas en développement international, par exemple pour prévenir la malaria. Le secteur de l'environnement l'utilise depuis une vingtaine d'années, notamment pour promouvoir de nouvelles méthodes de transport. D'autres l'utilisent pour réfléchir à la participation

Un des éléments forts de la campagne jeunesse de la CSST, c'est la recherche formative et la segmentation dans une combinaison de médias, dont le Web.

citoyenne aux élections. Ainsi le marketing social s'élargit énormément. Auparavant, c'était surtout le fait d'organismes nationaux, mais de plus en plus de gens à l'échelle locale ou régionale l'utilisent. C'est presque naturel parce qu'à l'échelle nationale, on peut influencer les programmes publics, mais peu les environnements immédiats, alors qu'au niveau local ou régional, on peut plus facilement agir sur les enjeux.

[PT] LE MARKETING SOCIAL, N'EST-CE PAS LE RÊVE DE CRÉER UN MONDE MEILLEUR?

[FL] Oui, il y a là de l'idéalisme, mais les techniques employées pour aborder la complexité du comportement humain sont éminemment pragmatiques. William Smith, un grand spécialiste de la question, a résumé le marketing social ainsi : Make it fun, easy and popular. Cela signifie dire aux gens les avantages qu'ils retireront du comportement et faciliter l'élimination des « frais », perçus ou réels, pour ainsi agir sur les normes sociales et sur les influences interpersonnelles. Cela résume très bien l'exercice du marketing social. **PT**

CLAIRE THIVIERGE

Teste tes connaissances

Cours la chance de gagner le grand prix de 2500 \$ pour un équipement de sport de ton choix ou encore l'un des 10 chèques-cadeaux de 100 \$ pour de l'équipement de sport.

Attention, chaque mauvaise réponse peut avoir un impact sur ta sécurité.

La sécurité au travail, ça s'apprend.

Commencer

CSST

Chaque année, au Québec, près de 20 000 jeunes sont blessés, mutilés ou tués au travail.

55 accidents par jour

2 amputations par semaine

1 décès par mois



Intégrez les jeunes et les nouveaux travailleurs en toute sécurité.

ÉTAPE 1

PLANIFICATION DE L'ARRIVÉE du nouvel employé

ÉTAPE 2

ACCUEIL ET SENSIBILISATION À LA PRÉVENTION
Dès la première journée de travail

ÉTAPE 3

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT
Avant de lui confier sa première tâche

ÉTAPE 4

SUPERVISION Suivi et évaluation

DCP300-034 (2010-03)

LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ÇA S'ENSEIGNE, ÇA S'APPREND.

Vous avez des questions ou cherchez des outils sur la sécurité au travail ?

www.jeunesautravail.com

30^{ans}
au service de la prévention

CSST

Pour recevoir gratuitement le magazine *Prévention au travail*, il vous suffit d'en faire la demande en écrivant à : *Prévention au travail*, Service aux abonnés, 30, rue Ducharme, Gatineau (Québec) J8Y 3P6. Courriel : preventionautravail@resourceintegration.ca. Ou en téléphonant au numéro suivant : 1 877 221-7046 (sans frais).

Port de retour garanti par la
Commission de la santé
et de la sécurité du travail
du Québec
C.P. 1200, succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7E2

Chaque année, au Québec, près de 20 000 jeunes sont blessés, mutilés ou tués au travail.

55 accidents par jour

2 amputations par semaine

1 décès par mois



Intégrez les jeunes et les nouveaux travailleurs en toute sécurité.

ÉTAPE 1

PLANIFICATION DE L'ARRIVÉE du nouvel employé

ÉTAPE 2

ACCUEIL ET SENSIBILISATION À LA PRÉVENTION
Dès la première journée de travail

ÉTAPE 3

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT
Avant de lui confier sa première tâche

ÉTAPE 4

SUPERVISION Suivi et évaluation

DCP300-034 (2010-03)

LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ÇA S'ENSEIGNE, ÇA S'APPREND.

Vous avez des questions ou cherchez des outils sur la sécurité au travail ?

www.jeunesautravail.com

30^{ans}
au service de la prévention

CSST

Pour recevoir gratuitement le magazine *Prévention au travail*, il vous suffit d'en faire la demande en écrivant à : *Prévention au travail*, Service aux abonnés, 30, rue Ducharme, Gatineau (Québec) J8Y 3P6. Courriel : preventionautravail@resourceintegration.ca. Ou en téléphonant au numéro suivant : 1 877 221-7046 (sans frais).