

COLLOQUE

# LA SÉCURITÉ EN FORET EN 2018



OÙ EN SOMMES-NOUS?

La responsabilité de  
l'employeur en SST et la  
diligence raisonnable

Me Lionel Bernier  
Liberlion inc  
28 avril 2018

# PLAN DE LA PRÉSENTATION

- 1. La sécurité en forêt: une longue tradition**
- 2. Mythes et réalités en SST**
- 3. Acteurs clés en SST**
- 4. Quelques mythes à déconstruire**
- 5. Conclusion**

# LONGUE TRADITION DE SÉCURITÉ EN FORÊT

- ❖ **L'industrie forestière:**
  - **Secteur à risque élevé**
  - **Accidents graves et de décès pendant des années**
  
- ❖ **Développement progressif d'une culture de sécurité : valeurs et croyances**
  
- ❖ **Adoption d'outils de gestion des risques**
  
- ❖ **Formation travailleurs/gestionnaires**
  
- ❖ **Rôle central des superviseurs et contremaitres**
  
- ❖ **Des mythes à déconstruire**
  
- ❖ **Conclusion**



# LE DANGER C'EST L'ILLUSION DE L'ABSENCE DE DANGER

Source: Michel Perusse

**ATTENTION**  
**perroquet dangereux**



# MYTHES ET RÉALITÉS EN SST

## ❖ LES MYTHES SONT PUISSANTS ET TOXIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL

- Croyances simplifiées sans fondement logique
- Construction de l'esprit: faux sentiment de sécurité
- influencent comportements et capacités d'anticiper risques et dangers
- Présentent image trompeuse dans l'appréciation d'une situation dangereuse

## ❖ POURQUOI C'EST IMPORTANT DE DÉBOULONNER LES MYTHES

- Minent l'efficacité et la performance du management de la SST
- Alimentent le laxisme, souvent cause d'accidents
- Enveniment les relations de travail
- Nuisent à la productivité
- Peuvent mettre en jeu la réputation corporative et sociétale

# ACTEURS CLÉS EN SST

## ❖ SUPERVISEURS ET CONTREMAITRES: ACTEURS CLÉS EN SST

- En contact quotidien avec situations à risques
- S'ils ne s'engagent pas en prévention, les efforts pour améliorer la SST tomberont dans le vide:
  - ✓ manquent à leurs devoirs de diligence raisonnable
  - ✓ Sont impuissants à influencer les comportements permettant d'anticiper les risques et les dangers
- Peinent à travailler en mode participatif comme coachs et leaders
- Pour performer, ils ont besoin:
  - ✓ de la confiance et de l'appui de la haute direction.
  - ✓ d'assez de temps pour s'occuper de la SST
  - ✓ de formation (technique, gestion du temps, coaching)

Un obstacle à leur performance en SST:

La culture des mythes

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHE

- «*Les employés ont tous les droits et l'employeur n'a aucune marge de manœuvre en matière de SST*»

## ❖ RÉALITÉ

- L'employeur a des obligations légales en vertu de la LSST (art. 51).
  - ✓ Ses droits de gérance découlent de ces obligations.
- Le leadership en SST appartient à l'employeur.
- Les gestionnaires: les dépositaires des devoirs de diligence raisonnable (prévoyance, efficacité, autorité)
- Les travailleurs ont aussi des obligations légales en vertu de la LSST (art. 49). Il appartient aux superviseurs et contremaîtres de les faire respecter;.

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHES

- *«Comme contremaître ou superviseur, je peux me fier en toute confiance à l'expérience et au bon jugement de mes employés»*
- *«Je n'ai pas besoin de montrer à un nouvel employé quoi faire: il faisait la même chose avant chez son ex-employeur et je crois qu'il a l'expérience voulue pour faire son travail»*

## ❖ RÉALITÉS

- **C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre les mesures nécessaires pour protéger la SST des travailleurs (art. 51, al. 3, LSST)**
- **Les tribunaux ont établi une règle qui a pratiquement force de loi: l'employeur doit protéger l'employé contre lui-même et contre ses propres erreurs (supervision, imposition de sanctions)**

*Le Tribunal du travail et la Cour supérieure ont déclaré, à maintes reprises qu'il ne suffit pas, pour un employeur, de fournir l'équipement approprié et de donner des directives aux employés en présumant que les instructions seront suivies. Il ne suffit pas, non plus, de se fier sur l'expérience des travailleurs; il faut qu'un employeur prenne des mesures concrètes et positives pour assurer que la loi soit respectée.» (2855-2909 Québec Inc. (Tribunal du travail, 2002)*

