

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 39, n° 1 - Printemps 2023

ÉVOLUER AU RYTHME DES TRANSFORMATIONS EN SST

- BRUIT EN ENTREPRISE : LES NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES DÉCORTIQUÉES
- UNE RÉGLEMENTATION AJUSTÉE POUR RENFORCER LA SÉCURITÉ EN ESPACE LOS
- LE PROFESSIONNALISME, UNE VERTU ESSENTIELLE EN PÉRIODE DE CHANGEMENTS
- L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE APPLIQUÉE À LA SST



La revue *Convergence SST* existe depuis 1985. Elle est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal SST – Formation et expertise.

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL Charles Létourneau

**DIRECTION – COMMUNICATIONS, CROISSANCE
ET ASSOCIATIONS** Manon Stéhenne

RÉDACTION

La revue *Convergence SST* est rédigée par les professionnels du Centre patronal SST. Ont collaboré à ce numéro : **Dominique Beaudoin, François Boucher, Lorena Fernández, Francine Gauvin, Régine Manacé, Louise Neveu, Jasmin Pilon, Alain Tremblay.**

ILLUSTRATIONS Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE Folio et Garetti

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 2368-3376 (en ligne)

Tous les articles de la revue *Convergence SST* parus depuis 2010 se trouvent sur le site Internet du Centre patronal SST – Formation et expertise : www.centrepatronalsst.qc.ca.

La reproduction des textes de la revue *Convergence SST* est autorisée à la condition d'indiquer la source et de nous aviser à reception@centrepatronalsst.qc.ca.

 | Suivez-nous!

LE CENTRE PATRONAL SST, AU SERVICE DES EMPLOYEURS!

Le Centre patronal SST – Formation et expertise est un organisme regroupant plus d'une centaine d'associations d'employeurs. En adhérant au Centre, ces associations permettent à leurs membres de tirer profit de services d'information et de formations de qualité, en ligne et en personne.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca.

Le Centre patronal SST a pour mission d'aider les employeurs à assumer leur leadership en santé et sécurité du travail afin de réduire le nombre de lésions professionnelles ainsi que les coûts humains et financiers qui s'y rattachent.



CONVERGENCE SST

Vol. 39, n° 1 – Printemps 2023

ÉVOLUER AU RYTHME DES TRANSFORMATIONS EN SST

3 MOT DE LA RÉDACTION

Accomplir notre destin collectif en SST

4 Quand la loi en SST s'adresse aux chantiers de construction

6 Loi modernisant le régime de SST : les recours administratifs!

8 De nouvelles règles pour les espaces clos!

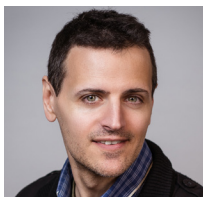
11 Changements réglementaires sur le bruit : quoi retenir pour être prêt!

16 Mieux former les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires pour prévenir les lésions professionnelles

17 Formation des employés : des exemples inspirants de mobilisation!

19 Le professionnalisme au secours de la SST

21 Intelligence artificielle et gestion des employés : risques et opportunités en SST



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

MOT DE LA RÉDACTION

Accomplir notre destin collectif en SST

Le présent numéro de *Convergence SST* traite du changement et de l'importance de bien le maîtriser et le gérer, et de faire en sorte que vos équipes et collègues l'envisagent avec hardiesse.

Le changement est une caractéristique intrinsèque à toute activité – ou presque –, et la SST n'y échappe pas. Aussi bien, alors, faire sienne l'expression latine *amor fati* (aimer son destin) et embrasser le changement en tentant d'y trouver son compte et d'enrichir sa pratique.

Les cinq premiers articles de cette édition de *Convergence SST* abordent le changement en santé-sécurité de manière concrète, en examinant comment les entreprises doivent (ou devront) ajuster leur fonctionnement pour se conformer à diverses nouveautés législatives.

D'abord, les conseillers en SST Alain Tremblay et Francine Gauvin s'attardent aux plus récentes phases du déploiement de la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail*. Celui-ci explique entre autres les spécificités des programmes de prévention et des postes de représentant et de coordonnateur en SST sur les chantiers de construction, de même que les formations qui seront obligatoires à compter de 2024 (page 4). Francine Gauvin décrit pour sa part les avenues qu'il est possible d'emprunter à la suite d'une décision de la CNESST, qui peut dorénavant faire l'objet d'une contestation directement auprès du Tribunal administratif du travail (page 6).

Ensuite, Dominique Beaudoin, conseillère en SST, aborde avec la conseillère-experte de la CNESST Sophie Charron les nouvelles valeurs limites d'exposition au bruit et celles ayant trait aux niveaux de pression acoustique continue, comprises dans les modifications apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (page 11). Rappelons que la surdité, l'augmentation des risques de SST, de même que les troubles cardiovasculaires et la hausse du stress, font partie des effets dommageables du bruit.

De plus, Louise Neveu du Centre patronal SST et Gaétan Leblanc de Sécurité machines inc. dissèquent les nouveautés réglementaires (page 8) modifiant la gestion des espaces clos (rôles des intervenants, travaux, etc.).

Enfin, M^e Régine Manacé recense des décisions récentes mettant en cause des travailleurs étrangers temporaires (page 16), une main-d'œuvre de plus en plus abondante au Québec, et dont le nombre a quasiment doublé depuis 2017 dans le secteur agroalimentaire¹.

Les trois derniers textes de la revue offrent des perspectives a priori plus conceptuelles et imagées. Ils vous permettront d'élargir vos horizons et serviront de source d'inspiration pour des actions SST néanmoins tangibles.

Illustrant ses propos au moyen d'exemples évocateurs tirés de son riche parcours professionnel, le conseiller en SST François Boucher montre comment les formations en santé-sécurité ne font pas que dispenser des savoirs importants, mais agissent aussi comme ferment pour l'engagement, la motivation et l'appartenance (page 17). Je signe par ailleurs un billet qui explore les vertus du professionnalisme (page 19). Souvent tenue pour acquise et sous-exploitée, cette valeur demeure pourtant indispensable afin d'épouser plus sereinement le changement.

Enfin, notre conseillère Lorena Fernández synthétise les risques et les perspectives favorables en santé-sécurité de l'intelligence artificielle (page 21), qui pour l'heure générerait un sentiment de confiance auprès de 50 % des salariés seulement².

Le changement est inhérent aux différents secteurs d'activité, qui doivent naturellement s'ajuster afin de demeurer compétitifs au sein d'environnements changeant parfois de manière brusque et non linéaire. Cela bouleverse certes nos habitudes et repères, mais il s'agit du destin naturel des organisations et, collectivement, de nous tous.

Bonne lecture!



RÉFÉRENCES

1. PRATTE, Colin. « En un graphique: la croissance des travailleurs agricoles temporaires au Québec », [En ligne], *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, 1^{er} mai 2023. [<https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/graphique-travailleurs-agricoles-temporaires>].
2. GILLESPIE, Nicole, et autres. « A survey of over 17,000 people indicates only half of us are willing to trust AI at work », *The Conversation*, 22 février 2023, [En ligne], [<https://theconversation.com/a-survey-of-over-17-000-people-indicates-only-half-of-us-are-willing-to-trust-ai-at-work-200256>].



Alain Tremblay, CRHA, RCC
M. Sc. gestion et dévelop. des organisations

Quand la loi en SST s'adresse aux chantiers de construction

De nouvelles approches concernant la gestion de la prévention bouleversent le paysage des comités de santé et de sécurité, ainsi que la mise en œuvre des programmes de prévention. Il est maintenant temps de faire de la SST un chantier d'amélioration continue!

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) en octobre 2021, les établissements ont été principalement ciblés par diverses adaptations concernant certains mécanismes de prévention. Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2023, les chantiers de construction ont rejoint la marche. De plus, un nouveau règlement, soit le *Règlement sur les mécanismes de prévention propres aux chantiers de construction*, agit à titre de complément législatif.

En voulant rehausser l'étendue de certains mécanismes de prévention, tout en recadrant ou en précisant certaines fonctions, le législateur nous a livré de nouvelles règles d'application. Ainsi, la LMRSSST nous expose à de multiples ajustements, certains déjà en vigueur, et à d'autres qui s'ajouteront.

Puisque la LMRSSST s'applique de façon progressive selon un calendrier bien précis, le 1^{er} janvier 2023 a marqué une étape charnière bouleversant la gestion de la prévention sur les chantiers de construction. Le 6 avril 2022, les établissements des secteurs prioritaires III, IV, V et VI ont vu leur environnement s'enrichir d'un comité de santé et de sécurité. De plus, un représentant en santé et en sécurité (RSS) pour les établissements de 20 travailleurs et plus, de même qu'un agent de liaison pour les établissements de moins de 20 travailleurs, se sont ajoutés au panorama.

ENTRONS DANS LE VIF DU SUJET : LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION ET LES CHANGEMENTS EN VIGUEUR DEPUIS JANVIER 2023

Voici donc les principaux éléments (ainsi que le sommaire des changements à considérer) :

1. Le programme de prévention (PP chantier)
2. Le comité de chantier (CC)
3. Le représentant en santé et en sécurité (RSS)
4. Le coordonnateur en santé et en sécurité (CoSS)
5. La formation obligatoire (1^{er} janvier 2024)

Précisons que l'application de ces éléments varie selon le nombre de travailleurs simultanément présents sur le chantier à un moment des travaux. Notons également que leur application, selon les nouvelles règles de la LMRSSST, s'adresse à toute ouverture de chantier déposée à la CNESST à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les lignes qui suivent synthétisent l'application des cinq volets énumérés, selon le nombre de travailleurs présents.

1. ÉLABORATION DU PROGRAMME DE PRÉVENTION (PP)

Comme avant, le programme de prévention demeure en vigueur, alors que son format et son mode de transmission varieront en fonction du nombre de travailleurs de la construction présents simultanément sur le chantier à un moment des travaux. Rappelons qu'un travailleur de la construction se définit comme un salarié au sens de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20).

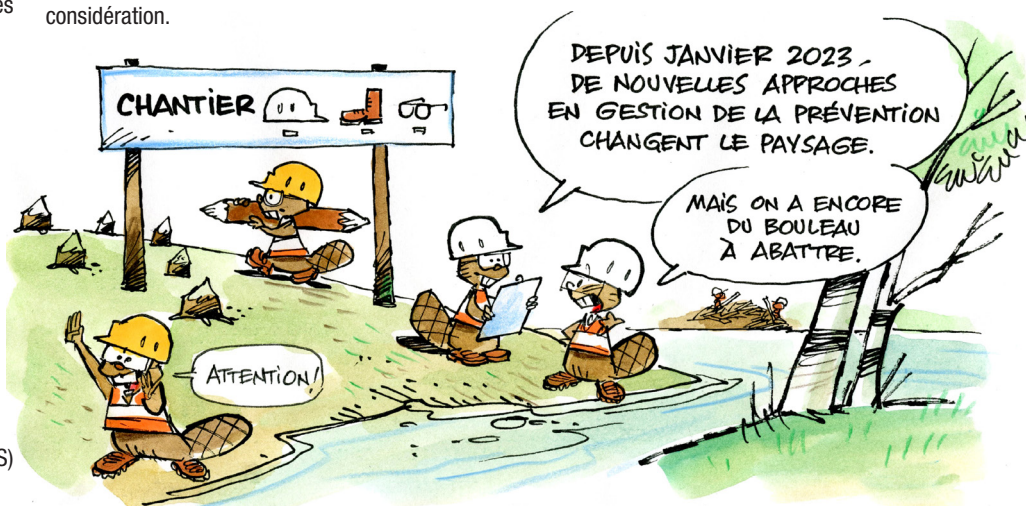
Chantier de neuf travailleurs et moins : c'est le programme de prévention de chaque entreprise (sous-traitants) de construction qui sera pris en considération.

Chantier de 10 à 19 travailleurs : le programme de prévention doit être élaboré par le maître d'œuvre conjointement avec les employeurs (sous-traitants) **avant le début des travaux** sur le chantier. Celui-ci est alors transmis à l'ASP Construction et au représentant en santé et en sécurité.

Chantier de 20 à 99 travailleurs : le programme de prévention de chantier est également élaboré par le maître d'œuvre, conjointement avec les employeurs (sous-traitants), **avant le début des travaux**. Celui-ci est aussi transmis à l'ASP Construction et au représentant en santé et en sécurité. De plus, toujours **avant le début des travaux**, il devra être transmis à la CNESST.

J'aimerais attirer votre attention sur une distinction importante : avant le 1^{er} janvier 2023, le programme de prévention devait être déposé à la CNESST qu'à partir de 25 travailleurs.

Chantier de 100 travailleurs et plus : les mêmes conditions qu'un chantier de 20 à 99 travailleurs s'appliquent. Cependant, notons que la gestion du programme de prévention et sa mise à jour évoluent selon l'avancement du chantier et la nature des travaux.



2. LE COMITÉ DE CHANTIER (CC)

Chantier de 20 travailleurs et plus : pour être en cohérence avec le programme de prévention, le comité de chantier prendra également forme dès la présence de **20 travailleurs** sur le chantier. Celui-ci doit être mis en place dès le début des travaux sous la responsabilité du maître d'œuvre.

La première rencontre devra avoir lieu au plus tard 14 jours après le début des travaux. Par la suite, le comité se réunira au moins une fois toutes les deux semaines.

Chantier de 100 travailleurs et plus, ou d'une valeur de 12 millions \$ et plus : les mêmes paramètres qu'un chantier de 20 travailleurs et plus s'appliquent, à l'exception de la fréquence des réunions. Bien que la première rencontre se tiendra également au plus tard 14 jours après le début des travaux, les réunions subséquentes devront avoir lieu au moins une fois par semaine.

3. LE REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (RSS)

Le rôle du représentant en santé et en sécurité sur le chantier sera très important. Sa présence et son temps de libération varieront selon le nombre de travailleurs simultanément présents sur le chantier. Ainsi, il pourra exercer ses fonctions prévues par la LMRST à l'occasion d'une libération à temps partiel ou à temps plein.

Il faudra s'assurer que sa présence couvre l'ensemble des quarts de travail, selon la nature des travaux. Pour les grands chantiers, il est même possible que plus d'un représentant en santé et en sécurité soit libéré à temps plein.

Chantier de 10 à 19 travailleurs / RSS à temps partiel : le représentant en santé et en sécurité est désigné par les travailleurs dès le début des travaux. Afin d'accomplir ses tâches efficacement, son temps de libération minimal est d'**une heure par jour**.

Cependant, le temps de libération pour certaines interventions ponctuelles, comme la participation à une enquête d'accident, l'accompagnement d'un inspecteur lors d'une visite ou l'assistance d'un travailleur dans l'exercice d'un droit de refus, n'est pas comptabilisé dans son temps de libération habituel et récurrent.

