

# InfoAQHSST

Bulletin d'information de l'Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité du travail



## AQHSST

Association québécoise  
pour l'hygiène, la santé  
et la sécurité du travail

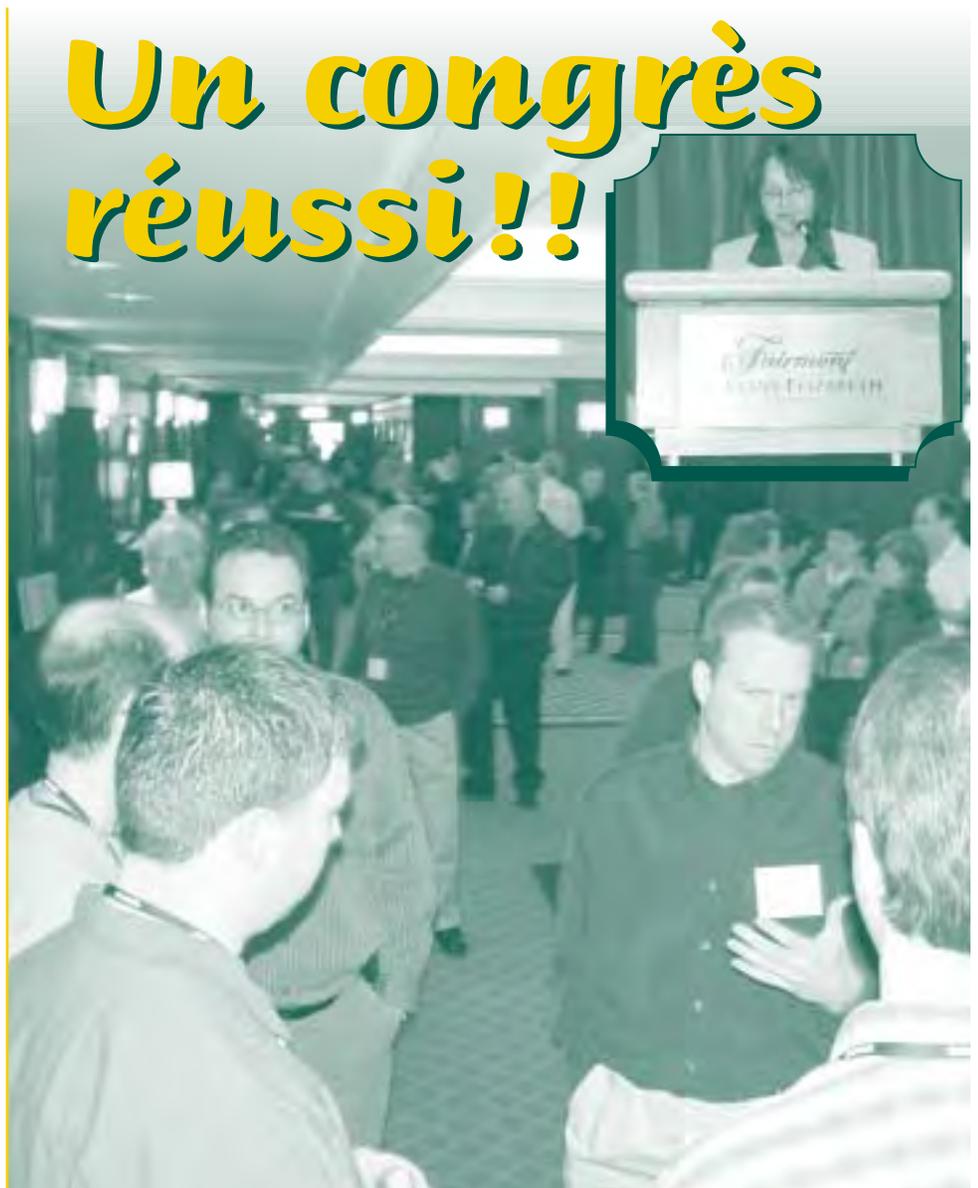
### S o m m a i r e

Le mot du président .....	2
Qu'est-ce qui change avec l'adoption du projet de loi C-45? .....	3-4-5
26 <sup>e</sup> Congrès de l'AQHSST .....	6-7
La santé mentale et la SST: Le recto-verso d'une même gestion .....	8-9-10
Fondation AQHSST – Changements au C.A. ....	11
La Formation 2004-2005 .....	12

Dépôt légal:  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN 1703-2466

La reproduction des textes est autorisée  
avec la mention de la source.

## Un congrès réussi!!



# Mot du président



Chers membres, c'est avec un grand plaisir et prêt à relever des défis que je débute mon mandat à titre de président de votre Association. Nous avons eu plusieurs projets importants tels que la constitution, le livre et le 25<sup>e</sup> anniversaire qui ont été menés à terme dernièrement. Bientôt vous recevrez par la poste un céderom concernant le 25<sup>e</sup> anniversaire de l'Association. Depuis 25 ans, l'Association a mené à terme plusieurs projets. D'autres projets sont actuellement en développement.

Le congrès de l'année 2004 vient de se terminer avec succès. Vous avez remarqué qu'une nouvelle formule a été mise de l'avant pour répondre aux besoins des membres. La tenue d'ateliers (ex : conciliation travail-famille) et de Symposiums étaient nouveaux cette année. Un gros merci au comité organisateur qui a su intégrer ce virage au Congrès. Merci aux conférenciers, aux formateurs, aux exposants, aux commanditaires ainsi qu'aux participants qui y sont pour beaucoup dans le succès de cet événement. L'an prochain le congrès aura lieu à St-Hyacinthe et le virage

se poursuivra. Prenez note que le congrès se tiendra du mardi au jeudi inclusivement. Lors de l'assemblée des membres nous avons entériné les règlements adoptés au Conseil d'administration; nous avons voulu ainsi assurer la conformité avec les lois et règlements de la province et ajusté quelques irrégularités dans les anciens règlements. Durant le congrès, 11 personnes ont écrit l'examen du Conseil canadien d'agrément en hygiène du travail pour être reconnues hygiénistes ou des techniciens en hygiène du travail certifié (ROH et ROHT). Un bravo pour ces personnes qui ont mis des efforts, du temps et de l'énergie aux études. Lors du dîner de clôture, une annonce a été faite concernant l'accréditation pour les intervenants en santé et sécurité. L'AQHSST est fier d'offrir à ses membres l'information et le soutien pour obtenir l'accréditation du Conseil canadien des professionnels en sécurité agréés (BCRSP). La réussite de la certification permet d'être reconnu par ses pairs à travers le Canada. Au prochain congrès 2005, il y aura la possibilité de passer l'examen en français. Plus d'information seront disponibles dans le prochain InfoAQHSST et sur le site web où il y aura une section accréditation.

