



**TOWARDS  
SUSTAINABLE  
MINING**

---

# PROTOCOLE D'ÉVALUATION TSM

Un outil d'évaluation du rendement des lieux de travail en matière de sécurité, de santé et de respect.

## OBJECTIF

L'objectif du protocole d'évaluation est de fournir des lignes directrices aux établissements dans l'évaluation de leurs rendements en matière de sécurité, de santé et de respect sur le lieu de travail et ce, par rapport aux indicateurs de l'initiative TSM. Ce protocole soutient la mise en œuvre du Cadre TSM relatif aux lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux.

Comme pour toute évaluation d'un système de gestion, un jugement professionnel est nécessaire pour évaluer le degré de mise en œuvre d'un système ou d'un indicateur et la qualité des processus de gestion et de l'intervention. L'application de ce protocole requiert donc un certain niveau d'expertise en matière d'audit et d'évaluation des systèmes, ainsi qu'une connaissance et une expérience des systèmes et pratiques de gestion de la sécurité, de la santé et du respect sur le lieu de travail. Ce protocole d'évaluation permet de mesurer le niveau de mise en œuvre de pratiques proactives en matière de sécurité, de santé et de respect dans le cadre de l'initiative TSM. Il ne constitue pas en soi une garantie de l'efficacité des activités en matière de sécurité, de santé et de respect. De plus, le protocole ne représente pas la conformité à des exigences légales sur le lieu de travail.

## INDICATEURS DE RENDEMENT

Le Protocole relatif aux lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux comprend six indicateurs :

1. Engagements et reddition de compte
2. Systèmes de gestion de la sécurité et la santé
3. Sécurité psychologique et comportement respectueux
4. Formation, comportement et culture
5. Suivi et rapports
6. Rendement en termes de sécurité physique et de santé

Ce protocole accorde une grande importance aux meilleures pratiques de gestion de la santé et de la sécurité physiques tout en introduisant des exigences renforcées en matière de sécurité psychologique et de comportement respectueux, ainsi que des révisions ciblées visant à intégrer les considérations relatives à la santé et à la sécurité psychologiques dans les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité existants. Des révisions ont été apportées au cadre et à l'ensemble du protocole (y compris un nouvel

indicateur) afin d'aider les entreprises à améliorer leurs rendements dans ces domaines. À terme, l'objectif est d'intégrer pleinement la santé et la sécurité psychologiques dans les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité de l'industrie.

Ce protocole est étroitement lié au Protocole relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs de l'initiative TSM, qui comprend une exigence pour la mise en place exige une stratégie d'entreprise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que des exigences au niveau de l'établissement pour favoriser une culture d'équité, de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail. Les nouvelles exigences relatives à la sécurité psychologique et au respect du Protocole TSM relatif aux lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux constituent une base importante pour la réalisation de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et vice-versa. Les entreprises devront probablement solliciter de l'expertise interne en matière de sécurité, de ressources humaines et d'autres domaines d'activité pour s'assurer d'une approche collaborative dans la mise en œuvre des deux protocoles.

## Indicateur 1: Engagements et reddition de compte

### OBJECTIF

Confirmer que l'établissement a établi des mécanismes clairs de reddition de compte pour la gestion et le rendement en matière de sécurité, de santé et de respect sur les lieux de travail, ainsi que des engagements en matière de sécurité, de santé et de respect sur les lieux de travail et que ces mécanismes ont été communiqués aux employés, aux entrepreneurs et aux fournisseurs.

### CRITÈRES D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'établissement ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Un engagement envers des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux est démontré.</li><li>2. Un ou plusieurs représentants de la haute direction sont désignés responsables de la sécurité, de la santé et du respect sur les lieux de travail.</li><li>3. L'organisation a mis en place un plan d'action afin de rencontrer l'ensemble des exigences de niveau A.</li></ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. La haute direction a clairement démontré son engagement en faveur de lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux, conformément à l'esprit du Cadre pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux de l'initiative TSM.</li><li>2. Un processus est en place pour s'assurer que les employés, les entrepreneurs et les fournisseurs travaillant dans l'établissement soient familiers avec les engagements de l'entreprise en matière de sécurité, de santé et de respect sur les lieux de travail.</li><li>3. Les responsabilités et les obligations redditionnelles de la haute direction et des employés sont comprises à tous les niveaux.</li></ol>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Un audit interne a été complété afin de déterminer ce qui suit :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Le degré de cohérence avec lequel les engagements sont appliqués par rapport à l'intention du Cadre pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux de l'initiative TSM.</li><li>b. Les responsabilités sont bien comprises par la haute direction et les employés.</li></ol></li></ol>

	<p>c. Les engagements ont été communiqués aux employés, aux entrepreneurs et aux fournisseurs de l'établissement, et des procédures ont été mises en place pour s'assurer qu'ils sont bien au fait de ces engagements.</p> <p>2. Les employés de l'établissement démontrent leur engagement en faveur d'un lieu de travail sécuritaire, sain et respectueux.</p>
<b>AAA</b>	<p>1. Un audit externe a été complété afin de déterminer ce qui suit :</p> <p>a. Le degré de cohérence de l'application des engagements par rapport à l'intention de l'initiative TSM pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux.</p> <p>b. Les responsabilités et les obligations redditionnelles sont bien comprises par la haute direction et les employés.</p> <p>c. Les engagements ont été communiqués aux employés, aux entrepreneurs et aux fournisseurs de l'établissement.</p> <p>d. L'efficacité du processus mis en place pour s'assurer que les employés, les entrepreneurs et les fournisseurs qui travaillent dans l'établissement sont au fait des engagements.</p>

## Foire aux questions : Engagements et reddition de compte

#	FAQ
1	Qu'est-ce qu'un lieu de travail?
2	Qu'est-ce qu'un lieu de travail respectueux?
3	Qu'est-ce que la haute direction?
4	Qu'est-ce que la reddition de compte?
5	Que veut dire « responsabilité »?
24	Est-il possible de démontrer l'engagement d'un établissement à partir de la documentation de l'entreprise?
25	De quelle façon un établissement peut déterminer si ces engagements de santé et de sécurité sont cohérents avec le Cadre de référence TSM sur les lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux?
26	De quelle façon les employés peuvent démontrer leur engagement pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux?

<b>42</b>	Qu'est-ce qu'un « audit »?
<b>43</b>	Une entreprise ou un établissement peut-il obtenir un niveau AAA sur les mérites d'un audit externe complété de façon satisfaisante, et ce, sans avoir complété un audit interne de niveau AA?
<b>44</b>	Quelle est la période de validité des audits internes et externes?

## Indicateur 2: Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité

### OBJECTIF

Confirmer que des processus ont été mis en place pour la gestion et la planification efficace des contrôles en matière de sécurité et de santé de même que pour la prévention des incidents. Cet indicateur reconnaît que la sécurité et la santé sont liés à une responsabilité partagée et que l'identification des dangers, l'évaluation des risques et la mise en place de contrôles efficaces font partie intégrante d'un système de gestion efficace. Bien que cet indicateur soit principalement axé sur la sécurité et la santé physiques, certaines exigences concernent également la santé et la sécurité psychologiques.

### CRITÈRES D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'établissement ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Certains éléments des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité physique sont mis en place, notamment un processus clair d'avis et d'enquête.</li><li>2. Les outils de contrôle des risques sont identifiés et disponibles.</li><li>3. L'établissement a fait l'identification des tâches les plus courantes.</li><li>4. Des procédures opérationnelles normalisées et des pratiques de travail sécuritaires sont en place pour les tâches les plus courantes de l'établissement.</li><li>5. L'établissement a mis en place un plan d'action afin de rencontrer l'ensemble des exigences de niveau A.</li></ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Un système documenté de gestion de la sécurité physique et de la santé est établi, mis en œuvre et tenu à jour. De façon minimale, il tient compte :<ol style="list-style-type: none"><li>a. Objectifs et cibles, accompagnés de plans pour les atteindre.</li><li>b. Identification des dangers, évaluation des risques et processus de contrôle.</li><li>c. Identification des dangers à conséquence grave et contrôles critiques correspondants.</li><li>d. Programme d'hygiène industrielle.</li><li>e. Rôles et responsabilités définis pour la gestion de la sécurité physique et de la santé.</li><li>f. Inspections en lieu de travail.</li><li>g. Tenue de registres sur la sécurité physique et la santé.</li></ol></li><li>2. Des ressources sont affectées à l'établissement, à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration du système de gestion de la sécurité physique et de la santé et à la validation de l'efficacité des contrôles.</li></ol>

<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un audit interne a été réalisé pour déterminer si la planification et la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité physique et de la santé répondent aux exigences du niveau A.</li> <li>2. Les risques et les contrôles en matière d'hygiène industrielle ont été révisés par un hygiéniste qualifié.</li> <li>3. L'établissement a vérifié que les contrôles critiques sont en place et fonctionnels, et que la définition établit une distinction entre les contrôles critiques, les contrôles d'atténuation et les contrôles sous-jacents.</li> <li>4. L'établissement a identifié les dangers psychosociaux et les comportements nuisibles; et les risques potentiels sont évalués, gérés et suivis.</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un audit externe a été réalisé pour déterminer si la planification et la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité physique et de la santé répondent aux exigences du niveau A.</li> <li>2. Un programme d'hygiène industrielle fait l'objet d'une surveillance par un hygiéniste qualifié.</li> <li>3. Les tâches spécifiques à l'établissement, particulièrement les tâches dangereuses, ont été identifiées et les contrôles critiques pour ces tâches ont été identifiés au moyen d'une méthode d'identification des contrôles reconnue (p.ex., analyse de type nœud papillon).</li> </ol>

## Foire aux questions : Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé

#	FAQ
<b>6</b>	Qu'est-ce que le processus d'identification des dangers et d'évaluation des risques?
<b>7</b>	Qu'entend-on par « contrôle »?
<b>8</b>	Qu'entend-on par « hygiéniste qualifié »?
<b>9</b>	Qu'entend-on par « planification »?
<b>10</b>	Qu'est-ce qu'un système?
<b>11</b>	Que signifie « efficace »?
<b>12</b>	En quoi consiste les contrôles critiques, les contrôles d'atténuation et les contrôles sous-jacents?
<b>13</b>	En quoi consiste l'analyse de type nœud papillon?
<b>24</b>	Est-il possible de démontrer l'engagement d'un établissement à partir de la documentation de l'entreprise?

<b>27</b>	Qu'est-ce qui peut être inclus dans un programme d'hygiène industrielle?
<b>28</b>	De quelle façon un établissement peut-il établir ses objectifs et ses exigences de rendement pour les contrôles critiques?
<b>42</b>	Qu'est-ce qu'un audit?
<b>43</b>	Une entreprise ou un établissement peuvent-ils obtenir un niveau AAA sur la foi d'une vérification externe complétée, et ce, sans avoir obtenu un niveau AA à la vérification interne?
<b>44</b>	Quelle est la période de validité des vérifications internes et externes?

## Indicateur 3: Sécurité psychologique et comportements respectueux

### OBJECTIF

Confirmer que l'établissement met en œuvre des processus et des programmes qui assurent la promotion de la sécurité psychologique et des comportements respectueux sur le lieu de travail.

### CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'entreprise ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'établissement a élaboré un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A.</li> <li>2. L'établissement dispose d'un mécanisme permettant aux travailleurs de signaler les incidents liés à la sécurité psychologique et au respect.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les politiques et processus existants sont revus pour intégrer la promotion de la sécurité psychologique et les comportements respectueux.</li> <li>2. L'établissement propose des programmes visant à promouvoir et à encourager la santé et le bien-être, y compris la santé mentale et un mode de vie sain.</li> <li>3. L'établissement communique aux travailleurs ses politiques et processus visant à promouvoir la sécurité psychologique et les comportements respectueux.</li> </ol>

	<p>4. Il existe des processus tenant compte des traumatismes pour signaler les incidents liés à un comportement psychologiquement dangereux, préjudiciable ou irrespectueux sur le lieu de travail et pour y répondre. À titre d'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Formation et ressources pour soutenir la résolution informelle des incidents entre collègues, dans le but de favoriser une culture d'amélioration continue et d'apprentissage sur le lieu de travail au sujet de la sécurité et du respect psychologiques.</li> <li>b. Un mécanisme rapide, confidentiel et impartial pour signaler et répondre aux préoccupations, plaintes ou suggestions qui nécessitent un soutien ou une enquête au-delà des processus informels de résolution des incidents.</li> </ul>
<b>AA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. L'établissement collabore avec les communautés d'intérêt internes ou externes concernées afin de passer en revue ses processus de signalement et d'intervention tenant compte des traumatismes au niveau A et, le cas échéant, d'élaborer des processus alternatifs.</li> <li>2. L'établissement communique à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement ses politiques et processus visant à promouvoir la sécurité psychologique et le respect.</li> <li>3. L'établissement fixe des objectifs de rendement, ou applique les objectifs de rendement fixés au niveau de l'entreprise, en matière de sécurité et de respect psychologiques. Ces objectifs sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Plans d'action élaborés pour atteindre les objectifs de rendement.</li> <li>b. Démonstration des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement et préparation de rapports internes sur ces progrès.</li> </ul> </li> <li>4. Un programme est mis en place pour soutenir la santé mentale des travailleurs et les aider au besoin.</li> </ul>
<b>AAA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Les critères des niveaux A et AA font l'objet d'un audit interne au moins tous les trois ans. <ul style="list-style-type: none"> <li>a. L'audit interne fait appel à un échantillon représentatif de points de vue et d'expériences incluant des groupes pertinents de travailleurs et d'individus sous-représentés dans l'industrie minière.</li> <li>b. Les résultats de l'audit interne sont communiqués aux travailleurs et rendus publics.</li> </ul> </li> <li>2. L'établissement collabore avec les communautés d'intérêt concernées afin de promouvoir la sécurité psychologique et le respect dans les milieux communautaires.</li> <li>3. L'établissement intègre les principes de sécurité psychologique et de respect dans ses processus d'approvisionnement et ses relations contractuelles avec les entrepreneurs.</li> </ul>

## Foire aux questions : Sécurité psychologique et comportement respectueux

#	FAQ
15	Quelle est la différence entre la « sécurité psychologique » et « la santé et la sécurité psychologique »?
16	Qu'est-ce qu'un « danger psychosocial »?
17	Que veut dire « tenant compte des traumatismes »?
18	Qu'entend-on par « comportements nuisibles »?
29	Quels groupes sont sous-représentés dans le secteur minier?
30	De quelle façon les entreprises peuvent soutenir la résolution informelle d'incident parmi les employés?
31	Quels sont les éléments qu'un établissement devrait tenir compte lors de la conception d'un mécanisme de réponse aux comportements dangereux, nuisibles ou irrespectueux sur le lieu de travail?
32	Quels sont des exemples de mécanismes externes qui peuvent être utilisés pour traiter de questions telles que le harcèlement, la discrimination ou la violence?
33	Quels sont les éléments à prendre en compte dans l'aménagement du lieu de travail pour prioriser la sécurité psychologique, le respect et l'accessibilité?
34	Quelles sont les ressources disponibles pour aider les entreprises à lutter contre le harcèlement sexuel ?
35	En quoi consiste un programme de soutien à la santé mentale des travailleurs?
36	Comment un établissement peut-il collaborer avec les communautés d'intérêt concernées pour promouvoir un comportement psychologiquement sécuritaire, sain et respectueux au sein de la communauté ?
42	Qu'est-ce qu'un audit?
43	Une entreprise ou un établissement peuvent-ils obtenir un niveau AAA sur la foi d'une vérification externe complétée, et ce, sans avoir obtenu un niveau AA à la vérification interne?
44	Quelle est la période de validité des vérifications internes et externes?

## Indicateur 4: Formation, Comportement et culture

### OBJECTIF

Confirmer que des processus ont été mis en place pour former efficacement les employés et les sous-traitants à la sécurité, à la santé et au respect sur le lieu de travail. L'objectif de cet indicateur est de s'assurer que les employés et les entrepreneurs sont compétents pour identifier les dangers et prévenir les incidents, et qu'ils comprennent que la sécurité, la santé et le respect sont des responsabilités partagées qui font partie intégrante du contrôle des risques.

### CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'entreprise ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Une formation de base sur les dangers et les risques en matière de sécurité et de santé, y compris les tâches de haute importance, a été dispensée dans l'établissement et des registres de formation sont tenus.</li><li>2. Une formation de base sur la sécurité psychologique, le comportement respectueux, l'identification des dangers psychosociaux et l'évaluation des risques psychosociaux a été dispensée dans l'établissement ; les dossiers de formation sont conservés.</li><li>3. L'établissement a élaboré un plan d'action pour répondre à toutes les exigences du niveau A.</li></ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Des programmes de formation et de sensibilisation planifiés, documentés et fonctionnels à un lieu de travail sûr, sain et respectueux sont en place et comprennent :<ol style="list-style-type: none"><li>a. L'analyse des besoins de formation des employés, y compris la prise en compte des aptitudes et compétences requises.</li><li>b. La formation pour les employés et les entrepreneurs travaillant sur place.</li><li>c. Processus d'accueil pour les visiteurs.</li><li>d. Le programme de formation est mis en œuvre et comprend un mécanisme de révision.</li><li>e. Des dossiers de formation sont maintenus.</li><li>f. Des ressources sont affectées à la mise en œuvre et au maintien du programme de formation.</li><li>g. La compétence des travailleurs est évaluée à l'issue des programmes de formation requis.</li><li>h. Processus visant à garantir la compétence des formateurs et/ou à assurer la qualité des programmes de formation.</li><li>i. Un programme d'observation des tâches pour la santé et la sécurité physique qui soutient et renforce la formation afin de garantir que des contrôles de sécurité réguliers et d'accompagnement sont en</li></ol></li></ol>

	<p>place pour encourager un comportement et des pratiques de travail et des comportements sécuritaires.</p> <p>j. Un programme d'observation et d'engagement envers la sécurité et le respect psychologiques qui soutient et renforce la formation.</p> <p>k. L'établissement dispose de mécanismes permettant la participation des travailleurs à l'identification des dangers, à l'évaluation des risques et à la détermination des mesures de contrôle, ainsi qu'à la définition d'objectifs en matière de santé, de sécurité et de respect sur le lieu de travail.</p> <p>2. Le programme de formation et de sensibilisation comprend l'identification et le contrôle des risques, en mettant l'accent sur les mesures préventives et proactives. Ce programme doit aborder les risques physiques et psychosociaux et prévoir des mécanismes internes et externes pour traiter de ces questions.</p>
<b>AA</b>	<p>1. L'établissement encourage l'engagement organisationnel en intégrant des critères de sécurité, de santé et de respect sur le lieu de travail dans les processus et les pratiques de base, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. La stratégie annuelle d'entreprise et le plan d'action.</li> <li>b. Les décisions d'achat.</li> <li>c. Processus d'évaluation du rendement.</li> <li>d. Le système de rémunération (p.ex., rémunération affectée par le rendement en santé et en sécurité).</li> </ul> <p>2. Des lignes directrices sont mises en œuvre pour la conception et la culture du lieu de travail, qui donnent la priorité à la sécurité physique et psychologique, au respect et à l'accessibilité.</p>
<b>AAA</b>	<p>1. L'engagement en faveur de lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux est visiblement ancré dans l'ensemble de l'établissement.</p> <p>2. La direction de l'établissement donne visiblement l'exemple d'un engagement en faveur d'un comportement et d'une culture sécuritaires, sains et respectueux dans ses interactions avec les employés.</p> <p>3. Des processus sont en place pour contrôler et évaluer l'efficacité des programmes de formation.</p>

## Foire aux questions : Formation, comportement et culture

#	FAQ
<b>10</b>	Qu'est-ce qu'un « système »?
<b>11</b>	Que veut dire « efficace »?
<b>19</b>	Qu'est-ce qu'un « programme d'observation »?
<b>20</b>	Qu'est-ce que la « rémunération »?

<b>24</b>	Est-ce que des documents corporatifs peuvent être utilisés pour démontrer des engagements au niveau de l'établissement?
<b>37</b>	Comment une entreprise peut-elle démontrer qu'elle a évalué les compétences et l'efficacité de ses formateurs?

## Indicateur 5: Suivi et rapport

### OBJECTIF

Confirmer que les rendements en matière de santé et de sécurité physique et psychologique font l'objet d'un suivi régulier et de rapports internes et externes.