Le RSS est désigné parmi les travailleurs du chantier ou, à défaut, par l'association représentative ayant le plus de travailleurs sur le chantier.

Chantier de 20 à 99 travailleurs / RSS à temps partiel : comme c'est le cas pour un chantier de 10 à 19 travailleurs, le représentant en santé et en sécurité demeure désigné par les travailleurs dès le début des travaux.

Le temps de libération minimal journalier pour accomplir ses tâches varie selon le nombre de travailleurs en présence. Le RSS demeure désigné parmi les travailleurs du chantier ou, à défaut, par l'association représentative ayant le plus de travailleurs sur le chantier.

Voici le nombre d'heures de libération du RSS selon le personnel sur le chantier :

- 10 à 24 travailleurs : 1 heure
- 25 à 49 travailleurs : 3 heures
- 50 à 74 travailleurs : 4 heures
- 75 à 99 travailleurs : 6 heures

Encore une fois, le temps de libération pour certaines interventions ponctuelles n'est pas comptabilisé dans son temps de libération habituel et récurrent.

Chantier de 100 travailleurs et plus, ou d'une valeur de 12 millions \$ / RSS à temps plein : puisqu'il s'agit d'un chantier d'envergure, un représentant en santé et en sécurité doit être désigné par les associations représentatives dès le début des travaux. Celui-ci doit être présent à plein temps sur tous les quarts de travail du chantier.

Selon l'envergure des travaux et en fonction de la quantité de travailleurs, tout en couvrant l'ensemble des quarts de travail, le nombre de représentants en santé et en sécurité à temps plein peut se multiplier. Ainsi, nous pourrions atteindre jusqu'à 5 RSS lorsqu'on y dénombre 1 200 travailleurs et plus. Celui-ci est désigné par l'ensemble des associations accréditées.

Voici le nombre de RSS selon le personnel sur le chantier :

- 100 à 199 travailleurs : 1 RSS
- 200 à 599 travailleurs : 2 RSS
- 600 à 899 travailleurs : 3 RSS
- 900 à 1 199 travailleurs : 4 RSS
- 1 200 travailleurs et plus : 5 RSS

4. LE COORDONNATEUR EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (COSS)

Avant le 1^{er} janvier 2023, en présence de 150 travailleurs, ou lorsque le chantier atteignait une valeur de 8 millions \$, un agent de sécurité qualifié devait être engagé par le maître d'œuvre.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, en plus du représentant en santé et en sécurité, lorsque le chantier atteint 100 travailleurs et plus ou atteint une valeur de 12 millions \$, le maître d'œuvre doit maintenant prévoir la présence d'un coordonnateur en santé et en sécurité à temps plein.

Celui-ci est sous sa gouverne et remplacera l'agent de sécurité, tout en conservant les mêmes qualifications. Tout comme le représentant en santé et en sécurité, son nombre peut varier selon la quantité de travailleurs présents sur le chantier. Encore une fois, tout comme le représentant en santé et en sécurité à temps plein, le coordonnateur en santé et en sécurité doit être en mesure de couvrir l'ensemble des quarts de travail.

Voici le nombre de CoSS selon le personnel sur le chantier :

- 100 à 199 travailleurs : 1 CoSS
- 200 à 599 travailleurs : 2 CoSS
- 600 à 899 travailleurs : 3 CoSS
- 900 à 1 199 travailleurs : 4 CoSS
- 1 200 travailleurs et plus : 5 CoSS

5. LA FORMATION OBLIGATOIRE

Bien que la formation prévue de tous ces intervenants ne devienne obligatoire qu'au **1^{er} janvier 2024**, il est recommandé de s'y attarder maintenant afin d'être déjà prêt à répondre aux exigences.

Ainsi, le représentant à **temps partiel** en santé et en sécurité (RSS) devra obtenir une attestation de formation théorique de trois heures. S'il est à **temps plein**, il devra se prémunir d'une attestation de formation théorique de 40 heures.

Pour ce qui est des membres du comité de chantier (CC), ils devront détenir une attestation de formation théorique d'une heure. Cependant, les personnes qui possèdent une attestation de formation de CoSS ou de RSS à plein temps seront exemptées.

Finalement, en ce qui concerne le coordonnateur en santé et en sécurité (CoSS), celui-ci devra obtenir une attestation de formation théorique de 240 heures. Seules les personnes détenant une attestation d'agent de sécurité ou une attestation de formation théorique de CoSS délivrée par la CNESST peuvent occuper le poste de CoSS.

En conclusion, tous ces changements ne peuvent qu'apporter du positif en optimisant la prise en charge de la santé-sécurité sur les chantiers de construction. Ces mécanismes de prévention pourront générer les effets désirés qu'avec la participation de différents intervenants (membres du CC, RSS et CoSS). La santé-sécurité est désormais un chantier en pleine évolution, et nous vous souhaitons un franc succès dans sa gestion et sa mise en application.



Francine Gauvin
B. Sc.
Conseillère en SST

Loi modernisant le régime de SST : les recours administratifs!

Une nouvelle avenue est dorénavant à considérer à la suite d'une décision de la CNESST.

L'entrée en vigueur graduelle de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) s'est poursuivie le 6 avril 2023 avec la sixième phase de son déploiement. Les modifications concernent plus précisément le chapitre XI de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), soit la compétence de la CNESST, ainsi que la révision et les recours devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

Il y a essentiellement trois nouveautés à connaître : le choix du recours, les délais selon les recours et les nouvelles dispositions.

LE CHOIX DU RECOURS

Dans un premier temps, il y a une bonne nouvelle! En effet, une partie en désaccord avec une décision de la CNESST peut, à son choix, selon l'article 360 de la LATMP :

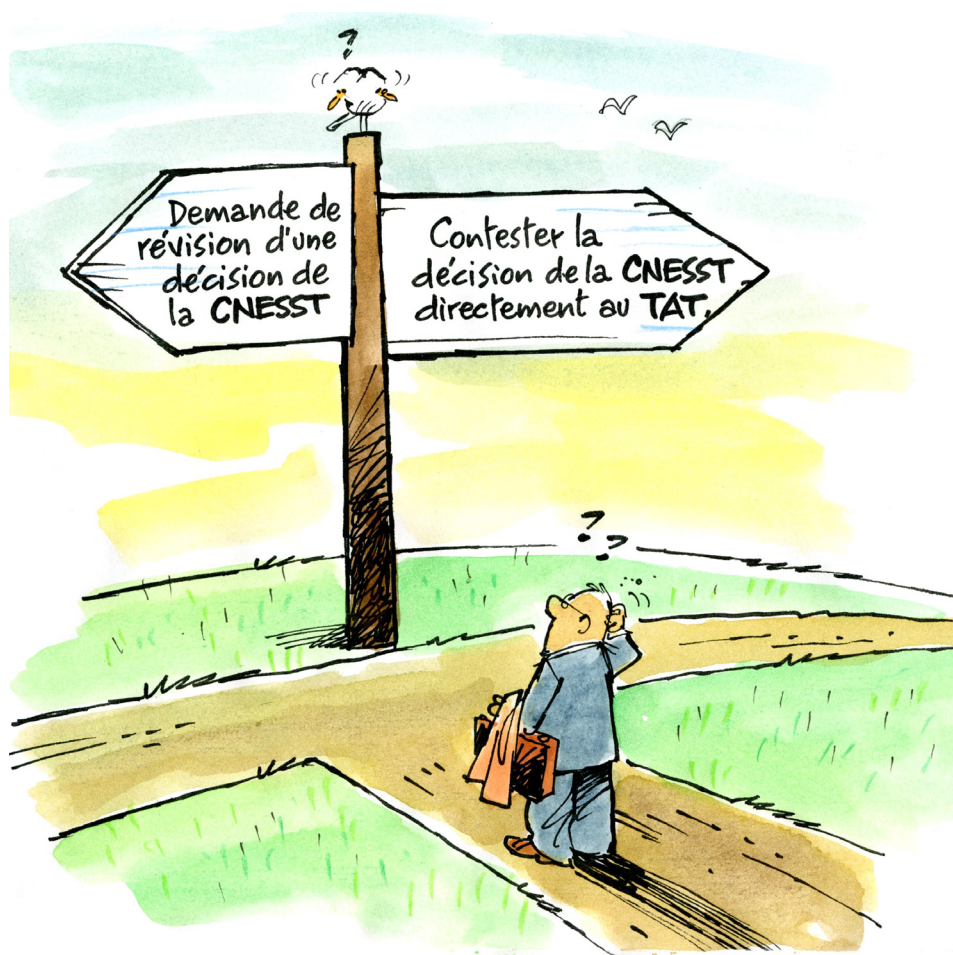
- En demander la révision auprès de la CNESST, comme cela était le cas.
- La contester directement devant le Tribunal administratif du travail.

LE DÉLAI SELON LES RECOURS ET LES NOUVELLES DISPOSITIONS

1^{er} choix : la demande de révision d'une décision de la CNESST

Une personne qui choisit d'effectuer une demande de révision d'une décision de la CNESST dispose du même délai qu'auparavant, soit 30 jours suivant sa notification. Cependant, des exigences s'ajoutent à ce palier. Les voici :

- La CNESST doit dorénavant répondre à une demande de révision sous 90 jours. Il s'agit d'un ajout à l'article 359 (alinéa 3) de la LATMP : « Lorsque la personne qui a demandé la révision a requis un délai pour présenter ses observations ou produire des documents, le délai de 90 jours court à partir de cette présentation ou de cette production. Si la Commission n'a pas disposé de la demande de révision dans les 90 jours, la personne peut contester devant le Tribunal administratif du travail. »



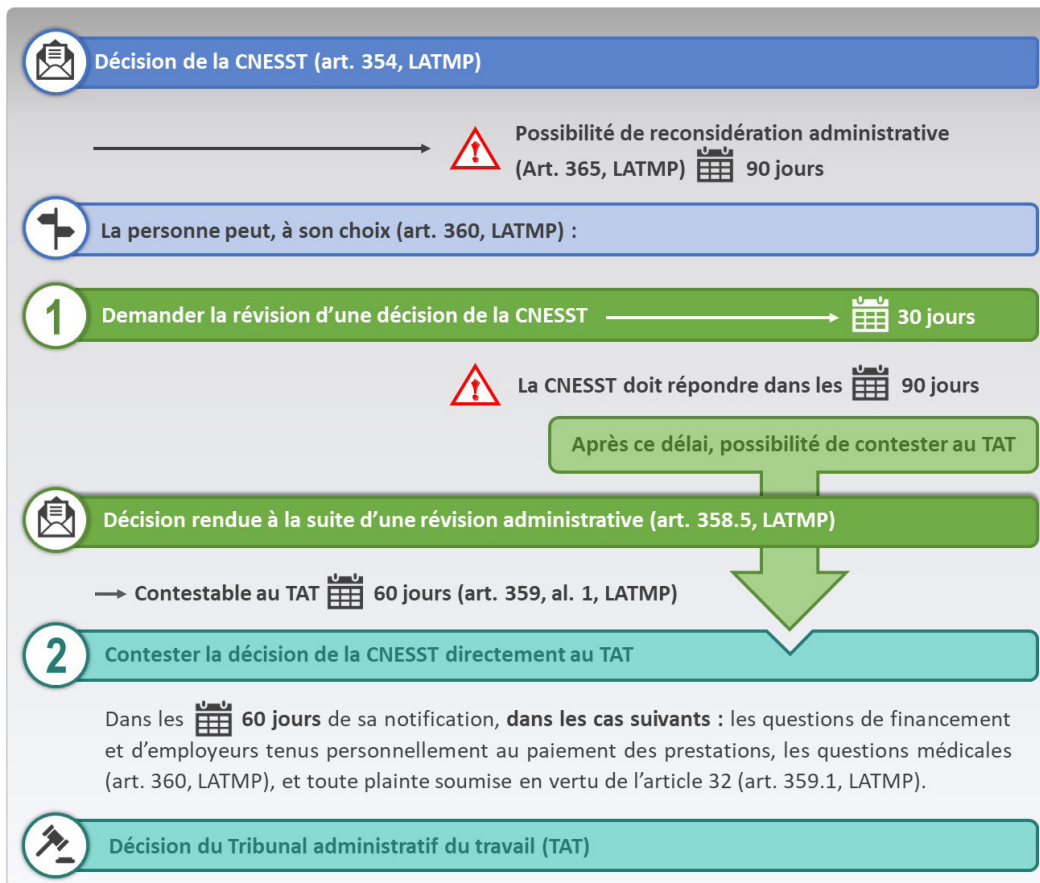
- De plus, l'élément suivant s'est ajouté au sixième alinéa de ce même article : « Lorsqu'une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal, ce dernier, défère l'affaire à la Commission pour qu'elle dispose en révision. »

Dans la politique 6.02 de la CNESST (en page 2), il est précisé que « si une décision de la CNESST fait l'objet d'une demande de révision par les deux parties, et qu'une partie désire se prévaloir de son droit de contester devant le Tribunal administratif du travail à l'expiration du délai de 90 jours, elle doit s'assurer que l'autre partie désire égale-

ment contester au même moment, car le Tribunal administratif du travail doit déférer l'affaire à la CNESST tant qu'il y aura une révision en cours dans le même dossier¹ ».

Notez que la Direction générale de la révision administrative de la CNESST n'a pas attendu la mise en vigueur de ces articles pour transmettre de nouvelles directives aux réviseurs afin d'accélérer les prises de décision. Retenez également que toute décision de la Direction générale de la révision administrative peut être contestable dans les 60 jours auprès du TAT. Voyez le résumé des étapes selon les recours à la Figure 1, ci-après.

Figure 1. Compétence de la CNESST, révision et recours administratif du travail, depuis le 6 avril 2023 (résumé)



2^e choix : contestation d'une décision de la CNESST directement au Tribunal administratif du travail

Si la personne choisit plutôt de contester une décision de la CNESST directement au Tribunal administratif du travail, le délai est maintenant de 60 jours à compter de sa notification, dans les cas suivants :

- Lorsque la décision porte sur un sujet visé aux paragraphes 1^o à 5^o du premier alinéa de l'article 212 à la suite d'un avis rendu par le Bureau d'évaluation médicale (BEM), au troisième alinéa de l'article 230 à la suite d'un avis rendu par un comité spécial (des maladies professionnelles pulmonaires (CMPP) ou au troisième alinéa de l'article 233.5 à la suite d'un rapport produit par un comité des maladies professionnelles oncologiques (CMPO)¹. »

Il s'agit de questions d'ordre médical, tel un avis du BEM sur la date de consolidation de la lésion professionnelle. La décision de la CNESST qui entérine l'avis du BEM est maintenant contestable directement au TAT dans les 60 jours.

