



L'exemple d'instrument de vérification est une annexe de la norme canadienne nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Elle est reproduite ici avec la permission du Groupe CSA, le Bureau de normalisation du Québec et la Commission de la santé mentale du Canada.

Le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West rend cette version accessible sans frais à partir de son site Web www.strategiesdesantementale.com à toutes les entreprises désireuses d'évaluer la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail.

L'outil de vérification de la Norme nationale n'est pas aussi complet qu'une vérification de la santé et de la sécurité au travail officielle. Il se veut principalement une analyse de l'écart pour permettre à l'entreprise de connaître l'état actuel de la situation et de se doter d'une mesure de référence. À cet égard, il s'agit plutôt d'un instrument de sondage ou de dépistage. En tous les cas, il est préférable qu'au moins un membre de l'équipe connaisse le processus de vérification.

L'annexe E est fournie à titre informatif.

Exemple d'instrument d'audit

Note : Cette annexe n'est pas une partie obligatoire de la présente norme.

E.1

Le [tableau E.1](#) donne un exemple d'instrument d'audit qui peut être utilisé par les organismes pour mener des audits internes. Cet outil peut être adapté à la taille, à la nature et à la complexité de l'organisme. Il peut également servir d'outil d'analyse des écarts pour faire ressortir les secteurs qui doivent être améliorés afin de répondre aux exigences de la présente norme.

La plupart des organismes qui mettent en œuvre la présente norme le font sur une certaine période. La norme traite de différents aspects du sujet selon trois niveaux d'engagement, du plus exigeant au moins exigeant, qui reflètent la maturité d'un organisme en ce qui a trait à sa capacité de mettre en œuvre la présente norme :

- a) exigences (exprimées par le verbe « devoir » dans tout le corps de la présente norme) : aspects obligatoires exigés pour la mise en œuvre de la norme;
- b) recommandations (exprimées par l'expression « il convient » dans tout le corps de la présente norme) : aspects suggérés jugés précieux pour une pleine mise en œuvre de la présente norme, mais pas au même niveau que les exigences;
- c) possibilités : aspects qui reflètent les pratiques exemplaires et sont considérés comme des sections utiles du système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques (SGSSP). La colonne « Niveau » du [tableau E.1](#) fait référence aux questions d'audit liées aux catégories a, b et c.

**Tableau E.1 – Exemple d’instrument d’audit
(voir le chapitre E.1)**

1. Politique relative au SGSSP; leadership; participation					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
1.1 Les responsabilités et pouvoirs liés au SGSSP doivent être définis et communiqués dans tout l’organisme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.2 Il convient qu’un énoncé de politique (seul ou intégré dans une autre politique pertinente) endossé par la haute direction porte sur la santé et la sécurité psychologiques en lien avec l’organisme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. L’énoncé de politique doit traduire l’engagement de l’organisme en faveur de : <ul style="list-style-type: none"> • La création, la promotion et le maintien d’un SGSSP. • L’harmonisation avec les valeurs et le code d’éthique organisationnel déclarés. • La création et la mise en œuvre d’un processus d’évaluation de l’efficacité du système et la mise en œuvre des changements. • La délégation des pouvoirs nécessaires pour la mise en œuvre du système. • La participation des travailleurs et de leurs représentants à l’élaboration, à la mise en œuvre et à l’amélioration continue du système. • La disponibilité continue des ressources. • Une évaluation et une revue régulières. • Le respect des principes de respect mutuel et de coopération. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4. La direction de l’organisme doit faire preuve des qualités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • appuyer la création et le maintien d’un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire; • appuyer les gestionnaires de tous les niveaux; • établir des objectifs clés pour l’amélioration continue; • joindre le geste à la parole; • veiller à ce que la santé et la sécurité psychologiques fassent partie des processus décisionnels; • mobiliser les travailleurs et leurs représentants. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

1. Politique relative au SGSSP; leadership; participation (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
1.5 L'organisme doit assurer la participation des parties prenantes par les moyens suivants : <ul style="list-style-type: none"> • mobiliser les parties prenantes dans le cadre d'un dialogue constant; • mobiliser les travailleurs et leurs représentants dans le cadre de l'élaboration de la politique, de la collecte de données et de la planification; • encourager les travailleurs et leurs représentants à participer aux programmes; • encourager les travailleurs et leurs représentants à participer au processus d'évaluation; • veiller à ce que les résultats du processus d'évaluation soient diffusés et à ce qu'un plan de suivi soit élaboré. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.6 L'organisme doit demander au comité de SST et aux représentants des travailleurs de définir leur participation au SGSSP.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.7 La confidentialité des renseignements personnels doit être respectée, et les renseignements personnels doivent être supprimés des documents concernés.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.8 L'organisme envisage la création d'un comité sur le SGSSP.	c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
1.9 L'organisme doit encourager les travailleurs et leurs représentants à participer en : <ul style="list-style-type: none"> • leur donnant le temps et les ressources nécessaires pour participer au SGSSP; • en cernant et en éliminant les obstacles à cette participation; • en assurant la participation et la formation des travailleurs sur les différents aspects du SGSSP. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