Le livre sera envoyé sous presse cet été afin d'être diffusé au mois d'août 2004. Tous attendent avec impatience la sortie de cette œuvre, un travail remarquable qui a été réalisé depuis 3 ans. Je voudrais remercier toute l'équipe du comité éditorial, les auteurs et les réviseurs scientifiques qui ont participé à ce projet, qualifié de « cathédrale » par PDG de la maison d'édition, Modulo Griffon. Je m'en voudrais de ne pas souligner la collaboration particulière de la responsable du comité éditorial, Brigitte Roberge.

L'AQHSST est représentée par son président sur le conseil d'administration du Réseau de la Santé Mentale au Travail (RSMT). Un nouveau réseau qui a vu le jour l'an passé. Leur mission est d'établir un réseau et une

interactivité entre les différents intervenants en santé mentale au travail.

En début juin, le conseil d'administration s'est réuni pour la planification stratégique 2004-2005. Trois points sont ressortis, la nécessité d'augmenter le membership, la visibilité de l'Association et un nouveau projet de mentorat offert exclusivement aux membres. Encore aujourd'hui, les intervenants en santé et sécurité pensent que l'Association est réservée aux intervenants en hygiène du travail. Toutes les personnes qui, de près et de loin, ont en commun un intérêt pour la santé et la sécurité du travail peuvent devenir membre. Notre clientèle provient de différents secteurs de la santé et de la sécurité du travail, de l'hygiène du travail, de la prévention des lésions professionnelles, de l'ergonomie ou de l'environnement, tels que coordonnateurs, gestionnaires, préventionnistes, hygiénistes, infirmiers, conseillers en ressources humaines, etc.

En terminant, je tiens à remercier les personnes qui quittent le C.A., Jacques Guénette, président sortant, Viviane Turcotte, responsable du comité de la formation et Émile Couture, conseiller de la région Nord-Ouest, pour leur implication et leur temps consacré à la croissance de l'Association. D'autres se joignent à l'équipe du C.A., Josée St-Laurent, vice-présidente, Lyna Plante, conseillère pour la région de Québec et l'Est du Québec et les nouveaux responsables des comités.

Nous nous dirigeons vers une autre année remplie de projets et de défis. Impliquez-vous et demeurez attentifs aux différents communiqués. Nous serons présents et allons travailler fort pour partager la passion, celle de partager la santé et la sécurité avec nos pairs.

Bonnes vacances et soyez prudents.

**Jean-François Beaudry**  
Président de l'AQHSST

## Conseil d'administration et principaux collaborateurs - 2004-2005

### PRÉSIDENT

JEAN-FRANÇOIS BEAUDRY  
SST Groupe conseil  
(418) 845-1191

### VICE-PRÉSIDENTE

JOSÉE SAINT-LAURENT  
Barry Callebaut Canada Inc.  
(450) 774-9131 p.2407

### PRÉSIDENTE SORTANTE

BRIGITTE ROBERGE  
IRSST  
(514) 288-1551

### TRÉSORIER

ALAIN LÉVESQUE  
Consultant  
(514) 891-2760

### SECRÉTAIRE

VICKI MARTEL  
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité  
Sociale et de la Famille  
(418) 644-0870

### CONSEILLÈRE RÉGION MONTRÉAL

CLAUDETTE TREMBLAY  
CLSC des Faubourgs  
(514) 527-4072 p.307

### CONSEILLÈRE RÉGION QUÉBEC ET EST DU QUÉBEC

LYNA PLANTE  
Action SST Inc.  
(418) 649-0990

### CONSEILLER RÉGION DE L'ESTRIE ET DE LA MONTÉRÉGIE

BERNARD TOUPIN  
Axiome Groupe-conseil Inc.  
(450) 646-6999

### CONSEILLER RÉGION NORD-OUEST

POSTE VACANT

### CONSEILLÈRE RÉGION DU SAGUENAY, LAC ST-JEAN, CÔTE-NORD

POSTE VACANT

### CONSEILLER RÉGION LAVAL, LAURENTIDES, LANAUDIÈRE & MAURICIE/BOIS-FRANCS

RICHARD PÉRODEAU  
Environnement Rive-Nord  
(450) 430-8666

### COMITÉ DES COMMUNICATIONS

MARIE-ÈVE LEPAGE  
Standard Life  
(514) 499-8738

### RESPONSABLE INFOAQHSST

CHANTAL MORISSETTE  
Groupe AST  
(514) 848-9899 p.296

### COMITÉ SERVICE À LA CLIENTÈLE

ALAIN HOULE  
Rolls-Royce Canada Ltée  
(514) 636-0964 p.2357

### COMITÉ DE FORMATION

GUY DAIGLE  
CSST  
(450) 431-4000 p.4007

# Qu'est-ce qui change avec l'adoption du projet de loi C-45 ?

par Isabelle Lessard et Sylvie Mallette, Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec

Depuis quelques semaines, on entend beaucoup parler du projet de loi fédérale C-45. Et à juste titre, car avec l'adoption de ce projet de loi, le 31 mars 2004, le Code criminel du Canada a été modifié afin de faciliter les recours contre des organisations responsables d'infractions criminelles ayant entraîné le décès ou des lésions professionnelles à des travailleurs. Le Code criminel s'applique à toute organisation à travers le Canada, qu'elle soit de juridiction provinciale ou fédérale. Regardons quels sont les amendements adoptés et ce que cela signifie dans les entreprises.

## Quelques faits

Les modifications récentes apportées au Code criminel tirent leur origine d'un accident tragique survenu le 9 mai 1992 en Nouvelle-Écosse. Ce jour-là, 26 travailleurs de la mine Westray sont décédés lors d'une explosion souterraine. L'ampleur de la catastrophe a forcé le gouvernement provincial à ordonner une enquête publique sur les faits entourant cet accident, et ce, dès le lendemain. La Gendarmerie royale du Canada amorça également une enquête criminelle en mai 1992. Cette enquête a conduit à une accusation formelle de négligence criminelle portée contre la société exploitant la mine et contre ses dirigeants.

Lors des différentes enquêtes alors effectuées, la négligence criminelle de l'organisation ressort clairement et plusieurs pratiques dangereuses sont mises à jour. Entre autres, le système de ventilation était inadéquat et ne permettait pas d'évacuer le méthane accumulé dans les tunnels. C'est ce

méthane qui s'est enflammé à la suite d'une étincelle, ce qui a provoqué l'explosion.

