La *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements constituent la législation visant à protéger la santé et la sécurité des salariés. Les employeurs sont responsables d’assurer un milieu de travail sécuritaire. Ils doivent nommer des superviseurs compétents\* pour superviser le travail qu’effectuent les salariés et assurer que les salariés sont supervisés de façon suffisante.\*\*

**Que signifie « compétent »\*?**

Voici la définition de « compétent » dans le *Règlement général 91-191* :

1. qualifié en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience pour accomplir la tâche assignée de façon à assurer la santé et la

sécurité des personnes,

1. au courant des dispositions de la Loi et des règlements qui s’appliquent à la tâche assignée, et
2. au courant des dangers potentiels ou réels liés à la tâche assignée, pour la santé ou la sécurité.

**Qui est un superviseur?**

D’après la *Loi*, un **« superviseur »** est « la personne autorisée par l’employeur à superviser ou à diriger le travail de ses salariés ».

Un superviseur est **toute personne** au lieu de travail (par exemple, un chef d’équipe) qui supervise ou dirige les travaux d’un salarié.

**Qui est un superviseur compétent?**

Un superviseur compétent :

* comprend la législation régissant les lieux de travail;
* informe et renseigne les salariés, et leur donne des instructions pour assurer leur sécurité;
* donne l’exemple en se conformant à la législation et aux règles de l’entreprise;
* est au courant des dangers et des risques liés au travail des salariés;
* comprend comment maîtriser les dangers;
* corrige les comportements dangereux des salariés.

**Qu’arrive-t-il si les superviseurs ne sont pas compétents?**

Si les superviseurs ne sont pas compétents ou n’assurent pas une supervision suffisante, des incidents et des blessures surviendront. Le fait de ne pas se conformer à la législation en matière d’hygiène et de sécurité au travail constitue une infraction grave. **En vertu de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*, les employeurs, les superviseurs et les salariés qui ne se conforment pas à la *Loi* et à ses règlements peuvent avoir à payer une amende ou être emprisonnés.**

**Pourquoi utiliser cet outil d’évaluation?**

Les employeurs sont responsables d’assurer que les superviseurs sont compétents. Pour ce faire, ils doivent évaluer leur connaissance de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements. Cet outil d’évaluation est conçu pour aider les employeurs à repérer les lacunes dans les connaissances des superviseurs.

La première étape est de rencontrer chaque superviseur et de remplir toutes les parties de ce questionnaire. Il faut ensuite examiner les réponses pour déterminer s’il y a des lacunes dans ses connaissances sur la *Loi* et ses règlements. S’il existe des lacunes, vous devez élaborer un plan d’action pour remédier à chacune des lacunes.

**Conseils pratiques**

* Avant de commencer à poser les questions, expliquez que l’évaluation aidera à déterminer les éléments sur lesquels il faudra se pencher à des fins d’apprentissage et de perfectionnement.
* Ne partagez les réponses qu’avec les personnes qui peuvent prendre des mesures sur les lacunes.
* Posez des questions à réponse libre et des questions complémentaires.
* Encouragez les superviseurs à donner des réponses aussi **détaillées** que possible pour chaque question.
* Prévoyez assez de temps pour que les superviseurs puissent répondre à toutes les questions.
* Si un superviseur ne connaît pas la réponse à une question, passez à la prochaine. Essayez de ne pas lui donner la réponse.
* On ne s’attend pas à ce que le superviseur puisse citer des parties de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements

**Partie 1 – Connaissance des rôles et des responsabilités du superviseur**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nom du superviseur |  | Titre de poste |  |
| Département où il travailleLa personne supervise-t-elle plus d’un département? Si oui, indiquez tous les départements qu’elle supervise. |  | Combien de personnes supervisez-vous?Le superviseur indique le nombre total de personnes qu’il supervise : les salariés à temps plein et partiel; les salariés occasionnels; les sous-traitants; les entrepreneurs et les bénévoles.Exemple : Je supervise 10 salariés à temps plein, deux à temps partiel et un salarié occasionnel. |  |
| Personne faisant l’évaluation |  | Date |  |

Pour obtenir plus de renseignements sur les sujets qui suivent, cliquez sur le **sujet surligné et en bleu** pour vous rendre au [site Web de Travail sécuritaire NB](https://www.travailsecuritairenb.ca/).