2. Planification					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
2.1 Le processus de planification de l'organisme doit inclure : <ul style="list-style-type: none"> des plans de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail, notamment quant à l'évaluation de l'incidence sur la santé des travailleurs et sur les résultats financiers et aux politiques et processus organisationnels favorisant une bonne santé psychologique; une vision commune d'un milieu de travail psychologiquement sain avec des buts précis pour la concrétisation de la vision et un plan de suivi continu pour l'amélioration continue; l'évaluation des forces de la stratégie actuelle de santé et de sécurité psychologiques; la reconnaissance et la définition des pratiques actuelles qui protègent et favorisent déjà la santé et la sécurité psychologiques. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.2 L'organisme doit revoir son approche de la gestion et de la promotion de la santé et de la sécurité psychologiques en milieu de travail et évaluer sa conformité aux exigences et aux recommandations de la présente norme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.3 L'organisme doit établir un processus défini de collecte de données qui respecte les exigences relatives à la protection des renseignements personnels.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.4 L'organisme doit tenir un registre de toutes les données recueillies et des sources consultées et communiquer ces résultats selon les exigences du comité de SST.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.5 L'organisme utilise de multiples sources de données dans le cadre de son processus de planification.	c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.6 Le processus de collecte de données doit garantir la protection des renseignements personnels par la suppression des renseignements personnels et l'agrégation des données.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

2. Planification (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
2.7 L'organisme doit élaborer, mettre en œuvre et maintenir un processus de gestion du risque qui comprenne : <ul style="list-style-type: none"> • la détermination des dangers et des processus d'élimination des dangers, là où c'est possible; • l'appréciation des risques pour chaque danger cerné; • les mesures de prévention et de protection pour la maîtrise des risques; • un processus de priorisation adapté à l'importance, à la nature et à la complexité du danger et du risque, et également, là où c'est possible, conforme à l'ordre de priorité habituel des moyens de maîtrise des risques. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.8 L'organisme doit évaluer son système de gestion de la santé au travail pour en vérifier la compatibilité avec les exigences de la présente norme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.9 Les facteurs suivants ont été évalués : <ul style="list-style-type: none"> • soutien psychologique; • culture organisationnelle; • leadership et attentes claires; • politesse et respect; • exigences psychologiques liées au travail; • croissance et perfectionnement; • reconnaissance et récompenses; • participation et influence; • gestion de la charge de travail; • engagement; • équilibre travail-vie personnelle; • protection psychologique contre la violence, l'intimidation et le harcèlement; • protection de l'intégrité physique; • autres facteurs de stress chroniques cernés par les travailleurs. 	c	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

2. Planification (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
2.10 L'organisme doit définir et évaluer les possibilités de promotion de la santé psychologique.	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.11 L'organisme doit tenir compte des besoins propres à diverses populations et des commentaires sollicités lorsque ces besoins sont pertinents en regard des buts de la présente norme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.12 L'organisme doit prendre en compte les facteurs du milieu de travail qui peuvent avoir une incidence sur la capacité des diverses populations de demeurer au travail ou de revenir au travail.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.13 L'organisme doit encourager chaque travailleur à demander de l'aide à l'interne ou à l'externe lorsque c'est nécessaire.	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.14 L'organisme doit prendre des mesures pour mettre les travailleurs en lien avec des ressources internes ou avec des ressources communautaires ou autres.	a,b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.15 L'organisme doit documenter les objectifs et les cibles du SGSSP pour les fonctions et les niveaux pertinents.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16. Les objectifs et les cibles devraient être : <ul style="list-style-type: none"> • mesurables; • conformes à la politique relative au SGSSP et à l'engagement en faveur du SGSSP, aux exigences légales et autres et à l'engagement envers l'amélioration continue; • fondés sur les revues passées, y compris les mesures de rendement et tous les risques et dangers en matière de santé et de sécurité psychologiques liés au travail, les résultats de la collecte de données et la détermination et l'appréciation des facteurs psychologiques en milieu de travail, les lacunes du système de gestion et les possibilités d'amélioration cernées; • déterminés après consultation des travailleurs, en tenant compte des diverses options technologiques et des besoins opérationnels et fonctionnels de l'organisme; • passés en revue et modifiés, au besoin, en fonction de l'évolution des données et des conditions. 	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