Or, toutes les tentatives pour faire condamner l'entreprise ont échoué pour plusieurs raisons, dont la difficulté à obtenir une condamnation contre une personne morale, selon le Code criminel. Dans ses recommandations à la suite de l'enquête publique, le commissaire recommande spécifiquement au gouvernement fédéral et au ministère de la Justice d'introduire dans la législation des amendements « faisant en sorte que les dirigeants des entreprises soient imputables pour la santé et la sécurité au travail. »

Les faits entourant la tragédie de la mine Westray ont d'ailleurs été repris dans les débats parlementaires entourant l'adoption du projet de loi C-45.

## Des modifications quant à la responsabilité pénale des organisations

C'est finalement le 12 juin 2003 que le ministre de la Justice et procureur général du Canada, l'honorable Martin Cauchon, a déposé le projet de loi C-45 soit la *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)*. Ce projet de loi a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003 et est entré en vigueur le 31 mars 2004.

Depuis plus de deux mois, le Code criminel contient donc des dispositions permettant de rendre une organisation « responsable des infractions de négligence lorsque

des actes ou les omissions de ses représentants démontrent leur négligence et que le comportement de ses cadres supérieurs s'écarte nettement de la norme généralement attendue dans les circonstances ». <sup>1</sup>

Les principales modifications au Code criminel introduites par le projet de loi C-45 sont contenues dans les points suivants :

- a) nouvelle obligation de supervision;
- b) nouveau test de participation criminelle applicable aux personnes morales;
- c) nouveaux critères à considérer pour la détermination de la peine à infliger à une organisation;
- d) nouvelles conditions facultatives de probation pour les organisations. <sup>2</sup>

Regardons de plus près chacune de ces modifications.

## Nouvelle obligation de supervision

Le législateur a introduit une modification instaurant une obligation juridique pour toute personne supervisant le travail. Cet ajout au Code criminel se retrouve à l'article 217.1.

**217.1** « Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui. »

(suite à la page 4)

# Qu'est-ce qui change avec l'adoption du projet de loi C-45 ?

(suite de la page 3)

On énonce ici clairement la responsabilité de l'employeur et plus spécifiquement celle de ses gestionnaires. Pour faire un parallèle, cela rejoint l'intention de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* qui stipule que « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Le Code criminel permet donc d'uniformiser, à travers le Canada, la responsabilité des employeurs quant à la santé et à la sécurité de leur main-d'œuvre.

## Nouveau test de participation criminelle applicable aux personnes morales

Selon le Code criminel, pour prouver qu'il y a infraction criminelle de négligence, il faut deux conditions :

- il y a perpétration d'un acte prohibé;
- l'auteur de l'acte prohibé avait l'intention de commettre l'acte (état d'esprit coupable).

Cette preuve peut être facile à démontrer dans le cas d'un individu (personne physique) ayant commis un meurtre, par exemple. Mais il est beaucoup plus difficile de prouver qu'une personne morale (organisation) a commis un acte illicite tout en ayant l'intention de commettre cet acte. En effet, « une organisation est coupable d'une infraction criminelle si son *âme dirigeante* a commis l'acte prohibé et était dans l'état d'esprit requis ». <sup>3</sup> L'âme dirigeante est toute personne ayant le pouvoir de fixer les orientations de l'entreprise (membre du conseil d'administration, président, cadre supérieur). Or, c'est cette

participation directe de l'âme dirigeante à l'acte criminel qui est difficile à prouver.

Selon les modifications apportées au Code criminel, la poursuite peut encore se référer à ces conditions, ou bien utiliser un nouveau test de participation criminelle des personnes morales pour prouver la négligence criminelle des organisations. C'est ce que l'on retrouve à l'article 22.1 du Code criminel.

**22.1** S'agissant d'une infraction dont la poursuite exige la preuve de l'élément moral de négligence, toute organisation est considérée comme y ayant participé lorsque :

- a) d'une part, l'un de ses agents a, dans le cadre de ses attributions, eu une conduite - par action ou par omission - qui, prise individuellement ou collectivement avec celle d'autres de ses agents agissant également dans le cadre de leurs attributions, vaut participation à sa perpétration;
- b) d'autre part, le cadre supérieur dont relève le domaine d'activités de l'organisation qui a donné lieu à l'infraction, ou les cadres supérieurs, collectivement, se sont écartés de façon marquée de la norme de diligence qu'il aurait été raisonnable d'adopter, dans les circonstances, pour empêcher la participation à l'infraction.

Autrement dit, pour qu'il y ait négligence criminelle de la part de la personne morale, il n'est plus nécessaire de prouver que c'est l'âme dirigeante qui a accompli l'acte prohibé ou que cette âme dirigeante

avait l'état d'esprit coupable. Ce peut être un des agents de l'organisation, définis dans le Code comme étant un administrateur, un associé, un employé, un membre, un mandataire ou un entrepreneur de celle-ci. De plus, un des agents doit avoir l'intention coupable, soit une insouciance téméraire ou déréglée quant aux conséquences possibles. Par ailleurs, il faut prouver que le ou les cadres supérieurs se sont écartés de la norme de diligence raisonnable attendue.

Ce test permettra de condamner beaucoup plus facilement des entreprises lors d'un accident de travail grave tel que celui survenu à la mine Westray.

## Nouveaux critères à considérer pour la détermination de la peine à infliger à une organisation

Les modifications apportées par le projet de loi C-45 au Code criminel touchent la responsabilité pénale des organisations. Il est donc évident qu'une organisation ne peut aller en prison puisqu'il s'agit d'une personne morale.

Par contre, le législateur a prévu des amendes plus sévères pour les organisations reconnues coupables. Ces amendes passeront de 25 000 \$ à 100 000 \$ pour les infractions les moins graves. Par contre, pour les infractions les plus graves, l'amende sera à la discrétion du tribunal, sans montant maximal.

(suite à la page 5)

# Qu'est-ce qui change avec l'adoption du projet de loi C-45 ?

(suite de la page 4)

Le tribunal pourra aussi tenir compte de nouveaux critères pour la détermination de la peine. Ces critères sont énoncés à l'article 718.21.