### CRITÈRE D'ÉVALUATION :

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'entreprise ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Certains paramètres de base relatifs à la formation, à la sécurité et à la santé font l'objet d'un suivi et d'un rapport remis à la direction de l'établissement, et ce de façon régulière, ce qui va au-delà des exigences réglementaires.</li> <li>2. Les indicateurs clés de performance sont communiqués ou affichés au sein de l'établissement.</li> <li>3. L'établissement a élaboré un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les suivis concernant la santé, la sécurité physique et psychologique sont documentés et font l'objet de rapports, y compris : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Les indicateurs de rendement sont clairement définis, appliqués de manière cohérente, évalués régulièrement (y compris par rapport aux rendements de l'industrie dans son ensemble) et font l'objet d'un rapport interne.</li> <li>b. Les indicateurs de rendement sont utilisés pour analyser les tendances afin d'éclairer les décisions et d'orienter l'amélioration continue.</li> <li>c. Des données sont recueillies relativement au nombre et au type de problèmes signalés en matière de sécurité psychologique et de comportement respectueux, et ces données font l'objet d'un suivi et d'une analyse en continu.</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Un programme de suivi de la sécurité physique et de la santé, incluant la traçabilité et les rapports internes des indicateurs précurseurs et tardifs, les inspections et le suivi sur la santé et la sécurité ainsi que l'hygiène industrielle, la surveillance de la santé, ainsi que l'enquête et le suivi des incidents.</li> <li>e. Un programme d'audit de la sécurité physique et de la santé est en place et des audits de conformité et des audits du système de gestion sont réalisés conformément au plan d'audit.</li> <li>f. Les programmes de contrôle et d'audit en matière de santé et de sécurité physique mettent l'accent sur les risques à forte incidence.</li> <li>g. L'installation évalue chaque année l'adéquation et l'efficacité de son système de gestion de la santé et de la sécurité et formule des recommandations en vue d'une amélioration continue.</li> <li>h. Les performances en matière de santé et de sécurité physiques et psychologiques font l'objet d'une revue de la part de la haute direction, sur une base régulière, dans un but d'amélioration continue ainsi que pour éclairer la prise de décision.</li> <li>i. Les résultats de la surveillance du lieu de travail, des inspections et des mesures de suivi sont enregistrés et communiqués au sein de l'établissement.</li> <li>j. Les rendements en matière de santé et de sécurité physique et psychologique sont communiqués au public minimalement une fois par année.</li> </ul>
<p><b>AA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un audit interne a été réalisé pour déterminer si la collecte, la compilation et la communication des données et informations relatives à la santé et à la sécurité physiques répondent aux exigences du niveau A.</li> <li>2. Les seuils et les déclencheurs liés au rendement des contrôles critiques en matière de sécurité physique et de santé sont en cours d'élaboration et de mise en œuvre, certains seuils et déclencheurs étant déjà en place.</li> <li>3. Les programmes de surveillance et d'audit de sécurité physique et de la santé portent une attention particulière aux contrôles critiques.</li> <li>4. L'établissement analyse des informations agrégées et anonymes portant sur la réponse, la résolution et/ou la correction des problèmes de sécurité psychologique et de respect sur le lieu de travail signalés au mécanisme de réponse de l'établissement, et effectue un suivi et une analyse de façon continue.</li> </ol>
<p><b>AAA</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un audit externe est réalisé pour déterminer si la collecte, la compilation et la communication des données et informations relatives à la sécurité et à la santé satisfont aux exigences du niveau A.</li> <li>2. Une évaluation interne de l'efficacité est réalisée et un processus de suivi est en place pour les possibilités d'amélioration identifiées. Cela inclut l'évaluation de la qualité des enquêtes et de la fermeture des actions, contribuant ainsi à une culture d'amélioration continue.</li> </ol>

## Foire aux questions : Suivi et rapport

#	FAQ
10	Qu'est-ce qu'un « système »?
11	Que veut dire « efficace »?
21	Qu'est-ce que la « surveillance de la santé »?
22	Qu'est-ce que le « suivi du lieu de travail »?
23	En quoi consiste les « seuils » et les « déclencheurs »?
24	Est-ce que des documents corporatifs peuvent être utilisés pour démontrer des engagements au niveau de l'établissement?
38	Comment la sécurité psychologique et les comportements respectueux peuvent-ils être évalués par rapport aux performances générales de l'industrie?
39	Quel type d'information les établissements peuvent-ils communiquer sur leurs performances en matière de santé et de sécurité psychologiques?
42	Qu'est-ce qu'un audit?
43	Une entreprise ou un établissement peuvent-ils obtenir un niveau AAA sur la foi d'une vérification externe complétée, et ce, sans avoir obtenu un niveau AA à la vérification interne?
44	Quelle est la période de validité pour les audits internes et externes?

## Indicateur 6: Rendement en matière de sécurité physique et de santé

### OBJECTIF

Sachant que l'objectif de zéro dommage est celui de tous les établissements, le but de cet indicateur est de confirmer que des objectifs d'amélioration continue de la sécurité physique et de la santé ont été fixés dans chaque établissement et que le rendement, par rapport aux objectifs, est évaluée. Si un

établissement a connu un décès au cours de l'année de référence, celui-ci n'est pas éligible au niveau A ou aux niveaux supérieurs à A.

### CRITÈRE D'ÉVALUATION:

NIVEAU	CRITÈRE
<b>C</b>	L'entreprise ne rencontre pas tous les critères de niveau B.
<b>B</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Des cibles de rendement en matière de santé et de sécurité physique sont établies pour les employés de l'établissement.</li> <li>2. Les cibles sont communiquées aux employés.</li> <li>3. L'établissement a développé un plan d'action afin de rencontrer l'ensemble des exigences de niveau A.</li> </ol>
<b>A</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les cibles de rendement tiennent compte des sous-traitants sur place.</li> <li>2. La direction de l'établissement participe à l'examen et à l'amélioration des rendements par rapport aux cibles.</li> <li>3. Les résultats de rendement sont communiqués aux employés et aux sous-traitants sur place.</li> <li>4. L'établissement n'a pas connu de décès au cours de l'année de référence.</li> </ol>
<b>AA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Des cibles de rendement sont établies pour les indicateurs précurseurs et les indicateurs tardifs.</li> <li>2. La haute direction fait une revue du rendement relativement aux cibles de l'établissement et les plans d'amélioration associés.</li> <li>3. L'établissement (ou l'entreprise) compare ses rendements en matière de sécurité physique et de santé avec ses pairs.</li> </ol>
<b>AAA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'établissement a constamment atteint ses cibles de rendement en matière d'amélioration continue (au moins trois des quatre dernières années) et n'a enregistré aucun décès sur l'ensemble de la période de quatre ans.</li> <li>2. L'établissement procède à un audit externe de son rendement en matière de sécurité physique et de santé afin d'en garantir l'exactitude et la fiabilité.</li> </ol>

## Foire aux questions: Rendement en matière de sécurité physique et de santé

#	FAQ
---	-----

<b>3</b>	Qu'est-ce que la haute direction?
<b>24</b>	Est-ce que des documents corporatifs peuvent être utilisés pour démontrer des engagements au niveau de l'établissement?
<b>40</b>	Quel niveau d'évaluation est adéquat?
<b>41</b>	Un décès peut-il empêcher un établissement d'atteindre le niveau A pour l'indicateur 6?
<b>42</b>	Qu'est-ce qu'un audit?
<b>43</b>	Une entreprise ou un établissement peuvent-ils obtenir un niveau AAA sur la foi d'une vérification externe complétée, et ce, sans avoir obtenu un niveau AA à la vérification interne?
<b>44</b>	Quelle est la période de validité pour les audits internes et externes?

## Annexe 1: Foire aux questions

La foire aux questions constitue un élément obligatoire des auto-évaluations et des vérifications externes par rapport aux protocoles TSM. Les établissements doivent examiner et suivre les définitions et les conseils ci-dessous afin d'assurer une interprétation et une mise en œuvre appropriées des critères énoncés dans le protocole.

### DÉFINITIONS

#### 1. Qu'est-ce qu'un « lieu de travail »?

Il existe plusieurs définitions pratiques du lieu de travail. Par exemple, la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail définit le lieu de travail comme suit :

« Une aire ou un lieu où un travailleur travaille pour une organisation ou est tenu ou autorisé à être présent lorsqu'il mène des activités (fournit des services), y compris des événements sociaux, pour le compte d'une organisation. »

*Safe Work Australia* définit le lieu de travail comme suit (tiré de l'anglais) :

« Tout lieu où un travail est effectué pour une entreprise et comprend tout lieu où un travailleur se rend ou est susceptible de se rendre lorsqu'il est au travail. Il peut s'agir de bureaux, d'usines, de magasins, de chantiers de construction, de véhicules, de navires, d'avions ou d'autres structures mobiles sur terre ou sur l'eau. »

Pour plus de renseignements, voir :

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail.

<https://www.csagroup.org/fr/store/product/2704855/>

*Safe Work Australia. n.d. A Glossary of common and complex terms and their definitions.*

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/glossary> (anglais seulement)

To demonstrate that a facility has “hazard identification, risk assessment and control processes” in place, it is expected the facility would have documented processes to identify hazards, assess associated risks and identify appropriate controls. A documented or electronic risk register would identify site hazards and controls in place to address the hazards, and the facility would have a risk assessment tool or process that can be applied at the field level. While HIRA is primarily applied in the context of physical safety and health, this structure can also be applied to workplace respect and psychological safety.

#### 2. Qu'est-ce qu'un « lieu de travail respectueux »?

Un lieu de travail respectueux est un lieu exempt de comportements nuisibles tels que le harcèlement, la discrimination, l'intimidation ou la violence.

**Le gouvernement de la Colombie-Britannique, par exemple, définit un lieu de travail respectueux comme suit :**

...un lieu où l'intégrité, l'équité, la collaboration, le professionnalisme et la confiance sont la norme.

**Un lieu de travail respectueux :**

- est inclusif;
- valorise la diversité;
- communique les attentes en matière de comportement de façon claire;
- fait la promotion de la santé et de la sécurité des employés;
- fournit des ressources et de la formation pour la résolution de conflits;
- s'efforce de s'améliorer;
- dispose de canaux de communication ouverts.

Pour plus d'informations, voir :

Government of British Columbia. 2021. Promote respect in the workplace.

<https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/all-employees/working-with-others/promote-respect>

(en anglais seulement)

### **3. Qu'est-ce que la haute direction?**

Aux fins de l'évaluation du rendement en matière de sécurité et de santé, la haute direction désigne la plus haute instance de gestion au niveau de l'établissement (p. ex., le directeur général, le gestionnaire du site, etc.) Lorsque le protocole exige que les responsabilités en matière de sécurité et de santé soient attribuées à tous les niveaux, il est attendu que les responsabilités soient définies sur le site et au niveau de l'unité opérationnelle, de la région ou de l'entreprise (en fonction de la structure de l'entreprise et de l'emplacement du siège social). La vérification de cette exigence ne nécessitera pas d'engagement avec les sièges sociaux situés en dehors de la juridiction où l'entreprise met en œuvre l'initiative TSM par l'intermédiaire d'une association nationale.

### **4. Qu'est-ce que la reddition de compte?**

L'obligation de rendre compte signifie que le système de gestion de la sécurité et de la santé doit identifier la partie qui est ultimement responsable du rendement en matière de sécurité et de santé, ainsi que de l'élaboration et de la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité et de la santé dans l'établissement. Cette responsabilité ne peut être déléguée. La partie responsable dispose des ressources nécessaires pour s'assurer que les systèmes appropriés (formation, équipement,

communication, etc.) sont en place pour atteindre efficacement ses objectifs en matière de sécurité et de santé.

## **5. Qu'est-ce que la responsabilité?**

La responsabilité signifie que, dans le cadre du système de gestion de la sécurité et de la santé, des exigences et des tâches spécifiques, liées à la sécurité et à la santé, sont identifiées et attribuées à des postes spécifiques au sein de l'établissement. Il est important que les responsabilités soient clairement communiquées afin que chaque poste comprenne ce que l'on attend de lui.

## **6. Qu'est-ce que la « détermination des dangers et l'analyse des risques » (DDAR)?**

Le DDAR est un processus documenté garantissant que tous les dangers pour la santé et la sécurité ont été identifiés, que le niveau de risque a été évalué et que des contrôles sont en place pour gérer le risque. Un processus DDAR typique comprend les éléments suivants :

- Visites de site;
- Hiérarchie des mesures de contrôle;
- Registre des risques;
- Processus d'évaluation des risques et de l'exploitabilité (HAZOP) et processus de sécurité intégrée;
- Gestion du changement;
- Analyse de la sécurité au travail;
- Évaluations des risques sur le terrain (ou similaires).
- Identification des événements susceptibles d'entraîner une blessure ou une maladie professionnelle susceptible de changer la vie.