2. Planification (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
2.17 Les objectifs et les cibles de l'organisme doivent consolider les forces existantes et ouvrir de nouvelles possibilités d'amélioration de la santé et de la sécurité psychologiques.	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18. L'organisme doit créer et maintenir un plan visant l'atteinte de ses objectifs et cibles, notamment en précisant : <ul style="list-style-type: none"> à qui incombe la responsabilité de l'atteinte de ces objectifs et cibles; les moyens grâce auxquels les objectifs et cibles devront être atteints et l'échéancier à respecter. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2.19 L'organisme doit établir, mettre en œuvre et maintenir un système de gestion des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité psychologiques.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
20. Le système dont il est question au point 2.19 doit comprendre des aspects portant sur : <ul style="list-style-type: none"> la communication entre les parties intéressées relativement au changement; des séances d'information et de formation pour les travailleurs et leurs représentants; le soutien nécessaire pour aider les travailleurs à s'adapter au changement. 	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

3. Mise en œuvre et fonctionnement						
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires	
3.1	L'organisme doit fournir et maintenir l'infrastructure et les ressources nécessaires pour permettre la conformité à la présente norme.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.2	L'organisme doit reconnaître que : <ul style="list-style-type: none"> • les parties prenantes du milieu de travail ont les pouvoirs et les ressources nécessaires pour s'acquitter des obligations qui leur sont dévolues en vertu de la présente norme; • les parties prenantes du milieu de travail ont les connaissances, les pouvoirs et les capacités nécessaires pour intégrer la santé et la sécurité psychologiques aux systèmes, aux opérations, aux processus, aux procédures et aux pratiques de gestion; • les personnes qui jouent un rôle défini dans la présente norme ont les connaissances, les compétences et les capacités nécessaires pour s'acquitter de ce rôle (p. ex., audit, formation, évaluation, analyse, etc.). 	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.3	L'organisme établit et maintient des processus visant à mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection pour composer avec les dangers et les risques cernés.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.	L'organisme a mis en œuvre des mesures de prévention et de protection qui traduisent les priorités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • élimination du danger; • mise en œuvre de moyens de maîtrise des risques pour atténuer les risques liés aux dangers qui ne peuvent pas être éliminés; • mise en place de l'utilisation d'équipements de protection personnelle dans les circonstances appropriées; • mise en œuvre de processus de réaction et de soutien quant aux problèmes qui peuvent avoir des répercussions sur la santé et la sécurité psychologiques, qu'ils aient un lien avec les facteurs organisationnels ou d'autres facteurs, p. ex., des facteurs personnels. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

3. Mise en œuvre et fonctionnement (suite)						
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires	
3.5	L'organisme doit établir et maintenir des processus afin : <ul style="list-style-type: none"> de fournir des données sur les facteurs du milieu de travail qui ont des répercussions sur la santé et la sécurité psychologiques, sur la manière de réduire les dangers et les risques qui pourraient causer des dommages psychologiques, ainsi que sur la façon d'améliorer les facteurs qui favorisent la santé psychologique. d'assurer chez les parties prenantes la connaissance, la conscience et la compréhension de la nature et de la dynamique des préjugés, de la maladie, de la sécurité et de la santé psychologiques. de communiquer aux parties prenantes les politiques existantes et le soutien offert. de communiquer aux parties prenantes les processus existants lorsque des problèmes peuvent avoir des répercussions sur la santé et la sécurité psychologiques. de communiquer aux parties prenantes des renseignements sur le SGSSP ainsi que sur les plans et processus connexes. d'intégrer les idées, les préoccupations et les commentaires des parties prenantes et de veiller à ce que les données soient communiquées tout au long du processus de surveillance et de revue (voir l'article 4.5) à toutes les parties intéressées en milieu de travail. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.6	L'organisme a établi des processus de soutien à une mise en œuvre efficace et durable, notamment : <ul style="list-style-type: none"> le soutien de la haute direction et des dirigeants de tous les niveaux de l'organisme; l'engagement des parties prenantes; l'évaluation et l'application de principes de gestion du changement tout au long de la planification et de la mise en œuvre. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.7	L'organisme doit établir : <ul style="list-style-type: none"> des responsabilités claires pour une mise en œuvre efficace; des processus de gouvernance qui favorisent une mise en œuvre efficace et l'élaboration de plans de communication; les exigences en matière de documentation. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