- « Dans les cas visés au paragraphe 1^o du premier alinéa, la Commission ou le Tribunal peut, le cas échéant, **décider de toute question faisant l'objet de la décision**². »

Cela inclut les décisions d'ordre administratif. En effet, à la suite de cet avis du BEM, la CNESST

peut aussi rendre une décision administrative, telle une décision quant à la fin des indemnités de remplacement du revenu (IRR) et à la date à laquelle un travailleur sera capable d'exercer son emploi. S'il y a lieu, cette nouvelle décision administrative est également contestable au TAT dans un délai de 60 jours à partir de sa notification.

- « Lorsque la décision est rendue en vertu des chapitres IX ou X. »

Il s'agit de questions relatives au financement (chapitre IX). Par exemple, la contestation d'une décision de la CNESST sur la classification ou une demande de partage de coûts. Le chapitre X concerne les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations.

Également, une décision de la CNESST concernant toute plainte soumise en vertu de l'article 32 peut être contestée dans les 60 jours au TAT (art. 359.1, LATMP).

ARTICLE 365 DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Je profite de l'occasion pour vous rappeler l'existence d'un autre recours possible, soit la demande de reconsidération administrative, présente à l'article 365 de la LATMP. Le texte a été harmonisé pour tenir compte des nouvelles modifications de contestation mentionnées précédemment.

Le voici, pour information : « Le délai pour demander à la CNESST de reconsidérer sa décision, pour corriger toute erreur est de 90 jours, si celle-ci n'a pas fait l'objet d'une décision rendue en vertu de l'article 358.3 ou, dans les cas visés au premier alinéa de l'article 360 LATMP, si elle n'a pas été contestée devant le Tribunal administratif du travail. »

Voilà l'essentiel des modifications à connaître. Il est certainement intéressant de pouvoir acheminer une contestation de la CNESST directement au TAT et de bénéficier d'un plus long délai de contestation. Le Tribunal a prévu qu'avec ces modifications il y aura un volume plus élevé de contestations. Il a d'ailleurs annoncé le 24 janvier dernier des changements dans le traitement des dossiers. Je vous suggère à cet effet de consulter leur site Web³.

NOTES

1. Consultez cette politique au www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/recours-acces-dossier-travailleur-6-02_2.pdf.
2. La partie en gras a été ajoutée par moi-même.
3. La Division de la santé et de la sécurité du travail du TAT a annoncé le 24 janvier 2023 des changements dans le traitement des dossiers. Ceux-ci seront examinés selon le nouveau mode de traitement. Plus de détails au www.tat.gouv.qc.ca/fileadmin/tat/1Sante_et_securite_du_travail/Contestation_d_une_decision_de_la_CNESST/webinaire_tat-presentation_nouveau_traitement_dossiers_sst_24012023.pdf.



Louise Neveu, CRHA
2^e c., Gestion SST
Conseillère en SST

De nouvelles règles pour les espaces clos!

Le Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RMRSST)¹ entrera en vigueur le 25 juillet 2023 et reformera la section XXVI (Espaces clos) du texte précédent. Cet article présente les ajustements les plus importants ainsi qu'un résumé des discussions et des réflexions échangées avec notre collaborateur et spécialiste des espaces clos, Monsieur Gaétan Leblanc.

Le RMRSST apporte plusieurs nouveautés en ce qui a trait aux espaces clos, concernant la définition même, la façon d'aborder les travaux qui y sont effectués, leur conception ou leur rénovation, ainsi que la mise à jour des dispositions existantes. Plusieurs articles sont demeurés inchangés. D'autres offrent un élément supplémentaire ou des modifications dans les références à un article précis.

Afin de faciliter la lecture et la compréhension du présent article, reportez-vous au besoin au document hébergé sur notre site Web qui compare la réglementation actuelle avec celle qui entrera en vigueur dès le mois de juillet : www.centrepatronalsst.qc.ca/media/2595/tableau-comparatif-rmsst.pdf.

Photo 1. Gaétan Leblanc de Sécurité machines inc.



ESPACE CLOS : DÉFINITION ET IMPACTS

La nouvelle définition offerte par le RMRSST a évalué certains aspects physiques d'un espace clos, tels que l'entrée et la sortie par voie restreinte, non conçues pour être occupées par des personnes. Elle mise davantage sur les dangers présents ou ceux pouvant être introduits par des activités de travail, ou l'environnement de l'espace clos. Par exemple, une piscine creusée n'est pas en soi un espace clos. Cependant, une opération de peinture à l'intérieur de la piscine, surtout au fond de celle-ci, entraîne un risque d'asphyxie en raison des émanations de gaz toxiques plus lourds que l'air provenant de la peinture. Une telle situation compromet la vie du travailleur et est traitée comme étant un espace clos par la CNESST, en raison de la nature des dangers présents et des mesures de prévention à instaurer.

On constate aussi que la définition des espaces clos dans la législation fédérale diffère de celle présente dans le RMRSST. Dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST), il y en a deux types : l'« espace clos » et l'« espace clos dangereux » (art. 11.01, RCSST)².

La norme CSA Z1006:16 (C2020) (art. 3.1)³, quant à elle, offre une définition qui mise davantage sur les caractéristiques physiques dudit espace, et qui ressemble grandement à celle de la réglementation fédérale. Cependant, toutes ces définitions considèrent, entre autres, les dangers inhérents à leur conception, à leur environnement et à la capacité de permettre l'évacuation rapide d'une personne blessée, malade ou en danger.

Par ailleurs, lorsque l'on examine les éléments à identifier et à analyser, lors de la collecte de données préalables à un travail en espace clos, on y trouve, entre autres, les caractéristiques de l'espace clos en question, car elles sont nécessaires à l'identification et à l'évaluation des autres dangers présents (la hauteur à l'intérieur de l'espace, les moyens

d'accès et d'évacuation, les bifurcations, etc.). L'ensemble de ces constats nous amène à penser que l'on pourrait être en présence d'espaces clos permanents et d'autres ponctuels, selon les tâches qui y sont effectuées et des dangers atmosphériques.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) précise à l'article 51 que l'employeur doit « s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires ». En ce qui a trait au travail en espace clos, cela signifie que le travailleur doit pouvoir entrer et sortir en sécurité et que l'on doit pouvoir lui porter secours advenant un événement imprévu.

Les réflexions et discussions avec Gaétan Leblanc nous ont amenés à envisager l'identification des espaces clos sous l'aspect d'un piège, tant à l'égard des dangers présents dans ledit espace que ceux que l'on peut y introduire, par diverses activités de travail, et la capacité à secourir la personne advenant un événement accidentel. Une double notion doit être envisagée lors de l'identification, soit 1) celle d'espace clos et; 2) celle de l'urgence (ex. : noyade, ensevelissement, gaz toxique ou déficience en oxygène). Advenant une telle situation, peut-on secourir rapidement (souvent une question de quelques minutes à peine) l'entrant pris au piège de cet espace?

La norme CSA Z1006 identifie (Annexe A / A.2.2) une liste non exhaustive d'espaces clos à laquelle on pourrait, entre autres, ajouter les entretoits de peu de hauteur ayant des entrées et des sorties restreintes et servant à faire passer des conduites de gaz ou autres substances dangereuses.

AUTRES DÉFINITIONS IMPORTANTES

LA PERSONNE QUALIFIÉE (ART. 297)

Ici, la définition demeure identique. Cependant, on peut s'interroger sur les connaissances et la formation requises permettant de s'acquitter des tâches. La norme CSA Z1006:16 (C2020) indique, à l'Annexe A (art. A.1.3) certaines formations nécessaires à la démonstration de compétences, soit :

- l'identification des dangers;
- l'analyse de risque;
- la détermination des mesures préventives, des mesures spéciales, et autres mesures et équipements ou mesures de contrôle spéciales;
- l'élaboration des méthodes de travail sécuritaires;
- la diffusion de formations.

N'oublions pas qu'en vertu de l'article 303, tant dans la réglementation actuelle que dans la nouvelle, la personne qualifiée doit voir à la formation du travailleur relativement aux méthodes et techniques à utiliser en présence de poussières combustibles dans un espace clos.

Par ailleurs, la personne qualifiée se voit investie de nouvelles responsabilités en vertu de l'article 308.2, soit la révision des renseignements recueillis et la détermination des moyens de prévention appropriés avant la reprise du travail après une évacuation due à la présence d'un nouveau danger non identifié avant les opérations (art. 308.1).

LES TRAVAILLEURS HABILITÉS (ART. 298)

La seule modification apportée à la définition d'un travailleur habilité est l'introduction de l'âge minimal, soit 18 ans.

Considérant la pénurie de main-d'œuvre, qui amène de très jeunes travailleurs sur le marché du travail, et la grande dangerosité des tâches, une telle limitation s'avère essentielle. Nous sommes aussi d'avis que cela devrait s'appliquer au surveillant. Par ailleurs, n'oublions pas qu'un travailleur de 18 ans ne peut compter sur « l'expérience requise », et qu'il devra être encadré de près, tant pour la préparation que pour l'exécution du travail.

LE SURVEILLANT (ART. 308)

Le surveillant doit être une personne désignée par l'employeur, avoir les habiletés et les connaissances nécessaires, utiliser un moyen de communication bidirectionnel pour demeurer en contact avec l'entrant, et être en mesure d'ordonner à l'entrant d'évacuer l'espace clos.

Le surveillant doit aussi « interdire l'entrée et, le cas échéant, ordonner l'évacuation d'un espace clos lorsque lui-même, une personne qualifiée ou un travailleur habilité identifie un risque pour la sécurité autre que ceux identifiés conformément à l'article 300 » (art. 308.1).

Nous nous sommes posé plusieurs questions en regard de ces articles. Pour l'heure, nous n'avons pas les réponses à toutes ces questions :

- Quelles sont les habiletés et connaissances nécessaires? Celles du travailleur habilité, ou celles de la personne qualifiée (ou autres)?
- Le salarié ordonnant au travailleur d'évacuer ou lui refusant l'entrée est-il une personne en autorité, ou quelqu'un à qui l'on a délégué cette autorité pour ces circonstances particulières?
- Cette délégation sera-t-elle attribuée à diverses personnes? Celles-ci seront-elles connues officiellement par les autres membres de l'équipe afin d'éviter d'éventuels conflits?

N'oublions pas que le surveillant doit être près de l'entrée durant tout le temps que dure la présence d'un collègue dans l'espace clos.

LA CARACTÉRISATION DES ESPACES CLOS

Les divers renseignements devant être répertoriés et évalués pour caractériser les espaces clos s'avèrent quasi identiques, mais ils ont été regroupés différemment, en quatre grands thèmes d'information :

1. Les dangers et risques associés à l'atmosphère, tels que la déficience ou l'excès d'oxygène (O_2), la présence de contaminants, de gaz ou de vapeurs, ou de matières pouvant dégager des gaz ou des vapeurs, des contraintes thermiques, etc., y compris ceux pouvant être introduits lors des travaux.
2. Ceux concernant les risques associés aux matières à écoulement libre et pouvant causer l'ensevelissement ou la noyade d'un travailleur.
3. Ceux concernant les autres risques pouvant compromettre la sécurité ou l'évacuation d'un travailleur. Par exemple : les moyens d'entrée et de sortie, la configuration intérieure, les énergies, les pièces en mouvement, l'éclairage, les sources d'inflammation parmi lesquelles le meulage et les véhicules ont été ajoutés, etc.
4. Moyens de prévention protégeant la santé et assurant la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, et plus particulièrement :

- les méthodes et techniques sécuritaires pour accomplir le travail;
- l'équipement approprié et nécessaire pour accomplir le travail;
- les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs;
- les moyens prévus au plan de sauvetage, conformément à l'article 309.

Plusieurs éléments des formulaires de caractérisation peuvent vous sembler sans importance. Cependant, ils sont essentiels pour identifier d'autres dangers, tels que le volume de l'aire de travail dans l'espace clos, nécessaire à l'évaluation de la puissance du ventilateur requis selon les taux d' O_2 , et l'épaisseur des murs de l'espace clos permettant d'évaluer le temps requis pour le percer, afin d'évacuer un travailleur s'il est impossible de le sortir par l'entrée.

Un autre aspect essentiel de la collecte de données est l'identification et l'information relative aux diverses sources d'énergie, ainsi que l'existence et la vérification des fiches de cadenassage pour chaque espace clos. La codification, tant des sources d'énergie que des divers dispositifs d'isolement, doit être clairement inscrite sur chaque élément ainsi que sur les fiches de cadenassage.

La caractérisation des espaces clos devra aussi être effectuée lorsque vous confiez des travaux à un sous-traitant. En tant que donneur d'ouvrage, il est de votre responsabilité de fournir aux sous-traitants les informations relatives aux espaces de travail, aux dangers présents, ainsi que les mesures de prévention et méthodes à utiliser sur les lieux du travail. Vous devrez aussi vous assurer que les travaux confiés au sous-traitant sont effectués conformément à la caractérisation, aux mesures préventives et aux méthodes sécuritaires, en tenant compte du plan d'urgence, tout en s'assurant de disposer, sur place, des équipements de sauvetage requis.

LA VENTILATION

Deux modifications majeures ont été apportées eu égard à la ventilation. Elles ont trait à la concentration en oxygène et à la concentration de gaz ou de vapeurs inflammables. La concentration en oxygène doit être égale ou supérieure à **20,5 %** et égale ou inférieure à 23 %. Quant à la concentration de gaz ou de vapeurs inflammables, celle-ci doit demeurer inférieure à **5 %** de la limite inférieure d'explosion (LIE), au lieu de 10 %.

Cette modification demandera la vérification et l'ajustement des seuils de détection des détecteurs de gaz, ainsi que des seuils de détection des appareils d'étalonnage et de calibration. Certains appareils devront être remplacés si l'ajustement n'est pas possible.

L'AMÉNAGEMENT DES NOUVEAUX ESPACES CLOS ET LES RÉNOVATIONS

L'article 297.1 du RMRSSST ajoute l'obligation d'intégrer, lors de l'aménagement d'un nouvel espace clos ou de la rénovation d'un espace clos existant, des équipements et des installations permettant d'intervenir de l'extérieur. Ces nouveaux aménagements visent à diminuer le nombre d'entrées en espace clos ou le temps qui y est passé. Des méthodes de travail correspondantes

à ces nouveaux aménagements devront être élaborées et disponibles sur les lieux avant leur mise en service. Si de tels aménagements sont impossibles, leur agencement doit permettre de maîtriser efficacement les dangers identifiés selon les modalités de l'article 300 et d'intégrer les équipements et installations permettant de :

- Contrôler les risques atmosphériques, d'ensevelissement ou de noyade.
- Faciliter l'entrée et la sortie, les déplacements à l'intérieur et le sauvetage.
- Contrôler l'accès et prévenir les chutes.
- Contrôler les autres dangers pour compromettre la santé et la sécurité.