**718.21** Le tribunal détermine la peine à infliger à toute organisation en tenant compte également des facteurs suivants :

- a) les avantages tirés par l'organisation du fait de la perpétration de l'infraction;
- b) le degré de complexité des préparatifs reliés à l'infraction et de l'infraction elle-même et la période au cours de laquelle elle a été commise;
- c) le fait que l'organisation a tenté de dissimuler des éléments d'actif, ou d'en convertir, afin de se montrer incapable de payer une amende ou d'effectuer une restitution;
- d) l'effet qu'aurait la peine sur la viabilité économique de l'organisation et le maintien en poste de ses employés;
- e) les frais supportés par les administrations publiques dans le cadre des enquêtes et des poursuites relatives à l'infraction;
- f) l'imposition de pénalités à l'organisation ou à ses agents à l'origine de l'infraction;
- g) les déclarations de culpabilité ou pénalités dont l'organisation - ou tel de ses agents qui a participé à la perpétration de l'infraction - a fait l'objet pour des agissements similaires;

h) l'imposition par l'organisation de pénalités à ses agents pour leur rôle dans la perpétration de l'infraction;

i) toute restitution ou indemnisation imposée à l'organisation ou effectuée par elle au profit de la victime;

j) l'adoption par l'organisation de mesures en vue de réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions.

## Nouvelles conditions facultatives de probation pour les organisations

Enfin, un autre ajout au Code criminel porte sur des conditions que le tribunal peut imposer à une organisation.

Par exemple, une organisation pourrait, entre autres, se voir ordonner, en vertu de l'article 732.1 (3.1) de :

- dédommager toute personne de la perte ou des dommages qu'elle a subis du fait de la perpétration de l'infraction;
- élaborer des normes, règles ou lignes directrices en vue de réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions;
- désigner celui de ses cadres supérieurs qui veillera à l'observation de ces normes, règles ou lignes directrices;
- informer le public de la nature de l'infraction dont elle a été déclarée coupable...

## Ce qui ne change pas: faire preuve de diligence raisonnable

Une organisation qui est mise en accusation pour négligence criminelle, en vertu du Code criminel, doit prouver qu'elle a tout fait pour empêcher que l'infraction se produise. En d'autres termes, elle doit faire preuve de diligence raisonnable. Or, une entreprise du Québec qui respecte et met en application toutes les obligations conférées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et ses règlements, fait généralement preuve de diligence. Il faut donc bien s'assurer de respecter toutes les obligations des lois et règlements et aussi documenter comment on respecte ces obligations (ex.: procédures sécuritaires de travail à jour, liste des formations dispensées, registre des entretiens préventifs, etc.). Si tel est le cas, on réduit la probabilité d'avoir un accident du travail et s'il en survient un, l'entreprise est en mesure de bien se défendre, au besoin.

<sup>1</sup> Martin Cauchon, ministre de la Justice et procureur général du Canada, 12 juin 2003.

<sup>2</sup> Jetté, M.-H. et Charrette A.-F., SST et Code criminel du Canada : la responsabilité pénale des organisations, Conférence présentée au Centre patronal de SST, 26 mars 2004.

<sup>3</sup> Ministère de la Justice du Canada, Responsabilité pénale des organisations : un guide en langue simple du projet de loi C-45 [www.canada.justice.gc.ca/fr/dept/pub/c45/ind\\_ex.html](http://www.canada.justice.gc.ca/fr/dept/pub/c45/ind_ex.html)

# 26<sup>e</sup> congrès de l'AQHSST

Les 5, 6 et 7 mai derniers se tenait à Montréal le 26<sup>e</sup> congrès de l'AQHSST. Cette année, le comité organisateur avait concocté des activités diversifiées, axées autour d'un thème rassembleur : Des SStratégies... pour des résultats durables, où s'entremêlaient la tradition et la nouveauté.

Parmi les changements notables, soulignons la substitution des visites industrielles par une activité thématique portant sur la Conciliation travail/famille. Les six panélistes ont présenté les diverses facettes de cette réalité tellement actuelle.

Au niveau formation, dix séances de formation ont permis l'approfondissement de connaissances sur des sujets variés et d'actualité. Autre nouveauté cette année, James Kendrick, président de l'American Society of Safety Engineers, a présenté une formation en anglais intitulée : *Health and Safety Strategy, Built to Last*. La réponse fut très positive et l'expérience vaudra la peine d'être répétée.

Autre nouveauté, la conférence d'ouverture a fait place à une activité impliquant la participation de tous. L'atelier interactif, animé par 4 comédiens de la troupe de théâtre Tac.com, regroupait des capsules touchant six grands intervenants de la SST. Suite à la mise en situation, les participants devaient discuter ensemble, choisir et voter sur la solution qui leur paraissait la plus « durable ».

Toujours en ce qui a trait aux nouveautés, la durée des conférences du jeudi et du vendredi a été allongée à 45 minutes afin de permettre aux conférenciers de mieux développer leur sujet et d'échanger plus en profondeur avec les congressistes. Ce changement répondait aux nombreux commentaires formulés par les congressistes dans les années passées.

En plus des conférences, deux symposiums ont été offerts aux congressistes, le premier sur le thème de l'amélioration continue dans le contexte de OHSAS 18001 et le deuxième sur les 25 ans de la LSST et les nouvelles réalités du monde du travail. Des panélistes de très haute qualité ont su faire de ces symposiums une activité très appréciée.

Le volet santé n'a pas été oublié. Des services de massages sur chaise, de dépistage de cholestérol et de diabète, de même que d'évaluation de la posture (approche développée par Biotonix) étaient offerts. À ceci s'ajoutait la randonnée Olympe de la Fondation de l'AQHSST, qui cette année offrait aux participants la possibilité de courir, marcher ou faire du vélo, le long du canal Lachine. Une bouffée d'oxygène avant le cocktail!

Enfin, le congrès fut aussi l'occasion de souligner le lancement prochain du nouveau "Manuel sur l'hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque" et de souligner de façon particulière la reconnaissance de l'Association vis à vis ses membres de 25 ans.

Nous désirons également profiter de cette occasion pour féliciter les personnes qui ont passé le difficile examen de certification du Conseil canadien d'agrément des hygiénistes industriels, le mercredi 5 mai, et remercier les organisateurs de cet événement. Pour une première, la participation à l'examen était particulièrement remarquable (11 participants). Nous leur souhaitons le meilleur succès!

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence l'excellent support de l'équipe du secrétariat de l'Association, sous la direction de Monique Gosselin. Son expérience et le sens de l'organisation dont elle a su faire preuve, de même que le travail des bénévoles, ont permis le déroulement en douceur des activités officielles de l'association.

