

L'ASFETM est un organisme paritaire de santé sécurité du travail qui dessert quelque 1 500 employeurs et 65 000 travailleurs des secteurs de la fabrication d'équipement de transport et de la fabrication de machines.

Vol.17, No.3, Décembre 2000
Revue d'information de l'ASFETM

SANTÉ SÉCURITÉ +

- 
- **La santé sécurité chez Blanchard-Ness**
 - **Innovation / Prévention chez Groupe Chagnon International**
 - **Éditorial Prévention : Les comités SST - Partie II**
 - **Formation des caristes**

SANTÉ SÉCURITÉ + est publié par l'Association sectorielle - Fabrication d'équipement de transport et de machines (ASFETM) 3565, rue Jarry Est, Bureau 202 Montréal (Québec) H1Z 4K6 Tél.: (514) 729-6961 ou 1-888-527-3386 Fax: (514) 729-8628

Le contenu de la publicité qui paraît à l'occasion dans **SANTÉ SÉCURITÉ +** est fait de représentations des annonceurs et ne doit pas être interprété ni comme une adhésion de l'ASFETM à ces représentations ni comme une recommandation pour des produits ou services annoncés. L'ASFETM est par ailleurs honorée de l'intérêt que les annonceurs portent à sa revue. La reproduction des articles est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.

DIRIGEANTS CORPORATIFS

Coprésident patronal : Léo Caron (Directeur national, R.H., Atlas Copco Canada)

Coprésident syndical : Alain Poirier

(Coordonnateur régional, Syndicat des métallos)

Trésorier : Claude Boisvert (Agent d'affaires, Loge 712, AIMTA)

Directeur général/Secrétaire général :

J. Adolphe Roy, c.r.

ADMINISTRATEURS CORPORATIFS

REPRÉSENTANTS DES ASSOCIATIONS PATRONALES

Association de la construction navale du Canada (ACNC) :

Jean-Guy L'Hebreux

(Directeur, Env. et Services d'usine, Industries Davie Inc.)

Richard Martel (Coordonnateur, Santé Sécurité, Industries Davie Inc.)

Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC) :

Alex C. Émile (Vice-président, R.H., Pratt & Whitney Canada)

Yves Hamelin (Superviseur, Sécurité et Hygiène ind., Bombardier Aéronautique Inc.)

André Hébert (Directeur, Services techniques aux usines, Pratt & Whitney Canada)

Charles Larocque (Directeur, R.H., Bell Helicopter Textron)

Marie-Josée Lemieux (Directrice, R.H., Bombardier Aéronautique Inc.)

Linda Lessard (Directeur, R.H., Rolls Royce Canada Ltée)

Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada (AMMEC) :

Léo Caron (Directeur national, R.H., Atlas Copco Canada)

Ronald Hébert (Directeur, Santé Sécurité, Alstom Canada Inc.)

REPRÉSENTANTS DES ASSOCIATIONS SYNDICALES

Syndicat des métallos (MUA-FTQ) :

Alain Poirier (Coordonnateur régional)

Sylvain Tremblay (Président, Section locale 9414)

Fédération de la métallurgie (CSN) :

Mario Lévesque (Rep. Prévention, Bombardier Transport Inc.)

Jean-Pierre Tremblay (Secrétaire, Fédération)

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA-FTQ) :

Claude Boisvert (Agent d'affaires, Loge 712)

Ghislain Tremblay (Président, Syndicat, Rolls Royce Canada)

Fédération de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSU) :

Sylvain de Repentigny (Président, Syndicat, Héroux Inc.)

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada-FTQ) :

André Gendron (Permanent syndical)

Raynald Plante (Rep. Prévention, Pratt & Whitney Canada)

PUBLICATION

Éditeur/Rédacteur :

J. Adolphe Roy

Rédaction et coordination :

Suzanne Ready

Autorisation et supervision :

Comité des relations publiques :

André Gendron, Charles Larocque, Marie-Josée Lemieux, Sylvain Tremblay, J. Adolphe Roy

Production :

Prétexte Communication graphique

Tirage : 20 000 exemplaires

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Quatrième trimestre 2000

ISSN 2-921869-25-3

POSTE PUBLICATIONS

1444417

CHEZ BLANCHARD-NESS :

La santé sécurité est au programme !



Chez **BLANCHARD-NESS**, de gauche à droite : **Raynald Haché** (représentant à la prévention), **Jean Larivière** (conseiller en prévention de l'ASFETM) et **Benoît Serres** (directeur de production).

En affaires depuis plus de 50 ans maintenant, **Blanchard-Ness** est un fabricant d'équipement de réfrigération : évaporateurs, condenseurs, centrales d'air, échangeurs de chaleur et, plus récemment, unités de toiture industrielles destinées à l'industrie de transformation de la viande. Située à St-Hubert, sur la rive sud de Montréal, cette entreprise en pleine expansion compte aujourd'hui plus de deux cents employés.

Santé Sécurité + a rencontré **Benoît Serres**, directeur de production et **Raynald Haché**, représentant à la prévention qui font équipe en santé sécurité !

La santé sécurité chez Blanchard-Ness, c'est maintenant une affaire de tous les jours, bien intégrée dans les activités quotidiennes. Depuis deux ans plus

particulièrement, le comité de santé et de sécurité a le vent dans les voiles ! Composé de six personnes*, le comité SST de Blanchard-Ness tient deux réunions par mois : la première pour analyser tout accident ou tout autre événement qui aurait pu en causer, effectuer l'inspection préventive et discuter de divers sujets techniques pertinents; la deuxième pour voir au plan d'action et aux diverses mesures de prévention qui en découlent.

PELT : Programme d'entretien des lieux de travail

C'est ainsi qu'à l'initiative du comité SST, on a élaboré et mis sur pied, au printemps 2000, un programme d'entretien des lieux de travail, dit PELT. « C'est d'abord un programme d'inspection préventive qu'on voulait mettre en place dans l'usine, mais à chaque discussion, la question du « ménage » surgissait, alors on a opté pour l'entretien des lieux, d'abord ! », nous rapporte Benoît Serres.

Avec le soutien technique de **Jean Larivière**, conseiller en prévention de l'ASFETM, on a d'abord rencontré les membres du comité SST pour faire une mise en situation et présenter les grandes orientations du programme. Puis, une rencontre de tous les travailleurs a été organisée : Jean Larivière y a clarifié son rôle, le rôle de l'ASFETM et expliqué le programme PELT

proprement dit. Le comité SST a ensuite rencontré tous les superviseurs. Un échéancier a été élaboré, en ciblant trois groupes d'implantation répartis dans 4 à 5 départements différents. Les travailleurs concernés ont été rencontrés. C'est d'ailleurs l'un d'entre eux qui est chargé, à chaque département, de compléter les grilles d'observation, elles-mêmes conçues par des travailleurs. Un résumé des suggestions et commentaires notés sur ces grilles est fait, chaque mois, par les coprésidents du comité SST (**Benoît Serres** et **Yves Truchon**) qui établissent ensuite une grille des actions à prendre. Il va sans dire qu'un tel programme suscite des demandes nombreuses, parfois imprévues. Voilà tout un défi pour le comité SST qui doit y donner suite, dans les meilleurs délais possibles. Effet positif du programme PELT : une plus grande collaboration et une meilleure communication entre les travailleurs, qui discutent plus et mieux entre eux pour améliorer leur milieu de travail, à tous les points de vue.

Analyse sécuritaire des postes de travail

Autre initiative du comité SST : l'analyse sécuritaire de tous les postes de travail. Au total, 52 postes seront étudiés. À ce jour (octobre 2000), déjà 25 postes sont passés sous la « loupe » de la santé sécurité ! Ces analyses seront, bien sûr, présentées aux travailleurs et contremaîtres pour validation. Échéancier : printemps 2001.

