



POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Adoptée le 17 février 2026 (résolution numéro 2026-02-040)

PRÉAMBULE

Adoption en matière de santé et sécurité au travail

Le 17 mai 2022, la Ville de Saint-Zotique (ci-après désignée « Ville ») a adopté une politique en matière de santé et sécurité au travail. Considérant que l'Union des municipalités du Québec (UMQ) demande que la politique générale en matière de santé et sécurité soit révisée et signée par le conseil municipal, et ce, aux quatre ans, il y a donc lieu d'adopter une nouvelle politique en matière de santé et sécurité au travail en remplacement de la précédente.

VERSION ADMINISTRATIVE

1. Politique en matière de santé et sécurité au travail

À la Ville de Saint-Zotique, nous considérons la santé et la sécurité de notre personnel et du public comme étant une de nos valeurs fondamentales. Ainsi, nous entendons mettre en place différents moyens pour protéger la santé et la sécurité de tous.

Pour ce faire, nous nous engageons à fournir tous les moyens nécessaires afin de prévenir les risques d'accident.

Tout notre personnel, nos sous-traitants, nos visiteurs et nos fournisseurs présents sur les lieux du travail devront respecter les lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité.

Nous demandons à tous de collaborer activement à l'application de cette politique en identifiant les dangers présents dans leur milieu de travail et en informant les membres de la direction.

2. Politique du comité de santé et sécurité

La santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs de l'organisation sont parmi nos priorités les plus importantes. De ce fait, la participation de tous est requise dans l'objectif de l'élimination des risques de lésions professionnelles.

C'est pourquoi, le Comité de santé et de sécurité paritaire sera un outil de gestion majeur de la prévention des lésions professionnelles de notre organisation. Nous nous engageons donc à appuyer fortement le comité dans la réalisation de son mandat en lui donnant les outils et les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Mandat du comité de santé et sécurité

Le Comité de santé et sécurité paritaire a pour mandat d'identifier les problèmes de santé et de sécurité et à faire des recommandations pour résoudre ces problèmes.

3. Politique pour les équipements de protection individuelle (ÉPI)

L'élimination à la source du danger et la mise en place de moyens de protection collectifs demeurent indispensables pour éviter les accidents de travail ou l'apparition de maladies professionnelles.

Comme certains risques peuvent demeurer présents, nous nous engageons à fournir aux travailleurs tous les moyens et équipements de protection individuelle conformes aux lois et règlements applicables. Le choix et l'achat des équipements se feront en collaboration avec le Comité de santé et sécurité paritaire. De plus, nous nous assurerons qu'une formation adéquate sur l'utilisation, l'entretien et l'inspection des équipements de protection individuelle soit donnée aux travailleurs.

Le personnel de direction ainsi que tous les superviseurs et chefs d'équipe devront s'assurer que les travailleurs portent à l'occasion de leur travail, tous les moyens et tous les équipements de protection individuelle fournis.

En contrepartie, nous exigeons que les travailleurs portent les équipements et qu'ils signalent à leur supérieur tous bris, perte ou dommage subis à leurs Équipements de protection individuels (ÉPI) afin qu'ils soient réparés ou remplacés.

N.B. Le port d'un équipement de protection individuel n'empêche pas la survenue d'un événement, il ne fait que minimiser les conséquences d'un accident.

4. Politique du programme des mesures d'urgence

Objectif

Par la présente, nous confirmons que la Ville de Saint-Zotique s'engage à offrir les services aux citoyens et maintenir les infrastructures de l'organisation en vertu des critères les plus stricts afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés, du public et de l'environnement.

Énoncé de politique

La santé et la sécurité des employés, du public et de l'environnement font partie intégrante de la planification des activités quotidiennes de l'organisation. La planification des mesures d'urgence doit assurer une intervention opportune et adéquate en cas de sinistre.

Responsabilité

La direction de chaque service de l'organisation est responsable de la conformité de cette politique.