Pour démontrer qu'un établissement a mis en place des processus « de détermination des dangers et d'analyse des risques », il est présumé qu'elle dispose de processus documentés pour identifier les dangers, évaluer les risques associés et identifier les contrôles appropriés. Un registre des risques documenté ou électronique identifie les dangers du site et les contrôles mis en place pour y remédier, et l'établissement dispose d'un outil ou d'un processus d'évaluation des risques qui peut être appliqué sur le terrain. Bien que le DDAR soit principalement appliqué dans le contexte de la santé et de la sécurité physique, cette structure peut également être appliquée au niveau du lieu de travail et de la sécurité psychologique.

## **7. Qu'est-ce qu'un « contrôle »?**

Ce terme fait référence à un acte, un objet (ingénierie) ou un système (combinaison d'actes et d'objets) destiné à prévenir ou à atténuer un événement indésirable.

Pour plus de renseignements, consultez (en anglais): ICMM. 2015. *Health and Safety Critical Control Management*. <https://www.icmm.com/en-gb/guidance/health-safety/2015/ccm-good-practice-guide>

## **8. Qu'entend-on par un « hygiéniste qualifié » ?**

Pour atteindre le niveau AA de l'indicateur 2, l'établissement doit être en mesure de démontrer que les risques d'hygiène industrielle et les contrôles ont été revus par un hygiéniste qualifié. Pour atteindre le niveau AAA de l'indicateur 2, l'établissement doit être en mesure de démontrer que son programme d'hygiène industrielle fait l'objet d'une supervision par un hygiéniste qualifié. Ces révisions devraient être effectués ou supervisés par une personne qualifiée qui possède les connaissances, la formation et/ou l'expérience en respect des pratiques en hygiène industrielle.

## 9. Qu'est-ce que la « planification » ?

La planification comprend des activités telles que l'identification des dangers, l'évaluation des risques et la détermination des contrôles, l'identification des exigences légales applicables et l'accès à celles-ci, ainsi que l'établissement et le maintien d'objectifs documentés et de programmes de soutien aux fonctions et niveaux pertinents de l'établissement (adapté de la norme OHSAS 18001 :2007).

## 10. Qu'est-ce qu'un « système » ?

Un système, ou système de gestion, représente des processus qui, collectivement, fournissent un cadre systématique garantissant que les tâches sont exécutées correctement, de manière cohérente et efficace, afin d'atteindre un résultat spécifique et de favoriser l'amélioration continue du rendement. Une approche systémique de la gestion nécessite une évaluation de ce qui doit être fait, une planification pour atteindre l'objectif, la mise en œuvre du plan et la revue du rendement en vue d'atteindre l'objectif fixé. Un système de gestion tient également compte des besoins en personnel, en ressources et en documentation. D'autres définitions associées aux systèmes sont les suivantes :

**Politique** : L'expression de l'engagement de la direction sur une question particulière qui présente la position de l'entreprise aux parties externes intéressées.

**Pratique** : Approche informelle et non documentée de l'exécution d'une tâche.

**Procédure** : Description reproductible de la manière dont une tâche doit être exécutée.

## 11. Que veut dire « efficace » ?

Lorsque le terme « efficace » est utilisé, cela signifie que l'élément doit être opérationnel pour que les résultats souhaités puissent être atteints.

## 12. En quoi consiste les « contrôles critiques », les « contrôles d'atténuation » et les « contrôles sous-jacents » ?

Tel qu'indiqué à la FAQ 7, un contrôle est un acte, un objet ou un système destiné à prévenir ou à atténuer un événement indésirable ou à réduire ou éliminer les conséquences d'un événement indésirable.

Un contrôle critique est un contrôle qui est essentiel dans la prévention ou l'atténuation des conséquences d'un événement indésirable important. L'absence ou la défaillance d'un contrôle critique augmenterait sensiblement le risque malgré l'existence d'autres contrôles. Un contrôle qui prévient plus d'un événement indésirable ou atténue plus d'une conséquence est normalement classé comme critique. Un contrôle critique d'atténuation élimine ou réduit à un seuil acceptable les conséquences de l'événement indésirable significatif.

Un contrôle atténuant est un contrôle qui élimine ou réduit les conséquences de l'événement non désiré.

Un contrôle sous-jacent est une activité ou un mécanisme qui n'est pas critique (c'est-à-dire qui ne représente pas une barrière directe à un événement non désiré) mais qui est important pour maintenir ou soutenir l'efficacité des contrôles critiques. Il peut s'agir de systèmes de formation, d'activités de surveillance et de plans d'exploitation ou d'intervention. Il s'agit d'une vaste catégorie qui peut inclure des activités au sein des systèmes de gestion qui contribuent à ce que le contrôle critique puisse faire ce qui est requis, comme les inspections, et qui peuvent fournir des informations pour la vérification de l'état du contrôle critique.

Pour plus d'informations, voir: ICMM :

Gestion des bonnes pratiques en matière de gestion des contrôles critiques de santé et de sécurité (2015). <https://www.icmm.com/website/publications/fr/fr-ccm-implementation-guide.pdf>

### **13. En quoi consiste l'analyse de type nœud papillon?**

Une analyse de type nœud papillon est une méthode analytique permettant d'identifier et de passer en revue les contrôles destinés à prévenir ou à atténuer un événement spécifique indésirable.

Pour plus d'informations, voir: ICMM, Gestion des bonnes pratiques en matière de gestion des contrôles critiques en santé et sécurité (2015). <https://www.icmm.com/website/publications/fr/fr-ccm-implementation-guide.pdf>

### **14. Quelle est la différence entre la « sécurité psychologique » et « la santé et la sécurité psychologique »?**

Dans son document intitulé *4 Stages of Psychological Safety : Defining the Path to Inclusion and Innovation*, Timothy R. Clark décrit les quatre étapes de la sécurité psychologique comme étant la réunion de conditions dans lesquelles les individus se sentent : 1) inclus, 2) en sécurité pour apprendre, 3) en sécurité pour contribuer et 4) en sécurité pour remettre en question le statu quo. En tant que fondement de la sécurité psychologique, la « sécurité d'inclusion » a des liens étroits avec le *Protocole relatif aux lieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs* de l'initiative TSM.

La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail définit la sécurité psychologique comme étant « l'absence de préjudice et/ou de menace de préjudice pour le bien-être mental qu'un travailleur peut éprouver » et précise que « l'amélioration de la sécurité psychologique d'un lieu de travail implique de prendre des précautions pour éviter toute blessure ou tout danger pour la santé psychologique du travailleur ». Elle définit également un lieu de travail psychologiquement sain et sûr comme « un lieu de travail qui favorise le bien-être psychologique des travailleurs et s'efforce activement de prévenir les atteintes à la santé psychologique des travailleurs, y compris par négligence, par imprudence ou de manière intentionnelle ». Les facteurs de risque psychosociaux sont définis comme des « dangers comprenant des éléments de l'environnement de

travail, de la gestion, des pratiques et/ou des dimensions organisationnelles qui augmentent le risque pour la santé ».

Pour plus de renseignements sur la sécurité psychologique, voir :

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail.*

<https://www.csagroup.org/fr/article/can-csa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-c2022-sante-et-securite-psychologiques-en-milieu-de-travail/>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. 2023. <https://www.cchst.ca/products/courses/phs-employers/>

ISO 45003:2021. *Management de la santé et de la sécurité au travail — Santé psychologique et sécurité au travail – Lignes directrices pour les risques psychosociaux.*

<https://www.iso.org/standard/64283.html>

Timothy R. Clark. 2020. *The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation.* Berrett-Koehler Publishers, Inc. (anglais)

## 15. Qu'est-ce qu'un « danger psychosocial »?

Selon *WorkSafe Victoria*, « les dangers psychosociaux sont des facteurs qui, dans la conception ou la gestion du travail, augmentent le risque de stress lié au travail et peuvent entraîner des dommages psychologiques ou physiques ». Les effets physiques des risques psychosociaux peuvent inclure une hausse des taux d'accidents et de blessures ou des actes de violence physique ou de harcèlement à l'égard de collègues ou d'autres personnes, à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail. Selon le ministère des mines, de la réglementation industrielle et de la sécurité du gouvernement de l'Australie occidentale, ces risques sont les suivants : « le stress, la fatigue, l'intimidation, la violence, l'agression, le harcèlement et l'épuisement professionnel, qui peuvent nuire à la santé des travailleurs et compromettre leur bien-être ».

Pour plus de renseignements, voir (références anglophones pour la plupart) :

*WorkSafe Victoria*. 2022. *Psychosocial hazards contributing to work-related stress.*

<https://www.worksafe.vic.gov.au/psychosocial-hazards-contributing-work-related-stress>

Australian Government Comcare. 2022. *Psychosocial hazards.* <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/psychosocial-hazards>

*Safe Work Australia*. n.d. *Psychosocial hazards.* <https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/mental-health/psychosocial-hazards>

Government of Western Australia Department of Mines, Industry Regulation and Safety. n.d. Psychosocial hazards overview. <https://www.dmp.wa.gov.au/Safety/Psychosocial-hazards-overview-25390.aspx>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. 2022. Troubles musculosquelettiques – facteurs psychosociaux. <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/musculoskeletal.html>

Guarding Minds @ Work. 2020. Know the Psychosocial Factors. <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors>

## **16. Que veut dire « tenant compte des traumatismes »?**

L'organisation Minerals Council of Australia fournit des conseils importants sur les soins et les pratiques tenant compte des traumatismes dans le contexte des réponses au harcèlement sexuel et à la violence. En résumé, il est question de mettre l'accent sur la sécurité physique, psychologique et émotionnelle des personnes et des groupes touchés, ainsi que des autres personnes impliquées dans la réponse aux problèmes soulevés par le biais de mécanismes de réponse informels et formels.

Minerals Council of Australia. 2021. *How to support persons affected by sexual harassment – trauma informed care.* (anglais).

[https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work\\_Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work_Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf)

### **17. Qu’entend-on par « comportements nuisibles » ?**

Selon *Safe Work Australia* : « Les comportements nuisibles peuvent nuire à la personne à laquelle ils s'adressent et à toute personne qui en est témoin ». Ils comprennent :

- Violence et agression
- Intimidation
- Le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou le harcèlement fondé sur le sexe, le racisme, le validisme et l'âgisme
- Conflit ou mauvaises relations et interactions sur le lieu de travail

### **18. Qu’entend-on par « programme d’observation » ?**

Un programme d'observation peut comporter différents éléments selon le domaine concerné.

Par exemple, l'observation du travail ou des tâches permet d'éliminer les actes et les conditions dangereux ou peu sécuritaires. Elles encouragent activement l'ensemble du personnel à s'impliquer et génèrent donc une plus grande sensibilisation à la sécurité, tant au niveau individuel que collectif. Il s'agit d'un processus typiquement réalisé à l'aide de supervision et de gestion, avec la participation du personnel. Le processus d'observation du travail comporte quatre étapes fondamentales :

1. La planification de l'observation.
2. L'observation d'une tâche.
3. La présentation de commentaires positifs ou d'une répétition d'instructions au(x) travailleur(s).
4. La recherche d'un engagement continu pour du travail réalisé de façon saine et sûre.

Le processus d'observation peut être utilisé pour vérifier l'efficacité des programmes d'identification et d'évaluation des risques, ainsi que des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité (p.ex., les évaluations des risques sur le terrain, les procédures, la formation, les règles et les normes, les résultats des enquêtes de sécurité).