* Les membres du comité SST de Blanchard-Ness sont : **Benoît Serres**, **André Scarborough**, **Danièle Lacombe** (représentants patronaux) et **Raynald Haché**, **Bertrand Fennerd** et **Yves Truchon** (représentants syndicaux).

EN COUVERTURE :



Situé à St-Hubert, **BLANCHARD-NESS** est un fabricant d'équipement de réfrigération : évaporateurs, condenseurs, centrales d'air, échangeurs de chaleur et, plus récemment, unités de toiture industrielles destinées à l'industrie de transformation de la viande.

La mission corporative de l'ASFETM

Fondée sur la Loi de Murphy qui énonce que tout ce qui peut mal tourner, tournera mal tôt ou tard, la mission de l'ASFETM est d'aider les employeurs et les travailleurs à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, en faisant pour eux de la recherche, en leur offrant de l'information, de la formation et de l'assistance technique qui visent essentiellement à rendre impossibles les accidents et les maladies qui sont possibles au travail, et en privilégiant à cette fin l'élimination de cette possibilité à sa source même, selon un processus de participation paritaire.



Programme de formation

Chez Blanchard-Ness, la santé sécurité passe aussi par un programme bien planifié de formation des travailleurs. Ainsi, on assure régulièrement la formation de base et des rappels sur :

- la conduite sécuritaire des chariots élévateurs
- l'utilisation sécuritaire des élingues et ponts roulants
- l'utilisation sécuritaire de combustibles sous haute ou basse pression
- l'utilisation sécuritaire du gaz naturel.

Au programme en 2001 : mise à jour du SIMDUT

En 2001, on vise la mise à jour sur le SIMDUT. En plus d'assurer la formation des travailleurs, on s'assurera que le transvidage et l'étiquetage se fassent dans les règles de l'art ! Et, bien sûr, on produira toujours des fiches signalétiques mises à jour et traduites comme il se doit, un service de l'ASFETM déjà bien utilisé par Blanchard-Ness.

Les travailleurs de l'entreprise sont représentés par le Syndicat des salariés de Blanchard-Ness (CSD).



Présentation du programme d'entretien des lieux de travail, par Jean Larivière, conseiller en prévention de l'ASFETM, auprès de quelques membres du comité SST de BLANCHARD-NESS.



Quelques travailleurs de BLANCHARD-NESS s'affairent à l'assemblage de groupes compresseur-condenseurs.

QU'EST-CE QU'UN PROGRAMME D'ENTRETIEN DES LIEUX DE TRAVAIL ?

Le programme d'entretien des lieux de travail, tel que proposé aux entreprises par l'ASFETM, est une activité de prévention qui vise à procurer à l'employeur et aux travailleurs un milieu de travail sécuritaire, productif et agréable en le maintenant en ordre, propre et dégagé.

Ce programme a été initialement développé, au milieu des années 1980, par une équipe de l'Institut de santé au travail de Finlande. Appelé TUTTAVA (ce qui veut dire « méthodes de travail sécuritaires et productives »), ce programme comprend l'élaboration de règles d'entretien des lieux, de points d'observation et de critères qui permettent de mesurer de façon objective le niveau d'entretien des lieux. Ce programme prévoit aussi que l'on donne aux travailleurs un feed-back immédiat et direct. Il entraîne un changement positif et permanent de leur comportement face à l'entretien des lieux de travail.

Bref, c'est un programme qui est basé sur la participation des travailleurs, sur des techniques de mesures et sur des principes modernes de motivation.

LES AVANTAGES D'UN LIEU DE TRAVAIL BIEN ENTRETENU

1. En retrouvant facilement les outils, les travailleurs sauvent du temps et utilisent les outils adéquats. Ils effectuent donc leurs tâches de façon efficace et sécuritaire, tout en s'épargnant de la frustration et des pertes de temps.
2. S'il n'y a pas d'objets qui traînent sur les lieux de travail, la circulation se fait plus facilement donc plus efficacement et de façon sécuritaire.

3. Si les produits chimiques sont entreposés adéquatement, le risque d'incendie et d'explosion est diminué.
4. Si les extincteurs sont facilement accessibles, la réaction se fait plus rapidement en cas d'incendie.
5. Il y a récupération de l'espace auparavant mal utilisé.
6. Si les outils sont bien rangés, il y a de meilleures chances de les garder en bon état.

LES AVANTAGES DE L'APPLICATION DU PROGRAMME

1. Selon les expériences, l'application réussie d'un tel programme permet d'avoir un milieu de travail bien entretenu, c'est-à-dire un endroit où les outils sont bien rangés, où les allées sont dégagées, etc.
2. Il entraîne un changement positif et permanent du comportement face à l'entretien des lieux de travail.
3. Il réduit de façon significative le nombre d'accidents du travail tout en augmentant la productivité et la coopération entre employeur et travailleurs.

L'implantation d'un tel programme requiert la collaboration de la haute direction et la participation des travailleurs. L'implantation se fera donc de façon paritaire. Toutefois, il est essentiel de nommer dès le tout début un coordonnateur du programme qui sera responsable de toute l'organisation.

programme d'entretien

L'ASFETM PARMİ VOUS!

Voici quelques-unes des nombreuses interventions de l'ASFETM, effectuées ces derniers mois dans les établissements du secteur.

VENTILATION ET TRAVAIL EN ESPACE CLOS



CHEZ SERVICE REMTEC INC.

Service Remtec Inc., à Montréal, est une entreprise spécialisée dans la réparation de camions-citernes utilisés pour transporter des produits pétroliers. Elle a récemment fait appel aux services d'assistance technique de l'ASFETM pour deux objets : la ventilation et le travail en espace clos. Sur la photo, on reconnaît, au centre, M. Serge Contant, responsable du service à l'entreprise, discutant avec Patricia Vega, ingénieure et Waguïh Geadah, ingénieur/coordonnateur, de l'ASFETM.

FORMATION SIMDUT

CHEZ INDUSTRIES TANGUAY

Une centaine de travailleurs de Industries Tanguay Inc., à St-Prime, ont suivi la session de formation de l'ASFETM sur le SIMDUT. D'une durée de 4 heures, cette formation enseigne aux travailleurs l'utilisation sécuritaire des matières dangereuses, notamment par une bonne compréhension des étiquettes et fiches signalétiques des produits contrôlés utilisés dans leur milieu de travail. Sur la photo, on aperçoit quelques participants à l'une des sessions; debout, le conseiller en prévention de l'ASFETM, Claude Angiolini.



FORMATION SUR L'UTILISATION SÉCURITAIRE DES ÉLINGUES ET PONTS ROULANTS

D'une durée de 4 heures, la formation de l'ASFETM sur l'utilisation sécuritaire des élingues et ponts roulants enseigne les procédures et méthodes de travail sécuritaire lors de l'utilisation de divers appareils et accessoires de levage, de même que leur inspection préventive.

CHEZ SAVICO INC.

Deux sessions de formation sur l'utilisation sécuritaire des élingues et ponts roulants ont été données par le conseiller en prévention de l'ASFETM, Jean Larivière, à près de 30 travailleurs chez Savico Inc., à Berthierville. Sur la photo, on reconnaît quelques participants à l'une des sessions.



CHEZ PROGRESS RAIL CANADA CORPORATION

Deux sessions de formation sur l'utilisation sécuritaire des élingues et ponts roulants ont été données chez Progress Rail Canada Corporation, à Lachine. Sur la photo, on reconnaît, au centre, le formateur de l'ASFETM Jean-Guy Boucher, entouré des participants à l'une des sessions.



LA SÉCURITÉ DES MACHINES

Colloques régionaux 2001 de l'ASFETM

Parmi ses activités d'information, l'ASFETM organise annuellement des colloques dans quelques régions du Québec. Nous vous invitons à participer à celui qui aura lieu le plus près de chez vous !