Depuis quelques années, des solutions à diverses problématiques relatives aux espaces clos ont vu le jour. Mentionnons, entre autres :

- L'utilisation d'une caméra et d'une lampe à diode électroluminescente fixées à une perche ajustable, reliées par Bluetooth à une tablette électronique.
- La conception d'un réservoir d'eau portable sans entrée en espace clos.
- Le couvercle transparent pour regard de conduit⁴.

Cependant, beaucoup de solutions demeurent encore à trouver et à mettre en pratique.

ADOPTER UN PLAN DE SAUVETAGE

L'article 309 du RMRSSST est entièrement nouveau et remplace celui actuellement en application. Il est question d'un plan de sauvetage à élaborer, et non uniquement d'une procédure.

Ce plan de sauvetage doit inclure « les équipements et moyens pour secourir rapidement tout travailleur effectuant un travail dans un espace clos. Les équipements et les accessoires requis doivent être :

- **adaptée à l'utilisation prévue ainsi qu'aux conditions spécifiques** des travaux et de l'espace clos;
- vérifiés et maintenus en état;
- **présents et facilement accessibles à proximité de l'espace clos** en vue d'une intervention rapide ».

Les autres obligations prévues au plan de sauvetage incluent :

- Un protocole d'appel et de communication pour le déclenchement des opérations de sauvetage.
- La nomination d'une personne pour diriger les opérations de sauvetage.
- Une formation spécifique au sauvetage pour les travailleurs affectés à ce type d'opération.
- L'élaboration, par les travailleurs affectés aux opérations de sauvetage, de divers scénarios d'exercices permettant de s'exercer au respect des multiples techniques, du protocole de communication et de l'utilisation de sauvetage requis selon les situations.

Les équipements de sauvetage peuvent être différents d'un espace à l'autre. En effet, la configuration interne, les entrées et sorties, les dangers présents ainsi que la nature de l'urgence peuvent rendre certaines opérations de sauvetage beaucoup plus difficiles ou compliquées que d'autres.

L'obligation d'un plan de sauvetage remet en question le recours à une équipe de sauvetage d'une entreprise ou d'une ville voisine, à plus forte raison si l'on considère les dangers suivants : présence d'un gaz toxique ou asphyxiant, d'un ensevelissement, arrivée ou montée d'un liquide pouvant entraîner une noyade. Dans des cas semblables, l'équipe de sauvetage doit pouvoir intervenir en quelques minutes à peine si l'on veut être en mesure de sortir les entrants en toute sécurité.

De plus, l'article 309 précise que les équipements de sauvetage doivent être présents et facilement accessibles **à proximité** de l'espace clos en vue d'une intervention rapide.

CONCLUSION

La modification de la section XXVI du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* présente de gros défis pour la majorité des entreprises ayant des espaces clos, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

Les modifications à la réglementation actuelle visent principalement à diminuer le nombre d'entrées en espace clos et le temps nécessaire pour y effectuer les tâches requises.

La création de cercles d'échange entre entreprises, le développement intraorganisation de nouveaux outils, d'équipements et de façons de faire pour diminuer les risques sont autant de moyens à explorer et à encourager pour améliorer en continu les conditions du travail en espace clos et éviter des pertes de vie.

Nous vous encourageons également à vous inscrire à la formation *Travail en espace clos : les responsabilités de l'employeurs*⁵, animée par Gaétan Leblanc, co-auteur du présent article. Truffée d'exemples pratiques, elle vous permettra de mieux comprendre l'ensemble des défis et des pièges du travail en espace clos.

NOTES

1. Retrouvez le décret contenant les modifications au www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2023F/78851.pdf.
2. Consultez l'article 11.01 du RCSST au www.canlii.org/fr/ca/legis/regl/dors-86-304/derniere/dors-86-304.html.
3. La norme CSA Z1006:16 (C2020) n'est pas d'application obligatoire, puisque non mentionnée dans le RSST. Cependant, elle mérite une attention particulière en guise de référence aux bonnes pratiques.
4. Les exemples cités sont affichés sur le site de l'APSAM au www.apsam.com/theme/types-de-travail/espaces-clos.
5. Retrouvez tous les détails au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/travail-en-espace-clos-les-responsabilites-de-l'employeur-91829.

À titre indicatif, vous trouverez la section XXVI du RSST au www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/S-2.1,%20r.%2013?langCont=fr#ga:l_xxvi-h1.



Dominique Beaudoin
B.A.
Conseillère en SST

Changements réglementaires sur le bruit : quoi retenir pour être prêt!

Cet article examine les changements au Règlement sur la santé et la sécurité du travail, qu'il importe de bien comprendre. L'orientation sera aussi donnée quant aux ajustements apportés au Code de sécurité pour les travaux de construction.

Le 16 juin 2021, le règlement modifiant les obligations par rapport au bruit a été adopté. Il faut ainsi se préparer aux changements prescrits à compter du 16 juin 2023. À cet effet, j'ai eu la chance de discuter avec Sophie Charron, conseillère experte en prévention-inspection à la CNESST.

Mais regardons d'abord ce qui attire l'attention à propos des changements à venir.

NOUVELLES VALEURS LIMITES D'EXPOSITION : DES CHIFFRES ÉLOQUENTS

Le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail* – ce règlement modifie aussi le *Code de sécurité pour les travaux de construction* (CSTC)¹ – prescrit notamment un changement de la valeur limite d'exposition (VLE) sur 8 heures, qui passe de 90 dBA à 85 dBA². On sait aussi que le facteur de bissection passera de Q=5 à Q=3. Cela signifie que lorsque le niveau augmentera de 3 dBA, le temps d'exposition diminuera de moitié³. Ainsi, lorsque le niveau grimpe de 3 dBA (88 dBA), pour que l'exposition soit équi-valente à la VLE, soit 85 dBA sur 8 heures, le temps d'exposition ne doit pas dépasser 4 heures.

Le Tableau 1, ci-contre, présente les niveaux de bruit continu et les durées d'exposition à ne pas dépasser selon la réglementation actuelle. Le Tableau 2, ci-après, présente les niveaux de pression acoustique continus et les durées d'exposition équivalentes à la valeur limite d'exposition (VLE) quotidienne au bruit prenant effet à compter du 16 juin 2023. Ces valeurs sont les mêmes pour le CSTC.

Tableau 1. Valeur limite actuellement en vigueur au RSST pour le bruit continu*

Niveau de bruit (en dBA, en dBA corrigés ou en dBA équivalents)	Temps d'exposition permis (h/jour)
85	16
87	12,1
90	8
95	4
105	1
> 115	0

* Données non exhaustives.

Tableau 2. Niveau de pression acoustique continu (équivalent) à ne pas dépasser, en vigueur à compter du 16 juin 2023

Niveau de pression acoustique continu équivalent (en dBA)	Durée maximale permise par jour
82	16 heures
83	12
85	8
88	4
91	2
94	1
97	30 minutes
100	15
103	7
106	4
109	2
112	1
115	28 secondes
118	14
121	7
124	3
127	1
130-140	< 1

Nous passons à une valeur limite d'exposition quotidienne plus faible. À première vue, cela peut inquiéter, mais cette nouvelle VLE offre une meilleure prévention de la perte auditive, d'autant que l'accent est toujours mis sur les moyens de réduction à la source.

C'est d'ailleurs une transition intéressante en matière de sensibilisation au risque de surdité professionnelle. Prenons l'exemple d'une scie circulaire coupant du bois. Supposons qu'elle possède une intensité sonore de 105 dBA⁴, qu'elle soit utilisée par un travailleur qui ne porte pas de protecteurs auditifs, mais qui affirme en avoir pour peu de temps. Or, selon les tableaux, la période d'une heure permise actuellement au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) passera à environ quatre minutes! De plus, il ne faut pas oublier que d'autres tâches exposant au bruit risquent de survenir durant la journée de travail.

La nouvelle VLE sur huit heures tient compte des bruits impulsionnels. La valeur limite pour le niveau de pression acoustique de crête de 140 dBC ne peut pas être dépassée, et ce, peu importe la durée de l'exposition. Ici, la valeur instantanée est mesurée avec la pondération C, qui tient compte de la sensibilité de l'oreille humaine lors de l'exposition à un bruit impulsionnel.

RENCONTRE AVEC SOPHIE CHARRON DE LA CNESST

Question de bien se préparer, je partage avec vous, ci-après, les éléments clés qui sont ressortis de ma rencontre avec Sophie Charron, conseillère experte en prévention-inspection à la Direction de l'hygiène du travail de la CNESST. Elle se spécialise dans la prévention de l'exposition au bruit et anime notamment des webinaires sur les changements réglementaires depuis 2021. Elle participe aussi activement aux efforts de la CNESST, et de ses partenaires, visant à soutenir les milieux de travail dans leur prise en charge du risque d'exposition au bruit.

LES CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES EN ÉTABLISSEMENT

À vol d'oiseau, il y a grosso modo cinq grandes étapes qu'un employeur doit suivre en établissement pour vérifier s'il respecte les changements en vigueur à compter du 16 juin 2023.

Étape 1

Les employeurs doivent identifier les situations de travail à risque de dépasser les VLE.

Cela se fait à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires et dans les 30 jours suivant un changement dans une situation de travail.

Pour commencer, il faut se rappeler la définition d'une situation de travail, soit : « un métier ou une fonction représentative d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui comprend l'ensemble de ses tâches ou de ses activités, en tenant compte de son lieu de travail¹ ». Mettre à contribution les travailleuses et les travailleurs concernés permet de mieux identifier les situations à risque.

À ce stade, le législateur n'oblige pas systématiquement un mesurage normé, soit une méthode d'évaluation des niveaux de bruit pour déterminer avec fiabilité et précision l'exposition au bruit en milieu de travail. Ainsi, les employeurs peuvent faire appel à des personnes qualifiées, mais il peut aussi y avoir d'autres moyens.

Lors des webinaires offerts par Sophie Charron, une question est revenue souvent : comment évaluer une situation de travail présentant un risque de dépassement des VLE?

Dans un premier temps...

Vous pouvez utiliser l'outil *Test de communication dans le bruit – Test de la voix*, récemment publié sur le site de la CNESST⁵. Celui-ci pose la question suivante : « À quelle fréquence est-il nécessaire de hausser le ton ou de crier pour avoir une conversation à un mètre de distance? » Avec l'aide des travailleuses et des travailleurs, et en respectant les instructions, le test permet d'évaluer si la situation présente un risque de dépasser la VLE, et ce, selon un code de couleurs.

Pour les situations de travail où l'identification du risque est moins évidente...

Il faut progressivement aller vers des méthodes plus précises. Par exemple, il est possible d'avoir recours à des données d'exposition quotidienne issues de sources fiables. Il est aussi possible de mesurer les niveaux d'intensité sonore avec un sonomètre intégrateur sans procéder à un mesurage normé.

Ici, on peut notamment s'inspirer de la méthode donnée dans le CSTC pour évaluer l'obligation du port de protecteurs auditifs : « L'évaluation du niveau de bruit réalisée à l'aide d'un sonomètre intégrateur ou d'un dosimètre doit être effectuée par une personne qui possède les connaissances requises et qui agit conformément aux règles de l'art. [...] De plus, le sonomètre intégrateur et le dosimètre doivent être correctement étalonnés sur site, avant et après la prise d'une mesure, conformément aux spécifications du fabricant de l'instrument utilisé. »

À titre d'exemple, le sonomètre intégrateur permet de connaître les niveaux de bruit moyens sur des périodes données. Un autre appareil, le dosimètre, est adapté aux situations où le son fluctue en raison des déplacements du travailleur. Le dosimètre est porté par ce dernier durant la période de mesure de l'exposition.

Lorsque cela devient trop complexe, les employeurs peuvent faire appel à des personnes qualifiées pour procéder à un mesurage normé. Comme mentionné précédemment, cela permet d'obtenir un portrait complet et précis des situations présentant un risque de dépassement des VLE. Nous reparlerons plus en détail du mesurage normé à l'étape 3.

Dans tous les cas, il faut s'assurer que les données sont représentatives de la situation de travail réelle.

Prenez note :

- **Le 16 juin 2023**, la nouvelle réglementation entre en vigueur.
- **Le 16 juin 2024**, au plus tard, l'inventaire des situations de travail présentant un risque de dépassement des VLE devra être terminé.

Étape 2

Dans l'année qui suit, les employeurs seront tenus d'identifier les moyens raisonnables permettant d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, puis de commencer leur mise en œuvre.

On peut penser, par exemple, au remplacement d'une machine trop bruyante ou à l'entretien d'un équipement afin de le garder en bon état, et à réduire les frottements ou les vibrations qui causent le bruit.

Si ces moyens ne sont pas suffisants, les employeurs doivent mettre en œuvre les autres solutions nécessaires, en cohérence avec la hiérarchie des moyens de prévention, et ce, afin de respecter les valeurs limites d'exposition. Pour réduire la propagation du bruit, on peut alors penser à l'encoffrement d'une machine ou d'un équipement, à l'insonorisation d'un local, à l'isolation d'un poste de travail ou à l'éloignement du travailleur de la source du bruit.

Repères pour les principes de base en matière de réduction du bruit

Les principes de base en matière de réduction du bruit demeurent ceux présentés dans les parutions reconnues. Le document *Prise en charge des risques liés à l'exposition au bruit en milieu de travail – Guide sur les moyens pour réduire l'exposition des travailleuses et des travailleurs*⁶ de la CNESST est un exemple. Il y a aussi la capsule vidéo *Réussir un encoffrement acoustique* et la fiche technique *Concevoir une enceinte insonorisante*, diffusées par l'ASP Multiprévention⁷.

Étape 3

Une fois tous les moyens raisonnables mis en œuvre, ou s'il n'y en a pas, il est obligatoire de procéder à un mesurage normé, soit une méthode d'évaluation des niveaux de bruit, pour déterminer avec fiabilité l'exposition au bruit.

Il est ici question de connaître le niveau d'exposition quotidienne au bruit des travailleurs afin que cela ne dépasse pas 85 dBA pour une journée de 8 heures, par exemple (voir le Tableau 2). On veut également s'assurer que les travailleurs ne sont pas surexposés aux bruits impulsionnels, soit des bruits de courte durée (généralement moins d'une seconde) qui atteignent un niveau très élevé, caractérisé par une ascension brusque et une décroissance rapide du niveau sonore. On peut penser à du martelage ou à une cloueuse pneumatique, par exemple. Ces bruits sont mesurés en niveau de pression acoustique de crête et ne doivent pas dépasser 140 dBC. Les bruits impulsionnels sont intégrés au niveau d'exposition quotidienne.

Un mesurage normé doit être fait en tenant compte de la norme CSA Z107.56-13, 2014 ou ISO 9612:2009⁸, et ce, par des personnes compétentes⁹ en hygiène du travail, en acoustique, ou qui maîtrisent les règles de l'art du mesurage du bruit en milieu de travail.

Le sonomètre intégrateur ou le dosimètre utilisé pour le mesurage normé doit correspondre à l'un de ceux recommandés par les normes précédemment citées.