En ce qui concerne la sécurité psychologique et les comportements respectueux, un programme d'observation peut porter sur les relations entre les supérieurs hiérarchiques et les employés et sur les interactions entre collègues, y compris l'observation d'un leadership ressenti et d'un accompagnement visant à améliorer les comportements observés.

### **19. Qu’est-ce que la « rémunération » ?**

La rémunération est définie comme l'ensemble des avantages accordés aux employés.



## 20. En quoi consiste la « surveillance de la santé »

La surveillance de la santé au travail est l'analyse des informations sur la santé visant à identifier les problèmes résultant d'expositions professionnelles qui nécessitent des activités de prévention. La surveillance fonctionne comme une boucle de rétroaction pour l'employeur. La surveillance utilise les résultats de dépistage d'un groupe de travailleurs ou d'un seul travailleur pour rechercher des tendances anormales dans l'état de santé. L'examen des résultats d'un groupe permet d'identifier les problèmes d'exposition potentiels et d'évaluer l'efficacité des contrôles existants sur le lieu de travail et des stratégies de prévention. Les antécédents médicaux personnels des employés doivent rester confidentiels.

## 21. Qu'est-ce que le « suivi du lieu de travail » ?

La surveillance du lieu de travail peut inclure, sans s'y limiter, des éléments tels que l'examen du lieu de travail, la surveillance de l'hygiène industrielle, la surveillance de l'aptitude au travail, les conditions ambiantes sur le lieu de travail ou d'autres activités similaires.

## 22. En quoi consiste les « seuils » et les « déclencheurs » ?

Il incombe aux entreprises de définir des seuils de rendement inacceptables en matière de contrôle critique. Les performances inférieures à ces seuils doivent déclencher une action, qui peut aller d'une enquête à un ordre d'arrêt immédiat des processus de travail concernés.

Pour plus de renseignements, voir :

Gestion des bonnes pratiques en matière de gestion des contrôles critiques de santé et de sécurité (2015). <https://www.icmm.com/website/publications/fr/fr-ccm-implementation-guide.pdf>

## QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

### 23. La documentation de l'entreprise peut-elle être utilisée pour démontrer l'engagement au niveau de l'établissement ?

L'engagement écrit de la haute direction au niveau de l'entreprise (ex., une politique d'entreprise) ne peut être accepté comme preuve lors d'une auto-évaluation au niveau de l'établissement ou d'une vérification TSM que s'il est accompagné d'une preuve que l'engagement de l'entreprise est appliqué et respecté au niveau de l'établissement. Il doit être prouvé qu'il existe un lien entre la documentation de l'entreprise et les pratiques au niveau de l'établissement. Si ce lien est établi, la documentation de l'entreprise peut être acceptée comme preuve d'engagement au niveau de l'établissement.

### 24. Comment un établissement peut-il déterminer si ses engagements en matière de sécurité et de santé sont conformes au Cadre TSM pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux ?

Le Cadre TSM pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux établit plusieurs engagements que les entreprises membres acceptent de respecter. L'esprit et l'intention des engagements d'une

entreprise en matière de sécurité et de santé doivent être compatibles avec le cadre. Il n'est pas nécessaire que les engagements de l'entreprise fassent explicitement référence au cadre, ni à l'ensemble des engagements décrits dans le cadre.

## **25. Comment les employés peuvent-ils démontrer leur engagement envers des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux ?**

Il existe plusieurs façons d'évaluer si les employés font preuve d'un engagement en faveur de lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux. À titre d'exemple : vérifications ou inspections du lieu de travail, enquêtes auprès des employés sur des thèmes clés (p. ex., la discrimination, le harcèlement), ou respect des politiques et des règles de sécurité (p.ex., port d'équipements de protection individuelle, signalement de circonstances ou de comportements dangereux, etc.)

## **26. Qu'est-ce qui pourrait être inclus dans un programme d'hygiène industrielle?**

Habituellement, un programme d'hygiène industrielle comprend ce qui suit:

- Anticipation des expositions potentielles découlant des activités sur le lieu de travail (p.ex., l'achat et l'utilisation de substances dangereuses).
- Identification (parfois appelée reconnaissance) des expositions par des moyens qualitatifs (p.ex., enquêtes sur le lieu de travail).
- Évaluation des expositions identifiées par la surveillance et l'échantillonnage des contaminants (qualitatif et quantitatif par rapport aux critères applicables).
- Contrôle des expositions à des niveaux acceptables (utilisation d'une hiérarchie de contrôle).
- Efficacité des contrôles - fonctionnent-ils comme prévu pour réduire ou éliminer les expositions ?

## **27. De quelle façon une entreprise peut établir ses objectifs et ses exigences de rendement pour les contrôles critiques?**

La définition des objectifs des contrôles critiques, des exigences de rendement et de la manière dont le rendement est vérifié dans la pratique est une étape importante de la gestion des contrôles critiques. Une entreprise peut commencer par définir l'objectif du contrôle critique afin de bien comprendre son rôle, ses attentes et ses résultats. Les exigences de rendement, c'est-à-dire les normes auxquelles un contrôle doit répondre, se composent d'une action et d'une valeur. Les exigences de rendement d'un contrôle peuvent déjà exister dans les documents de l'entreprise. Cela peut être déterminé par la revue des processus, procédures, manuels d'entretien et autres documents d'appui pertinents. Les normes industrielles peuvent également aider à déterminer les exigences de rendement. Il convient toutefois d'être prudent, car les normes sectorielles peuvent ne pas être spécifiques ou ne pas se rapporter directement au contexte du contrôle. Les exigences de rendement doivent être spécifiques, mesurables, appropriées et réalistes. Il est également important de définir le niveau de rendement qui déclencherait une action immédiate pour arrêter ou modifier une opération ou pour signaler que des améliorations du contrôle critique sont nécessaires.

Pour plus d'informations, voir : CIMM. 2015. Guide de mise en œuvre de la gestion des contrôles critiques. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

## **28. Quels groupes sont sous-représentés dans le secteur minier?**

Dans les différents contextes nationaux et locaux, différents groupes sont susceptibles d'être sous-représentés et de connaître des degrés variables de vulnérabilité et de marginalisation dans le secteur minier. Les entreprises sont encouragées à prendre connaissance de la réglementation locale pertinente et des données démographiques et de main-d'œuvre disponible, ainsi qu'à collaborer avec les travailleurs et les communautés d'intérêt concernées pour identifier les groupes sous-représentés dans leurs contextes locaux et nationaux respectifs.

Les Nations Unies, par exemple, font référence à des « instruments internationaux visant à lutter contre des formes spécifiques de discrimination, notamment la discrimination à l'égard des populations autochtones, des migrants, des minorités, des personnes handicapées, la discrimination à l'égard des femmes, la discrimination raciale et religieuse, ou la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ».

Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi identifie quatre groupes d'équité en matière d'emploi : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Aux États-Unis, le titre VII du Civil Rights Code (code des droits civils) interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe et l'origine nationale.

Le Code des droits de la personne de la province canadienne de l'Ontario en est un exemple infranational : « La discrimination fondée sur 17 attributs personnels différents - appelés motifs - est contraire à la loi en vertu du Code. Ces motifs sont la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe/la grossesse, la situation familiale, la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la réception d'une aide publique (pour le logement) et le casier judiciaire (pour l'emploi) ».

Les entreprises ne sont pas limitées par les définitions des instruments juridiques internationaux et locaux et peuvent les utiliser comme point de départ dans le cadre d'une discussion avec leurs travailleurs et les communautés d'intérêt concernées pour identifier les groupes sous-représentés dans les juridictions où elles opèrent. Bien que certaines entreprises puissent commencer ces efforts en se concentrant sur certains groupes sous-représentés, l'objectif ultime devrait être de créer un lieu de travail équitable, diversifié et inclusif pour tous.

Pour plus de renseignements, voir :

Nations unies. n.d. Equality and Non-Discrimination. <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Cette page web contient des liens vers des instruments internationaux visant à lutter contre des formes spécifiques de discrimination).

Commission ontarienne des droits de la personne. 2013. Guide de vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne. <https://www.ohrc.on.ca/fr/guide-concernant-vos-droits-et-responsabilit%C3%A9s-en-vertu-du-code-des-droits-de-la-personne-0> (Ce document explique le Code des droits de la personne de l'Ontario, y compris des exemples tirés de scénarios de la vie réelle).

Gouvernement du Canada. 1995. Loi sur l'équité en matière d'emploi (S.C. 1995, c. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi). 2000. Titre VII de la loi sur les droits civils de 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

## **29. De quelle façon les entreprises peuvent soutenir la résolution informelle d'incident parmi les employés?**

Différents types de formation et de ressources peuvent aider les travailleurs à acquérir les compétences et la compréhension nécessaires pour faire face aux incidents liés à des comportements nuisibles, dangereux ou irrespectueux sur le lieu de travail. Les établissements devraient s'efforcer de développer, en milieu de travail, une culture qui favorise le dialogue, la résolution des conflits et la compréhension pour résoudre de tels incidents, tout en offrant un mécanisme formel de signalement et de réponse pour tout incident qui doit être porté à l'échelon supérieur afin de trouver une solution efficace. Par exemple, à l'aide de formations de type « observateur » et de soutien, les travailleurs et les cadres peuvent être habilités à traiter des comportements tels que les microagressions et les incivilités avant qu'ils ne dégénèrent en comportements ou en incidents plus graves.

## **30. Quels sont les éléments qu'un établissement devrait tenir compte lors de la conception d'un mécanisme de réponse aux comportements dangereux, nuisibles ou irrespectueux sur le lieu de travail?**

Lors de la mise en place ou de la révision d'un mécanisme de réponse, il est important que les travailleurs aient confiance que leurs préoccupations seront prises au sérieux et que l'établissement prendra les mesures qui s'imposent. Les établissements peuvent améliorer les mécanismes d'intervention existants ou en élaborer de nouveaux pour répondre aux exigences du présent protocole. Lors de l'élaboration ou de la révision d'un mécanisme d'intervention, les établissements doivent tenir compte des éléments suivants :

- Les travailleurs connaissent le mécanisme, son fonctionnement, ainsi que la manière et le moment d'y accéder.

- Le processus de réponse est rapide et implique des mises à jour régulières, pour les personnes ou les groupes concernés, jusqu'à ce que le problème soit résolu.
- Le processus de réponse vise à protéger la confidentialité des personnes ou des groupes concernés, sauf demande contraire, afin d'atténuer les craintes de victimisation ou de représailles.
- Le mécanisme d'intervention est doté de stratégies d'intervention précoce tenant compte des traumatismes pour soutenir les personnes ou les groupes concernés, et ces soutiens demeurent disponibles pendant et après le processus d'enquête.
- Le processus d'enquête est confidentiel et impartial et tient compte du devoir de diligence qui est approprié pour toutes les personnes ou tous les groupes concernés, en sollicitant l'avis de la personne ou du groupe touché(e) sur l'approche de l'enquête.
- Le processus d'enquête cherche à établir ce qui s'est passé, ainsi que les causes profondes et les causes contributives.
- Des dossiers confidentiels sont conservés en ce qui concerne les problèmes signalés au mécanisme, y compris les réponses, les résultats et les délais.
- Il existe un processus d'évaluation du mécanisme de réponse, de revue des enseignements tirés et d'ajustement du processus tel que nécessaire.