Au programme, cette année : **la sécurité des machines.**

Les machines qui peuvent causer des blessures à ceux qui les opèrent, qui les entretiennent et les réparent, sont présentes dans tous nos établissements. Qu'il s'agisse de presses, de plieuses, de machines-outils ou autres, on peut les rendre plus sécuritaires par l'installation de gardes. Mais est-ce suffisant ? Que pouvez-vous faire de plus ? Notre colloque portera sur d'autres dispositifs de sécurité que sont les interrupteurs de position (« limit switch »). Ces interrupteurs complètent et rendent plus efficaces et plus sécuritaires les gardes.

Par des exercices pratiques sur des démonstrateurs (modèles réduits de machines), vous apprendrez :

- à reconnaître les situations qui peuvent être rendues plus sécuritaires par l'utilisation d'un tel interrupteur;
- à les choisir et à les installer;
- leurs limites et leurs normes de conception.

Nos colloques appelleront la collaboration de spécialistes et chercheurs de l'IRSST (Institut de recherche en santé sécurité du travail) en ce domaine.



OÙ ET QUAND ?

à Laval	9 mai 2001	à Sainte-Foy	3 oct. 2001
à Trois-Rivières	16 mai 2001	à Longueuil	24 oct. 2001
à Sherbrooke	30 mai 2001		

AU PROGRAMME

- Réglementation et normes
- Droits et obligations des employeurs et des travailleurs
- Aperçu des divers dispositifs de protection
- Les interrupteurs de position : principe de fonctionnement, choix, installation et utilisation
- Démonstrations pratiques

COÛT (par personne, incluant taxes, dîner, pauses santé et documentation) :

- 65\$ Établissement du secteur *Fabrication d'équipement de transport et de machines* (56,50\$ + TPS 3,96\$ + TVQ 4,54\$ = 65\$)
- 120\$ Établissement hors secteur ou autre organisme (104,32\$ + TPS 7,30\$ + TVQ 8,38\$ = 120\$)

Le chèque doit être libellé à l'ordre de l'ASFETM. Une confirmation d'inscription suivra.

L'inscription préalable est obligatoire

par la poste

ASFETM
3565, Jarry est, Bureau 202
Montréal (Québec) H1Z 4K6

par télécopieur

(514) 729-8628

par téléphone

(514) 729-6961 ou 1-888-527-3386

Information / Inscription : **Suzanne Ready (514) 729-6961 ou 1-888-527-3386**

NOUVELLE SESSION DE FORMATION À L'ASFETM : Manipulation et entreposage sécuritaires des bouteilles de gaz comprimés

Les bouteilles de gaz comprimés comptent parmi les objets les plus familiers et les plus courants dans les usines de notre secteur. Courants, familiers mais potentiellement dangereux...

En effet, la manipulation et l'entreposage des bouteilles de gaz comprimés comportent des risques : risques à la santé, risques à la sécurité, risques particuliers à certains gaz, etc.

Consciente de ces risques et voulant répondre à un besoin répété de la part des entreprises, l'ASFETM offre désormais une nouvelle session de formation en santé sécurité portant spécifiquement sur ce sujet !

Destinée aux travailleurs et contremaîtres, cette session est d'une durée d'environ trois heures. Elle traite notamment de :

- Réglementation et normes utiles
- Caractéristiques des types de gaz utilisés
- Risques associés à l'utilisation de ces gaz
- Mesures préventives (lors du transport, du déplacement, avant et durant l'utilisation, etc.)
- Entreposage sécuritaire
- Équipements de protection collectif et individuel.

Si cela vous intéresse, communiquez sans tarder avec votre conseiller en prévention de l'ASFETM au (514) 729-6961 ou 1-888-527-3386.





Ce qu'on oublie parfois ou qu'on ne sait pas toujours sur les comités SST comme mécanisme de participation préventive et le rôle de l'ASFETM - Partie II

Dans le présent numéro, je présente un deuxième éditorial prévention qui, sous la rubrique précitée, aborde certaines autres distinctions par rapport à d'autres types de comités SST, de manière à vous aider à mieux identifier les comités qui peuvent faire l'objet de nos services de prévention. Comme je l'ai fait dans mon dernier éditorial prévention (voir Santé Sécurité ±, septembre 2000), je continuerai de procéder par questions/réponses en faisant suite aux quatre premières questions/réponses qui faisaient l'objet du premier éditorial.

CATÉGORIES DE COMITÉS

Question 5 :

Combien y a-t-il de catégories de comités ?

Réponse : Il y a trois catégories de comités. Certaines d'entre elles se subdivisent en sous-catégories :

- 1) Les comités constitués par entente :
 - a) par entente spécifique (ce qui est plutôt rare); ou,
 - b) par convention collective de travail (ce qui est fréquent).
- 2) Les comités prévus par l'article 14.3.1 du *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux* édictés (REIC)⁴ en vertu de l'ancienne *Loi sur les établissements industriels et commerciaux*⁵.
- 3) Les comités prescrits par les articles 68, 69 et 82 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) :
 - a) les comités ordinaires constitués en vertu des articles 68 et 69 de la LSST; et,
 - b) les comités qui, pour l'ensemble d'une entreprise, sont constitués en vertu de l'article 82 de la LSST.

CARACTÉRISTIQUES

Question 6 :

Quelles sont les caractéristiques de ces comités ?

Réponse : Ces comités ont des caractéristiques distinctes selon leurs catégories ou à l'intérieur d'une même catégorie.

1) Leur constitution volontaire

Les comités par entente et les comités LSST (catégories 1 et 3 précitées) sont, en règle générale, des comités institués volontairement.

2) Leur constitution obligatoire

Par exception et pour tout établissement compris dans un secteur désigné comme prioritaire (ex : le secteur de la fabrication d'équipement de transport), un comité peut être imposé par la CSST, quel que soit le nombre de travailleurs dans l'établissement.

De même, un comité constitué en vertu de l'article 1483-1 du REIC peut être imposé à un établissement, si ce dernier a un effectif global de plus de 20 travailleurs et une fréquence de plus de 25 accidents par million d'heures de travail.

3) Leur fonctionnement

Les comités en question fonctionnent différemment selon qu'ils sont institués par la LSST, par le REIC, par convention collective ou par un autre type d'entente spécifique à cette fin qui détermine leur particularité de fonctionnement.

COMPOSITION D'UN COMITÉ

Question 7 :

Quels sont le nombre minimal et le nombre maximal d'un comité SST ?

Réponse : La composition des différentes catégories de comités peut varier selon ce qui est ci-après mentionné :

- a) Les comités par entente sont composés conformément à l'entente individuelle ou à la convention collective;
- b) Les comités en vertu du REIC sont composés d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants de l'employeur. Le nombre minimal doit être de deux (2) pour chaque partie;
- c) Les comités constitués en vertu de la LSST sont composés comme suit :

S'il y a entente : C'est le nombre convenu entre l'employeur et l'association accréditée ou les associations accréditées qui représentent les travailleurs au sein de l'établissement, ou à défaut d'association accréditée, le nombre est convenu entre l'employeur et par l'ensemble des travailleurs de l'établissement. Ce nombre comprend tant les personnes qui sont membres du comité en leur qualité de représentants des travailleurs que celles qui sont membres du comité en leur qualité de représentants à la prévention.

S'il y a entente : Quant au nombre total des membres représentant les travailleurs au sein du comité, il est déterminé selon l'article 4 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*.

Nombre minimal et nombre maximal : Le nombre minimal des membres représentant l'employeur au sein d'un comité est de un (1) (article 5 du règlement) et le nombre maximal des membres qui représentent les travailleurs au sein du comité est de onze (11) (article 6 du règlement).

