

# Réseau de transport métropolitain

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU RÉSEAU DE TRANSPORT MÉTROPOLITAIN

ADOPTION		
Instance	Date et entrée en vigueur	Décision/Résolution
CGERH	31 mai 2018	Recommandation
Conseil d'administration	5 juillet 2018	18-CA(RTM)-109

MODIFICATIONS			
Instance	Date/ Entrée en vigueur	Décision/ Résolution	Commentaires
CGERH	27 novembre 2024	Recommandation	
Conseil d'administration	19 décembre 2024	Adoption	24-CA(RTM)-947

<b>Révision</b>	Au besoin ou au minimum tous les trois (3) ans.
<b>Responsable de l'application</b>	Direction exécutive - Exploitation

\* La forme masculine est utilisée de façon neutre, sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>1 OBJECTIFS</b> .....	<b>2</b>
<b>2 DÉFINITIONS</b> .....	<b>2</b>
<b>3 CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>3</b>
<b>4 CADRE JURIDIQUE</b> .....	<b>4</b>
<b>5 RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE L'INTERPRÉTATION</b> .....	<b>4</b>
<b>6 DOCUMENTS NORMATIFS AFFÉRENTS</b> .....	<b>4</b>
<b>7 PRINCIPES DIRECTEURS</b> .....	<b>4</b>
<b>8 RÔLES ET RESPONSABILITÉS</b> .....	<b>5</b>
8.1 CONSEIL .....	5
8.2 CGERH.....	5
8.3 COMITÉ DE DIRECTION .....	5
8.4 COMITÉS SST .....	6
8.5 CHEF – SSE .....	7
8.6 SERVICE – SST .....	7
8.7 DIRECTION EXÉCUTIVE – EXPLOITATION .....	7
8.8 CADRES.....	7
8.9 EMPLOYÉS .....	8
8.10 FOURNISSEURS .....	8
<b>9 MISE À JOUR</b> .....	<b>8</b>
<b>10 DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>8</b>
10.1 ENTRÉE EN VIGUEUR .....	8

## PRÉAMBULE

Le Réseau de transport métropolitain (le « Réseau ») exploite, sur le territoire sous sa responsabilité, des services de transport collectif par autobus et trains de banlieue, incluant des services de transport adapté pour les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

Le Réseau reconnaît que les Employés contribuent directement à l'accomplissement de sa mission et à l'atteinte de ses cibles organisationnelles. Dès lors, et en adéquation avec ses valeurs, le Réseau met le bien-être physique et psychique des Employés au cœur de ses préoccupations.

Par la présente *Politique en matière de santé et sécurité du travail* (la « Politique »), le Réseau affirme sa volonté de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire.

Pour ce faire, le Réseau prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité physique et psychique des Employés, incluant des mesures pour assurer la protection des Employés exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, dont, notamment, la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Le Réseau s'appuie également sur l'adhésion et la participation des Employés pour l'identification des risques présents dans leur milieu de travail et pour l'intégration de gestes préventifs et sécuritaires dans leurs activités quotidiennes.

## 1 OBJECTIFS

La Politique vise à :

- Assurer la conformité des pratiques du Réseau aux lois, règlements et normes applicables en matière de santé et sécurité du travail (« SST »);
- Établir les principes directeurs visant à promouvoir et maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire;
- Fixer le cadre pour l'établissement et la mise en œuvre d'un Système de gestion de la santé et sécurité du travail efficace au sein du Réseau;
- Définir les rôles et les responsabilités de tout intervenant en matière de SST au sein du Réseau.

## 2 DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de la Politique, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article :

« **Cadre** » : : toute personne embauchée pour occuper un poste de gestionnaire ou de Dirigeant prévu à la structure organisationnelle du Réseau.

« **CGERH** » : le comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines.

« **Chef – SSE** » : le responsable du service – Santé, sécurité et environnement du Réseau.

« **Comité de direction** » : le comité constitué des Dirigeants.

« **Conseil** » : le conseil d'administration du Réseau.

« **Directeur général** » : l'officier désigné en vertu de l'article 43 de la *Loi sur le Réseau de transport métropolitain*, qui dispose de la plus haute autorité de gestion au sein du Réseau.

