



Marielle Rivest Consultante Inc.

Gestion organisationnelle de chantier

Tél. : (514) 239-8594

Télec. : (450) 657-8214

mariellerivest@videotron.ca

DILIGENCE RAISONNABLE

Comment passer de la théorie à la pratique?

Les trois grands devoirs de l'employeur en matière de SST : prévoyance, efficacité et autorité. Mais qu'en est-il dans le quotidien d'une entreprise? Comment ces devoirs peuvent-ils être remplis concrètement sur le terrain? C'est alors que la notion de diligence raisonnable entre en jeu.

Les cinq grands principes de la diligence raisonnable incluent :

- vérifier que les employés sont munis de l'équipement de sécurité au moment de leur départ vers le site;
- rencontrer le(s) contremaîtres(s) afin de leur faire comprendre l'importance des instructions et les conséquences du non-respect de celles-ci;
- faire surveiller les employés et/ou faire des visites de contrôle au chantier;
- faire des rappels verbaux et ensuite par écrit en cas de non-respect des directives;
- émettre des avertissements et, si nécessaire, imposer des mesures disciplinaires pour sanctionner le défaut de respecter les directives émises.

Source : CSST c. Marc Filiatreault Couvreur Inc., T.T. mai 2001.

Le devoir de diligence raisonnable consiste donc à identifier tous les risques présents dans l'entreprise et à concevoir les outils nécessaires pour les contrôler. La mise en place de mesures concrètes et positives peut prendre différentes formes. Voici une dizaine de recommandations sur les éléments de diligence raisonnable à instaurer dans votre entreprise :

Éléments de diligence raisonnable

En place

À développer

Un programme de prévention, signé par le président. Un programme de prévention est un plan d'action en prévention propre à chaque établissement. Il est le principal outil de gestion de la prévention prévu par la LSST. Il vise à éliminer, ou contrôler, les dangers au travail et comporte des mesures concrètes pour y arriver. Ce programme de prévention doit être réaliste et raisonnable, il doit être adapté à vos besoins et intégré à votre gestion courante (source : CSST).

Éléments de diligence raisonnable	En place	À développer
<p>Prévoir des rencontres visant à expliquer le contenu du programme de prévention et demander, par écrit, un engagement des contremaîtres et des travailleurs à le respecter. La présentation du programme de prévention constitue la base de la démarche. Chaque travailleur doit prendre connaissance des règles de sécurité qu'il doit respecter. Il est recommandé, dès l'embauche, de procéder à l'explication des mesures préventives.</p>		
<p>Tenir à jour un registre de toutes les formations qui ont été offertes aux travailleurs en indiquant le nom du travailleur, la date ainsi que le titre de la formation qui a été suivie. Il est recommandé de garder, dans le dossier de chaque employé, une copie des attestations de formation.</p>		
<p>Compléter régulièrement des mécanismes d'observation de sécurité ou de contrôle en indiquant clairement la date et l'heure à laquelle ils ont été effectués.</p>		
<p>Prévoir un calendrier d'inspection préventif des équipements et remplir les fiches d'inspection.</p>		
<p>Rédiger des procès-verbaux et faire signer une liste de présences lors de toutes les rencontres en matière de SST qui auront lieu avec les contremaîtres et les équipes de travail.</p>		
<p>Conserver un registre de tous les investissements, avec les preuves d'achat de matériel, des deux dernières années en matière de SST (harnais de sécurité, lunettes de sécurité, masques de protection respiratoire, etc.).</p>		
<p>Remplir un formulaire de distribution de matériel de santé et sécurité qui indique le nom de la personne à qui il a été fourni ainsi que le type d'équipement et la date.</p>		
<p>Conserver une copie des communications écrites, notes internes, bulletins de sécurité qui ont été affichés ou qui ont été remis aux travailleurs.</p>		



Éléments de diligence raisonnable	En place	À développer
<p>S'il y a un comité SST en place, prévoir un calendrier des rencontres et rédiger des procès-verbaux. S'il n'y a pas de comité SST, la mise en place d'un tel comité est-elle prévue? Pour quand?</p>		
<p>Documenter toutes les mesures disciplinaires qui ont été remises aux travailleurs suite au non-respect des règles de sécurité de l'entreprise.</p>		

Facteurs de réussite de la démarche GSST

La réussite de la mise en place des éléments de diligence raisonnable dans le cadre d'une saine gestion de la santé et de la sécurité du travail (GSST) dépend de plusieurs éléments, mais son succès repose essentiellement sur cinq principaux leviers :

- **l'engagement concert concret de la direction** envers les actions entreprises, la présence des dirigeants lors des rencontres et la volonté de s'investir dans la démarche démontreront un réel intérêt pour la santé et la sécurité et le désir d'apporter des changements qui seront mesurables;
- **l'identification et l'implication des personnes clés** joueront un rôle majeur dans l'efficacité de la démarche, puisque ces personnes devront influencer et mobiliser les travailleurs en tant que représentantes de l'employeur;
- **la clarté et la cohérence** des directives, des mécanismes de contrôle et des mesures disciplinaires appliquées par la direction enverront le message sans équivoque à tout le personnel que la santé et la sécurité du travail sont une priorité pour l'entreprise;
- **la persévérance** dans la mise en place des méthodes et des outils de gestion de la santé et de la sécurité du travail permettra de donner le temps d'adaptation nécessaire aux démarches et à l'évaluation quantifiable des changements;
- la démonstration d'une **bonne prise en charge** de la santé et de la sécurité ne peut être que bénéfique pour une entreprise et cela aura certainement pour effet de diminuer les risques d'accidents du travail et de donner des arguments positifs lors d'une possible intervention de la CSST.