Pour ce qui est des membres qui représentent l'employeur, le règlement ne mentionne pas le nombre maximal comme il le fait pour les membres représentant les travailleurs. Néanmoins, vu l'article 71 de la LSST qui édicte « *qu'au moins la moitié des membres du Comité représentent les travailleurs* », on peut dire que le nombre maximal de membres qui représentent l'employeur au sein du comité, est de onze (11).

Par ailleurs, le nombre minimal de membres représentant les travailleurs est de deux (2) en vertu du paragraphe 1 du deuxième alinéa de l'article 4 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité*. À ce sujet, ni la loi ni le règlement ne précisent le nombre minimal de

membres qui représentent l'employeur. Toutefois, en raison de l'article 71 de la LSST et de l'article 7 du règlement édicté en vertu de cette loi, l'employeur peut désigner autant de membres au sein du comité qu'on y compte de membres qui représentent les travailleurs.

DÉSIGNATION DES MEMBRES D'UN COMITÉ

Question 8 :

Comment les membres d'un comité SST sont-ils désignés ?

Réponse :

Comité par entente

La désignation est faite selon les modalités qui sont prévues soit dans la convention collective, soit dans l'entente ad hoc qui est intervenue, selon le cas.

Comité selon le Règlement sur les établissements industriels et commerciaux :

- a) S'il y a une association accréditée en vertu du Code du travail⁶ : C'est cette association accréditée qui doit choisir les représentants des travailleurs;
- b) S'il n'y a pas d'association accréditée : Le règlement ne prévoit pas de modalités de désignation. Il convient de souligner que la loi en vertu de laquelle ce règlement a été adopté, est une loi qui a été remplacée en 1979 par la LSST. Conformément à l'article 286 de la LSST, ce règlement est demeuré en vigueur, dans la mesure où les dispositions sont conciliables avec la LSST, et cela jusqu'à ce qu'il soit modifié, remplacé ou abrogé par un règlement adopté en vertu de la LSST;
- c) Pour les comités prévus en vertu de la LSST et au Règlement sur les comités de santé et de sécurité, la désignation des membres du comité se fait selon la règle générale suivante :

Règle générale prévue par la loi :

L'article 72 prévoit une désignation parmi les travailleurs de l'établissement et cette désignation est faite par l'association accréditée qui représente l'ensemble des travailleurs. Lorsqu'il y a plusieurs associations accréditées, elles peuvent désigner les représentants des travailleurs selon l'entente faite entre elles.

Les autres cas sont ceux où il y a plusieurs associations accréditées qui ne s'entendent pas, ou ceux où il n'y a aucune association accréditée. Dans ces cas, les modalités de désignation sont déterminées par le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité* (articles 10 à 17).

CONCLUSION

Dans un prochain éditorial prévention, j'aborderai chacune des nombreuses fonctions des comités SST.

⁴ L.R.Q., S-2.1, r.9

⁵ L.R.Q., Chapitre E-15 (remplacé par la LSST)

⁶ L.R.Q., Chapitre C-27

CHEZ PACCAR DU CANADA LTÉE, À STE-THÉRÈSE :

l'ergonomie comme activité de prévention !



Chez Paccar du Canada Ltée, à Ste-Thérèse : quelques personnes impliquées dans le projet ergonomique. De gauche à droite : Pierre Vandal, Mike Parent, Sylvie Boucher, Robert Limoges, Gilles Côté, Sylvie Robitaille, Paule Pelletier et Benoît Bouillon. N'apparaissent pas sur la photo : Gina Harvey et Denis Meloche.

L'usine d'assemblage de camions **Paccar du Canada Ltée**, à Ste-Thérèse (auparavant appelée « la Kenworth », laquelle, on s'en souviendra, avait suspendu ses activités pendant quatre ans) a redémarré ses activités en août 1999, il y a donc un peu plus d'un an maintenant. À ce jour, environ 470 personnes y œuvrent.

Qui dit nouveau départ dit nouvelle usine ultramoderne, nouvelle équipe de direction et nouvelle philosophie d'entreprise, particulièrement en santé sécurité. En effet, parmi les principes directeurs qui ont été proclamés lors de la réouverture de l'usine, la santé sécurité y apparaît en tout premier !

Et l'organisation du travail a été renouvelée : on n'y retrouve pas de contremaître mais des équipes de travail semi-autonomes ayant chacune un responsable d'équipe et un ingénieur/coordonnateur. Ce dernier,

qui supervise quelques équipes, voit au bon fonctionnement de l'équipe de travail, dans un processus d'amélioration continue, incluant notamment la question de l'ergonomie.

« C'est d'ailleurs l'une des volontés de la nouvelle direction de Paccar de *penser ergonomie* », nous rapporte **Sylvie Boucher**, directrice santé sécurité chez Paccar. En effet, l'ergonomie ayant déjà été intégrée lors de la conception de la nouvelle chaîne de montage de cette usine modèle, c'est maintenant du « raffinement ergonomique » qu'il fallait appliquer aux divers postes de travail. Et c'est précisément ce que la démarche de l'ASFETM en ergonomie permet. Le projet ergonomie a donc démarré au printemps 2000, à l'initiative du comité SST*. Trois postes de travail ont d'abord été ciblés : pose du moteur, installation de la chaufferette et peinture des châssis. Puis, on a fait appel aux services de l'ASFETM pour obtenir de l'assistance technique en ergonomie. **Paule Pelletier**, hygiéniste/ergonome et **Benoît Bouillon**, conseiller en prévention, ont alors rencontré plusieurs membres de l'équipe de Paccar et présenté la démarche d'intervention paritaire de l'ASFETM (voir encadré). Un « comité ergonomie » a ensuite été formé (ses membres en sont : Sylvie Boucher, **Gina Harvey**, infirmière, **Gilles Côté** et **Robert Limoges**, représentants à la prévention). Visites et observations, de même qu'un enregistrement vidéo des tâches effectuées, ont été faits à chacun des postes étudiés. Et comme, bien souvent, les solutions viennent des travailleurs mêmes, l'implication de ces derniers, de même que du coordonnateur de l'équipe, demeure une préoccupation constante pour le comité ergonomie. Un suivi serré du projet est donc assuré auprès d'eux.

L'intérêt de cette démarche est qu'elle permet d'avoir une vue d'ensemble et de faire le tour de la question, à chaque poste de travail étudié. Autre point fort : la prise en charge de la démarche et l'appropriation des solutions retenues par l'équipe concernée.

Prochaine étape : présentation aux équipes de travail concernées des rapports techniques de l'ASFETM où apparaissent observations et pistes de solutions.

* Les membres du comité SST de Paccar sont : Mario Boily, Sylvie Boucher, Michel Lefrançois, Marc Perron, Pierre Vandal (représentants patronaux), Mario Bélanger, Gilles Côté, Maurice Franc, Robert Limoges et Jeffrey Monaco (représentants syndicaux). Les travailleurs de Paccar sont représentés par le syndicat TCA, section locale 728.



Poste de travail qui a fait l'objet d'une étude ergonomique : « pose du moteur »

L'INTERVENTION DE L'ASFETM EN ERGONOMIE : Une démarche paritaire, un travail d'équipe !

1. Analyse de la demande

On doit d'abord rencontrer les personnes qui ont fait la demande afin de connaître le véritable objet de celle-ci. Il faut aussi identifier les contraintes à respecter (temps, coûts, etc.).

2. Explication de la démarche de l'ASFETM

Il faut dès le début expliquer notre démarche, soit l'implication de toutes les parties (travailleurs, contremaîtres concernés, membres du comité SST) tout au long de l'étude et la collaboration de spécialistes et de décideurs, principalement lors du choix final des solutions.

3. Formation d'un comité de travail

Idéalement, ce comité est formé d'au moins deux représentants de l'établissement et de deux représentants de l'ASFETM (le conseiller de l'établissement et l'hygiéniste industrielle).

4. Rencontre préliminaire du comité de travail

Lors de cette première réunion, on explique aux membres la démarche complète, on présente les outils de travail et on établit un échéancier.