|  |  |
| --- | --- |
|  1. [**Obligations de l’employeur, du superviseur et du salarié**](https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-s%C3%A9curit%C3%A9/superviseur/) | Articles 9, 9.1 et 12 et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(i) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*  |
| 1. Quel rôle jouez-vous dans la santé et la sécurité?
2. Quelle est la différence entre vos obligations en matière de santé et de sécurité et celles de votre employeur?
3. Quelles sont les obligations de vos salariés en matière de santé et de sécurité?
4. Quelles sont les obligations de votre coordonnateur de la santé et de la sécurité? (Si vous en avez un.)
5. Quel type de formation en santé et en sécurité avez-vous reçue?
6. Savez-vous comment accéder à la législation en matière d’hygiène et de sécurité au travail?
 |  |
|  2. [**Droit de refuser d’effectuer un travail dangereux**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/rights.html) | Articles 19 à 23 et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(i) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*  |
| 1. Avons-nous une procédure pour refuser d’effectuer un travail dangereux? Si oui, expliquez brièvement la procédure.
2. Que faites-vous si un salarié exerce son droit de refuser d’effectuer un travail dangereux?
3. Dans le cas d’un refus de travailler, pouvez-vous demander à un autre salarié d’effectuer le travail qu’un salarié a refusé d’effectuer? Expliquez ce que vous feriez.
 |  |
|  3. [**Mesures discriminatoires**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/rights.html) (s’appliquant à la santé et à la sécurité) | Articles 24 à 27 et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(i) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* |
| 1. Quels sont les trois droits fondamentaux des salariés relativement à la santé et à la sécurité?
2. Que pouvez-vous me dire sur les mesures discriminatoires dans le contexte des droits des salariés relativement à la santé et à la sécurité?[**FORMULE 1**](https://www.worksafenb.ca/media/2247/complaintform1_ef.pdf)
 |  |
|  4. [**Déclarer les blessures, les expositions et les catastrophes**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/reporting.html)  | Article 43, alinéas 8.2(4)*f)* et 8.2(4)*g)*, et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(i) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*  |
| 1. Quels types d’incidents faut-il signaler à Travail sécuritaire NB? Décrivez comment signaler une blessure; une exposition à un agent biologique, chimique ou physique; ou une catastrophe à la Division de la prévention de Travail sécuritaire NB.
2. Décrivez comment signaler une blessure, ou une exposition à un agent biologique, chimique ou physique à la Division de la gestion des réclamations et de la réadaptation de Travail sécuritaire NB.
3. Quelles sont les étapes à suivre si un incident grave survient au lieu de travail?
4. Quels sont les types de blessures; d’expositions à un agent biologique, chimique ou physique; et catastrophes qui doivent faire l’objet d’une enquête au lieu de travail?
 |  |
|  5. [**Orientation et formation des nouveaux salariés**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/orientation.html)  | Paragraphe 8.2(4) et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(i) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* |
| 1. Les nouveaux salariés reçoivent-ils une orientation?
2. Décrivez votre rôle dans l’orientation et la formation en tant que superviseur.
3. Quels renseignements sur la santé et la sécurité sont offerts aux salariés pendant l’orientation?
 |  |
|  6. [**Politique de sécurité**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/safetypolicy.html) | Paragraphes 8(1) et 17(1) et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(ii) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* |
| 1. Où pouvez-vous trouver la politique de santé et de sécurité de l’entreprise?
2. Pouvez-vous me donner des détails au sujet de notre politique de santé et de sécurité?
 |  |
|  7. [**Programme d’hygiène et de sécurité**](https://www.travailsecuritairenb.ca/media/1228/worksafenbhsprogramsguidef-francais.pdf) | Paragraphe 8.1(1) et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(iii) de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*  |
| 1. Où trouveriez-vous un exemplaire du programme d’hygiène et de sécurité?
2. Pouvez-vous me donner des détails au sujet du programme d’hygiène et de sécurité?
 |  |
|  8. [**Dangers et risques**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/identification.html) | Alinéa 9.1(2)*a)* de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*  |
| 1. Donnez-moi des exemples de différents types de dangers auxquels les salariés pourraient faire face au lieu de travail.