Étape 4

Lorsque, malgré tous les efforts, il demeure impossible de respecter les VLE...

Il faut réduire le temps d'exposition des travailleurs au bruit ou fournir des protecteurs auditifs. Cela est aussi nécessaire pendant la mise en place de moyens raisonnables et l'entretien ou la réparation d'un équipement.

Réduction du temps d'exposition

Il est prescrit d'utiliser le tableau réglementaire (voir le Tableau 2) ou la calculatrice développée par la CNESST¹⁰. Celle-ci peut aider à évaluer l'effet d'une réorganisation des tâches d'une situation de travail. Il faut toutefois avoir accès aux niveaux de pression acoustique continus équivalents, soit l'intensité du bruit mesurée en dBA pour chaque tâche. Ces mesures peuvent être obtenues à l'aide de mesures normées ou non normées. Les mesures non normées doivent être obtenues dans une approche en cohérence avec les explications présentées à l'étape 1.

Protecteurs auditifs

Les protecteurs auditifs fournis doivent répondre aux critères de performance et de sélection de la norme canadienne CSA Z94.2-2014 ou ceux contenus dans les normes européennes EN 352 et EN 458:2016⁸. Cela doit venir avec une formation (théorique et pratique) portant entre autres sur les éléments à considérer dans le choix et l'utilisation des protecteurs, selon les situations de travail, leur ajustement, leur inspection, leur entretien et les risques associés au bruit.

Affichage

Un affichage est toujours exigé pour indiquer qu'une zone de travail requiert le port de protecteurs auditifs. Cependant, lorsqu'il ne sera pas possible d'utiliser une affiche, d'autres moyens devront être employés et les travailleurs devront être informés.

Étape 5

Réévaluation des moyens raisonnables.

Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les VLE malgré tous les efforts de correction, il faut réévaluer, tous les cinq ans, s'il existe de nouveaux moyens qui peuvent contribuer au respect des VLE. La science évolue et ce changement réglementaire va certainement nourrir de nouvelles idées. Les établissements évoluent aussi. C'est pourquoi il faut maintenir les efforts afin que les sources de bruit ne tombent pas dans l'oubli. On ne doit pas baisser les bras.

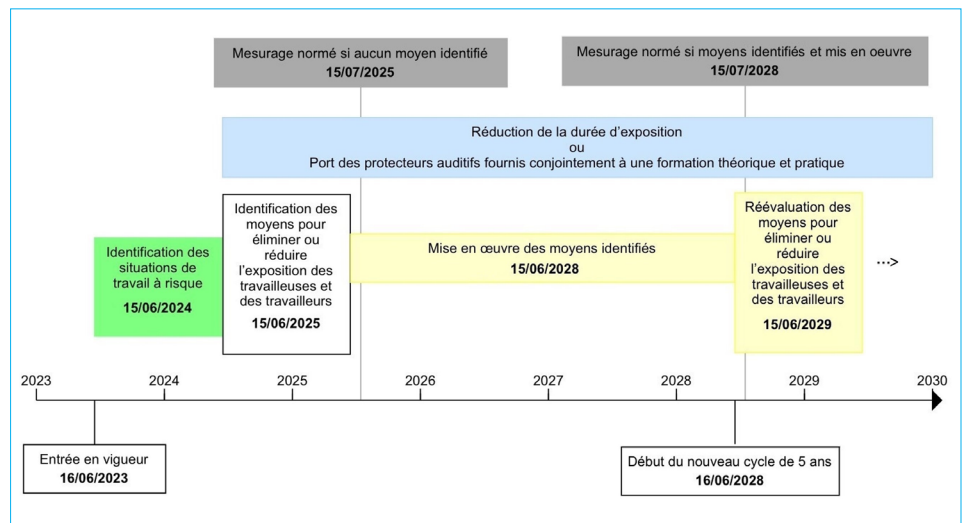
Vos efforts contribuent à une bonne cause... des vidéos en témoignent!

Tous ces efforts aident à réduire l'exposition des travailleurs au bruit. Les statistiques¹¹ récentes démontrent que 86 % des maladies professionnelles sont liées aux troubles de l'ouïe ou de l'audition. D'ailleurs, plusieurs vidéos éloquentes visant à sensibiliser les milieux de travail quant aux effets de l'exposition au bruit sont disponibles. L'une de celles-ci présente le témoignage d'une dame souffrant d'une surdité professionnelle. Très touchant, ce témoignage, disponible dans la capsule *Ce bruit qui dérange*¹² de l'émission *Facteurs de risque*, rappelle comment les effets du bruit peuvent être sournois au départ, mais prennent ensuite de l'ampleur et rendent la vie plus difficile. Le dossier Oreilles, bruit et audition de Savoir média¹³ présente d'autres vidéos et capsules traitant entre autres de solutions et de recherches visant à réduire le bruit et comprendre les particularités des protecteurs auditifs.

tard 30 jours après l'installation (la mise en œuvre) de ces moyens. Pendant tout ce temps, je fournis des protecteurs auditifs ainsi qu'une formation théorique et pratique à mes travailleurs.

La phase de mise en œuvre de certains moyens raisonnables peut parfois nécessiter plus de ressources : consulter le Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT) ou son association sectorielle paritaire (ASP) pour obtenir du soutien, trouver les bons fournisseurs de matériaux, recourir aux services d'une entreprise spécialisée pour l'installation, etc. Procéder rapidement à l'identification permettra d'enchaîner sans tarder avec de la mise en œuvre et, conséquemment, de disposer du temps nécessaire avant la fin du délai pour consulter les ressources nécessaires et finaliser les travaux.

Figure 1. Résumé des délais liés aux étapes 1 à 5



Pour nous aider à intégrer les délais des étapes 1 à 5, vous trouverez ci-dessus une figure présentée par Hassan Zarmoune et Sophie Charron au Grand Rendez-vous de la CNESST en mai dernier.

La mise en œuvre de tous les moyens raisonnables doit être terminée avant le début de la prochaine évaluation quinquennale¹⁴.

Prenons un exemple concret...

Le 20 juin 2023¹⁵, j'identifie une situation de travail à risque de dépasser les VLE. Entre le 20 juin 2023 et 20 juin 2024, j'analyse les moyens à la source et je constate que je peux installer des amortisseurs, mais que cela ne sera pas suffisant pour respecter les VLE. J'analyse alors les autres moyens pour réduire l'exposition des travailleurs et je constate que je peux aussi installer des écrans et des matériaux acoustiques. Le 20 juin 2024, je dois commencer l'installation d'au moins un de ces moyens. L'installation de tous les moyens doit être terminée avant le 16 juin 2028. Je dois également procéder au mesurage normé au plus

Et le mesurage normé, lorsqu'il n'y a pas de moyen raisonnable?

Le 20 juin 2023¹⁶, j'identifie une situation de travail à risque de dépasser des VLE. Du 20 juin 2023 au 20 juin 2024, j'analyse les moyens de réduction à la source, de remplacement et de contrôle technique, comme l'installation d'amortisseurs et d'écrans. Je regarde aussi du côté de l'encoffrement, de l'isolation d'un local, etc. Je constate cependant qu'aucun moyen raisonnable ne s'applique malgré toutes les recherches.

L'article 138 indique que « le mesurage doit être effectué dans les 30 jours de la fin du délai prévu pour l'identification d'un moyen raisonnable ». Or, il y a un délai d'un an entre l'identification de la situation de travail à risque de dépasser les VLE et le début de la mise en œuvre (art. 133 du *Règlement*). Si, dans cet exemple, le 19 juin 2024, je constate qu'il n'y a pas de moyen raisonnable, je dispose de 30 jours après cette date pour procéder au mesurage normé. De plus, il faudra alors se tourner vers

la réduction du temps d'exposition au bruit ou fournir des protecteurs auditifs aux travailleurs, comme expliqué à l'étape 4.

Autres obligations : affichage, rapports de mesurage et tenue de registre

Le rapport d'un mesurage doit être affiché et rendu disponible aux travailleurs pour une période minimale de trois mois. Les informations suivantes doivent être consignées dans le programme de prévention ou, à défaut, dans un registre, pour une période minimale de 10 ans : les situations de travail à risque de dépassement de VLE, les moyens de réduction de l'exposition mis en place et les rapports de mesurage. Il est également recommandé de consigner les moyens non retenus. Cela facilitera votre réévaluation quinquennale des moyens raisonnables.

LES CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES VISANT LES CHANTIERS DE CONSTRUCTION

Pour les chantiers de construction, comme il ne s'agit pas du même contexte qu'en établissement, qu'en est-il pour être en conformité?

Il y a plusieurs similarités avec ce qui est demandé en établissement, mais des nuances importantes sont à apporter en contexte de chantier, surtout pour ce qui est des délais et du mesurage. Comme un chantier est éphémère, il y a peu de délais établis. Il faut s'adapter rapidement, avant et pendant la réalisation des travaux. Voici donc l'essentiel des étapes pour être en conformité.

Étape 1

Évaluer chaque situation de travail présentant un dépassement des VLE lors de la planification et de la réalisation des travaux.

Le mesurage normé n'est pas obligatoire en construction, et ce, peu importe l'étape. Une approche progressive similaire à celle décrite pour le RSST peut-être employée.

Étape 2

Mettre en œuvre les moyens raisonnables pour éliminer ou réduire le bruit à la source.

Comme en établissement, on peut également penser, par exemple, au remplacement d'une machine trop bruyante ou à l'entretien d'un équipement pour le garder en bon état. Il est entre autres question de prendre les moyens raisonnables afin de faire l'acquisition de l'équipement le moins bruyant lors de l'achat ou du remplacement d'un outil, d'un véhicule, d'un engin, d'une machine ou d'un autre équipement, afin de respecter les VLE.

Si ces moyens ne sont pas suffisants pour permettre le respect des valeurs limites d'exposition, mettez en œuvre les autres moyens nécessaires afin de respecter les VLE. Sensiblement les mêmes principes s'appliquent qu'en établissement. Il est possible de limiter la propagation du bruit (encoffrement d'une machine ou d'un équipement, isolation d'un poste de travail, éloignement du travailleur de la source de bruit, etc.).

Étape 3

Évaluer l'obligation du port des protecteurs auditifs.

Le port des protecteurs auditifs est obligatoire si :

- Il n'est pas possible de converser avec une personne située à environ un mètre sans hausser le ton ou crier.
- Il y a présence de bruits impulsifs (ex. : martelage, cloueuse pneumatique).
- Le niveau de bruit mesuré dépasse les VLE.

Le mesurage normé n'est pas obligatoire, mais s'il est choisi...

Il doit être fait en considérant les recommandations de la norme CSA Z107.56-13, 2014 ou de la norme ISO 9612:2009⁸, et ce, par des personnes compétentes en hygiène du travail, en acoustique ou dans les règles de l'art relativement au mesurage du bruit en milieu de travail⁹.

Pour l'évaluation non normée des niveaux de bruit, on doit utiliser un sonomètre intégrateur de type I ou de type II, ou un dosimètre de type II. L'évaluation du niveau de bruit doit être effectuée par une personne qui possède les connaissances requises et qui agit, encore une fois, conformément aux règles de l'art. Cette personne doit être disponible durant toute la journée de travail. L'appareil de mesure doit être correctement étalonné sur place avant, et après les mesures, toujours selon les directives du fabricant.

Étape 4

Réduire la durée d'exposition ou fournir des protecteurs auditifs et une formation théorique et pratique.

Il faut aussi réduire le temps d'exposition des travailleurs ou fournir des protecteurs auditifs lors de la période de mise en place des moyens raisonnables et de la réparation ou de l'entretien d'une machine ou d'un équipement. Le temps d'exposition au bruit doit être réduit au moyen du tableau réglementaire (voir le Tableau 2) ou de la calculatrice développée par la CNESST¹⁰. Dans toutes ces circonstances, il faut aussi fournir des protecteurs auditifs aux travailleurs lorsque l'on répond à au moins un des critères de l'étape 3.

Mettre les bons protecteurs à disposition est de mise. Ces derniers doivent répondre aux critères de performance et de sélection présents dans la norme canadienne CSA Z94.2-2014 ou dans les normes européennes EN 352 et EN 458:2016⁸. On doit s'assurer que les travailleuses et travailleurs sont formés (formation théorique et pratique), entre autres sur les éléments à considérer dans le choix et l'utilisation des protecteurs, selon les situations de travail, leur ajustement, leur inspection, leur entretien et les risques associés au bruit.

Autres obligations : affichage, rapports de mesurage et tenue de registre

Un affichage n'est pas exigé pour avertir qu'une zone requiert le port de protecteurs auditifs, mais cela est recommandé. Le rapport d'un mesurage normé doit être affiché et rendu disponible aux travailleurs jusqu'à la fermeture du chantier, ou pour une période de trois mois. Les informations suivantes doivent être consignées dans le programme de prévention ou, à défaut, dans un registre : les situations de travail sujettes au dépassement des VLE, les moyens de réduction de l'exposition mis en place et les rapports de mesurage normé. Il faut conserver ces rapports durant une période minimale de 10 ans, tandis que les autres informations doivent être archivées jusqu'à la fermeture du chantier.

Voilà un beau tour de piste des principales étapes à maîtriser selon le contexte de travail.

Nous avons aussi discuté avec Sophie Charron des outils actuellement disponibles pour aider les employeurs dans leurs démarches, et des autres qui seront bientôt prêts.

À cet égard, le site Internet de la CNESST est à surveiller, particulièrement dans les prochaines semaines. On y trouve actuellement les outils dont nous avons parlé, en plus de schémas qui résument les étapes pour les changements au RSST et au CSTC. D'autres guides sont en cours de production par la CNESST⁵, en collaboration avec les associations sectorielles paritaires (ASP) et le Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT). La collaboration avec les travailleurs y sera également mise en avant. En attente de la parution de ces guides, des outils diffusés par d'autres organismes peuvent être utiles¹⁷.

CONCLUSION

En conclusion, ces changements réglementaires visent la mise en place de moyens de réduction efficaces pour prévenir la perte auditive. Tous les efforts déployés comptent pour beaucoup!

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Sophie Charron pour le temps consacré à nos discussions sur ces changements réglementaires. Nous voilà en possession de plus d'informations pour se préparer aux changements à venir!

RÉFÉRENCES

1. Loi sur la santé et la sécurité du travail, D. 781-2021, (2021) 153 G.O.Q. II, 2722, S-2.1. [www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2021F/74982.pdf].
4. LAPERRÉ. *Volume & décibels*, [En ligne], 18 juillet 2019. [<https://www.lapperre.be/fr/blog/protection-auditive/volume-et-decibels/>].
5. CNESST. *Exposition au bruit*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/exposition-au-bruit].
6. CNESST. *Prise en charge des risques liés à l'exposition au bruit en milieu de travail – Guide sur les moyens pour réduire l'exposition des travailleuses et des travailleurs*, [Fichier PDF], c2023, 74 p. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/reduire-bruit-en-milieu-travail].
13. SAVOIR MÉDIA. *Dossier. Oreilles, bruit et audition.*, [En ligne], s. d. [<https://savoir.media/sujet/sante-et-mieux-etre/oreilles-bruit-et-audition>].