5. Cueillette d'informations auprès des travailleurs

À l'aide d'un questionnaire, des membres du comité vont interviewer des travailleurs du poste concerné afin d'identifier les conditions de production habituelles et les plus difficiles, les problèmes rencontrés, les malaises, etc. On consulte aussi les statistiques et les rapports d'accidents. À cette étape-ci, on cherche à bien orienter notre étude.

6. Préparation du plan d'observation

Les informations recueillies nous permettent de déterminer qui, quoi, quand et où observer.

7. Observation et description détaillée du travail

L'observation du poste de travail et idéalement le visionnement d'un vidéo nous permettent de décrire le travail effectué et de le décortiquer en actions.

8. Analyse du poste de travail

Pour chaque action, on doit identifier les facteurs de risque et leurs causes probables.

9. Recherche de pistes de solutions

Pour chaque risque, on tente de trouver des pistes de solutions qui élimineraient la cause. À cette étape, on retient toutes les idées.

10. Recherche de solutions précises

Les solutions sont précisées et présentées aux décideurs, spécialistes et travailleurs concernés.

11. Étude des solutions possibles et mise en application des solutions retenues par l'établissement

Ici, c'est à l'établissement de jouer !

INNOVATION PRÉVENTION

Chez Groupe Chagnon International : Dévidoir, tortue et compagnie !

par **Patricia Vega**, ing.
Ingénieure, ASFETM



Groupe Chagnon International est une entreprise de Varennes où l'on fabrique des équipements pour rebuts et déchets, tels des conteneurs, des compacteurs et des camions. On y fabrique aussi des systèmes hydrauliques, structures d'acier, pylônes, réservoirs sous pression, etc.

Chagnon compte plus de 250 employés, travaillant sur deux quarts de travail. Un des gros atouts de l'entreprise : un enthousiasme énergétique, présent tant chez les travailleurs qu'à la direction, qui se reflète au comité de santé et de sécurité, très actif et où les idées ne manquent pas...

Chez Chagnon, toute la fabrication est faite en acier doux, acier inoxydable et aluminium. C'est dire que de la soudure, il s'en fait tous les jours, un peu partout dans l'usine et sur toutes sortes de pièces. Et du fil de soudure, on en utilise beaucoup. Les dévidoirs automatiques pour fil à souder, simple ou double, sont suspendus à des potences. Pour changer une bobine, qui pèse 25 kilos, le soudeur devait se trouver un escabeau, y grimper en tenant la nouvelle bobine dans ses bras, attraper le dévidoir et, en le retenant d'une main, décrocher la bobine vide et la remplacer par la nouvelle. De plus, quand il devait changer de type ou de calibre de fil, il devait en plus ajuster la tension du dévidoir, toujours à partir de son escabeau. Au total, 20 minutes d'exercice acrobatique pour changer une bobine...

Le département de la Maintenance procédait sensiblement à la même gymnastique pour faire l'entretien et les réparations sur les dévidoirs. Dans certains cas, selon la localisation dans l'usine, le soudeur ou le responsable de l'entretien était gêné : le dévidoir était suspendu suffisamment près d'une passerelle murale. Dans ce cas, il n'avait qu'à grimper sur cette passerelle et, en tirant sur une corde attachée au dévidoir, balancer celui-ci vers lui et l'attraper !

Le remplacement d'une bobine ou la maintenance d'un dévidoir causait donc beaucoup de perte de temps en plus de présenter de sérieux risques de chutes et de blessures pour les travailleurs.

Le comité SST s'est intéressé au problème et a impliqué les travailleurs. Comme nous l'expliquent **M. Roland Turmel**, directeur des ressources humaines et coordonnateur de la santé sécurité, et **M. Christian Hébert**, membre du comité SST, l'idée des uns s'ajoutant à celles des autres, une solution a été trouvée par les travailleurs : chaque dévidoir est maintenant monté sur un palan électrique installé sur une potence. Ainsi, quand vient le temps de changer la bobine ou de faire l'entretien, le travailleur n'a plus qu'à descendre le dévidoir en utilisant le palan électrique. Plusieurs améliorations ont été faites pour obtenir une installation sécuritaire. Ainsi, maintenant, la longueur du câble du palan est ajustée pour que, même en fin de course, le dévidoir ne puisse pas heurter le sol et de toucher au palan. Une procédure de maintenance préventive a été instaurée et chaque installation est inspectée tous les mois. Le câble initialement utilisé pour installer le dévidoir sur le palan est remplacé par une élingue de nylon pour assurer une isolation électrique entre le dévidoir et le palan. Et un crochet pour le pistolet a été suspendu sur l'installation, à 6 pieds du sol quand le dévidoir est à hauteur de travail, pour éviter que le pistolet ne cogne au sol ou que le travailleur ne s'y cogne le visage. Changer une bobine ne prend maintenant que quelques minutes et le changement se fait sans manoeuvre risquée. Les travailleurs sont très satisfaits de leur nouvelle installation : entre l'hiver 1999 et l'automne 2000, près de 75 installations ont été réalisées dans l'usine ! Et ces installations, réalisées au coût d'environ 600\$ chacune, sont rentables puisqu'en coupant le temps de remplacement de la bobine de moitié, les installations sont vite remboursées, sans compter qu'on élimine les risques d'accidents et de mauvaises installations.

Autre problème, autre solution

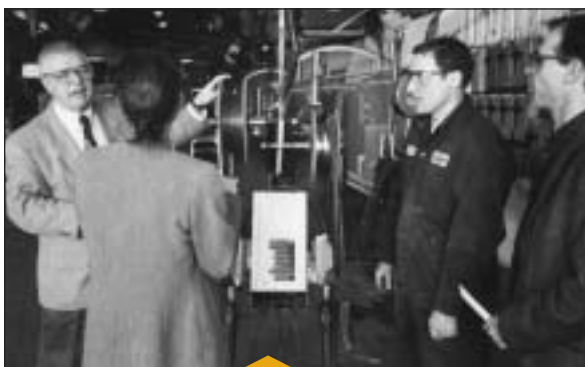
Lors du soudage de structures et de poutrelles d'appui pour les édifices, le soudeur doit souvent souder penché dans des coins. En effet, les poutrelles sont composées de plaques épaisses, soudées en H, et auxquelles on vient souder différentes membrures de renfort, créant ainsi des compartiments de plusieurs pouces de profondeur au fond desquels le travailleur

soude. Le soudeur avait donc besoin d'un système d'aspiration local pour éviter qu'il ne respire les vapeurs qui s'accumulent dans les racoins de la structure. Les soudeurs ont fait part de leur problème au comité SST et plusieurs personnes ont travaillé pour le résoudre dont : **M. Martin Gadoury**, contremaître général d'usine et **MM. Emmanuel Plante et Christian Hébert**, membres du comité SST.

L'idée retenue : en récupérant la sortie pour le gaz de combustion des moteurs de camion, déjà existante mais utilisée seulement de très courtes périodes de temps à la fois, on a accès à un système d'aspiration performant et indépendant de la ventilation générale. On installe à cette sortie un « carrefour », qu'on a baptisé *tortue*, qui consiste en un dôme permettant de brancher trois tuyaux d'aspiration que les soudeurs peuvent utiliser pour aspirer localement les vapeurs de soudure. Les tuyaux, présentement des tuyaux d'aspirateur, seront remplacés par des tuyaux de caoutchouc, plus flexibles et plus résistants à la chaleur. À l'extrémité de chaque tuyau, un bec a été ajouté. La forme du bec a été pensée pour assurer la meilleure aspiration possible. Ainsi le bec, en forme de tuyère, est de même largeur que l'espacement entre deux membrures de renfort de la poutrelle à souder. De plus, son ouverture, relativement étroite, est légèrement plus faible au centre qu'aux extrémités de façon à ce que l'air soit tiré également sur toute sa largeur. Un aimant, installé sur le bec, permet de le fixer à la structure à souder. Le soudeur peut donc le positionner dans chaque compartiment de structure où il doit souder et il ne nuit pas à sa visibilité.