« **Directeur exécutif** » : le Dirigeant ayant la plus haute autorité de gestion au sein d'une Direction exécutive.

« **Direction exécutive** » : les divisions administratives prévues à la structure organisationnelle du Réseau.

« **Dirigeant** » : le Directeur général et les Directeurs exécutifs.

« **Document normatif** » : un règlement, un code, une charte, une politique, une directive ou une procédure du Réseau.

« **Employé** » : toute personne embauchée par le Réseau, incluant les Cadres.

« **Fournisseur** » : toute personne physique ou morale à qui un contrat est octroyé ou adjugé et devant exécuter les obligations et assumer les responsabilités nécessaires à la pleine exécution de celui-ci; s'entend également de toute personne agissant sous les directives ou à la connaissance du Fournisseur, et comprend ses sous-traitants, représentants, mandataires, successeurs et ayants droit. Cette définition inclut, notamment, mais sans s'y limiter, toute personne à l'emploi d'un Fournisseur affectée à la prestation de services pour le compte du Réseau.

« **Politique** » : la présente *Politique en matière de santé et sécurité du travail* du Réseau.

« **Réseau** » : le Réseau de transport métropolitain.

« **SST** » : la santé et sécurité du travail.

« **Système de gestion en santé et sécurité** » : le processus permettant de gérer le traitement des risques et des opportunités en SST, et d'identifier les risques pour les Employés, le tout afin de satisfaire aux obligations de conformité au cadre juridique et en favorisant l'amélioration continue et la reddition de comptes.

### **3 CHAMP D'APPLICATION**

La Politique s'applique à l'ensemble des Employés dans le cadre de leurs activités pour le compte du Réseau.

Sous réserve de toute disposition inconciliable, la Politique s'applique dans un contexte de télétravail.

En faisant les adaptations nécessaires, les Fournisseurs doivent se conformer aux principes directeurs, dans la mesure où ils leur sont applicables.

## 4 CADRE JURIDIQUE

Les principales lois et normes, ainsi que les principaux règlements, ci-dessous, servent de référence à la Politique :

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail;*
- *Règlement sur la santé et la sécurité du travail;*
- *Code de sécurité pour les travaux de construction;*
- Norme CSA Z45001, Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences et lignes directrices pour leur utilisation (CSA Z45001);
- *Loi canadienne sur la sécurité ferroviaire;*
- *Règlement de 2015 sur le système de gestion de la sécurité ferroviaire.*

## 5 RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE L'INTERPRÉTATION

La Direction exécutive – Exploitation est responsable de l'application de la Politique. Le secrétariat général est responsable de son interprétation.

## 6 DOCUMENTS NORMATIFS AFFÉRENTS

Des Documents normatifs sont requis afin de mettre en œuvre les principes qui sous-tendent la Politique. Ces Documents normatifs définissent et précisent, entre autres, les mesures additionnelles qui doivent être respectées en matière de SST, notamment :

- *Directive concernant les consignes de sécurité sur les sites du Réseau;*
- *Directive concernant la déclaration d'un incident/accident de travail;*
- *Directive concernant le port d'équipements de protection individuels.*

La Politique s'inscrit également en complémentarité avec les mécanismes prévus par le Réseau, notamment en matière de prévention contre le harcèlement, contre la violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

## 7 PRINCIPES DIRECTEURS

Le Réseau adopte une approche proactive en matière de SST.

Les principes directeurs retenus par le Réseau sont les suivants :

- Respecter les obligations découlant des lois, des règlements et de toutes autres normes en matière de SST. Pour ce faire, le service – SST du Réseau, tient un registre du cadre juridique applicable à ses activités;
- Mettre en place des formations visant à informer et former adéquatement tous les Employés sur les risques reliés à leur travail afin d'être en mesure de l'accomplir sécuritairement;