**Exemple :** Des salariés sont-ils exposés aux dangers suivants?**Agents chimiques :** nettoyants, pesticides, désinfectants, solvants**Facteurs ergonomiques :** soulever des objets lourds; demeurer en position assise ou debout pendant des périodes prolongées; travailler avec les bras au-dessus de la tête pendant des périodes prolongées; utiliser du matériel ou des outils vibratoires**Agents biologiques :** contact direct avec des déchets médicaux, des organismes vivants, de la moisissure ou des champignons**Agents physiques :** bruit, températures extrêmes, aires de travail achalandées, exposition à de l’équipement électrique sous tension, amiante**Facteurs psychologiques :** clients agressifs ou à comportements difficiles; exposition à des événements traumatiques; énormes charges de travail; longues heures de travail1. Comment réduisez-vous le risque d’exposition des salariés à ces dangers?
2. Comment les dangers et les risques sont-ils déterminés dans votre département?
3. Comment les salariés sont-ils informés des dangers et des risques, et des façons de réduire ou d’éliminer les dangers?
4. Comment les salariés signalent-ils les dangers et les risques?
 |  |
|  9. [**Premiers soins**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/firstaid.html)  | Sous-alinéa 9(2)*c.3)*(vi)de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et *Règlement 2004-130* |
| 1. Où sont situées les trousses de premiers soins?
2. Combien de secouristes détiennent un certificat valide?
3. Pouvez-vous me décrire en détail le protocole de transport?
4. Pouvez-vous me décrire en détail le protocole des communications?
 |  |
| 10.[**Comité mixte d’hygiène et de sécurité et délégué à l’hygiène et à la sécurité**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/fixed.html) | Articles 14 à 18 et sous-alinéa 9(2)*c.3)*(vi)de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* |
| 1. L’entreprise a-t-elle un comité mixte d’hygiène et de sécurité ou un délégué à l’hygiène et à la sécurité?
2. Qui sont les membres du comité mixte?
3. En tant que superviseur, comment appuyez-vous le travail du comité mixte ou du délégué à l’hygiène et à la sécurité?
4. Quel est le rôle du comité mixte?
 |  |
| 11. [**SIMDUT (Système d’information sur les matières dangereuses utilisées au travail)**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/whmis.html) | Articles 8 à 18 du *Règlement 2016-6* |
| 1. Où sont situées les fiches signalétiques pour les produits dangereux?
2. Savez-vous quoi faire si un salarié est exposé à un produit visé par le SIMDUT?
 |  |
| 12.[**Travail solitaire**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/alone.html) | Articles 2, 4 et 6 du *Règlement 92-133* |
| Les salariés travaillent-ils seuls? Si oui, posez les questions suivantes :1. Existe-t-il un code de directives pratiques par écrit pour les salariés qui travaillent seuls?
2. À quelle fréquence communiquez-vous avec les salariés qui travaillent seuls?
3. Comment restez-vous en communication avec les salariés pendant leur quart de travail?
4. Comment les salariés sont-ils informés des dangers et des risques liés à leur emploi lorsqu’ils travaillent seuls?
5. Si une personne qui travaille seule est blessée, comment fait-elle pour obtenir de l’aide?
6. Comment assurez-vous que les salariés ont les coordonnées des services d’urgence?
 |  |

**Partie 2 – Que signifie « être supervisé de façon suffisante »?**

« Être supervisé de façon suffisante »\*\* veut dire que les superviseurs assurent une supervision suffisante du travail effectué pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

Pour déterminer si un lieu de travail est supervisé de façon suffisante, l’employeur et le superviseur doivent comprendre le lieu de travail. Les employeurs et les superviseurs doivent maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire. Pour ce faire, il faut toujours assurer une **supervision suffisante**.

**Voici des facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer le niveau de supervision nécessaire pour assurer que le travail est supervisé de façon suffisante :**

* Type de travail effectué
* Disponibilité d’instructions écrites détaillées
* Connaissances, compétences et expérience des salariés supervisés
* Types de dangers et niveaux de risque au lieu de travail

**Les défis suivants sont-ils présents à votre lieu de travail?**

* Barrières linguistiques
* Compétences moindres en littératie et en numératie
* Aucune orientation et formation normalisées pour les salariés
* Aucune formation continue ou formation continue insuffisante pour les salariés
* Nouveaux salariés ayant des compétences, de l’expérience et des connaissances limitées pour effectuer le travail pour lequel ils ont été embauchés
* Travail dangereux et compliqué
* Travail qui pourrait causer des blessures graves ou la mort
* Nombre insuffisant de superviseurs au lieu de travail
* Salariés qui n’aiment pas le changement ou qui refusent de suivre des règles
* Salariés qui prennent des risques
* Salariés ayant des connaissances limitées sur la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements
* Jeunes salariés, ou salariés mutés, occasionnels, saisonniers et temporaires

Dans ces situations, une supervision directe est recommandée.