NOTES

2. Pour celles et ceux qui s'y connaissent moins en matière de bruit, les décibels (dB) sont les unités de mesure du bruit réel. Toutefois, pour tenir compte de la réponse de l'oreille humaine, l'exposition quotidienne au bruit au travail est mesurée en dBA. Par exemple, l'intensité du bruit (ou énergie sonore) d'un mélangeur (90 dBA) est presque quatre fois supérieure à celle d'un rasoir électrique (85 dBA). Aussi, la courbe du bruit est exponentielle : à chaque palier de 3 dBA, l'intensité double! Pour plus d'informations, consultez cet article publié dans une récente édition de *Convergence SST* : www.centrepatronalsst.qc.ca/publications/revue-convergence-sst/hiver-2020-2021-comprendre-et-prevenir-cinq-risques-predominant-en-sst/comprendre-le-bruit-et-anticiper-les-changements-reglementaires/.
3. Ce passage est inspiré du document *Les limites d'exposition au Québec, au Canada et dans les autres provinces*, disponible au www.cpq.qc.ca/fr/landing/les-limites-d-exposition-au-quebec-au-canada-et-dans-les-provinces-canadiennes/ (page défunte).
7. La vidéo et la fiche technique sont disponibles au <https://multiprevention.org/publications/concevoir-une-enceinte-insonorisante>
8. Les normes prévues au *Règlement* peuvent être consultées via le Centre d'information scientifique et technique de la CNESST, au www.centredoc.cnesst.gouv.qc.ca.
9. Par exemple, une personne compétente en hygiène du travail d'une équipe de santé au travail, d'une association sectorielle paritaire (ASP) ou d'une firme de consultants.
10. Retrouvez la calculatrice au <https://servicesenligne.cnesst.gouv.qc.ca/prevention/calculatrice-bruit/index.aspx>.
11. Consultez les statistiques au www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles_0.pdf.
12. Retrouvez cette vidéo au <https://savoir.media/facteurs-de-risque/clip/ce-bruit-qui-derange>.
14. Avec exception, lorsque l'identification du changement survient moins de deux ans avant la fin de cette période. S'il choisit de mettre en œuvre un moyen raisonnable, l'employeur dispose alors d'une période de deux ans, à partir de ce changement, pour compléter la mise en œuvre de ce moyen (art. 133 du *Règlement*).
15. Comme illustré à la Figure 1, il est toutefois à noter que l'inventaire des situations de travail présentant un risque de dépassement des VLE doit être terminé au plus tard le 16 juin 2024. Pour ce même exemple, si l'identification de la situation de travail à risque de dépasser les VLE a été effectuée le 15 juin 2024, entre le 16 juin 2024 et le 16 juin 2025, j'analyse les moyens à la source et je constate que je peux installer des amortisseurs, mais que cela ne sera pas suffisant pour respecter les VLE. J'analyse les autres moyens pour réduire l'exposition des travailleurs et je constate que je peux aussi installer des écrans et des matériaux acoustiques. Le 16 juin 2025, je dois commencer l'installation d'au moins un de ces moyens. L'installation de tous les moyens doit être terminée avant le 16 juin 2028 (voir la Figure 1).
16. Comme cela est illustré à la Figure 1, il est toutefois à noter que l'inventaire des situations présentant un risque de dépassement des VLE doit être terminé avant le 16 juin 2024. Pour ce même exemple, si je constate cependant qu'aucun moyen raisonnable ne s'applique malgré toutes les recherches, l'article 138 indique que « le mesurage doit être effectué dans les 30 jours de la fin du délai prévu pour l'identification d'un moyen raisonnable ». Or, il y a un délai d'un an entre l'identification de la situation de travail à risque de dépasser les VLE et le début de la mise en œuvre (art. 133 du *Règlement*). Ainsi, si dans cet exemple, le 15 juin 2025, je constate qu'il n'y a pas de moyen raisonnable, j'ai jusqu'au 15 juillet 2025 pour procéder au mesurage normé. De plus, il faudra alors se tourner vers la réduction du temps d'exposition au bruit ou fournir des protecteurs auditifs aux travailleurs, comme expliqué à l'étape 4.
17. On compte parmi ceux-ci un document du CCHST (www.cchst.ca/oshanswers/phys_agents/noise_measurement.html), un document de l'ASP Construction (<https://asp-construction.org/publications/publication/dl/le-bruit-dans-la-construction-2016-22-p>), et deux documents de l'INRS (France) (www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206035 et www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20962).



Régine Manacé, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Mieux former les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires pour prévenir les lésions professionnelles

Le nombre de lésions professionnelles chez les travailleurs étrangers temporaires ne cesse d'augmenter. Une meilleure formation constitue une piste de solution à explorer pour régler ce problème.

Le printemps annonce le début du travail saisonnier. Et des statistiques révèlent que le nombre de travailleurs étrangers temporaires (TET)¹ qui sont accueillis au Québec annuellement est passé de 23 300 en 2019 à 38 500 en 2022. Ce qui est alarmant, c'est que le nombre de lésions professionnelles observées chez les TET a plus que doublé, soit 154 en 2019 contre 362 en 2022². Comme vous l'avez constaté, l'augmentation est disproportionnée relativement au nombre de TET admis. À ce propos, je souhaiterais ici vous sensibiliser davantage en vous présentant deux décisions du Tribunal administratif du travail (TAT). Ensuite, je vous proposerai des formations pour mieux encadrer les travailleurs étrangers que vous accueillez dans votre organisation.

AFFAIRE LAZO BAUTISTA ET FAILLE

La première affaire, Lazo Bautista et Faille³, porte sur la réclamation pour maladie professionnelle d'un travailleur agricole saisonnier migrant. En 2012, à l'âge de 39 ans, l'ouvrier d'origine mexicaine commence à travailler chez son employeur, un exploitant de vergers de pommes et de bleuets. L'employé cesse de travailler en août 2016, après cinq saisons. Le TAT doit déterminer si le diagnostic de lymphome non hodgkinien est relié directement aux risques particuliers de l'emploi occupé. Le TAT prend en compte l'ensemble de la preuve, notamment :

- l'exposition du travailleur à de multiples pesticides, dont deux cancérigènes probables;
- les conditions d'exposition non sécuritaires;
- l'état actuel des connaissances médicales et scientifiques : une telle exposition étant de nature à causer un lymphome non hodgkinien;
- l'absence d'autres étiologies ou facteurs de risque en preuve.

Le TAT conclut que le travailleur a réussi à démontrer que la relation entre sa condition médicale et les risques particuliers de son emploi est plus probable qu'improbable. La réclamation pour maladie professionnelle est donc accueillie.

AFFAIRE SUCCESSION DE BATZIBAL ET CULTURES FORTIN INC.

La deuxième cause est Succession de Batzibal et Cultures Fortin inc.⁴. La succession du travailleur étranger agricole décédé cherche à faire reconnaître la connexité entre le travail de ce dernier et le tragique événement. Au moment de l'accident, le travailleur avait déjà œuvré plusieurs saisons pour son employeur. Le 18 juillet 2021, alors que le TET est en train de réparer une crevaison, le véhicule s'effondre sur lui. Le coroner conclut, après enquête, à une mort violente accidentelle par asphyxie.

La principale question devant le TAT est de déterminer si l'accident est survenu à l'occasion du travail. La jurisprudence permet d'identifier une série d'éléments qui peuvent être pris en compte dans cette analyse. Le TAT en a retenu quatre :

- Le lieu de l'événement.
- Le degré d'autorité ou de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux du travail ni durant les heures de travail.
- La finalité de l'activité exercée au moment de l'événement, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail.
- L'utilité relative de l'activité du travailleur au regard de l'accomplissement du travail.

Ultimement, le Tribunal déclare que l'accident du TET n'est pas survenu à l'occasion du travail, car il n'y a pas de lien de connexité entre la réparation de la crevaison et le travail d'ouvrier agricole. À titre informatif, le débat n'est pas complètement tranché, car la décision du TAT fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure⁵.

UNE PROPOSITION DE FORMATIONS

Après avoir examiné ces deux causes, on peut se demander comment ces événements auraient pu être évités. La première réponse qui me vient à l'esprit est qu'il faudrait offrir un meilleur encadrement aux employeurs et aux TET. À cet égard, je vous propose deux services offerts par ma collègue Lorena Fernández.

Premièrement, une formation d'une durée de trois heures et demie à l'intention des gestionnaires, du personnel des ressources humaines, des superviseurs, des contremaîtres, etc.⁶. Il y a trois objectifs associés à cette formation :

- Distinguer les différentes catégories d'immigration.
- Comprendre la réalité des immigrants en milieu de travail.
- Prendre connaissance des méthodes de prévention et d'intervention adaptées aux travailleurs immigrants.

Deuxièmement, une séance d'information pour les travailleurs étrangers temporaires⁷. Cette conférence gratuite est offerte en espagnol et en français. D'une durée d'une heure, elle comporte trois volets :

- Les éléments de base sur le régime de SST québécois
- Les notions de base en SST
- Les différences culturelles et la SST

Il faut espérer que les efforts soutenus pour mieux former les employeurs et les TET porteront fruit et que les lésions professionnelles diminueront. C'est à suivre!

NOTES

1. Mise en garde : le sigle TET est utilisé pour désigner les travailleurs étrangers temporaires. Il ne faut pas y voir un manque de courtoisie, mais uniquement une manière d'alléger le texte.
5. Au moment de rédiger cet article, la décision de la Cour supérieure n'avait pas encore été rendue.
6. Retrouvez tous les détails de cette formation au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/leadership-sst/travailleurs-immigrants-et-la-sst-90641.
7. Retrouvez tous les détails de cette conférence au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/strategie-de-prevention-pour-les-travailleurs-etrangers-91834.

RÉFÉRENCES

2. PLANTE, Caroline. « Le nombre de travailleurs temporaires au Québec va continuer d'augmenter, dit Boulet », [En ligne], *Le Soleil*, 1^{er} mars 2023. [www.lesoleil.com/2023/03/01/le-nombre-de-travailleurs-temporaires-au-quebec-va-continuer-daugmenter-dit-boulet-e8c62655ae85b9ea6d2506980382bd1e].
3. Lazo Bautista et Faille, 2021 QCTAT 5854 (CanLII), par. 1, 19, 32, 112-114, <<https://canlii.ca/t/j17hv>>.
4. Succession de Batzibal et Cultures Fortin inc., 2023 QCTAT 597 (CanLII), par. 1, 3, 6, 8, 10, 15-20, 23, <<https://canlii.ca/t/jvg96>>.



François Boucher
B. Éd.
Conseiller en SST

Formation des employés : des exemples inspirants de mobilisation!

Ne sous-estimez jamais l'effet fédérateur et catalyseur des formations en SST pour impulser l'efficacité organisationnelle.

Dans les années 1990, j'en étais à mes débuts en santé-sécurité. Je m'occupais alors de prévention et de formation en SST pour une usine de bois d'œuvre de 350 employés nommée Maibec, située dans ma (petite) ville d'origine, à Saint-Pamphile, en Chaudière-Appalaches.

Le président-directeur général de l'entreprise, M. Gilbert Tardif, avait la réputation d'être un visionnaire. Son style de gestion pouvait surprendre, à plus forte raison si l'on considère son âge, soit plus de 70 ans à l'époque. Un jour, ce dernier m'a rendu visite pour formuler une demande à laquelle je ne m'attendais pas. Il m'a alors dit : « François, nos employés ont été embauchés dans les années 1970 et 1980 comme manœuvres, et plusieurs d'entre eux n'ont pas terminé leurs études secondaires. J'aimerais que vous vous occupiez de mettre en place un programme d'études en français et en mathématiques pour eux, auquel ils pourraient s'inscrire, sur une base volontaire. »

Je me rappelle avoir été dubitatif face à son projet, mais aussi ses arguments : « Ceux qui s'inscriront seront fiers de leur réussite et pourront comprendre les rapports que génèrent les ordinateurs et les nouveaux équipements; et ce n'est qu'un exemple. Bref, ils en ressortiront plus motivés. » Dans les semaines qui ont suivi, j'ai conclu une entente avec la commission scolaire de notre région et, sur une base volontaire, 150 de nos 350 employés se sont inscrits à notre programme d'études secondaires en français et en mathématiques. Ce fut un extraordinaire succès!

Au cours des années suivantes, inspiré par M. Tardif, je me suis occupé de projets de formation, qui ont favorisé la motivation de nos employés. Entre autres, nous nous tournions toujours vers nos employés de plancher lorsque venait le temps de sélectionner des formateurs internes. Oui, la formation permettait de transmettre les connaissances attendues pour tel ou tel enjeu (poste de travail, procédures, etc.), mais elle servait aussi de puissant moteur propulsant l'engagement des salariés.

Après avoir passé plusieurs années au sein de cette entreprise, j'ai joint le groupe de conseillers et formateurs du Centre patronal SST. Mon expérience en animation de formation au Centre m'a permis d'être le témoin privilégié de pratiques inspirantes en matière de formation, et ce, à plusieurs reprises. Toutes ces bonnes pratiques de santé-sécurité me rappellent ces moments enrichissants vécus avec M. Tardif de Maibec.

Voici trois autres exemples marquants plus récents...

EXEMPLE 1 : OFFRIR AUX EMPLOYÉS QUI S'ENGAGENT EN SST DES FORMATIONS AUX CONTENUS VARIÉS, EN GUISE DE RECONNAISSANCE

À l'automne 2018, on m'a demandé de partager des savoirs SST à un groupe d'employés œuvrant pour une entreprise manufacturière spécialisée dans les produits d'étanchéité située dans la région du Centre-du-Québec. Les enseignements en question étaient adaptés à leurs besoins et tournaient autour des habiletés de communication permettant d'intervenir efficacement auprès d'un collègue de travail

lorsqu'un comportement à risque est observé. La formation qu'avait choisie la directrice SST de cette entreprise était conçue pour les membres du comité de santé et de sécurité. Donc, pour des groupes dont la taille ne dépasse pas 10 personnes. Or, cette fois-là, ils étaient une trentaine!

La directrice SST m'a alors appris que les participants, des employés de production, s'étaient montrés volontaires pour devenir « ambassadeurs en SST ». Chez eux, les ambassadeurs en SST avaient comme principal mandat d'intervenir auprès des pairs lors de l'observation de comportements non sécuritaires. J'avoue avoir été impressionné par cette initiative peu commune et je me rappelle avoir rapidement demandé à cette directrice comment elle s'y était prise pour motiver ses employés à adhérer à une telle démarche avec autant d'enthousiasme.