Cette nouvelle installation remporte déjà beaucoup de succès auprès des travailleurs et une demande a été faite au comité SST pour que d'autres « tortues » soient installées aux autres sorties de gaz de combustion disponibles.

Et voilà un dévidoir suspendu et une tortue qui aspire : des idées simples et géniales qui améliorent grandement la santé et la sécurité des soudeurs chez Groupe Chagnon International où, décidément, ce ne sont pas les idées qui manquent...



Chez Chagnon : **Roland Turmel**, directeur des ressources humaines et coordonnateur SST, explique à **Patricia Vega** de l'ASFETM, le fonctionnement du dévidoir automatique. À droite, l'on reconnaît **Christian Hébert**, membre du comité SST et **Martin Daviau**, conseiller aux ressources humaines.

De gauche à droite : **Emmanuel Plante** et **Christian Hébert**, membres du comité SST et **Waguih Geadah** de l'ASFETM, devant la « tortue », cet ingénieux système d'aspiration qui permet de brancher plusieurs tuyaux d'aspiration.



À SURVEILLER !

Prochaines sessions de formation en santé sécurité offertes à nos bureaux

CONDUITE SÉCURITAIRE DE CHARIOTS ÉLEVATEURS

Enseigner aux caristes les composantes des chariots, les principes de stabilité, les règles de circulation, le chargement et le déchargement, l'entretien préventif, les règles de sécurité, etc.

Dates	Heure
17 janvier 2001	de 8 h à midi
13 février 2001	de 8 h à midi
13 mars 2001	de 8 h à midi
10 avril 2001	de 8 h à midi

SIMDUT POUR FORMATEURS

Session d'une durée de deux jours pour vous habiliter à former les travailleurs de votre établissement. Au programme : normes, loi et réglementation, notions élémentaires de chimie et de toxicologie, présentation du contenu de la formation SIMDUT pour travailleurs et prestation de cette formation par les participants. ATTENTION : SESSION OFFERTE EXCLUSIVEMENT AUX ENTREPRISES DU SECTEUR FABRICATION D'ÉQUIPEMENT DE TRANSPORT ET DE MACHINES.

Date	Heure
31 janvier et 1 ^{er} février 2001	de 8 h 30 à 16 h 30

TRANSPORT DES MATIÈRES DANGEREUSES

Pour assurer la formation des travailleurs (camionneurs, manutentionnaires, expéditeurs ou autres), telle qu'exigée par la Loi sur le transport des matières dangereuses.

Date	Heure
15 mars 2001	de 8 h à midi

PROCÉDURE DE TRAVAIL SÉCURITAIRE EN ESPACE CLOS

Session destinée aux gestionnaires SST chargés d'élaborer une procédure de travail en espace clos à leur entreprise. Au programme : Loi et réglementation, procédure et permis d'entrée, mise en place de mesures préventives et d'urgence, utilisation d'instruments de mesure à lecture directe, choix d'équipement de protection respiratoire et d'équipement de sauvetage, démonstrations, simulation d'une procédure de sauvetage.

Date	Heure
4 mai 2001	de 8 h 30 à 16 h 30

SIMDUT POUR TRAVAILLEURS

Assurer la formation des travailleurs, telle qu'exigée par le SIMDUT, à partir d'exemples d'étiquettes et de fiches signalétiques des produits dangereux utilisés en entreprise. SIMDUT signifie « Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail ».

Date	Heure
3 avril 2001	de 8 h à midi

Lieu des formations

Aux bureaux de l'ASFETM : 3565, rue Jarry est, Montréal

Coût / Information / Inscription

Suzanne Ready (514) 729-6961 ou 1-888-527-3386

Les sessions de formation de l'ASFETM se donnent préférentiellement sur les lieux du travail. Un minimum de 8 à 10 participants est cependant requis. Toutefois, pour accommoder les entreprises qui ne peuvent réunir ce nombre minimum de participants, des sessions sont aussi régulièrement offertes à nos bureaux (rue Jarry Est, à Montréal). Le calendrier ci-dessous en annonce quelques-unes. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute information ou toute autre demande de formation !

PROTECTION INCENDIE PRO-TECH

VENTE / SERVICE / INSTALLATION

- EXTINCTEURS PORTATIFS
- ÉCLAIRAGE D'URGENCE
- BOYAUX INCENDIE
- SYSTÈME DE GICLEURS
- ALARME INCENDIE
- SYSTÈME AUTOMATIQUE
- SERVICE 24 HEURES
- APPEL DE SERVICE (SANS FRAIS)
- ESTIMATION GRATUITE

24H / (514) 942-8696

FAX (450)623-4810

incendieprotech@qc.aira.com

À L'AGENDA

9 mai 2001 (à Laval)

16 mai 2001 (à Trois-Rivières)

30 mai 2001 (à Sherbrooke)

3 octobre 2001 (à Sainte-Foy)

24 octobre 2001 (à Longueuil)

LA SÉCURITÉ DES MACHINES

Colloques régionaux de l'ASFETM (voir détails en page 5)

Info: Suzanne Ready (514) 729-6961 ou 1-888-527-3386

24 au 26 janvier 2001

3^e COLLOQUE INTERNATIONAL DE PSYCHODYNAMIQUE ET PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL

Paris (France)

Info : 01 44 10 78 22 ou psytrav@cnam.fr

9 au 11 mai 2001

CONGRÈS DE L'AQHSST

Palais des congrès, Hull

Info: AQHSST (514) 355-3830

ou info@aqhsst.qc.ca

14 au 17 mai 2001

ENVITEC : LE SALON NOVATEUR

Canadian German Chamber
of Industry and Commerce Inc.

Allemagne

Info : Stefan Egge (416) 598-1524

ou messeduesseldorf@compuserve.com

DU PONT ROULANT

et des devoirs du chef d'établissement...

par Patricia Vega, ing.
Ingénieure, ASFETM

Vous avez décidé d'acheter et de faire installer un nouveau pont roulant. Mais quelle charge maximale votre édifice peut-il prendre ? Si vous êtes installé dans un édifice neuf construit sur mesure pour vous, tant mieux. Mais il est plus probable que vous louiez ou possédiez un édifice déjà existant. De plus, vous avez probablement modifié cet édifice au fil du temps, vous avez enlevé des sections, en avez ajouté ou agrandi d'autres. Et votre édifice est peut-être aussi un peu dégradé par le temps ou par de mauvais entretiens. Vous vous rendez aussi compte que les dessins de structure de votre édifice sont introuvables sinon incomplets.

Voici quelques questions / réponses qui pourront vous aider à faire vos devoirs de chef d'établissement...

Q1 : Vous n'avez pas à vous préoccuper de la capacité maximale de votre édifice puisque, de toute façon, lors de l'installation, votre fournisseur de pont roulant vous dira si votre structure est correcte, n'est-ce pas ?

R1 : **FAUX.** Il est de votre devoir, en tant que chef d'établissement de vous assurer que la structure du pont roulant est conforme. En effet, dans le *Règlement sur les établissements industriels et commerciaux (REIC)*, on stipule que : « le chef de tout établissement doit... effectuer ou faire effectuer des inspections afin d'assurer l'observation du présent règlement... » (art. 2.2.1). Même si la structure existait déjà et que le pont roulant est neuf, les deux doivent respecter le règlement, car : « le présent règlement s'applique à tout nouvel établissement, à toute modification et à tout changement de destination d'un établissement existant. Il s'applique aussi à toute installation et à tout équipement nouveau dans un établissement existant... » (art. 2.3.1).