**Merci à toutes les personnes impliquées.**

**Pierre Duquet**

Comité des communications.  
Congrès 2004



Biotonix (volet santé)



Participants à une des 10 sessions de formation



Activité d'ouverture interactive par le théâtre Tac.com



Bon, on a fait notre choix, maintenant on passe au vote! (Activité d'ouverture interactive)



Participants à une des 24 conférences professionnelles



Panélistes au symposium sur les 25 ans de la Loi sur la SST. G à D. Richard Goyette, Lionel Bernier, Marie Larue et Mark Person (sur la photo n'apparaît pas Katherine Lippel)



Remise du prix Antoine Aumont à Michel Pérusse par Brigitte Roberge, présidente de l'AQHST



Un des récipiendaires de la Bourse 3M, Michel Legris en compagnie de Stacey Blundell de 3M



Remise d'une plaque "25 ans de fidélité à l'AQHSST" à Jean-Daniel Massicotte par Jean-François Beaudry, vice-président de l'AQHSST



Salon des exposants - Kiosque Levitt Sécurité



Salon des exposants - Kiosque Chaussures Royer

## Remise des prix de reconnaissance:

Le prix Antoine-Aumont de l'AQHSST a été présenté à Monsieur Michel Pérusse en reconnaissance de ses qualités de communicateur et de vulgarisateur auprès d'un public élargi. Au cours de sa carrière de professeur d'université, d'auteur et de professionnel en santé et sécurité, Monsieur Pérusse a constamment fait la promotion de la prévention et de la gestion des activités de prévention à tous les niveaux dans les organisations.

Grâce à l'implication de deux commanditaires qui soutiennent l'Association depuis plusieurs années,

les meilleures conférences ont été reconnues et récompensées. Chez les étudiants les bourses de Levitt Sécurité ont été remises à: Sylvain Bournival de l'UQTR, 1000 \$, Andréanne Chiasson de l'École Polytechnique, 700 \$ et la bourse de 300 \$ a été présentée à Hugues Caron de l'UQTR.

Les bourses 3M remises aux deux conférenciers non étudiants qui ont su se démarquer, ont été accordées à Michel Legris de la Direction de la santé publique de Québec et à Lyne Duplessis de la Société Radio-Canada.

## Prix de présences tirés à la fin du congrès

### Livre: Manuel d'hygiène du travail, du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque:

Esther Thibault, APSSAP

Alain Boyer, Aventis Pharmas

### Randonnée Olympe de la Fondation de l'AQHSST:

Francine Gaudreault, Alcan Métal Primaire

Michel Tremblay, Alcan

### Inscription gratuite au Congrès 2005:

Pierre Lego, Stablex Canada

### Prix de présence:

#### Commandites

**Bell Hélicoptère**

**Bombardier**

**Bell**

**Bell**

#### Gagnants

Serge Simard, C.S. Cloutier-Durivage

Mathieu Rouleau, Étudiant

Louise Paquet, CLSC Montréal-Nord

Monelle Chamberland, Groupe Conseil Aon inc.

## PRIX MÉRITAS 2004

Lors de l'assemblée annuelle de l'AQHSST, le comité éditorial du livre "Manuel d'hygiène du travail du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque" composé de messieurs Marc Baril, Jan Erik Deadman et Michel Legris sous la responsabilité de Brigitte Roberge s'est mérité le

"Prix Méritas 2004" accompagné d'une bourse de 500 \$ et d'une plaque respective pour chacun. Nos félicitations à tous pour leur détermination et leur persévérance dans le processus de réalisation de ce projet d'envergure de l'AQHSST.

# La santé mentale et la SST: Le recto-verso d'une même gestion

par Renée Cossette, Ph.D. et Marie-Eve Lepage M.Sc. (1)

Il y a une dizaine d'années, les entreprises reconnaissaient l'urgence d'intervenir en santé-sécurité du travail (SST): les statistiques étaient déplorables, plusieurs travailleurs se blessaient indûment et les coûts reliés, élevés. Des efforts ont été rapidement mis de l'avant, des colloques organisés, des comités formés et voilà qu'à ce jour de belles victoires ont été remportées dans le domaine de la SST.

Un autre défi se pointe toutefois à l'horizon pour les entreprises et ce dernier prend sans cesse de d'ampleur. Il prend un visage plus sournois (aucune goutte de sang n'est versée), moins tangible, mais tout aussi ravageur: le dossier santé mentale au travail (SMT). Pour certains ce dossier représente actuellement une hécatombe et pour d'autres il demeure un sujet tabou caché à l'ombre des préjugés. Si on évoque ici que les coûts liés à l'absentéisme due à la dépression, il en coûte chaque année 4 milliards de dollars à l'économie québécoise. Une simple observation autour de soi permet de constater que les symptômes s'accroissent quant au « mal-être » dans un quotidien trop chargé. Que faire? **ÉDUCER.**

Comme dans le dossier de la SST, une part du problème et donc de la solution, appartient à **l'individu** et l'autre, à **l'entreprise** (son organisation du travail, son climat, etc.).

## DE L'OMBRE À LA LUMIÈRE: COMMENT PRÉVENIR PLUTÔT QUE GUÉRIR?

Tout comme dans le dossier de la SST, trois (3) leviers s'offrent pour régler la problématique: (1) un **leadership déterminé** et tourné vers l'excellence; (2) une **infrastructure** propre à contrer les agents stressants et (3) un **climat de travail** sain prêt à promouvoir et agir positivement sur le mieux-être des travailleurs.

Avant d'aborder ces trois éléments plus en détails, définissons d'abord ce qu'est la santé mentale et ce qu'est

la maladie mentale. Deux concepts parfois confondus en raison d'un mot trop galvaudé, à savoir celui de « mental ».

*« La santé mentale est un concept définissant un état psychique qu'un individu atteint lorsqu'il équilibre de manière fonctionnelle les différents aspects de sa vie, que ce soit au niveau physique, social, spirituel ou émotionnel. »*

Chacun sait que pour contrer le stress, l'équilibre vie personnelle - travail - loisir et vie spirituelle (recherche de sens) est importante. Les moyens pour conserver cet équilibre sont connus: contact avec la nature, exercice physique suffisant, sommeil de qualité, alimentation équilibrée, méditation, respect de son rythme propre, relations significatives, etc.