Cela ne veut pas dire que tous les résultats satisfieront pleinement toutes les parties. Même si l'issue du mécanisme de réponse n'est pas celle souhaitée, par la ou les personnes concernées, des ressources doivent être disponibles pour soutenir les personnes touchées par l'incident signalé. Il peut être important de reconnaître qu'une personne peut avoir subi un préjudice, même si son expérience diffère des conclusions du processus d'enquête.

### **31. Quels sont des exemples de mécanismes externes qui peuvent être utilisés pour traiter de questions telles que le harcèlement, la discrimination ou la violence?**

Bien que ce protocole exige, de la part des entreprises, que celles-ci mettent en place des processus qui tiennent compte des traumatismes pour répondre aux incidents liés à des comportements dangereux, nuisibles ou irrespectueux sur le lieu de travail, il est aussi important de reconnaître qu'il existe des mécanismes juridiques externes à la disposition des travailleurs pour résoudre des problèmes tels que le harcèlement, la discrimination ou la violence. Dans le contexte canadien, citons les exemples suivants : le Tribunal canadien des droits de la personne, les organismes provinciaux de défense des droits de la personne, le code pénal, le droit du travail, les organismes de réglementation professionnelle, les services de médiation et de règlement extrajudiciaire des différends, les services de police et les conventions collectives.

### **32. Quels sont les éléments à prendre en compte dans l'aménagement du lieu de travail pour prioriser la sécurité psychologique, le respect et l'accessibilité?**

L'infrastructure physique et l'équipement peuvent avoir un impact sur la sécurité et l'accessibilité du lieu de travail de bien des façons. Parmi les éléments à prendre en considération, on peut citer

l'emplacement des toilettes pour femmes, les infrastructures neutres du point de vue du genre, les équipements de protection individuelle adaptés aux différents genres, types de corps et besoins physiques, ou des espaces privés pour des besoins tels que l'allaitement ou la prière. Ces besoins seront propres à chaque lieu de travail et devraient être identifiés par le biais d'un engagement avec les travailleurs et les communautés d'intérêt concernées, ainsi que par le biais d'évaluations ou d'audits internes.

Les entreprises devraient impliquer les travailleurs et les communautés d'intérêts concernées afin d'identifier et d'évaluer les risques physiques et psychosociaux susceptibles d'entraver leurs efforts visant à promouvoir des lieux de travail inclusifs et respectueux. Par exemple, les établissements peuvent identifier et évaluer les obstacles physiques à la sécurité, à l'équité et à l'accessibilité, tels que des installations adaptées aux hommes et aux femmes et des équipements de protection individuelle adaptés à tous les types de corps et à tous les besoins. Les comportements interpersonnels, tels que la violence ou le harcèlement, peuvent également avoir un impact sur les travailleurs. Des mesures visant à remédier aux dangers et aux risques identifiés doivent être élaborées et mises en œuvre.

### 33. Quelles sont les ressources disponibles pour aider les entreprises à lutter contre le harcèlement sexuel ?

Le *Minerals Council of Australia* a élaboré un code industriel pour mettre en œuvre son engagement à éliminer le harcèlement sexuel. Ce code industriel décrit les attentes des entreprises en matière de développement d'une culture du respect, en mettant l'accent sur une communication honnête, respectueuse et ouverte. Le document présente des mesures clés pour prévenir le harcèlement sexuel et y répondre.

Pour plus d'informations, voir :

*Minerals Council of Australia*. 2021. *Industry Code on Eliminating Sexual Harassment* (Code de l'industrie sur l'élimination du harcèlement sexuel)

[https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment\\_Industry%20Code%20of%20Conduct\\_March%202021.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment_Industry%20Code%20of%20Conduct_March%202021.pdf)

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. 2022. Rapport sur des lieux de travail sécuritaires pour tous : Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne.

<https://mihrc.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-EN.pdf>

Voir également :

*Me Too Mining Association*. 2019. Programme de formation DIGGER.

<https://www.metoomining.com/training.html>

### 34. En quoi consiste un programme de soutien à la santé mentale des travailleurs?

Il existe de nombreuses ressources utiles qui fournissent des lignes directrices et des recommandations pour les programmes de santé mentale des travailleurs. À titre d'exemple (certaines références sont en anglais seulement) :

*World Health Organization*. 2022. *WHO Guidelines on Mental Health at Work*.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Commission de la santé mentale du Canada. 2023. 13 Facteurs pour traiter de la santé mentale en milieu de travail. <https://commissionsantementale.ca/13-facteurs-pour-traiter-de-la-sante-mentale-en-milieu-de-travail>.

CAMH. 2020. *Workplace Mental Health: A Review and Recommendations*. <https://www.camh.ca/-/media/files/workplace-mental-health/workplacementalhealth-a-review-and-recommendations-pdf.pdf>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. 2022. Santé et mieux-être en milieu de travail.

[https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth\\_work.html](https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth_work.html)

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. 2023. Politiques et programmes sur la santé mentale. <https://www.strategiesdesantementale.com/ressources/politiques-et-programmes-sur-la-sante-mentale>

**35. Comment un établissement peut-il collaborer avec les communautés d'intérêt concernées pour promouvoir un comportement psychologiquement sécuritaire, sain et respectueux au sein de la communauté ?**

En s'engageant auprès des travailleurs et des communautés locales, les établissements peuvent identifier divers moyens de promotion de comportements psychologiquement sécuritaire, sain et respectueux au sein de la communauté. Par exemple, en partageant des programmes de formation à la lutte contre le racisme avec des organisations communautaires ou en apportant un soutien financier à une ligne d'assistance téléphonique régionale pour les femmes victimes d'abus.

**36. Comment une entreprise peut-elle démontrer qu'elle a évalué les compétences et l'efficacité de ses formateurs ?**

Les éléments suivants, sans s'y limiter, sont à considérer pour déterminer si une personne est qualifiée:

- Expérience de formation antérieure;
- Expérience antérieure dans la réalisation de tâches ou d'activités;
- Examen ou reconnaissance par l'établissement de la compétence du formateur;
- Connaissances et formation spécifique en matière de sécurité et de santé, d'éducation officielle, de formation et titres de compétence d'une partie tierce;
- Antécédents démontrés dans l'exécution de tâches faisant l'objet du programme de formation.

**37. Comment la sécurité psychologique et les comportements respectueux peuvent-ils être évalués par rapport aux performances générales de l'industrie ?**

Contrairement à la santé et à la sécurité physiques, pour lesquelles les données sectorielles sur les incidents liés à la santé et à la sécurité sont largement diffusées et disponibles à des fins d'analyse, l'évaluation comparative des paramètres relatifs à la sécurité psychologique et aux comportements respectueux peut actuellement se heurter à certaines limites en raison de la disponibilité limitée de certaines de ces données. La disponibilité des données pourrait s'améliorer au fur et à mesure que les entreprises commenceront à contrôler et à rendre compte de ces questions.

### **38. Quel type d'information les établissements peuvent-ils communiquer sur leurs performances en matière de santé et de sécurité psychologiques?**

Les établissements peuvent collaborer avec leurs employés et les communautés d'intérêt concernées pour déterminer le type d'informations les plus pertinentes à communiquer en matière de sécurité psychologique et de respect de la performance. La *Global Reporting Initiative* (GRI) 403 : Santé et sécurité au travail, par exemple, inclut des questions telles que la violence au travail et le harcèlement sexuel dans sa définition d'un incident lié au travail et les risques psychosociaux tels que la violence verbale, le harcèlement et l'intimidation dans sa définition d'un risque lié au travail. Entre autres informations, la GRI 403 exige des entreprises qu'elles fassent état des éléments suivants :

- Les processus utilisés pour enquêter sur les incidents liés au travail;
- Les processus utilisés pour identifier les dangers liés au travail et évaluer les risques;
- Les procédures permettant aux travailleurs de signaler les dangers et les situations dangereuses liés au travail;
- La formation donnée aux travailleurs sur les dangers spécifiques liés au travail;
- Les dangers liés au travail qui présentent un risque de blessure à haut risque;
- Actions prises ou en cours pour éliminer d'autres dangers liés au travail;
- Les dangers liés au travail qui présentent un risque pour la santé.

Pour plus de renseignements, voir (en anglais) :

*GRI. 2018. GRI 403: Occupational Health and Safety.*

<https://www.globalreporting.org/standards/media/1910/gri-403-occupational-health-and-safety-2018.pdf>

### **39. Quel niveau d'évaluation est adéquat?**

Tout en reconnaissant les limites d'une telle démarche, pour l'indicateur 6 : Rendement en matière de sécurité physique et de santé (niveau AA), il est attendu de l'établissement ou de l'entreprise qu'il compare régulièrement (c'est-à-dire au cours des trois dernières années) ses rendements en matière de sécurité et de santé à celles d'autres établissements ou entreprises. Les établissements ou entreprises peuvent utiliser plusieurs méthodes ou sources pour obtenir ces données comparatives, y compris, par exemple, l'utilisation de données industrielles publiées (si disponibles), la compilation de données accessibles au public, la participation à des études comparatives ou le lancement d'études comparatives.

### **40. Un décès peut-il empêcher un établissement d'atteindre le niveau A pour l'indicateur 6?**

Les établissements qui ont connu un décès survenu au travail au cours de l'année de référence ne sont pas éligibles au niveau A ou supérieur pour l'indicateur 6 (rendement). Un décès professionnel est défini

comme la mort d'un employé, d'un sous-traitant ou d'un visiteur à la suite d'un incident lié au travail découlant d'une activité sous le contrôle de la direction.

## AUDITS

### 41. Qu'est-ce qu'un audit?

Un audit est un examen formel, systématique et documenté de la conformité à des critères explicites, convenus et prescrits. Les audits évaluent le degré de conformité aux critères stipulés et rendent compte, sur la base de la collecte et de la documentation systématiques d'éléments probants pertinents. Les audits impliquent un certain degré de jugement mais ne sont pas conçus pour déterminer la cause profonde des déficiences. Les audits peuvent être réalisés par des professionnels internes ou externes.

Un audit interne est réalisé par des employés de l'entreprise possédant les connaissances et les compétences appropriées. Ces employés doivent être indépendants, impartiaux et objectifs par rapport à la gestion de l'installation faisant l'objet de l'audit. Ils peuvent, par exemple, travailler dans un autre établissement ou au niveau de l'entreprise.

Un audit externe est réalisé par des auditeurs externes à l'entreprise auditée. Ces auditeurs conservent un point de vue objectif tout au long du processus d'audit afin de s'assurer que les constatations et les conclusions sont fondées uniquement sur des preuves.

Pour l'indicateur 5 : suivi et rapports, les activités d'audit devraient permettre d'évaluer les processus en place pour la collecte, la compilation et la communication des données et informations relatives à la sécurité et à la santé, afin de confirmer que les processus définis sont en place et de vérifier qu'ils sont appliqués de manière cohérente.