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHE

- **«Une fois que j'ai informé mon employé des règles de sécurité qu'il doit respecter, s'il fait fi des directives malgré mes avertissements répétés et qu'il se blesse, je ne suis pas responsable, j'ai respecté mon devoir de diligence raisonnable. Je n'ai pas à toujours jouer à la police.»**

## ❖ RÉALITÉS

- **Si le gestionnaire ne sanctionne pas les délinquants qui s'entêtent à ne pas respecter les règles de sécurité applicables dans l'entreprise, il finit par perdre toute crédibilité. Il démontre à ses employés qu'il ne peut ou ne veut pas exercer son droit de gérance. Les autres employés ressentent alors un sentiment d'injustice qui envenime les relations de travail. Il ne démontre pas de diligence raisonnable.**

*«Tant que les employés sauront que leur employeur ne fait que les rappeler à l'ordre et tant qu'ils estimeront qu'il leur revient à eux de juger de l'état dangereux de la situation, le laxisme sera à leurs yeux la règle, ce qui va à l'encontre de l'objet de la loi qui est l'élimination des dangers à la source même. Aussi longtemps qu'un employeur refusera d'assumer pleinement et énergiquement ses droits de gérance, en disciplinant si nécessaire son travailleur récalcitrant pour que lui et ses compagnons comprennent le caractère sérieux de l'offense, sa défense de diligence raisonnable ne pourra trouver grâce aux yeux du tribunal, car y faire droit, serait accepter qu'il est impuissant à amener ses employés à travailler en sécurité, ce qui n'est pas le cas.» (CSST c. 9016-5457 Québec Inc., T.T., 15 juin 2001)*

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHES

- **«Comme superviseur, je ne suis pas responsable du laxisme d'un contremaître qui se ferme toujours les yeux devant le non-respect des règles de sécurité de la part de certains de ses employés sur ses lieux de travail.»**;
- **«Comme directeur des opérations, je ne suis pas responsable du laxisme d'un superviseur qui se ferme toujours les yeux devant le non-respect des règles de sécurité sur ses lieux de travail.»**

## ❖ RÉALITÉS

- **C'est faux. Les cadres représentent l'AUTORITÉ de l'employeur sur ses lieux de travail. Ils ont le devoir d'appliquer efficacement leurs droits de gérance en SST. Le laxisme constitue de la négligence.**

*Les manquements personnels du représentant de l'employeur empêchent généralement la défense de diligence raisonnable. L'ignorance d'une situation ne suffit pas pour se défendre. Il faut que l'employeur prouve qu'il a pris tous les moyens normaux personnellement ou par la ligne d'autorité pour que les infractions à la loi aient lieu le moins souvent possible. Donc, si le contremaître ne faisait rien pour que les employés portent leur casque, l'employeur sera responsable. C'est lui qui choisit ses contremaîtres. CSST c. Groupe de constructeurs FBF, TT 500-29-000157-930, (juge Marc Brière) 9-11-1993.*

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHE

- *«Comme superviseur ou contremaître, je n'ai pas à me conformer personnellement à toutes les règles ou directives de sécurité quand je suis présent sur mes lieux de travail si je ne crois pas être exposé à un risque ou à un danger.»*

## ❖ RÉALITÉS

- Ils doivent donner l'exemple en tout temps sur les lieux de travail;
- Leur obligation légale est de faire respecter les procédures de travail, les consignes et les règles de sécurité;
- Leur devoir est d'encadrer les travailleurs pour qu'ils accomplissent leur travail conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise. C'est ainsi qu'ils exercent leur droit normal de direction;

Sinon, quelle sera leur crédibilité lorsqu'ils doivent invoquer l'insubordination d'un employé qui ne porte pas ses ÉPI ou n'observe pas un règlement de sécurité? Comment démontrer le sérieux d'une directive ou d'une règle de sécurité si eux-mêmes la transgresse impunément? Comment alors démontrer qu'ils effectuent une supervision efficace et qu'ils respectent leurs devoirs de diligence raisonnable?