**Voici ce qu’un superviseur peut faire pour assurer une supervision suffisante :**

* Observer comment les salariés effectuent leur travail
* Parler avec les salariés plus souvent pour assurer que tout va bien
* Confirmer que les salariés comprennent ce que cela veut dire de jouer le rôle de superviseur de façon temporaire (chef d’équipe, etc.)
* Donner des instructions verbales et écrites pour les travaux à effectuer
* Corriger les actions et les comportements dangereux
* Assurer que les salariés se conforment à la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* et à ses règlements
* Prendre des mesures disciplinaires contre les salariés

|  |  |
| --- | --- |
| **Suffisance de la supervision** |  |
| 13. Quels types de travaux ou de tâches supervisez-vous? **Le superviseur ne devrait indiquer que les tâches ou travaux qu’il supervise.** |  |
| 14. Pensez-vous assurer une supervision suffisante aux salariés que vous supervisez? Veuillez expliquer. |  |

|  |
| --- |
| **Exemple d’un plan d’action** |
| **Lacune repérée dans le cadre de l’évaluation** | **Législation**(Citez les mesures législatives qui traitent de la lacune repérée.) | **Plan d’action**(Décrivez les mesures ou les recommandations pour aborder la lacune repérée, et précisez qui est responsable de prendre les mesures.) | **Date cible d’achèvement** |
| **Deuxième question : Comprenez-vous le processus de refus de travailler?** **Réponse :** Je le connais un peu.  | **Articles 19 à 23 de la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail*****Ressources de Travail sécuritaire NB**[**Trois droits**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/topic/rights.html)**[Travail sécuritaire NB | Vos droits](https://www.travailsecuritairenb.ca/travailleurs/sant%C3%A9-et-s%C3%A9curit%C3%A9/vos-droits/)** | Passer en revue les mesures législatives dans la *Loi sur l’hygiène et la sécurité au travail* – Gestionnaire et superviseurSujet pour un exposé sur la sécurité (réunions avant le début d’un quart de travail qui pourraient comprendre des questions et réponses) – Tous les superviseurs et chefs de département Sujet à des fins de discussion à une réunion du comité mixte d’hygiène et de sécurité – Gestionnaire doit le soulever à une réunion du comité mixte Décrire le rôle et les responsabilités du comité mixte d’hygiène et de sécurité pendant un refus de travailler qui sont énoncés dans les attributions du comité mixte – Comité mixte Inclure la procédure dans le manuel d’orientation des salariés – Gestionnaires et ressources humaines |  |

Téléchargez le [modèle de plan d’action](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.worksafenb.ca%2Fmedia%2F63030%2Fconnaissance_du_superviseur_de_la_l%25C3%25A9gislation_en_mati%25C3%25A8re_d-hygi%25C3%25A8ne_et_de_s%25C3%25A9curit%25C3%25A9_au_travail.docx&wdOrigin=BROWSELINK).

**Ressources**

Renseignements additionnels sur la législation en matière d’hygiène et de sécurité au travail et les obligations du superviseur (supervision compétente et suffisante)

[**Site Web de Travail sécuritaire NB**](https://www.travailsecuritairenb.ca/)

[**Obligations du superviseur**](https://www.travailsecuritairenb.ca/sujets-de-s%C3%A9curit%C3%A9/superviseur/)

[**Guide sur la législation en matière d’hygiène et de sécurité au travail de Travail sécuritaire NB**](https://guidesst.travailsecuritairenb.ca/index.html)

**[Cours en ligne de Travail sécuritaire NB (gratuits)](https://www.travailsecuritairenb.ca/%C3%A9ducation-et-formation/cours-en-ligne/)**

**[Législation du Nouveau-Brunswick en matière d’hygiène et de sécurité au travail](https://www.travailsecuritairenb.ca/politiques-et-lois/lois/lois-et-r%C3%A8glements/)**

**[Guide des programmes d’hygiène et de sécurité au travail](https://www.travailsecuritairenb.ca/media/1228/worksafenbhsprogramsguidef-francais.pdf)**

**[Guide d’orientation en matière de santé et de sécurité à l’intention des employeurs](https://www.travailsecuritairenb.ca/media/2310/worksafenborientationguide_f.pdf)**

**[Travail sécuritaire NB | Accès aux normes CSA en ligne](https://www.travailsecuritairenb.ca/%C3%A9ducation-et-formation/acc%C3%A8s-aux-normes-csa-en-ligne/)**

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec Travail sécuritaire NB au 1 800 999-9775 ou à l’adresse prevention@ws-ts.nb.ca.

Travail sécuritaire NB offre des services de consultation gratuits. Si vous avez besoin d’aide, vous n’avez qu’à envoyer un courriel à l’adresse prevention@ws-ts.nb.ca.

[Services gratuits de consultation en matière de santé et de sécurité](https://ws-ts.typeform.com/to/pNoRruAK?typeform-source=www.travailsecuritairenb.ca)

Remarque : Ce document n’est qu’un exemple que l’utilisateur doit adapter selon ses besoins.