Pour l'indicateur 6 : performance (niveau AAA), les activités d'audit externe devraient tester la solidité et l'exactitude des données recueillies sur le rendement en matière de sécurité et de santé en examinant les données de base, en vérifiant que ces données ont été correctement triées et saisies dans une base de données, et en procédant à un examen des données globales.

### 42. Une entreprise ou un établissement peut-il obtenir un niveau AAA sur les mérites d'un audit externe complété de façon satisfaisante, et ce, sans avoir complété un audit interne de niveau AA?

Oui, car l'évaluation des indicateurs de rendement de l'initiative TSM permet d'obtenir un aperçu de la situation de l'entreprise ou de l'établissement par rapport à chaque indicateur de rendement.

L'attribution d'une cote de niveau AA ou AAA relève du fait que l'audit réalisé soit interne ou externe. Il n'est pas requis pour une entreprise ou un établissement de réaliser un audit interne (se qualifiant pour une cote de niveau AA) préalablement à l'obtention d'une cote de niveau AAA pour un audit externe.

### 43. Quelle est la période de validité des audits internes et externes?

Un audit interne ou externe qui a été réalisé au cours des trois (3) dernières années satisfait aux exigences d'un audit interne ou externe tel que requis pour les niveaux AA ou AAA et ce, pour de nombreux indicateurs inclus dans ce protocole.

## ANNEXE 2: LISTE D'AUTO-ÉVALUATION TSM

### LIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, SAINS ET RESPECTUEUX

<b>NOM DE L'ÉTABLISSEMENT</b>		<b>NOM DE L'ENTREPRISE :</b>	
<b>ÉVALUÉ PAR :</b>		<b>DATE D'ENVOI :</b>	

<b>DOCUMENTS JUSTIFICATIFS/PREUVES :</b>	
<b>NOM DU DOCUMENT</b>	<b>EMPLACEMENT</b>

<b>PERSONNES INTERROGÉES:</b>			
<b>NOM</b>	<b>RÔLE</b>	<b>NOM</b>	<b>RÔLE</b>

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
<b>INDICATEUR 1: ENGAGEMENTS ET REDDITION DE COMPTE</b>					
<b>INDICATEUR 1 NIVEAU B</b>	1. L'engagement envers des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux est-il évident?				
	2. Un ou plusieurs représentants de la haute direction sont-ils responsables de la sécurité, de la santé et du respect sur les lieux de travail ?				
	3. Est-ce que l'entreprise a développé un plan d'action afin de rencontrer l'ensemble des exigences de niveau A?				
<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement comme étant de niveau C.</i>					
<b>INDICATEUR 1 NIVEAU A</b>	1. La direction générale a-t-elle démontré son engagement en faveur de lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux, conformément à l'esprit du Cadre pour des lieux de travail sécuritaires, sains et respectueux de l'initiative TSM?				
	2. Existe-t-il un processus permettant de s'assurer que les employés, les sous-traitants et les fournisseurs qui travaillent sur le site sont informés des engagements de l'entreprise en matière de sécurité, de santé et de respect sur le lieu de travail?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	a. Les responsabilités et imputabilités de la haute direction et des employés sont-elles comprises à tous les niveaux?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement comme étant de niveau B.</i>				
INDICATEUR 1 NIVEAU AA	1. Est-ce qu'un audit interne a été réalisé pour déterminer ce qui suit :				
	a. Le niveau de cohérence entre l'application des engagements et l'intention du Cadre pour un lieu de travail sécuritaire, sain et respectueux de l'environnement de l'initiative TSM?				
	b. Les responsabilités et imputabilités sont-elles comprises par la haute direction et les employés?				
	c. Les engagements en matière de sécurité et de santé ont été communiqués aux employés, aux entrepreneurs et aux fournisseurs de l'établissement, et des procédures ont été mises en place pour s'assurer qu'ils sont conscients de ces engagements?				
	2. Les employés de l'établissement démontrent leur engagement en faveur d'un lieu de travail sécuritaire, sain et respectueux?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme étant de niveau A.</i></p>				
INDICATEUR 1 NIVEAU AAA	1. Est-ce qu'un audit externe a été réalisé pour déterminer ce qui suit :				
	2. Le niveau de cohérence avec lequel les engagements et l'intention du cadre pour un lieu de travail sécuritaire, sain et respectueux de l'initiative TSM?				
	a. Les responsabilités sont-elles comprises par la direction et les employés?				
	b. Les engagements ont été communiqués aux employés, aux sous-traitants et aux fournisseurs de l'établissement?				
	c. L'efficacité du processus mis en place pour s'assurer que les employés, les sous-traitants et les fournisseurs qui travaillent dans l'établissement sont au courant des engagements?				
	<p>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</p>				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 1</b>				<b>NIVEAU:</b> _____



	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
<b>INDICATEUR 2: SYSTÈMES DE GESTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ</b>					
<b>INDICATEUR 2 NIVEAU B</b>	1. Des systèmes de gestion de la sécurité physique et de la santé ont-ils été mis en place, y compris une procédure claire d'avis et d'enquête en cas d'incident?				
	2. Des outils de contrôle des risques sont identifiés et disponibles?				
	3. L'établissement a-t-il identifié les tâches les plus courantes?				
	4. Des procédures opérationnelles normalisées et des pratiques de travail sûres ont-elles été mises en place pour les tâches les plus courantes de l'établissement?				
	5. Est-ce que l'entreprise a développé un plan d'action pour rencontrer l'ensemble des exigences de niveau A?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i>				
<b>INDICATEUR 2 NIVEAU A</b>	1. Un système documenté de gestion de la sécurité et de la santé est-il établi, mis en œuvre et tenu à jour? Au minimum, ce système comprend les éléments suivants :				
	a. Des objectifs et des cibles, accompagnés de plans pour les atteindre?				
	b. Identification des dangers, évaluation des risques et processus de contrôle?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	c. Identification des risques à haute conséquence et des contrôles critiques correspondants?				
	d. Un programme d'hygiène industrielle?				
	e. Rôles et responsabilités définis pour la gestion de la sécurité physique et de la santé?				
	f. Inspections en lieu de travail?				
	g. Tenue de registres sur la sécurité physique et la santé?				
	2. Des ressources sont-elles affectées à l'établissement, à la mise en œuvre, au maintien et à l'amélioration du système de gestion de la santé et de la sécurité physiques et à la validation de l'efficacité des contrôles?				
<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement comme étant de niveau B.</i></p>					
INDICATEUR 2 NIVEAU AA	1. Un audit interne a-t-il été réalisé pour déterminer si la planification et la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité physique et de la santé répondent aux exigences du niveau A?				
	2. Les risques et les contrôles en matière d'hygiène industrielle ont-ils été évalués par un hygiéniste qualifié?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	3. L'établissement a-t-il vérifié que les contrôles critiques sont en place et fonctionnent, et la définition établit-elle une distinction entre les contrôles critiques, les contrôles d'atténuation et les contrôles d'étayage?				
	4. L'établissement a-t-il identifié les risques psychosociaux et les comportements nuisibles, et les risques potentiels sont-ils évalués, gérés et suivis?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme étant de niveau A.</i>				
INDICATEUR 2 NIVEAU AAA	1. Un audit externe a-t-il été réalisé pour déterminer si la planification et la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité physique et de la santé répondent aux exigences du niveau A ?				
	2. Un programme d'hygiène industrielle est-il soumis à un suivi par un hygiéniste qualifié?				
	3. Les tâches spécifiques à l'installation et particulièrement dangereuses ont-elles été identifiées, et les contrôles critiques pour ces tâches ont-ils été identifiés au moyen d'une méthode d'identification des contrôles établie (p.ex., analyse de type « nœud papillon »)?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i>				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 2</b>				<b>NIVEAU:</b> _____

	QUESTION	Y	N	NA	DESCRIPTION & EVIDENCE
<b>INDICATEUR 3: SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET COMPORTEMENTS RESPECTUEUX</b>					
<b>INDICATEUR 3 NIVEAU B</b>	1. L'établissement a-t-il élaboré un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A?				
	2. L'établissement dispose-t-il d'un mécanisme permettant aux travailleurs de signaler les incidents liés à la sécurité psychologique et aux comportements respectueux?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i>				
<b>INDICATEUR 3 NIVEAU A</b>	1. Les politiques et processus existants ont-ils été revus pour intégrer la promotion de la sécurité et du respect psychologiques?				
	2. L'établissement dispose-t-il de programmes visant à promouvoir et à encourager la santé et le bien-être, y compris la santé mentale et un mode de vie sain?				
	3. L'établissement communique-t-il aux travailleurs ses politiques et processus visant à promouvoir la sécurité et le respect psychologiques?				

	QUESTION	Y	N	NA	DESCRIPTION & EVIDENCE
	4. Existe-t-il des processus tenant compte des traumatismes pour signaler les incidents liés à un comportement psychologiquement dangereux, préjudiciable ou irrespectueux sur le lieu de travail et pour y répondre? Ces processus comprennent-ils ce qui suit :				
	a. Formation et ressources pour soutenir la résolution informelle des incidents entre collègues, dans le but de favoriser une culture d'amélioration et d'apprentissage continu sur le lieu de travail en ce qui concerne la sécurité et le respect psychologiques?				
	b. Un mécanisme rapide, confidentiel et impartial pour signaler et répondre aux préoccupations, plaintes ou suggestions qui nécessitent un soutien ou une enquête au-delà des processus informels de résolution des incidents?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i>				
INDICATOR 3 LEVEL AA	1. L'établissement collabore-t-il avec les communautés d'intérêt internes ou externes concernées pour passer en revue ses processus de déclaration et d'intervention tenant compte des traumatismes au niveau A et, le cas échéant, pour élaborer d'autres processus?				

	QUESTION	Y	N	NA	DESCRIPTION & EVIDENCE
	2. L'établissement communique-t-il à l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement ses politiques et processus visant à promouvoir la sécurité et le respect psychologiques?				
	3. L'établissement fixe-t-il des objectifs de rendement, ou applique-t-il des objectifs de performance fixés au niveau de l'entreprise, en matière de sécurité psychologique et de comportement respectueux? Ces objectifs comprennent-ils ce qui suit :				
	a. Des plans d'action ont-ils été élaborés pour atteindre les objectifs de rendement?				
	b. Démonstration des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de rendement et la production de rapports internes sur ces progrès.				
	4. Un programme a-t-il été mis en place pour soutenir la santé mentale des travailleurs et les aider en cas de besoin?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme étant de niveau A.</i>				
<b>INDICATOR 3 LEVEL AAA</b>	1. Les critères de niveaux A et AA font-ils l'objet d'un audit interne au moins tous les trois ans?				