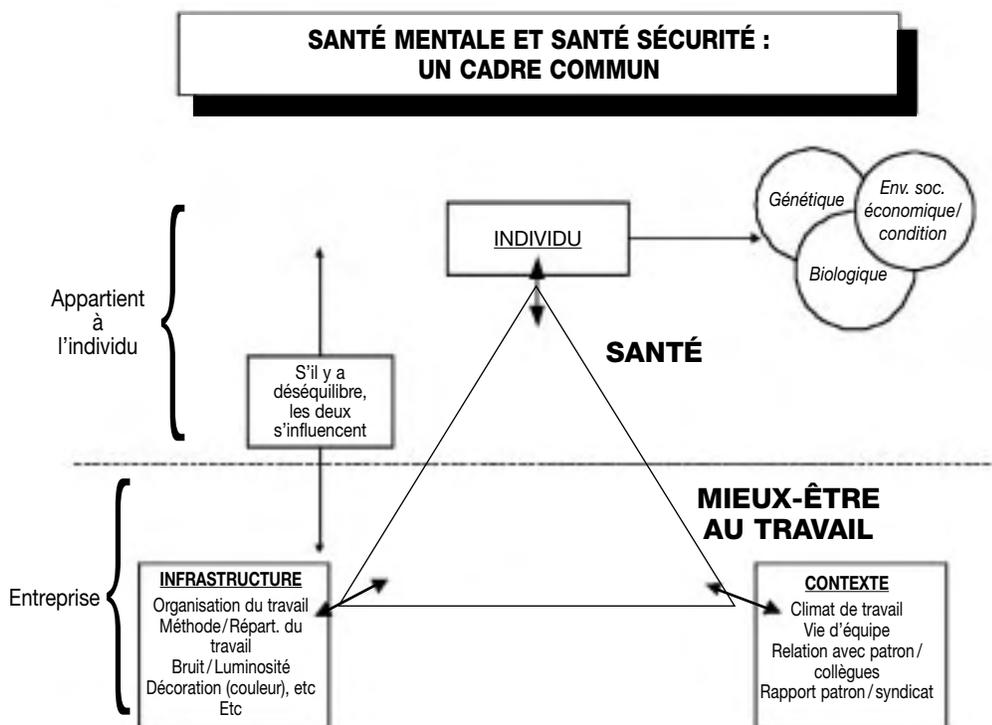
Ces moyens permettent alors de démontrer qu'il en revient à chaque personne de gérer sa propre santé. Cette saine gestion permettra d'insuffler le dynamisme requis lorsque surviendra une épreuve ou

un conflit. On pourra ainsi mieux s'adapter aux événements (« stressants »), tout particulièrement lorsque la charge émotionnelle est telle que ces événements deviennent des épreuves difficiles qui requièrent des énergies supplémentaires.

On peut parler de maladie mentale lorsque survient des changements au niveau de la pensée, de l'humeur ou du comportement (ou une combinaison des 3) associée à une détresse importante et à un dysfonctionnement de longue durée.

On peut tous vivre un jour ou l'autre des moments de déséquilibre. Les mécanismes d'adaptation restent fonctionnels si l'humeur revient avant longtemps à la normale.

L'équilibre de la personne est régi par des lois génétiques, biologiques, environnementales et par des conditions socio-économiques; c'est donc dire qu'elle est influencée par le milieu dans lequel elle vit. Pour conserver cet équilibre, la personne a donc besoin d'une qualité de vie (psychologique) au travail.



(suite à la page 9)

# La santé mentale et la SST: Le recto-verso d'une même gestion

(suite de la page 8)

## LA PART RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Si l'entreprise peut encourager ses travailleurs à faire de l'exercice (présence d'un gymnase), promouvoir des campagnes - par exemple, d'une saine alimentation - etc., elle a avant tout la responsabilité d'instaurer un bon climat de travail (contexte) et d'assurer une infrastructure (organisation du travail) conviviale et donc au service des travailleurs. Le leadership organisationnel revêt ici une importance déterminante: pour introduire des conditions durables, l'entreprise doit étendre son leadership de manière à mettre en place des actions concrètes qui viennent soutenir une politique claire, orientée sur la prévention.

Sous cette optique, le lien entre santé mentale et santé sécurité n'est que plus ténu. Pour qu'il soit question de prévention, ces deux concepts doivent avoir préalablement développé des assises solides, un leadership affirmé, un climat sain de travail, et une infrastructure «à caractère sain». Ces trois éléments constituent alors les conditions sine qua non qui sous-tendent la mise en place d'une culture axée autant sur la prévention des problèmes de santé mentale que sur la prévention des accidents de travail.

## L'INFRASTRUCTURE

Tout comme en SST, on cherche à détecter les conditions dangereuses dans un environnement donné, il serait ici de bon aloi de relever les situations liées à l'organisation du travail qui seraient «énergivores» (bouffeurs d'énergie), tels: des travaux aliénants, des bruits agaçants, une luminosité agressive ou déficiente et pire encore, des méthodes de travail inappropriées, etc.

## LE CLIMAT DE TRAVAIL

C'est sous cet enseigne que la direction d'une entreprise peut le mieux favoriser la SMT. «*Ce n'est pas le travail qui tue, mais le climat de travail dans lequel les individus sont*». On pourrait identifier

### **4 types d'équipe:**

**Type 1:** L'équipe réactionnelle: Cette équipe a des difficultés majeures. On peut y retrouver de l'indiscipline, des tensions, de la non communication, des rivalités, des clans, des commérages, etc. Ce climat est le terreau de tous les conflits (harcèlement moral, notamment). Dans un tel climat, les gens aspirent à quitter leur emploi; il y aura donc un taux élevé d'absentéisme.

**Type 2:** L'équipe fonctionnelle: Celle-ci - comme son nom l'indique - fonctionne. On obéit aux consignes, on s'investit peu dans son travail. On prend peu d'initiatives: on attend... les ordres, on attend... 5 heures, ... la paie ... la retraite. S'il y a de l'absentéisme dans l'équipe précédente, il y a ici de la «*présentéite*» ou «*présentéisme*»: le corps est présent, mais l'esprit n'y est pas.

**Type 3:** L'équipe relationnelle: Cette équipe éprouve un sentiment d'appartenance à son milieu et a trouvé plein sens dans le travail à effectuer. Le tissu social est présent: on arrive facilement à créer des liens autour de soi.

**Type 4:** L'équipe mature: Cette équipe est autonome et est capable de générer ses propres objectifs. Elle peut innover, prévenir les conflits possibles et aider les autres équipes à trouver du sens à leur travail.

Trois (3) conditions **favorisent le travail d'équipe**: (1) *la connaissance de soi* (et donc connaissance du mode privilégié de fonctionnement de chacun dans l'équipe), (2) *la communication* (fournir ainsi des modèles de communication) et (3) *un but commun* déclaré et partagé par chacun des membres de l'équipe.