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHE

- *«C'est impossible d'éliminer tous les dangers et de contrôler tous les risques. Il y aura toujours des accidents. C'est une fatalité à laquelle il faut s'habituer dans le monde du travail.»*

## ❖ RÉALITÉS

- **Ce mythe valorise une culture de témérité et de laisser-faire;**
  - ✓ C'est contraire à la culture de prévention:
  - ✓ minimise l'importance de la gestion des risques: prendre des risques est normal
  - ✓ C'est démobilisant et insécurisant pour les employés
  - ✓ Affecte climat de travail
- **«Vision zéro accident» : une valeur de l'entreprise et un défi stratégique**
  - ✓ crée un sentiment de sécurité dans une organisation: les accidents sont évitables
  - ✓ Objectif mobilisateur
  - ✓ Assainissement climat travail: respect des ressources humaines
  - ✓ Accroissement productivité

**LE MESSAGE D'UNE TELLE VISION: TOUS LES ACCIDENTS PEUVENT ÊTRE ÉVITÉS.**

# QUELQUES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

## ❖ MYTHE

- *«En répétant sans cesse à mes employés de respecter les règles de sécurité ou si je menace de congédiement un employé récalcitrant qui affiche des comportements non sécuritaires j'ai peur d'être accusé de harcèlement psychologique. Pour éviter de telles tracasseries et une telle perte de temps, je pense que c'est mieux de fermer les yeux.»*

## ❖ RÉALITÉS

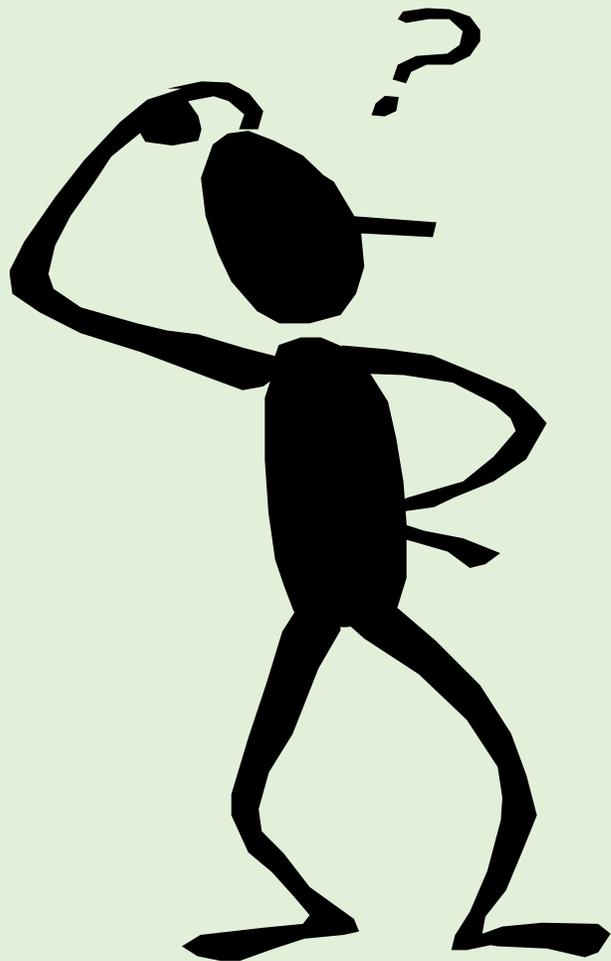
- **Menacer n'est pas le moyen de gestion le plus efficace: il faut convaincre d'abord**
- **il ne faut pas confondre «droit de gérance» et «harcèlement».**
- **Exercice normal du droit de gérance sans abus de droit et sans ingérence n'est pas du harcèlement.**
  - ✓ faire preuve d'une gestion disciplinaire calibrée fait partie de la diligence raisonnable
  - ✓ L'imposition de sanctions est un mal nécessaire, au besoin, mais aussi un devoir légal
  - ✓ La sanction doit être proportionnelle à la faute
- **L'objectif doit toujours être d'obtenir la correction d'un comportement dangereux et non pas de punir l'employé.**
- **Fermer les yeux sur le non respect des règles de sécurité crée un sentiment d'injustice et d'iniquité pour les autres employés**

# Conclusion

- ❖ **Quels sont les mythes véhiculés dans votre organisation, tant chez les cadres que chez les employés?**
- ❖ **Pensez-vous qu'une vision zéro accident serait une valeur ajoutée dans la gestion de votre SST**
- ❖ **S'il en est, quels moyens mettriez-vous en œuvre pour déconstruire vos mythes?**
  - **État de situation (sondages)?**
  - **séances de réflexion (remue-méninges)?**
  - **Sensibilisation (conférences) et formation?**
  - **Objectifs (vision zéro accident)?**
  - **Plan d'action? (défi stratégique)**

*Mille excuses pour ignorer les mythes  
Mille accidents en gestation*

# DES QUESTIONS?



# MERCI