Elle m'a tout de suite répondu : « Par la formation! » Elle m'a expliqué qu'elle offrait à ses ambassadeurs trois formations par année sur des thèmes variés en SST. Cette pratique visait à reconnaître l'engagement démontré par ses ambassadeurs vis-à-vis de la prévention.



Par la suite, je suis retourné dans cette entreprise afin de réaliser une capsule vidéo au sujet de ces ambassadeurs en SST et j'ai effectué des entrevues avec quelques-uns d'entre eux. L'une des ambassadrices s'était dite très heureuse de recevoir toutes ces formations en SST, et j'ai conservé son témoignage pour le montage de ma capsule. Chaque fois que je la présente lors de la formation *Superviseur et coach en SST*, je souligne l'importance de reconnaître les efforts de nos meilleurs éléments en les formant davantage en SST. C'est un investissement autant pour le personnel que pour l'entreprise.

EXEMPLE 2 : SUSCITER L'ENGAGEMENT DU PLUS GRAND NOMBRE EN FAISANT APPEL À LA FORMATION

Comme formateur, j'ai rarement l'occasion de pouvoir constater les effets subséquents du travail que j'effectue auprès des groupes lors des séances. Mais il arrive parfois que je puisse entrevoir rapidement les résultats positifs.

Ce que je vous décris ci-après s'est déroulé récemment, alors que j'offrais deux fois la même formation, à deux groupes différents. Il s'agissait de superviseurs, et de leurs responsables respectifs, œuvrant pour une entreprise de l'industrie lourde de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Le responsable du dossier prévention avait des exigences claires : il souhaitait un plus grand engagement de la part de ses superviseurs en SST.

La formation *Superviseur et coach en SST* était celle qui convenait le mieux à ses attentes. Dans cette formation, nous mettons à plusieurs reprises l'accent sur l'importance de susciter l'engagement du plus grand nombre possible dans les projets de SST.

Lors de la première formation, le responsable du groupe s'est montré des plus motivés par ces messages, qu'il renforçait lui-même en donnant des exemples tirés de l'entreprise. Le lendemain, pour la seconde formation, quelle ne fut pas ma surprise de constater qu'un nouveau participant ne figurant pas sur la liste avait joint le groupe. Il s'agissait d'un chef d'équipe.

Ce dernier avait été ajouté par le responsable du cours précédent. Il voyait en lui les qualités nécessaires pour une participation constructive dans les projets de SST. Ce chef d'équipe était d'ailleurs bien fier de participer à notre formation. Il considérait cela comme une marque de reconnaissance. Je n'ai d'ailleurs pas manqué de le souligner durant la formation. Pendant celle-ci, nous avons eu la visite du responsable, qui a profité de l'occasion pour remercier son chef d'équipe. Gageons que ce dernier demeurera motivé par la prévention pour un bon bout de temps!

Photo 1. De gauche à droite : Jean-François Tremblay, Nicholas Lavoie et Brian Pimentel, de Loue Froid



EXEMPLE 3 : INVESTIR DANS LE SAVOIR-ÊTRE DES GESTIONNAIRES DE 1^{ER} NIVEAU EN AYANT RECOURS À LA FORMATION ET AU COACHING

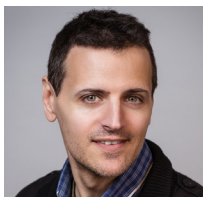
Mon dernier exemple est particulièrement emblématique. De plus, il est frais dans ma mémoire, car il est tout récent. Encore une fois, il s'est produit lors de la formation *Superviseur et coach en SST*, mais lors d'une séance à l'entreprise Loue Froid, à Laval.

Sachant que j'allais prochainement écrire le présent texte, j'ai demandé à certaines personnes si je pouvais les nommer, ainsi que leur entreprise, et les prendre en photo (ci-contre) afin d'illustrer mon texte. Le groupe était constitué de chefs d'équipe, mais un employé, Nicholas, avait aussi été inscrit à la formation en raison de sa motivation pour la prévention. À un moment, pendant celle-ci, j'ai félicité les chefs d'équipe pour leur participation à notre journée de formation. Je leur ai aussi dit que je savais qu'ils étaient aussi dans une démarche de *coaching* et qu'ils seront ainsi pleinement outillés pour les interactions avec leurs équipiers et leurs équipières. J'ai de surcroît avoué que je n'étais pas souvent témoin d'initiatives aussi exhaustives.

Après avoir adressé au groupe ces compliments, Nicholas a précisé devant les participants qu'en tant qu'employé, il voyait une grande différence dans la qualité des interactions avec son propre chef, Jean-François, lui-même présent à la formation. Wow! J'étais très heureux d'entendre ce beau compliment et j'ai félicité Brian, le porteur du dossier prévention de Loue Froid, qui figurait lui aussi au nombre des participants. Donc, oui, la formation sur les différentes facettes du savoir-être peut grandement améliorer l'organisation du travail et permettre de gagner les gens sur le plancher. Nicholas en est la preuve!

NOTE

1. Retrouvez plus de détails sur cette formation au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/leadership-sst/superviseur-et-coach-en-sst-90443.



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

Le professionnalisme au secours de la SST

Fondamentalement, nous sommes tous des professionnels de la SST!

La gestion du changement en entreprise – et la résistance qui parfois l'accompagne – est un thème managérial des plus récurrents, voire banals. Déjà, dans les années 1940, le psychologue Kurt Lewin développait un modèle phare en trois étapes (dégel, transition, regel¹) qui permettait de mieux appréhender les changements s'opérant en milieu de travail.

Il est cependant vrai que les dernières années ont été témoins d'une myriade de transformations profondes : révolution numérique, COVID-19, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, etc. De plus, nombre d'organisations d'Occident (et d'ailleurs) accueillent une main-d'œuvre étrangère abondante, et l'adaptation réciproque peut connaître des succès divers. Cela dit, les différences ethnoculturelles et linguistiques qui surgissent, bien que majeures, ne sont pas les seules dissimilitudes déjà présentes au sein du personnel. Et, comme bien d'autres, elles peuvent être source de conflits.

Les lignes qui suivent examinent le vivre-ensemble organisationnel et proposent une approche terre à terre permettant de l'aborder sereinement, en toute santé-sécurité.

LES ENTREPRISES, CES MILLE-FEUILLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Aujourd'hui, l'hétérogénéité est généralement présentée dans les environnements de travail comme un idéal. L'altérité (ce qui est constitutif de l'autre) y est mise en valeur. À bien des égards, cela constitue une richesse... qui n'est cependant pas sans entraîner, par instants, son lot de dissensions.

Pour gommer les aspérités de la cohabitation et favoriser l'harmonie, les entreprises déploient des efforts soutenus : repas-partage et ateliers interculturels, séances de sensibilisation, jumelage, consolidation d'équipe en plein air, etc. La majorité d'entre elles sont sincères. D'autres sont simplement « soucieuses d'afficher leur modernité, leur performance et leur vertu² » au moyen de ces programmes d'inclusion placés sous le sigle RSE (responsabilité sociale d'entreprise).

LA GUERRE DES CLANS

Lorsque l'on prend quelques minutes pour réfléchir aux enjeux de diversité, on remarque qu'il existe dans les faits une multiplicité de différences au sein des milieux professionnels. Certaines, a priori moins manifestes ou tangibles, sont toutefois bien réelles et alimentent occasionnellement le ressentiment. Voici une liste non exhaustive de clivages et marqueurs potentiels de division :

- Statut d'emploi (permanent, temporaire, non syndiqué, etc.)
- Catégorie d'âge (boomers, générations X, Y, etc.)
- Tenue vestimentaire (décontractée, endimanchée, etc.)
- Genre (hommes, femmes, autres)
- Lieu d'habitation (centre urbain, banlieue, campagne, etc.)
- Rang (direction, cadre intermédiaire, coordonnateur, etc.)
- Ancienneté (selon les années de service)
- Diplômation et certifications (études supérieures, formation technique, titres professionnels, etc.)

D'autres différences d'apparence plus banale ont aussi la capacité de créer ou d'entretenir les dissensions et le ressentiment. L'appartenance à une équipe sportive, par exemple, ou des positionnements politiques ou idéologiques tranchés, sont du nombre.

LES INVARIANTS HUMAINS

Le travailleur et la travailleuse ne changent pas de nature dès lors qu'ils se présentent à l'usine ou au bureau. En effet, l'essence et les automatismes humains tendent à nous suivre en tout lieu, que nous en soyons conscients ou non. Or, les caractéristiques sociodémographiques sont autant de raisons de se regrouper, de manière innée.

Une théorie existe pour décrire ce qui génère et amplifie ce phénomène : l'autocatégorisation. Elle explique que les individus ont instinctivement tendance à se catégoriser les uns les autres. Ils en viennent conséquemment à intégrer les traits caractéristiques du ou des groupes auxquels ils estiment appartenir³.

MAIS LA SST, DANS TOUT ÇA?

Ce qui fait la force d'une organisation est sa capacité à adjoindre les talents des divers individus qui la composent. Chacun possède des



compétences particulières, mais complémentaires. Mises ensemble, elles créent de la valeur ajoutée lorsque tous collaborent de manière structurée et harmonieuse; l'efficacité s'installe alors. Une maison de sondages, par exemple, fait appel à de multiples spécialistes, tous affectés à différentes tâches : élaboration des questionnaires; récupération des données brutes; analyse et tri; rédaction des rapports et présentation graphique, etc.

Mais lorsque les fractures mentionnées précédemment sont exacerbées et prennent de l'ampleur, l'individualisme, le tribalisme social, le repli sur soi et la violence, notamment, sont à craindre, fragilisant la productivité et la santé physique et psychique des salariés. Certains, d'ailleurs, courent un plus grand danger. Il s'agit des individus qui ne partagent pas les caractéristiques dominantes d'un groupe ou d'un sous-groupe, et qui risquent plus de subir de mauvais traitements ou d'être rejetés⁴.

Mettez-vous un instant dans la peau d'une personne minoritaire nouvellement embauchée qui en est à ses premières armes dans la manœuvre des machines-outils employées. Assurément, des dilemmes et moments d'indécision surviendront. C'est normal. Mais si vous êtes jeunes ou parlez moins bien la langue d'usage, oserez-vous, par exemple, poser les questions essentielles au maniement sécuritaire des appareils?

Je ne vous apprendrai probablement rien en vous disant que les jeunes travailleurs, notamment, sont moins prédisposés à poser des questions⁵ et qu'ils sont plus susceptibles d'être victimes de lésions professionnelles durant les mois qui suivent leur embauche⁶.

Si vous êtes plus expérimenté, mais voyez d'un mauvais œil l'arrivée de collègues différents, ferez-vous preuve d'indifférence sélective ou, malgré tout, offrirez-vous volontiers votre aide? Et vos collègues, feraient-ils de même?

Il est possible dans cette situation que le « chacun pour soi » prime car, lorsque confronté à une menace, l'être humain puise davantage de ressources cognitives afin d'y faire face et se trouve alors moins apte à collaborer⁷. Cela peut affecter tant les personnes qui subissent que celles qui infligent les maux, toutes deux se sentant menacées, pour différentes raisons.

ÉLOGE DU PROFESSIONNALISME

Vous connaissez tous le vieil adage « mieux vaut prévenir que guérir ». C'est pourquoi les spécialistes des ressources humaines et de la RSE s'ingénient, de manière fort louable, à créer des activités visant à tisser du lien social en entreprise, comme nous l'avons vu auparavant.

Un autre paradigme mériterait ici, cependant, que l'on s'y attarde. Celui-ci part plutôt du postulat que la kyrielle de nuances sociodémographiques est intrinsèque à l'être humain et aux environnements de travail. Autant, alors, les accepter comme telles,

sans chercher à créer des rapprochements de manière inorganique et à croire qu'une divine communion pourrait survenir et nous animer tous.

Partant de ce point de vue, nous pourrions avantageusement revoir à la baisse nos attentes et plutôt viser, de manière plus réaliste et pragmatique, à œuvrer communément, en bonne intelligence, de façon cordiale et équitable. Cela semble déjà plus atteignable.

Pour y arriver, il serait opportun d'explorer les vertus du professionnalisme. Plusieurs spécialistes du travail offrent une définition de ce terme, bien qu'aucune ne soit communément admise. Ils font d'ordinaire référence aux aspects de systématisation des actions et procédures, à l'imputabilité, à l'assistance mutuelle⁸, ou encore à l'efficacité des interactions (empathie, politesse, etc.) et à l'éthique (honnêteté, morale, etc.)⁹.

Cet ensemble de valeurs préétablies confère un rapport plus uniforme à l'autre en standardisant les règles régissant les relations interpersonnelles, de manière quasi dépassionnée. Une sagesse normative, pourrait-on dire, qui fait fi des atomes crochus et des amitiés (de temps à autre surjouées).

En étant alors mû par une éthique et des principes professionnels sur lesquels, par définition, on ne peut transiger, on écarte alors les questions précédentes concernant l'aide à une personne appartenant à un groupe différent, qui ne se posent plus.

UNE (OU DES) PIQÛRE(S) DE RAPPEL

Comment inoculer une dose de professionnalisme à son équipe de travail? D'abord, il est possible que cela soit déjà fait, mais que ses effets se soient estompés. Beaucoup d'entreprises remettent en effet aux nouveaux employés des documents contenant les politiques de bonne conduite... ou une façon d'y accéder sur les serveurs informatiques.

Mais sachez qu'un rappel rapide et indolore produit toujours ses effets, a fortiori si l'injection inclut un ingrédient clé : la projection de rôle (traduction libre du terme *altercasting*). Ce concept datant des années 1960 sert à « projeter une identité, assumée par l'autre¹⁰ ». Cela est réalisé lorsque l'on suggestionne un collègue afin qu'il incarne un rôle précis et adopte les traits spécifiques que cela sous-entend.

On peut recourir à diverses formulations : « j'aimerais ici faire appel à votre sens de l'équité », « nous devons tous agir en professionnel », « nos valeurs nous obligent à prendre en compte les intérêts de tous et à ne laisser personne à la marge », etc. La projection de rôle peut s'avérer un outil de persuasion efficace, pour autant que le souci d'autrui soit au rendez-vous, comme le précise le psychologue et professeur David Ewoldsen de l'Université d'État du Michigan¹¹.

Les différences en entreprise sont vécues de nombreuses manières et, dans certains cas déplorables, elles mettent à mal la santé-sécurité. Cependant,

en faisant du professionnalisme le credo principal de nos actions, nous pouvons dépasser ce qui nous sépare et agir avec éthique et neutralité. Et n'oublions surtout pas que, au-delà des codes et politiques d'entreprise, la loi oblige les salariés à ne pas mettre en danger un collègue ou toute autre personne présente sur les lieux de travail, ou à proximité¹².