## TRAVAILLER À PARTIR DU PÔLE POSITIF

Prévenir ou guérir? Faire de la prévention ou de la réparation? Nous sommes d'avis que la meilleure clé pour la prévention dans le domaine de la SMT est **l'attention accordée au climat de travail** et le maintien d'un tissu social vivant en créant des moments de rencontre, en organisant des activités rassembleuses, en soulignant les anniversaires, etc. En somme, favoriser **l'égard** et la **relation** entre les collègues de travail.

En SST, un tel climat favorisera l'interpellation entre les individus lorsqu'ils perçoivent un comportement non conforme chez un confrère. Il en va de même pour la gestion du dossier santé mentale.

(suite à la page 10)

# La santé mentale et la SST: Le recto-verso d'une même gestion

(suite de la page 9)

## AU CENTRE DE LA DÉMARCHE: UN LEADERSHIP DÉTERMINÉ

Y-a-t-il volonté ferme chez les dirigeants de l'entreprise d'instaurer au sein de leurs murs un climat de travail propice à l'épanouissement de chacun? (Il ne s'agit pas ici de répondre aux caprices, mais aux besoins des employé(e)s. Si oui, des progrès seront rapidement observables. Les gestionnaires ont à opter entre **s'améliorer** ou **exceller** dans le présent dossier. Une prise de décision claire sur l'intention quant à l'orientation est ici nécessaire. Si on vise, par exemple, zéro blessure, on a ainsi décidé d'exceller; si nous visons à diminuer la courbe des accidents, nous avons décidé de nous améliorer.

Allons-nous traiter le dossier de la SMT parce que nous y *croions* et sommes *préoccupés* par les coûts tant humains que financiers (nous excellons) ou parce qu'il *faut* s'en occuper (nous allons nous améliorer)?

## LES BESOINS DU TRAVAILLEUR ET CEUX DE L'ENTREPRISE

Tout comme le dossier SST était le plus beau dossier pour humaniser l'entreprise (cf. forcer d'être relationnel afin de donner un feedback judicieux lors d'un comportement non conforme), le dossier SMT forcera l'entreprise à prêter attention aux êtres humains (vs la matière, l'avancement technologique).

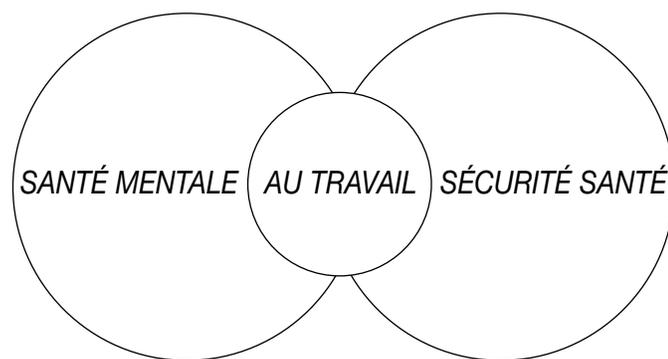
En y regardant de près, les besoins de l'employé(e) et ceux de l'entreprise sont très conciliables et peuvent permettre aux deux parties de grandes satisfactions. Ainsi, que demande l'employé? De la reconnaissance (avoir de l'égard) et un bon climat de travail. Que recherche un créateur d'emplois? De l'efficacité et de la fidélité. Dans des conditions économiques justes, ces besoins respectifs peuvent être facilement comblés.

## PRENDRE SOIN DE...

Rambo a très peu d'égard pour ses concitoyens. Au volant, il coupe et se faufile entre les voitures. La personne devenue sécuritaire (2) est à la fois observatrice et consciente (des risques ambiants, de notre vulnérabilité

respective, etc.). Aussi, dans sa conduite, on peut remarquer de la vigilance tant pour les personnes présentes que pour le milieu ambiant. Elle prend soin.

Devant l'hécatombe en regard des différentes statistiques relevées dans le domaine de la SMT, ne sera-t-on pas appelé chacun, de gré ou de force, à prendre soin de...? Ne sera-t-on pas invité à devenir relationnel dans nos rapports avec les autres? Et si les nouveaux défis dans l'entreprise s'avéraient nécessaires pour nous forcer à rester ou devenir plus humains dans un univers de plus en plus stressé, vide de sens et métallique? Grand bien peut peut-être nous faire devoir chausser une nouvelle peinture...



*Note:*

(1): Renée Cossette détient un doctorat en psychologie et a fondé CRÉANIM ([www.creanim.ca](http://www.creanim.ca)) et le Centre québécois de l'ennéagramme ([www.centreennea.info](http://www.centreennea.info)). Elle intervient dans les entreprises depuis 15 ans et notamment en SST.

Marie-Ève Lepage possède une maîtrise en Relations industrielles et œuvre en santé sécurité depuis plus de 6 ans. Elle est actuellement responsable du dossier santé et mieux-être.

(2): Voir le Modèle de compétence de la personne sécuritaire sur le site de CRÉANIM.

**SANTÉ MENTALE ET SANTÉ SÉCURITÉ : UN CADRE COMMUN**

# Fondation AQHSST – Randonnée et Tournoi de Golf

par Pierre Neveu, ing., trésorier de la FAQHSST



Dans le cadre du congrès de l'Association de mai dernier, la Fondation de l'AQHSST a tenu sa première activité officielle de campagne de financement, LA RANDONNÉE OLYMPE 2004 de la Fondation de l'AQHSST. Nous avons eu 39 inscriptions et 4 commanditaires majeurs, soit: Alcan, Nortel Networks, Distribec et le Groupe Atlantis. Avec les fonds recueillis, par les participants qui se sont fait commanditer personnellement, nous avons réussi à dégager près de 3 000 \$ de bénéfices pour votre Fondation. Ce succès a été au-delà de nos espérances.

Le conseil d'administration de la Fondation de l'AQHSST tient à exprimer sa reconnaissance à tous les participants et aux commanditaires pour leur participation et leur encouragement. Nous tenons à remercier particulièrement Denis Lapointe et l'équipe du Groupe Olympe pour avoir organisé l'activité et pour avoir fourni toute la logistique faisant ainsi de cet événement un gros succès.

La Fondation de l'AQHSST veut faire de « La Randonnée » une tradition incontournable dans le cadre du congrès annuel de l'Association. En mai 2005, venez bouger avec nous au congrès de Saint-Hyacinthe et, par le fait même, contribuez à votre Fondation.