3. Mise en œuvre et fonctionnement (suite)						
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires	
3.8	L'organisme doit établir et maintenir des processus qui garantissent le respect et la protection de la confidentialité et des renseignements personnels.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9.	L'organisme doit établir et maintenir les ressources permanentes afin de : <ul style="list-style-type: none"> déterminer les attentes et les exigences minimales envers les travailleurs, notamment ceux qui exercent un rôle de leadership (p. ex., superviseurs, gestionnaires, représentants des travailleurs, dirigeants syndicaux) en matière de prévention des dommages psychologiques, de promotion de la santé psychologique des travailleurs et de résolution des problèmes liés à la santé et à la sécurité psychologiques; fournir des directives et de la formation afin de répondre aux exigences de l'article 4.4.6. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10.	L'organisme doit établir et maintenir des processus permettant de : <ul style="list-style-type: none"> fournir un encadrement et un soutien accessibles selon les besoins, en tenant compte de la complexité potentielle des situations relatives à la santé et à la sécurité psychologiques, des besoins uniques des personnes touchées et des compétences nécessaires. évaluer les compétences des personnes qui exercent un leadership, selon le point 3.9, et agir en conséquence. 	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11.	L'organisme doit établir et maintenir des processus pour : <ul style="list-style-type: none"> définir les événements critiques potentiels lors desquels une souffrance, une maladie ou une blessure psychologique survient ou est susceptible de survenir, tout en respectant la confidentialité et les renseignements personnels de toutes les parties; intervenir et fournir du soutien, y compris la possibilité d'un soutien spécialisé externe; fournir une formation pertinente au personnel clé chargé d'intervenir en cas d'évènement critique; veiller à ce qu'il soit possible de revenir sur les événements critiques et de réviser les lignes directrices au besoin. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

3. Mise en œuvre et fonctionnement (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
12. L'organisme doit établir et maintenir des processus visant à : <ul style="list-style-type: none"> • ce que les risques en matière de santé et de sécurité psychologiques et les répercussions des événements critiques qui y sont associés soient évalués; • gérer les événements critiques de manière à réduire les risques psychologiques dans la mesure du possible et à favoriser le maintien de la sécurité psychologique; • intégrer les leçons tirées des événements critiques dans les plans établis relativement au SGSSP; • ce qu'il soit possible de revenir sur les événements critiques et de réviser les lignes directrices au besoin. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13. L'organisme doit établir et maintenir des procédures visant la réalisation d'enquêtes et la production de rapports sur les incidents de santé et de sécurité psychologiques liés au travail. Ces procédures doivent comprendre : <ul style="list-style-type: none"> • la définition des rôles et responsabilités de toutes les parties participant au processus d'enquête; • des pratiques qui favorisent un environnement psychologiquement sain permettant aux travailleurs de signaler les erreurs, les dangers, les événements malheureux et les incidents évités de justesse; • un engagement en faveur d'une responsabilisation adéquate portant d'abord sur les facteurs du système ayant contribué à l'erreur ou à l'événement malheureux; • des mesures d'atténuation des conséquences des blessures psychologiques, des maladies, des événements traumatisants, des facteurs de stress chronique, des décès (y compris les suicides), des tentatives de suicide et des incidents relatifs à la santé et à la sécurité psychologiques liés au travail; • la détermination des causes immédiates et des causes sous-jacentes de tels incidents et la mise en œuvre des mesures correctives et préventives recommandées; • l'évaluation de l'efficacité de toutes les mesures préventives et correctives. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

3. Mise en œuvre et fonctionnement (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
14. Les enquêtes portant sur les incidents liés à la santé et à la sécurité psychologiques au travail devraient : <ul style="list-style-type: none"> être menées par des personnes expérimentées dans la réalisation d'enquêtes sur les blessures et les incidents psychologiques; être menées par des personnes impartiales et perçues comme impartiales par toutes les parties; être menées avec la participation des parties concernées en milieu de travail; respecter la vie privée et la confidentialité des renseignements personnels des parties intéressées, ainsi que tous les éléments de législation pertinents. 	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.15 Les enquêtes portant sur les causes d'incidents de santé et à la [xx1][DL12]sécurité psychologiques liés au travail doivent permettre de repérer toute lacune du SGSSP et être documentées.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.16 Des recommandations doivent être formulées et communiquées avec les résultats de l'enquête à toutes les parties intéressées en milieu de travail.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3.17 Les recommandations doivent former la base de mesures correctives et être intégrées au processus de revue afin de contribuer à l'amélioration continue du SGSSP.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18. L'organisme doit établir et maintenir des processus visant à : <ul style="list-style-type: none"> faire connaître aux parties externes et à leur personnel les politiques et les attentes de l'organisme quant à la protection de la santé et de la sécurité psychologiques des travailleurs de l'organisme; répondre à tout problème ou toute préoccupation. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