- Élaborer et mettre en œuvre des pratiques et méthodes de travail axées sur l'élimination des dangers à la source et la prévention des blessures, des accidents de travail et des maladies professionnelles;
- Élaborer et mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection des Employés contre la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail, notamment un plan de sécurité individuel visant à assurer la sécurité de l'Employé exposé à une telle situation;
- Responsabiliser les Employés en les impliquant directement dans une démarche préventive pour réduire les risques en matière de SST, notamment en les sensibilisant à adopter des gestes sécuritaires lors de l'exécution de leurs activités et en leur offrant les formations et les outils nécessaires;
- Mettre en place un Système de gestion de santé et de sécurité et déterminer des indicateurs de performance permettant d'évaluer son efficacité à identifier, analyser, corriger et surveiller tous les risques en matière de SST;
- Assurer le suivi de l'efficacité du Système de gestion de santé et de sécurité. Les résultats des indicateurs de performance sont présentés annuellement au Comité de direction et au CGERH, qui formulent des recommandations, au besoin.

## **8 RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **8.1 CONSEIL**

Le Conseil adopte, sur recommandation du CGERH, la Politique ainsi que les modifications pouvant y être apportées.

Il prend connaissance, par l'entremise du CGERH, des initiatives du Réseau en matière de SST et du suivi de la mise en œuvre des principes directeurs de la Politique, notamment l'efficacité du Système de gestion en santé et sécurité. Il formule des recommandations au Comité de direction, au besoin.

### **8.2 CGERH**

Le CGERH recommande au Conseil l'adoption de la Politique, ainsi que toutes modifications pouvant y être apportées.

Il prend connaissance annuellement de l'efficacité du Système de gestion en santé et sécurité mis en place par le Réseau, ainsi que de toute autre initiative en la matière, et formule des recommandations au Conseil, au besoin. Le CGERH peut également requérir toute autre reddition de comptes qu'il juge à propos pour s'assurer de la mise en place de pratiques et des ressources requises afin d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des Employés.

### **8.3 COMITÉ DE DIRECTION**

Le Comité de direction veille à l'application de la Politique en effectuant un suivi régulier de la mise en œuvre des principes directeurs de la Politique au sein du Réseau, notamment quant à

l'efficacité du Système de gestion en santé et sécurité mis en place et prend connaissance, annuellement, des bilans d'activités des comités sectoriels en SST et du comité corporatif en SST. Il prend également part aux initiatives du Réseau en matière de SST, telles que celles visant à promouvoir l'adoption de comportements sécuritaires auprès des Employés.

#### 8.4 COMITÉS SST

Le Réseau forme des comités sectoriels ainsi qu'un comité corporatif en SST afin, notamment, de permettre la consultation des Employés, de favoriser et promouvoir leur engagement et d'établir une communication entre les différentes directions du Réseau sur les enjeux en SST.

##### 8.4.1 Comités sectoriels

Les comités sectoriels sont composés d'Employés provenant de différents secteurs d'activités de nature similaire.

Les comités sectoriels :

- consultent les Employés qu'ils représentent, afin d'identifier les risques relatifs aux activités de travail;
- déterminent les enjeux en SST dans leurs secteurs d'activités, élaborent des plans d'actions sectoriels et suivent leurs mises en œuvre auprès des Employés qu'ils représentent;
- prennent connaissance du registre d'accidents et d'événements indésirables et en assurent l'analyse et le suivi, au besoin;
- élaborent un bilan annuel de leurs activités;
- formulent des recommandations au comité corporatif en vue de l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques et méthodes de travail sécuritaires, ainsi qu'en vue de la responsabilisation et la sensibilisation des Employés à l'égard des enjeux en SST;
- en collaboration avec le Chef – SSE, analysent annuellement la Politique et proposent des mises à jour, au besoin.

##### 8.4.2 Comité corporatif

Le comité corporatif est composé d'Employés siégeant au sein des comités sectoriels, auxquels se joignent d'autres Employés provenant de secteurs d'activités complémentaires.

Le comité corporatif représente l'ensemble des Employés. Ainsi, il :

- assure un rôle de vigie à l'égard des enjeux en SST identifiés par les différents comités sectoriels et suit la mise en œuvre de l'ensemble des plans d'actions sectoriels;
- collige les bilans annuels d'activités des comités sectoriels et de ses propres activités, qu'il présente au Comité de direction;
- formule toute recommandation en vue de l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques et méthodes de travail sécuritaires, ainsi qu'en vue de la responsabilisation et la sensibilisation des Employés à l'égard des enjeux en SST;
- formule des recommandations au Chef –SSE quant à la détermination des indicateurs de performance permettant d'évaluer l'efficacité du Système de gestion en santé et sécurité.