Q2 : Votre nouveau pont roulant sera garanti par le fournisseur mais alors votre structure, elle, qui la garantit ?

R2 : Un ingénieur ou un architecte qualifié, mandaté par vous, chef d'établissement, peut certifier la structure et la capacité maximale du pont roulant. Le règlement « approuve » ces experts puisqu'en cas de doute, un inspecteur peut demander leur expertise. Ainsi, « on ne doit entreprendre aucun réaménagement pouvant affecter la structure de l'établissement sans s'être assuré que les éléments constitutifs ne seront pas soumis à des efforts supérieurs à ceux qui étaient prévus. » (art. 3.2.2) et « si un inspecteur a lieu de douter de la solidité d'une construction, il peut exiger un certificat d'un ingénieur ou d'un architecte. » (art. 3.2.3).

N.B. Le Code civil stipule que « le fabricant d'un bien meuble, même si ce bien est incorporé à un immeuble ou y est placé pour le service ou l'exploitation de celui-ci, est tenu de réparer le préjudice causé à un tiers par le défaut de sécurité du bien » (art. 1468 CC). Voir à ce sujet l'Éditorial Prévention, Santé Sécurité +, avril 1994. Donc,

si un chef d'établissement décidait de certifier « personnellement » que la structure est conforme, sans faire appel à un spécialiste, moi, en tant que fabricant du pont roulant, je refuserais « personnellement » de lui installer son pont roulant...

Q3 : Vous devez soulever une pièce dont le poids excède la capacité de charge maximale déterminée. Que pouvez-vous faire ?

R3 : Il vous est possible dans certains cas d'excéder la capacité de charge maximale du pont roulant. Pour ce faire, au départ, votre pont roulant doit avoir une capacité d'au moins 5 tonnes. La charge à lever ne doit pas dépasser 125% de la capacité de charge telle que déterminée par le fournisseur de pont roulant. Lors de la préparation, du levage et après le levage d'une charge dépassant la capacité de charge maximale, certains préalables et certaines limites s'appliquent. Ainsi, il vous faudra procéder à l'inspection du pont roulant après chaque levée et avant d'effectuer quelqu'autre levée. Le détail de ces préalables et limitations est donné à la section 2-3.2.1.1 *Planned Engineered Lifts* de la norme américaine ASME B30.2

Q4 : Vous savez que la capacité de charge maximale du pont roulant doit être indiquée sur le pont mais si la structure de votre édifice ne peut pas supporter cette charge, qu'indiquez-vous ?

R4 : Pour être conforme, votre pont roulant et sa structure doivent respecter le règlement qui stipule, au sujet des ponts roulants, que « les éléments porteurs de transporteurs doivent être conçus pour supporter en toute sécurité les charges prévues » (art. 8.3.1). De plus, « les appareils de levage et leurs accessoires doivent être construits solidement et avoir la résistance voulue... » (art. 8.2.1) et « la charge maximale d'utilisation pouvant être soulevée sans danger doit figurer sur tous les appareils de levage en un endroit où elle puisse se lire sans difficulté » (art. 8.2.2). En indiquant sur le pont roulant la capacité de charge maximale réelle, qui tient compte de la structure, vous respectez le règlement.

Q5 : Vous avez mandaté votre ingénieur pour vérifier la structure et il s'avère que dans la zone au centre du pont roulant, on peut soulever la charge maximale donnée (X) par le fournisseur du pont roulant. Par contre, dans les zones aux deux extrémités, la charge maximale (Y) devrait être moindre, car la structure ne pourrait pas supporter la charge (X) de façon sécuritaire. Quelqu'un vous suggère d'indiquer sur votre pont roulant des « zones » avec des capacités de charge maximales différentes. Ainsi, dans les tiers près des extrémités, la capacité Y indiquée serait moindre que dans le tiers du centre qui aurait la capacité X. Que pensez-vous ?

R5 : Il n'y a rien, dans la réglementation, qui vienne détailler une telle pratique. Toutefois, si on considère qu'il est toujours fait mention de la capacité du pont roulant, le fait d'en indiquer plusieurs ne semble pas pouvoir s'appliquer. De plus, dans les standards américains sur les ponts roulants (par exemple, ASME B30.2, art. 2-2.2.2), pour tester la capacité de charge d'un pont roulant avant son utilisation initiale, on recommande de prendre une charge d'au plus 125% de la capacité maximale indiquée, de la soulever et de la transporter :

- sur toute la largeur du pont en déplaçant le chariot du palan;
- sur toute la longueur du chemin de roulement par le déplacement du pont, dans une direction avec le chariot à l'extrême droite du pont et dans l'autre direction avec le chariot à l'extrême gauche du pont.

Donc, selon cette procédure, on ne peut indiquer des zones avec des capacités différentes puisqu'on ne pourrait pas tester la capacité de charge maximale de la façon prescrite. Nous n'utiliserions donc pas des indications de zones. Nous recommandons que la charge maximale Y, telle que déterminée dans les zones aux extrémités, donc la charge la plus petite, soit indiquée et utilisée comme charge maximale permise pour tout le pont roulant.

Pour maximiser l'utilisation du pont roulant, en préservant l'aspect sécuritaire et en éliminant l'incertitude lors de manipulations au-delà de la charge maximale, il vous serait possible d'avoir plusieurs palans sur le même pont roulant. Dans ce cas, vous indiqueriez, bien sûr, la charge maximale sur chaque palan tel que prescrit dans le standard canadien CSA B167, art. 11-1.1.1 : « The rated load of the crane shall be marked on the crane, and if the crane has more than one hoist unit, each hoist shall have its rated load marked on the hoist or its load block... ». En utilisant des palans de capacités différentes, avec chacun un limiteur de charge selon la zone et en limitant leurs déplacements à leur zone respective, vous auriez un pont roulant qui respecte les capacités de charge maximales imposées par la structure. Il est essentiel que cette installation soit faite ou approuvée par votre fournisseur de pont roulant sinon votre pont roulant ne sera plus garanti.

N.B. Veuillez noter que la présente n'est pas un avis juridique mais une opinion basée sur les informations disponibles, l'examen des articles de la loi et des règlements et nos observations qui se rapportent aux situations telles que décrites.

Réf. : ASME B30.2-1996, *Overhead and Gantry Cranes Top Running Bridge, Single or Multiple Girder, Top Running Trolley Hoist*, art. 2-3.2.1.1.

LA FORMATION DES CARISTES : Obligatoire, oui ou non ?

par Tony Venditti, ing.
Chargée de recherche technique, ASFETM



Est-il obligatoire d'assurer la formation de nos caristes (opérateurs de chariot élévateur) dans l'usine ?

Si nous avons reçu 1\$ à toutes les fois où l'un des membres de notre équipe s'est fait poser cette question, nous serions certainement millionnaires ! Nous ne le sommes pas, mais soyez assuré qu'il nous fait toujours plaisir de répondre à vos questions...

Or, qu'en est-il ?

Tout d'abord, précisons-le : **il n'existe pas, à l'heure actuelle, de réglementation, au Québec, sur la conduite des chariots élévateurs.** Aucune loi ni règlement ne donne l'obligation spécifique, au Québec, de former les caristes.

Cela signifie, entre autres, qu'il n'existe pas de permis de conduire pour opérer un chariot élévateur, comme c'est le cas pour les autos. D'ailleurs, la carte que l'ASFETM émet à la suite de ses sessions de formation sur la conduite sécuritaire de chariot élévateur est essentiellement une attestation de suivi de formation et non pas un permis ni même une carte de compétence.

Toutefois, rappelons ici l'article 51,9^o de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) lequel prescrit que : « ...l'employeur doit 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 ».

D'ailleurs, notons que les manquements d'un employeur face à ses obligations de cet article 51 de la LSST le rend passible d'amendes en vertu de l'article 236 de la LSST.