4. Évaluation et mesures correctives					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
4.1	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.2	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.3	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.4	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

4. Évaluation et mesures correctives (suite)						
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires	
4.5	Les résultats des activités de surveillance et de mesure doivent être consignés et comprendre les éléments suivants, selon le cas :	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> • engagement de la direction en faveur du SGSSP; • évaluation de base des facteurs de risque psychosociaux; • évaluation de base d'autres déterminants de la santé psychologique en milieu de travail (p. ex., environnement, exigences physiques, exigences liées au travail, niveaux de dotation); • statistiques sur les blessures et les maladies psychologiques; • programmes de retour au travail; • données cumulatives tirées de l'évaluation des risques pour la santé; • analyse des données cumulatives recueillies lors des enquêtes et des événements. 					
4.6	L'organisme doit établir et maintenir un programme d'audit interne afin de réaliser des audits à intervalles réguliers pour déterminer si le SGSSP est :	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> • conforme aux exigences de la présente norme et à celles du système de santé et de sécurité psychologiques établi par l'organisme; • implanté et tenu à jour de manière efficace. 					
4.7	Le programme d'audit interne doit comprendre des critères sur :	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<ul style="list-style-type: none"> • la compétence des auditeurs; • la portée de l'audit; • la fréquence des audits; • la méthode d'audit; • les exigences en matière de production de rapports. 					

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

4. Évaluation et mesures correctives (suite)					
	Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
4.8 Les résultats et conclusions d'audit, de même que tous les plans de mise en œuvre d'actions correctives, doivent être documentés et communiqués aux parties intéressées du milieu de travail, y compris les travailleurs, les représentants des travailleurs et les parties responsables des mesures correctives.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.9 L'organisme doit consulter les travailleurs et, le cas échéant, leurs représentants en ce qui a trait à la sélection des auditeurs, au processus d'audit et à l'analyse des résultats.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4.10 Les gestionnaires responsables de l'activité soumise à l'audit doivent veiller à ce que des mesures correctives soient mises en place en vue d'éliminer toute non-conformité aux exigences du SGSSP de l'organisme ou à la présente norme relevée au cours de l'audit.	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11. L'organisme doit établir et maintenir des procédures de mise en place d'actions préventives et correctives en vue : <ul style="list-style-type: none"> • de corriger les non-conformités du SGSSP, les dangers mal maîtrisés et les risques connexes; • de cerner tout nouveau danger résultant des mesures préventives et correctives mises de l'avant; • d'accélérer la mise en place de mesures visant des dangers nouveaux ou mal maîtrisés; • d'effectuer le suivi de ces mesures afin d'en garantir la mise en œuvre efficace; • de mettre en œuvre des initiatives pour prévenir la répétition du danger. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Tableau E.1 – Exemple d'instrument d'audit

5. Revue de direction						
		Niveau	Oui	Non	Résultats	Commentaires
5.1	L'organisme doit établir et maintenir un processus prévoyant la réalisation de revues de direction planifiées du SGSSP, notamment : <ul style="list-style-type: none"> la revue et l'analyse des principales données sur les résultats (p. ex., résultats d'audits et données découlant des évaluations); l'évaluation du degré de conformité du SGSSP à la présente norme; une revue détaillée des résultats jugés importants; les exigences de production de rapports de l'organisme ou autres. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5.2	Le processus de revue doit permettre d'évaluer dans quelle mesure les buts d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire sont atteints.	b	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5.3	Les résultats du processus de revue doivent comprendre les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> possibilités d'amélioration et, là où des lacunes ou des écarts ont été repérés, mise en œuvre de mesures correctives; revue et mise à jour des politiques et procédures organisationnelles propres au SGSSP ou relatives à celui-ci; revue et mise à jour des objectifs, des cibles et des plans d'action; occasions de communication pour améliorer la compréhension et l'application des résultats. 	a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		