## 8.5 CHEF – SSE

Le Chef – SSE :

- approuve les calendriers de formations et les initiatives de sensibilisation en matière de SST et veille à leur mise en œuvre;
- en collaboration avec les directions concernées, suit la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection des Employés contre la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur les lieux de travail et formule toutes recommandations nécessaires à la direction responsable de ces mesures;
- coordonne les travaux des comités sectoriels et corporatif;
- suit la mise en œuvre des recommandations formulées par les comités sectoriels et corporatif, notamment à l'égard des indicateurs de performance permettant d'évaluer l'efficacité du Système de gestion en santé et sécurité;
- en collaboration avec les comités sectoriels et corporatif, évalue annuellement la Politique et participe à sa mise à jour.

## 8.6 SERVICE – SST

Sous la supervision du Chef – SSE, le service SST :

- tient à jour un registre du cadre juridique en matière de santé et sécurité applicable aux activités du Réseau;
- identifie les besoins de formations en matière de SST, élabore un calendrier de formation, puis en assure la mise en œuvre et le suivi;
- met en place des initiatives de sensibilisation en matière de SST et en assure la mise en œuvre ainsi que le suivi;
- participe à la mise à jour de la Politique.

## 8.7 DIRECTION EXÉCUTIVE – EXPLOITATION

La Direction exécutive – Exploitation est responsable de l'application de la Politique. Elle est notamment responsable de documenter, réviser et mettre à jour la Politique. Elle diffuse la Politique auprès des Employés et des Fournisseurs. Elle assure le déploiement et le suivi des principes directeurs prévus dans la Politique.

Le Directeur exécutif – Exploitation approuve le Système de gestion en santé et sécurité et les indicateurs de performance permettant d'en évaluer l'efficacité. Le directeur principal – Soutien à l'exploitation approuve les plans d'actions formulés par les comités SST.

## 8.8 CADRES

En plus des responsabilités inhérentes à l'ensemble des Employés, les Cadres maintiennent une culture de prévention au sein de leurs directions respectives, plus précisément ils :

- s'informent des pratiques applicables au Réseau en matière de SST;
- participent à l'identification des risques relatifs aux activités de travail et de formation des Employés sous leur direction et les en informent;
- s'assurent que l'organisation du travail, les méthodes et les techniques utilisées par leur équipe pour accomplir leurs activités de travail et de formation sont sécuritaires;

- interviennent avec diligence afin de prévenir et corriger les situations présentant un risque pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique des Employés conformément à la Politique. Ils demeurent notamment alertes de tout signe de violence conjugale, familiale et à caractère sexuel à l'égard d'un Employé sur les lieux de travail.

## 8.9 EMPLOYÉS

Chaque Employé est responsable de :

- respecter la Politique;
- participer aux formations requises en vertu de la Politique;
- s'informer des risques relatifs à leurs activités de travail et participer à leur identification;
- signaler toute situation présentant un risque pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique ou psychique à son supérieur hiérarchique. Il demeure notamment alerte de tout signe de violence conjugale, familiale et à caractère sexuel à l'égard d'un Employé sur les lieux de travail;
- utiliser les outils et les mécanismes mis à sa disposition par le Réseau et intégrer des gestes préventifs et sécuritaires lors de l'exécution de ses activités.

## 8.10 FOURNISSEURS

Les Fournisseurs prennent connaissance de la Politique et se conforment aux principes directeurs qui y sont prévus, dans la mesure où ils leur sont applicables. Notamment, et sans s'y limiter, ils participent à l'identification des risques de blessures, d'accidents de travail et de maladies professionnelles associés à leur milieu de travail. Ils s'engagent également à remplir leurs obligations liées à la diligence raisonnable en matière de SST.

## 9 MISE À JOUR

La Politique est analysée annuellement par les comités sectoriels et corporatif en SST et est mise à jour au besoin ou, au minimum tous les trois (3) ans.

## 10 DISPOSITIONS FINALES

### 10.1 ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique entre en vigueur à la date de son approbation par le Conseil.