Qu'est-ce que cela implique ? Une façon d'y répondre est de demander aux employeurs: comment pouvez-vous démontrer à un inspecteur de la CSST (ou à un juge advenant un litige) que vous accomplissez bien votre devoir de « formation, entraînement, supervision » et que la formation que vous donnez est « appropriée » ? Voici trois réponses possibles :

1. Un premier employeur répond : *Nous montrons à tous nos caristes, à l'embauche ou en cours d'emploi, un document vidéo d'une vingtaine de minutes sur la sécurité des caristes.* Remplit-il ses obligations en vertu de l'article 51,9^o ?

2. Un deuxième employeur dit : *Nous confions à notre cariste le plus expérimenté le soin d'entraîner les autres caristes.* Il en profite aussi pour leur donner des conseils de prévention et les trucs du métier. Est-ce correct ?

3. Un troisième affirme : *Nous avons décidé de nous conformer aux normes et pour cela, nous avons demandé à l'ASFETM d'assurer la formation de nos caristes.*

Lequel de ces trois employeurs est le plus en mesure de prouver qu'il s'est conformé à la loi ? C'est ici que les normes sur le sujet prennent toute leur importance. En effet, en ce qui a trait aux chariots élévateurs, deux normes en Amérique du Nord nous servent de référence :

- ASME B56.1 (1993) Sécurité des chariots élévateurs à petite et à grande levée ;
- CSA B335-94 Formation des caristes.

Il est à noter, tout d'abord, que ni l'une ni l'autre de ces normes n'est obligatoire par règlement¹. Mais leur intérêt réside dans le fait qu'elles décrivent en détail le contenu d'une formation SST pour caristes. Il est à remarquer, toutefois, que ces normes ne spécifient pas la durée de cette formation.

Alors, si un employeur assure à ses caristes une formation conforme à ces normes (comme la session de formation de l'ASFETM, par exemple²), il lui sera plus facile de prouver qu'il a donné à ses caristes la formation **appropriée**, comme le dit la loi. Et nos cartes d'attestation auront sûrement un bel effet sur un inspecteur de la CSST...

Ainsi donc, la petite séance vidéo ou la formation sur le tas... Est-ce suffisant ? Notez qu'un entraînement supervisé par un cariste d'expérience, faisant suite à la formation de base, est, par ailleurs, un excellent complément.

Ajoutons que la preuve que l'employeur devrait faire devant un juge serait basée sur la prépondérance de la preuve plutôt que sur le doute raisonnable (lequel est utilisé en matière criminelle). En d'autres mots, l'employeur aurait à convaincre le juge qu'il a accompli son devoir d'employeur. C'est un fardeau plus lourd que de convaincre le juge qu'il est possible qu'il ait rempli son devoir.



Donc, en résumé :

- il n'y a pas d'obligation légale d'assurer la formation des caristes sur la prévention mais,
- l'employeur a un devoir de formation en santé sécurité lequel, nous espérons vous en avoir convaincu, est très exigeant.

¹ Pour une explication des obligations vis-à-vis des normes, voir : *À propos de conformité des équipements...*, *Santé Sécurité ±*, Vol.14, No.2, Septembre 1997.

² Voir : *Nouvelle norme pour la formation des caristes*, *Santé Sécurité ±*, Vol.11, No.3, Décembre 1994.

NOUVEL EMPLOYÉ À L'ASFETM !



Claude Millette, conseiller en prévention, s'est joint à notre équipe le 3 avril 2000. Il est devenu employé régulier de l'ASFETM le 3 octobre 2000. Sous l'autorité de l'ingénieur/coordonnateur, M. Millette assure auprès des établissements des services de formation et d'information visant l'identification et l'élimination des dangers en milieu de travail. Cumulant plusieurs années de travail en usine, M. Millette a aussi une bonne expérience à titre de formateur en santé sécurité. Ajoutons que Claude Millette est aussi reconnu, ici et dans plusieurs pays, comme artiste professionnel dans le domaine de la sculpture contemporaine.

Connaissons mieux nos responsables en prévention !



Situé à St-Nicolas, Équipement Labrie Ltée est un fabricant de bennes pour camions à ordures, où œuvrent quelque 200 personnes.



Annie Legros

À l'emploi de **Équipement Labrie Ltée** depuis mai 1999, **Annie Legros** y occupe le poste de technicienne en production. Détentrice d'un diplôme d'études collégiales en gestion industrielle, Mme Legros est notamment responsable de l'organisation des méthodes de travail et de la supervision de la maintenance, incluant plusieurs aspects de santé sécurité du travail.

Membre du comité SST de l'entreprise depuis septembre 1999, Mme Legros nous rapporte que ce comité, qui compte six membres*, se veut actif et efficace. Ainsi, d'un commun accord, les membres du comité SST ont décidé de cibler un sujet prioritaire pour lequel des efforts particuliers en prévention et intervention sont mis. Au programme, cette année : la réduction du bruit.

pour lequel des efforts particuliers en prévention et intervention sont mis. Au programme, cette année : la réduction du bruit.

Léopold St-Pierre, mécanicien à l'entretien, est à l'emploi de **Équipement Labrie Ltée** depuis mai 1985.

Impliqué en santé sécurité depuis plusieurs années maintenant, M. St-Pierre occupe le poste de représentant à la prévention.

Représentant des travailleurs au sein du comité SST, il nous explique qu'à chaque mois, avant la tenue de la réunion, une visite complète de l'usine est faite par deux membres (un représentant patronal et un représentant syndical) qui procèdent à une inspection préventive de l'usine, en portant une attention particulière à un département différent à chaque mois. Avec l'aide du contremaître concerné, on note, signale et règle les petits et gros problèmes. Un calendrier a été prévu en début d'année, visant à tour de rôle les douze départements de l'usine.

Côté « formation », elle nous rapporte qu'on a récemment offert quelques sessions aux travailleurs et contremaîtres - prévention des maux de dos, technique d'inspection d'élingage, SIMDUT, etc. -, assurées notamment par le conseiller en prévention de l'ASFETM, **Gilles Dubé**. On a aussi encouragé l'utilisation de méthodes de travail sécuritaires à l'aide de vidéos utilisés à l'interne.

Autre préoccupation du comité SST : le suivi des accidents et incidents, lesquels font l'objet d'un rapport d'enquête et d'une analyse impliquant les principaux acteurs concernés. Des mesures correctives sont par la suite instituées.

Bref, c'est un comité SST renouvelé qui est en place depuis un an chez Labrie, jouissant d'une bonne collaboration de tous les travailleurs dont l'implication est d'ailleurs grandement encouragée.

Le comité SST a aussi plusieurs réalisations à son actif. Mentionnons particulièrement, depuis quelques années déjà, une nette amélioration de la ventilation par la mise en place et l'utilisation de capteurs à la source. De même, on s'est soucié de l'aménagement sécuritaire des postes de travail.

Les employés de Labrie sont membres du Syndicat FTQ -Union des employés de services (section locale 800).



Léopold St-Pierre

* Outre Annie Legros et Léopold St-Pierre, les autres membres du comité SST de Labrie sont : **Pierre Bouchard** et **Josée Morin** (représentants patronaux), **Carol Dallaire** et **Denis Fontaine** (représentants syndicaux).

*L'équipe de l'ASFETM vous souhaite
une très bonne année 2001...
toute en santé sécurité !*



Par la poste :

ASFETM
3565, Jarry est, Bureau 202
Montréal (Québec) H1Z 4K6

Par téléphone :

(514) 729-6961
ou 1-888-527-3386

Par télécopieur :

(514) 729-8628

Une nouvelle adresse ? N'oubliez pas Santé Sécurité + !

Nom : _____ Fonction : _____

Établissement ou organisme : _____

Nouvelle adresse : _____

Ville : _____ Code Postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Ancienne adresse : _____

Ville : _____ Code Postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____