La deuxième activité officielle de financement de la Fondation de l'AQHSST aura lieu le 17 septembre 2004. Il s'agit de son premier tournoi de golf qui aura lieu au « Club de Golf des Îles » de l'Île Charron. Pour nous aider à mieux nous détendre, la

conférencière de renom madame Andrée Jetté nous présentera, avant le tournoi, une conférence sur la gestion du stress par l'humour. Comme pour « La Randonnée » le conseil d'administration de la Fondation de l'AQHSST souhaite faire de son tournoi de golf une activité annuelle de financement pour votre Fondation.

Toute l'information pour s'inscrire et pour commanditer l'activité est disponible sur le site Web de la Fondation. C'est donc à un rendez-vous avec la détente, auquel nous vous convions le 17 septembre prochain et ce, tout en contribuant à l'essor de votre Fondation.

Pour être en mesure de réaliser sa mission, la Fondation a besoin de votre contribution. Si tout va comme prévu nous prévoyons attribuer à des étudiants nos premières bourses pour l'année scolaire 2005-2006.

**Merci de votre implication!!**

## Changements au Conseil d'administration

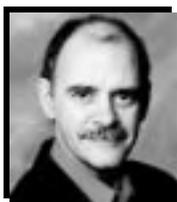
### Merci à Jacques Guénette



Revoir la structure d'une association n'est jamais une mince affaire! C'est sous son mandat que se sont amorcées la refonte des comités et la revue de

statuts et règlements de l'AQHSST. Initiateur de la tournée régionale soulignant les 25 ans de l'AQHSST, Jacques Guénette a contribué à faire connaître l'Association à travers plusieurs régions du Québec. Merci Jacques, au nom du C.A., pour tes nombreuses années de travail qui ont contribué à la reconnaissance de l'Association.

### Merci à Émile Couture



Donner à l'AQHSST une visibilité dans une région aussi éloignée que le Nord-Ouest du Québec en y organisant des activités relève du défi. Merci à Émile pour son impli-

cation et son travail constant pour l'avancement de l'Association ailleurs que dans les grands centres urbains.

### Merci à Viviane Turcotte



Mettre sur pied un programme de formation qui suscitera l'intérêt des membres requiert de sa responsable une planification et une bonne gestion. Organiser une session

préparatoire intensive pour l'accréditation demande une détermination et une volonté à toute épreuve. Viviane Turcotte s'est investie pleinement dans son rôle de responsable du Comité de formation. Merci Viviane pour tes efforts constants et ton implication pour donner aux membres des formations de pointe à l'image de l'AQHSST.

### Bienvenue à Josée Saint-Laurent



C'est depuis l'assemblée annuelle du 6 mai dernier que madame Josée Saint-Laurent occupe le poste de vice-présidente de l'AQHSST. Au cours de

son mandat, Madame Saint-Laurent aura, entre autres, pour principale tâche de soutenir le président monsieur Jean-François Beaudry. Bonne chance Josée dans tes nouvelles fonctions!

## Au revoir !!



En mai dernier est décédé Monsieur Raoul Bourdage qui fut du premier conseil d'administration de l'Association à titre de conseiller de

la région de Québec. Il a également été le responsable du comité formation en 1980. Suite à l'invitation à recevoir la plaque pour les membres depuis 1978 au congrès 2004 de l'Association, M. Bourdage avait énoncé sa fierté de recevoir cette plaque, même s'il ne pouvait être présent au banquet. De la part du conseil d'administration et de tous les membres de l'AQHSST, nous offrons nos plus sincères condoléances à toute la famille.



## La Formation 2004-2005

par Guy Daigle, Comité de formation

Nous vous avons préparé un programme de formation très varié pour l'année 2004-2005, qui nous l'espérons saura répondre à vos attentes. Nous comptons sur chacun de nos membres pour en bénéficier ou pour transmettre l'information aux gens intéressés. Les formateurs ont été choisis parmi les experts dans leur domaine respectif. N'hésitez pas à nous faire parvenir vos commentaires ou vos suggestions pour de nouveaux sujets qui seraient susceptibles de vous aider dans votre milieu de travail à [formation@aqhsst.qc.ca](mailto:formation@aqhsst.qc.ca)

### **PROGRAMME PRÉLIMINAIRE 2004-2005**

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>23 Septembre 2004</b>     | SUBSTANCES TOXIQUES ET ÉVALUATION DE RISQUES.   |
| <b>Octobre 2004</b>          | HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL.   |
| <b>Novembre 2004</b>         | DANGER DES MACHINES: analyse et évaluation des risques  |
| <b>Novembre 2004</b>         | OHSAS 18001   |
| <b>Janvier 2005</b>          | ROTATION DES POSTES ET ERGONOMIE.   |
| <b>Février 2005</b>          | GESTION DES DÉCHETS DANGEREUX ET LA SANTÉ-SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.                              |
| <b>Mars 2005</b>             | MODÈLE DE COMPÉTENCE DE LA PERSONNE SÉCURITAIRE.  |
| <b>Mars 2005</b>             | TRAVAIL SÉCURITAIRE EN ESPACE CLOS.   |
| <b>17, 18 et 19 mai 2005</b> | 27 <sup>e</sup> CONGRÈS ANNUEL DE L'AQHSST:<br>"La SST de la pratique à l'intégration... UN DÉFI" |

L'InfoAQHSST n'est pas responsable pour toute action, réclamation, poursuite ou demande qui pourrait découler d'opinions, de traduction, de déclaration ou de tout autre écrit figurant dans cette édition. Les opinions exprimées dans ce bulletin n'engagent que la responsabilité des auteurs et auteures. Le générique masculin est utilisé à l'intérieur de certains textes sans aucune discrimination, mais seulement dans le but d'en alléger la lecture.

L'InfoAQHSST a pour mission d'offrir de l'information de qualité dans les domaines de l'hygiène, de la santé et de la sécurité du travail et de l'environnement.

Si vous voulez relever ces défis, que ce soit pour votre satisfaction personnelle ou pour obtenir de meilleures chances d'emploi, vous n'avez qu'à vous inscrire sur notre site Internet à: <http://www.aqhsst.qc.ca> sous l'onglet « Formation » ou en composant le 514-355-3830.



Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité du travail

**l'incontournable**

POUR INFORMATION  
OU RÉSERVATION

#### SECRETARIAT AQHSST

7400, BOUL. LES GALERIES D'ANJOU  
BUREAU 410

ANJOU (QUÉBEC)

H1M 3M2

TÉL: (514) 355-3830

FAX: (514) 355-4159

Courriel: [info@aqhsst.qc.ca](mailto:info@aqhsst.qc.ca)

Site WEB: <http://www.aqhsst.qc.ca>

L'InfoAQHSST est publié 4 fois par année et distribué aux membres de l'Association.