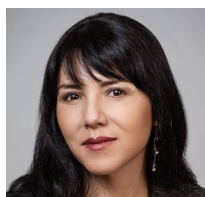
Ainsi, *de jure*, nous ne sommes pas tous des professionnels de la SST. Mais, fondamentalement, *de facto*, nous le sommes tous¹³.

RÉFÉRENCES

- HUSSAIN, Syed Talib, et autres. « Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change », [En ligne], *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 3, n° 3, 2018, p. 123-127. [www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X16300087].
- BERENI, Laure. « Les stigmates de la vertu: Légitimer la diversité en entreprise, à New York et à Paris », [En ligne], *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2022, n° 1, p. 36-55. [www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2022-1-page-36.htm].
- TREPTE, Sabine et LOY, Laura S. Social. « Social identity theory and self-categorization theory », [En ligne], *The international encyclopedia of media effects*, 2017, p. 1-13. [www.researchgate.net/profile/Sabine-Trepte/publication/314531246_Social_Identity_Theory_and_Self-Categorization_Theory/links/5a12b8eb458515c5aa9ee51/Social-Identity-Theory-and-Self-Categorization-Theory.pdf].
- GLAMBEK, Mats et autres. « Workplace bullying as predicted by non-prototypicality, group identification and norms: a self-categorisation perspective », [En ligne], *Work & Stress*, vol. 34, n° 3, 2020, p. 279-299. [www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2020.1719554].
- FCEI. *Young Workers - Do they know their rights?* [En ligne], 17 mai 2021. [www.cfib-fcei.ca/en/tools-resources/young-workers-do-they-know-their-rights].
- FCEI. *Jeunes travailleurs et sécurité au travail : ne jouez pas avec le feu!*, [En ligne], 10 juin 2019. [www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/jeunes-travailleurs-et-securite-au-travail-ne-jouez-pas-avec-le-feu].
- MORAN, GWEN. « High performers need these 5 things, according to science », [En ligne], *Fast Company*, 1^{er} janvier 2023. [www.fastcompany.com/90837435/high-performing-employees-need-science].
- EVETTS, Julia. « Professionalism: Value and ideology », [En ligne], *Current sociology*, vol. 61, n° 5-6, 2013, p. 778-796. [https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0011392113479316?journal].
- WILKINSON, Tim J. et autres. « A blueprint to assess professionalism: results of a systematic review », [En ligne], *Academic medicine*, vol. 84, n° 5, 2009, p. 551-558. [www.otago.ac.nz/oms/otago838889.pdf].
- WEINSTEIN, Eugene A. et DEUTSCHBERGER, Paul. « Some Dimensions of Altercasting », [En ligne], *Sociometry*, vol. 26, n° 4 p. 454-466. [www.jstor.org/stable/1329400].
- BERNSTEIN, Elizabeth. « If You Want to Persuade People, Try 'Altercasting' », [En ligne], *The Wall Street Journal*, 5 septembre 2016. [www.wsj.com/articles/if-you-want-to-persuade-people-try-altercasting-1473096624].
- Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. 3, art. 49. [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/version/lc/S-2.1?code=se:49]

NOTE

- J'ose espérer que vous me permettrez cette projection de rôle!



Lorena Fernández
B. Ps., DESS en SST
Conseillère en SST

Intelligence artificielle et gestion des employés : risques et opportunités en SST

Ces jours-ci, l'intelligence artificielle est sur toutes les lèvres... sous des vernis encore plutôt opaques.

Qui n'a pas déjà entendu parler de l'intelligence artificielle (IA)? Pourtant, nous ne sommes pas encore parfaitement conscients de son infinie complexité et de la maîtrise que nous pourrions avoir à son égard, puisque la part d'autonomie dont elle disposera reste à ce jour incertaine. Par définition, l'IA vise à « comprendre comment fonctionne la cognition humaine et la reproduire », en créant « des processus cognitifs comparables à ceux de l'être humain¹ ». Ainsi, anticiper précisément ses conséquences peut être hasardeux.

Cependant, nous sommes déjà en mesure de pressentir son potentiel abusif, de même que ses bénéfices pour les travailleuses et les travailleurs. Chose certaine, il est possible de croire que son évolution accélérée transformera plusieurs sphères de nos vies, et ce, peut-être plus rapidement que l'on pourrait le croire.

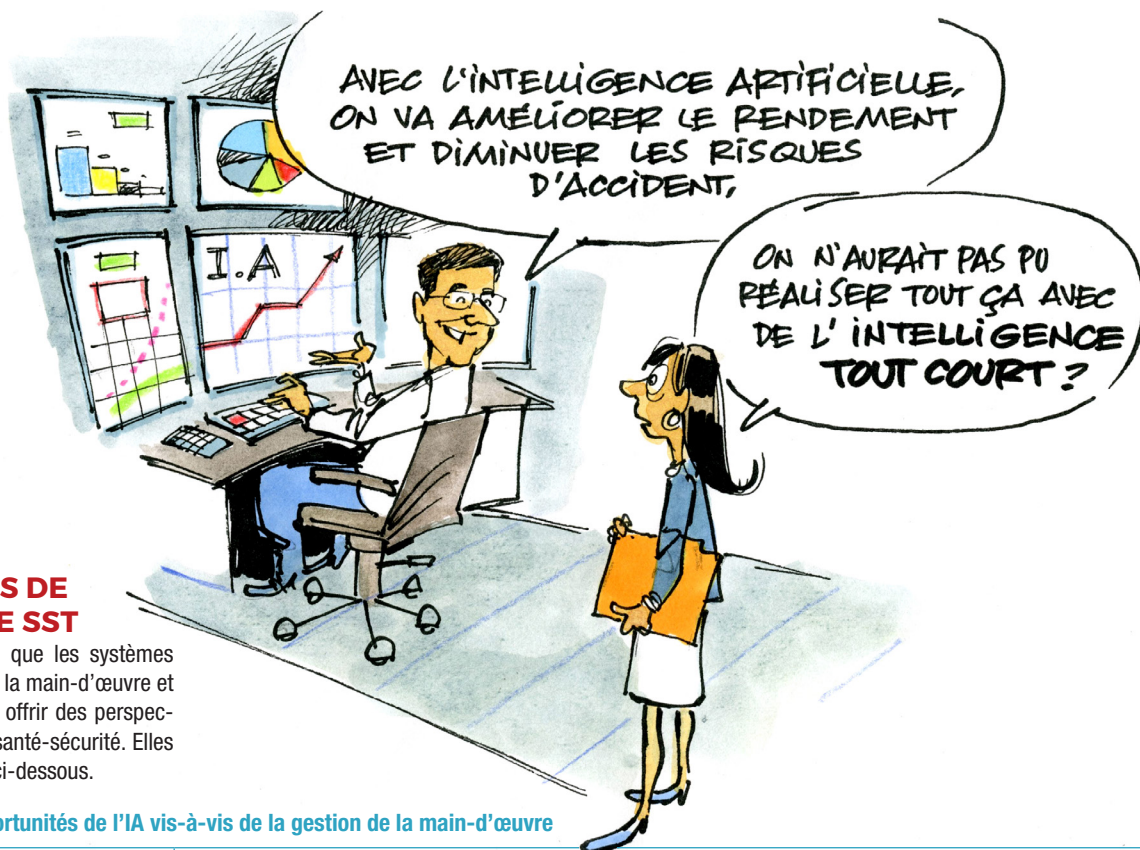
Pour mieux s'y retrouver, j'ai parcouru pour vous un récent rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail² qui examine les systèmes basés sur l'IA et leurs conséquences sur la gestion du travail et la SST. Vous trouverez ainsi dans les tableaux ci-après une synthèse des risques et opportunités SST identifiés dans cette étude.

LES RISQUES DE L'IA EN MATIÈRE DE SST

Les systèmes de gestion des travailleurs et des travailleuses basés sur l'IA pourraient être utilisés dans toutes les catégories et tous les secteurs d'activité économique, et entraîner de multiples risques, présentés dans le tableau ci-contre.

Tableau 1. Inventaire des risques de l'utilisation exagérée de l'IA vis-à-vis la gestion de la main-d'œuvre

N°	Risque	Description
1.	Intensification du travail	Minimiser ou éliminer les délais inutiles et les pertes de temps (pauses, mouvements des travailleurs, traitement des commandes, etc.) afin d'accroître la productivité.
2.	Perte de contrôle et d'autonomie	Accaparer le contrôle du travail en déterminant, par exemple, le rythme, l'horaire, la façon d'effectuer les tâches.
3.	Déshumanisation des salariés	Créer une dépendance du personnel envers ces systèmes, pouvant causer une réduction des aptitudes cognitives, la perte d'autonomie, etc. Prétendre que les individus puissent travailler comme des machines.
4.	Mise en données (<i>datafication</i>) des travailleurs	Possibilité pour les organisations de considérer le personnel comme une source de données numériques.
5.	Discrimination des employés et utilisation de données privées et sensibles	Décisions automatisées ou semi-automatisées quant à la main-d'œuvre, selon les données, pouvant aussi mener à la discrimination.
6.	Surveillance du rendement et incidences sur les salariés	Imposer un travail plus rapide à l'aide d'une vigilance permanente, y compris le suivi des actions exécutées et du rendement.
7.	Systèmes inéquitables d'évaluation des employés	Évaluer le personnel à l'aide d'algorithmes pour récompenser ou pénaliser, entraînant des évaluations ne correspondant nécessairement pas à la réalité.
8.	Comportements à risque et dangereux du personnel	Provoquer l'affaiblissement de la culture SST. Les salariés mettront de côté la SST pour atteindre leurs objectifs de production.
9.	Mouvements répétitifs, postures inconfortables et problèmes ergonomiques	Imposer des rythmes de travail plus rapides et intenses, diminuant le temps de récupération et les risques de troubles musculosquelettiques.
10.	Requalification et déprofessionnalisation ³ des travailleurs	Perte du sens au travail : mise en cause des compétences, perte d'autonomie et des compétences professionnelles, diminution de l'estime de soi, incompréhension des objectifs professionnels à court terme.
11.	Solitude et isolement social des travailleuses et travailleurs	Défavoriser la communication entre collègues au profit de la production.
12.	Résistance à la gestion algorithmique	Provoquer chez les employés le refus de se soumettre aux directives car, en pratique, il est possible que celles-ci ne soient pas adaptées à la réalité du personnel et à leur poste de travail.
13.	Manque de transparence et de confiance	Fréquemment, les gestionnaires et les travailleurs ne connaissent pas le fonctionnement de ces systèmes. Par ailleurs, plusieurs ignorent qu'ils sont surveillés.
14.	Asymétrie du pouvoir	Fournir constamment aux employeurs des informations sur les activités des travailleurs et les lieux professionnels.
15.	Dysfonctionnement et conséquences pour la main-d'œuvre	Informations inexactes causées par des données ou analyses erronées (ex. : interprétations biaisées), parfois en raison de défauts des systèmes, pouvant mettre en danger les salariés.
16.	Autres risques	Causer des effets nocifs potentiels sur la santé du personnel en raison de l'exposition à des champs électromagnétiques intenses.



LES OPPORTUNITÉS DE L'IA EN MATIÈRE DE SST

Les experts s'accordent à dire que les systèmes basés sur l'IA pour la gestion de la main-d'œuvre et du travail pourraient également offrir des perspectives favorables en matière de santé-sécurité. Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2. Inventaire des opportunités de l'IA vis-à-vis de la gestion de la main-d'œuvre

N°	Perspectives favorables	Description
1.	Suivi des risques	Déterminer si le travail est effectué de façon productive, sans compromettre la SST.
2.	Surveillance de la santé mentale	Reconnaître les problèmes psychosociaux à caractère professionnel (ex. : épuisement professionnel).
3.	Counseling numérique	Offrir des solutions numériques favorisant et promouvant la santé mentale et le bien-être (ex. : accès aux outils ou applications de surveillance proactive de la santé mentale et du bien-être).
4.	Engagement et satisfaction du personnel	Promouvoir l'engagement et favoriser la satisfaction du personnel.
5.	Personnalisation des postes et routines de travail	Personnaliser les postes de travail selon les besoins, les routines et les tâches, créant ainsi une meilleure synchronie entre le travailleur et la tâche.
6.	Conception d'emplois et de milieux sains et sécuritaires	Concevoir des stratégies pertinentes en SST, par exemple, pour le développement de programmes de formation, la planification des activités, des tâches, des horaires, et pour minimiser les risques.

CONCLUSIONS DU RAPPORT

Le rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail conclut que les systèmes basés sur l'IA servant à gérer les travailleurs et travailleuses et leurs tâches peuvent apporter certains avantages pour les organisations, particulièrement en matière de santé et de sécurité au travail. Toutefois, ces systèmes pourraient également entraîner des conséquences néfastes. Il est donc impératif que les organisations conçoivent des mesures de prévention garantissant l'utilisation, l'application et le contrôle de systèmes dotés de l'IA dans un cadre sain, sûr, éthique et transparent.

RÉFLEXION SUR L'IA

À ce stade, il est possible de croire que l'IA recèle un potentiel apte autant à atténuer qu'à augmenter les risques physiques, ergonomiques, chimiques, psychosociaux (et autres) présents dans les milieux de travail. Un marteau, par exemple, s'avère indispensable dans la construction, mais peut également être un outil destructeur.

Espérons que l'humain saura faire le bon choix entre l'humanisation des robots et la robotisation de l'humain. Sachons ainsi utiliser notre intelligence humaine – et le discernement qui en découle – pour que l'intelligence artificielle soit à notre service, et non l'inverse!

RÉFÉRENCES

1. CÉDRIC VILLANI, ET AUTRES. *Donner un sens à l'intelligence artificielle : Pour une stratégie nationale et européenne*, [En ligne], 31 décembre 2018, 236 p. [https://inria.hal.science/hal-01967551v1/file/9782111457089_Rapport_Villani_accessible.pdf].
2. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Artificial intelligence for worker, management: implications for occupational safety and health*. [En ligne], 2022, [<https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-implications-occupational-safety-and-health>].

NOTE

3. Souffrance au travail, pertes de repères professionnels, diminution de l'autonomie professionnelle, perte d'estime de soi.



LE CENTRE PATRONAL SST: LA RÉFÉRENCE DES EMPLOYEURS EN SANTÉ-SÉCURITÉ!

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

- Quelque 80 titres de cours en mode virtuel ou présentiel
- Des webinaires
- De la formation asynchrone
- Des conférences
- De la formation directement en entreprise

DES ÉVÈNEMENTS VIRTUELS ET PRÉSENTIELS SST COURUS

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

DES PUBLICATIONS UNIQUES*

- Infolettre SST Bonjour!
- Revue Convergence SST

* Recevez gratuitement les publications par voie électronique
en vous inscrivant au www.centrepatronalsst.qc.ca/abonnements.

 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6
Téléphone: 514 842-8401

   | Suivez-nous!