5. Politique de déclaration d'accident

Dans le but d'une gestion efficace de la santé et la sécurité de l'organisme, tout accident* doit être déclaré. Cette obligation découle non seulement de la loi, mais aussi de notre souci de s'assurer que les mêmes accidents ou les accidents semblables ne se reproduisent plus.

Procédure :

1. Connaître les consignes à suivre lors d'un accident;
2. Pour chaque accident, le travailleur doit compléter le rapport d'accident en compagnie de son superviseur immédiat ou d'un collègue de travail, dès que la situation le permet;
3. Le superviseur immédiat du travailleur doit transmettre le rapport d'accident au responsable de la santé et la sécurité de l'organisme afin qu'il soit conservé dans le fichier central;
4. Le superviseur doit s'assurer que le travailleur a en sa possession le formulaire d'assignation temporaire avant de consulter son médecin.

* Incluant les accidents mineurs, les douleurs, les malaises et les incidents avec ou sans perte de temps.

VERSION ADMINISTRATIVE

6. Politique d'assignation temporaire

Consécutivement à un accident de travail ou une maladie professionnelle, il se pourrait qu'un travailleur ne soit pas en mesure d'effectuer pleinement ses fonctions régulières. Cependant, l'invalidité temporaire est souvent partielle. Par conséquent, la victime d'une lésion professionnelle pourrait être réaffectée à d'autres tâches adaptées à sa condition physique. C'est ce qu'on appelle l'assignation temporaire.

L'assignation temporaire est un moyen prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* afin de favoriser un prompt retour au travail d'une victime d'une lésion professionnelle même si cette dernière n'est pas consolidée.

L'assignation temporaire nous permet d'assigner le travailleur à d'autres fonctions en attendant qu'il devienne capable de reprendre son emploi régulier ou d'exercer un emploi convenable. Cette réaffectation temporaire doit être autorisée par le médecin traitant si celle-ci répond aux trois critères suivants :

1. Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches proposées;
2. Les tâches proposées ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité compte tenu de la lésion; et
3. Ces tâches sont favorables à la réadaptation.

En étant membres d'une mutuelle de prévention, nous avons l'obligation de nous soucier de maintenir le lien d'emploi des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. Par la présente, nous nous engageons à favoriser le maintien du lien d'emploi en attendant qu'ils deviennent aptes à reprendre leurs emplois ou d'exercer un emploi convenable, en respect des limitations ou des restrictions fonctionnelles émises par le médecin traitant.

Cette politique concerne tous les employés de l'entreprise, peu importe le poste qu'ils occupent.

Procédure :

1. Lors d'un accident qui demande la consultation du médecin, le supérieur immédiat du travailleur (sinon un représentant de l'employeur) devra lui fournir, par le moyen qu'il juge le plus approprié, le formulaire d'assignation temporaire à transmettre à son médecin (si la situation le permet);
2. Le travailleur devra faire compléter le formulaire par son médecin traitant;
3. En cas de négligence ou de refus du travailleur, l'entreprise pourra aviser directement le médecin traitant du travailleur en lui faisant parvenir le formulaire;
4. Le travailleur devra transmettre sans délai au comité de la Santé et sécurité au travail (SST) de l'entreprise l'avis du médecin;
5. Le superviseur immédiat pourra procéder à l'assignation temporaire si le médecin a donné son approbation;

6. Le superviseur immédiat devra s'assurer que l'assignation temporaire est respectée par les travailleurs et les contremaîtres;
7. Lorsque l'assignation temporaire est impossible, un contact devra être gardé entre le travailleur et l'employeur afin de connaître l'évolution de la lésion à chaque visite médicale.

Le travailleur, qui omet ou refuse d'exécuter le travail assigné par l'employeur, s'expose à la réduction ou à la suspension de son indemnité de remplacement du revenu par la CNESST (art. 142, LATMP).

Signée à Saint-Zotique, ce 19 février 2026

VERSION ADMINISTRATIVE