	QUESTION	Y	N	NA	DESCRIPTION & EVIDENCE
	a. L'audit interne fait-il appel à un échantillon représentatif de perspectives et d'expériences incluant des groupes de travailleurs et des individus sous-représentés dans l'industrie minière?				
	b. Les résultats de l'audit interne sont-ils communiqués aux travailleurs et rendus publics?				
	2. L'établissement collabore-t-il avec les communautés d'intérêt concernées pour promouvoir la sécurité psychologique et le respect dans les milieux communautaires?				
	3. L'établissement intègre-t-il les principes de sécurité psychologique et de respect dans ses processus de passation de marchés et ses relations avec les entrepreneurs?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i>				
	<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 3</b>			<b>NIVEAU:</b> _____	

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
<b>INDICATEUR 4: FORMATION, COMPORTEMENT ET CULTURE</b>					
<b>INDICATEUR 4 NIVEAU B</b>	1. Une formation de base sur les dangers et les risques en matière de sécurité et de santé, y compris les tâches à haut risque, a-t-elle été donnée dans l'établissement et des registres de formation sont-ils conservés?				
	2. Une formation de base sur la sécurité psychologique, les comportements respectueux, l'identification des dangers psychosociaux et l'évaluation des risques psychosociaux a-t-elle été donnée dans l'établissement? Les dossiers de formation sont-ils conservés?				
	3. L'entreprise a-t-elle élaboré un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement au niveau C.</i>				
<b>INDICATEUR 4 NIVEAU A</b>	1. Existe-t-il un programme de formation planifié, documenté et fonctionnel en matière de sécurité, de santé et de respect sur le lieu de travail, qui comprend :				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	a. Analyse des besoins de formation des employés, y compris la prise en compte des aptitudes et compétences requises?				
	b. Formation des employés et des sous-traitants sur place?				
	c. Accueil des visiteurs?				
	d. Le programme de formation est mis en œuvre et comprend un mécanisme de révision?				
	e. La conservation des dossiers de formation?				
	f. Des ressources sont-elles affectées à la mise en œuvre et au maintien du programme de formation?				
	g. Les compétences des travailleurs sont évaluées à l'issue des programmes de formation obligatoires?				
	h. Processus visant à garantir la compétence des formateurs et/ou à assurer la qualité des programmes de formation.				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	i. Un programme d'observation des tâches pour la sécurité physique et la santé qui soutient et renforce la formation afin de garantir que les contrôles de sécurité de routine et le coaching sont en place pour encourager des pratiques ainsi que des comportements de travail sécuritaires?				
	j. Un programme d'observation et d'engagement pour la sécurité psychologique et le respect qui soutient et renforce la formation.				
	k. L'établissement dispose de mécanismes permettant la participation des travailleurs à l'identification des dangers, à l'évaluation des risques et à la détermination des mesures de contrôle, ainsi que la prise en compte de la contribution des travailleurs à la définition des objectifs en matière de santé et de sécurité au travail.				
	2. Le programme de formation et de sensibilisation inclut-il l'identification et le contrôle des risques, en mettant l'accent sur les mesures préventives et proactives ? Prend-il en compte les risques physiques et psychosociaux et prévoit-il des mécanismes internes et externes pour traiter ces questions ?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à l'ensemble des questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA.</i></p> <p><i>Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i></p>				
INDICATOR 4 LEVEL AA	1. L'établissement encourage-t-il l'engagement organisationnel dans les exigences clés en matière de santé et de sécurité en intégrant des critères de sécurité et de santé dans les processus et pratiques de base de l'entreprise, y compris :				
	a. La stratégie et le plan d'action annuels de l'entreprise?				
	b. Décisions d'achat?				
	c. Processus d'évaluation des performances?				
	d. Le système de rémunération (c'est-à-dire que la rémunération est influencée par les performances en matière de sécurité et de santé)?				
	2. Des lignes directrices sont-elles mises en œuvre pour la conception et la culture du lieu de travail, qui donnent la priorité à la sécurité physique et psychologique, au respect et à l'accessibilité?				
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme un établissement de niveau A. .</i></p>				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
INDICATEUR 4 NIVEAU AAA	1. L'engagement en faveur de la sécurité, de lieux de travail sains et respectueux est-il visiblement ancré dans l'ensemble de l'établissement?				
	2. La direction de l'établissement démontre-t-elle visiblement son engagement en faveur d'une culture de comportements sécuritaires et respectueux dans ses interactions avec les employés?				
	3. Des processus ont-ils été mis en place pour contrôler et évaluer l'efficacité des programmes de formation?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i>				
<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 4</b>				<b>NIVEAU:</b> _____	

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
<b>INDICATEUR 5: SUIVI ET RAPPORT</b>					
INDICATEUR 5 NIVEAU B	1. Certains paramètres de base relatifs à la formation, à la sécurité et à la santé font-ils l'objet d'un suivi et d'un rapport régulier à la direction de l'établissement, au-delà des exigences réglementaires?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	2. Les indicateurs clés de performance sont-ils communiqués ou affichés au sein de l'établissement?				
	3. L'établissement a-t-il élaboré un plan d'action pour répondre à toutes les exigences du niveau A?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement comme étant de niveau C.</i>				
INDICATEUR 5 NIVEAU A	1. La sécurité physique et la santé font-elles l'objet d'un suivi et d'un rapport documenté, y compris :				
	a. Des indicateurs de rendement clairement définis, appliqués de manière cohérente, régulièrement évalués (y compris par rapport aux performances du secteur dans son ensemble) et faisant l'objet d'un rapport interne?				
	b. Les indicateurs de rendement sont utilisés pour analyser les tendances afin d'éclairer les décisions et d'orienter l'amélioration continue?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	c. Des données sont recueillies sur le nombre et les types de problèmes signalés en matière de sécurité psychologique et de comportement respectueux, et ces données font l'objet d'un suivi et d'une analyse en continu?				
	d. Un programme de surveillance de la sécurité physique et de la santé qui comprend : le suivi et le rapport interne des indicateurs avancés et retardés, l'inspection et le suivi de la sécurité et de la santé et de l'hygiène industrielle, la surveillance de la santé, l'enquête sur les incidents et le suivi?				
	e. Un programme d'audit de la sécurité physique et de la santé est en place et les audits de conformité et les audits du système de gestion sont menés conformément au plan d'audit?				
	f. Les programmes de contrôle et d'audit de la santé et de la sécurité physiques mettent l'accent sur les risques à conséquence élevée?				
	g. L'établissement évalue chaque année l'adéquation et l'efficacité de son système de gestion de la sécurité et de la santé et formule des recommandations en vue d'une amélioration continue?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	h. La haute direction passe en revue, sur une base régulière, les rendements en matière de santé et de sécurité physiques et psychologiques en vue d'une amélioration continue et pour éclairer la prise de décision?				
	i. Les résultats de la surveillance du lieu de travail, des inspections et des mesures de suivi sont enregistrés et communiqués au sein de l'établissement?				
	j. Les rendements en matière de santé et de sécurité physique et psychologique sont communiqués au public minimalement une fois par année?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i>				
INDICATEUR 5 NIVEAU AA	1. Un audit interne a-t-il été réalisé afin de déterminer si la collecte, la compilation et la communication des données et informations relatives à la sécurité physique et à la santé répondent aux exigences du niveau A?				
	2. Des seuils et des déclencheurs liés à la performance des contrôles critiques en matière de sécurité physique et de santé sont-ils en cours d'élaboration et de mise en œuvre, certains seuils et déclencheurs étant déjà en place?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	3. Les programmes de surveillance et d'audit de la santé et de la sécurité physiques mettent-ils l'accent sur les contrôles critiques ?				
	4. L'établissement analyse-t-il les informations agrégées et anonymes relatives à la réponse, à la résolution et/ou à la correction des problèmes de respect sur le lieu de travail et de sécurité psychologique signalés au mécanisme d'intervention de l'établissement et procède-t-il à un suivi et à une analyse de façon continue?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme étant de niveau A.</i>				
INDICATEUR 5 NIVEAU AAA	1. Un audit externe a-t-il été réalisé pour déterminer si la collecte, la compilation et la communication des données et informations relatives à la sécurité et à la santé répondent aux exigences du niveau A?				
	2. Une évaluation interne de l'efficacité a-t-elle été réalisée et un processus de suivi a-t-il été mis en place relativement aux possibilités d'amélioration identifiées? Cela inclut-il l'évaluation de la qualité des enquêtes et de la clôture des actions, contribuant ainsi à une culture d'amélioration continue?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i></p>				
	<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 5</b>			<b>NIVEAU:</b> _____	

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
<b>INDICATEUR 6: RENDEMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ PHYSIQUE ET DE SANTÉ</b>					
<b>INDICATEUR 6 NIVEAU B</b>	1. Des objectifs de rendement en matière de santé et de sécurité physique ont-ils été établis pour les employés de l'établissement?				
	2. Est-ce que les cibles sont communiquées aux employés?				
	3. L'entreprise a-t-elle élaboré un plan d'action pour répondre à l'ensemble des exigences du niveau A?				
	<i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, passez aux questions de niveau A. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau B, évaluez l'établissement comme étant de niveau C.</i>				
<b>INDICATEUR 6 NIVEAU A</b>	1. Les cibles de rendement considèrent-elles les sous-traitants sur place?				
	2. La direction de l'établissement participe-t-elle à l'examen et à l'amélioration des rendements par rapport aux cibles?				
	3. Les résultats de rendements sont-ils communiqués aux employés et aux sous-traitants sur place?				
	4. L'établissement a-t-il été exempt d'accidents mortels au cours de l'année de référence?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, passez aux questions de niveau AA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau A, évaluez l'établissement au niveau B.</i></p>				
INDICATEUR 6 NIVEAU AA	1. Des cibles de rendement sont-elles établies pour les indicateurs tardifs et avancés?				
	2. La haute direction examine-t-elle les rendements par rapport aux cibles de l'établissement et aux plans d'amélioration associés?				
	3. L'établissement (ou l'entreprise) compare-t-il ses performances en matière de santé et de sécurité physiques à celles de ses pairs?				
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, passez aux questions de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AA, évaluez l'établissement comme étant de niveau A.</i></p>				
INDICATEUR 6 AAA	1. L'établissement a-t-il constamment atteint ses cibles de rendement en matière d'amélioration continue (au moins trois des quatre dernières années) et n'a pas connu de décès sur l'ensemble de la période de quatre ans?				
	2. L'établissement procède-t-il à un audit externe de ses rendements en matière de sécurité et de santé afin d'en garantir l'exactitude et la fiabilité?				

	QUESTION	O	N	S.O.	DESCRIPTION & PREUVES
	<p><i>Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AAA. Si vous n'avez pas répondu « oui » à toutes les questions de niveau AAA, évaluez l'établissement comme étant de niveau AA.</i></p>				
	<b>NIVEAU DE RENDEMENT ÉVALUÉ POUR L'INDICATEUR 6</b>			<b>NIVEAU:</b> _____	



The Mining Association of Canada | L'association minière du Canada

Pour plus de renseignements concernant l'initiative TSM,  
consultez les sites internet suivants:

[TSMinitiative.com](http://TSMinitiative.com)

ou

L'Association minière du Canada

[mining.ca/tsm](http://mining.ca/tsm)



*Le présent document peut être reproduit à des fins pédagogiques ou à d'autres fins non commerciales sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada, à condition d'en indiquer la source en entier. Sa reproduction à des fins de revente ou à d'autres fins commerciales est toutefois interdite sans autorisation écrite préalable de l'Association minière du Canada.*

© Association minière du Canada, 2023. Les marques de commerce, y compris sans s'y limiter, Vers le développement minier durable<sup>MD</sup>, VDMD<sup>MD</sup> et les conceptions en diamant formé d'arcs de cercle et de quadrilatères, sont des marques de commerce déposées ou des marques de commerce de l'Association minière du Canada au Canada et dans les autres pays.