

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 39, n° 2 - Automne 2023



PRÉPARER ET RÉUSSIR L'INTÉGRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

- COMPRENDRE LA LOI SUR L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DES ENFANTS
- LES INITIATIVES DE LA CNESST
- LES JEUNES SALARIÉS ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- BÂTIR DES MILIEUX DE TRAVAIL INTERGÉNÉRATIONNELS



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 : Denis Dubreuil, Lorena Fernández, Caroline Huot, Louise Neveu, Jasmin Pilon, Alain Tremblay.

ILLUSTRATION 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° 2 – Automne 2023

PRÉPARER ET RÉUSSIR L'INTÉGRATION DES JEUNES TRAVAILLEURS

3 MOT DE LA RÉDACTION

Comprendre les réalités des jeunes travailleurs

4 Comprendre la Loi sur l'encadrement du travail des enfants

7 Les initiatives de la CNESST favorisant la santé-sécurité des jeunes en emploi

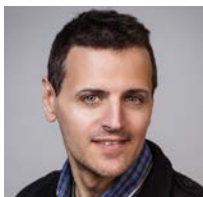
9 Reconnaître les risques psychosociaux spécifiques aux jeunes travailleurs

11 Les milieux de travail intergénérationnels et la SST

13 L'éclosion des néologismes de la SST

15 L'approche par multiétablissements au service du comité de SST

17 10 composantes SST pour lesquelles une formation est exigée



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

MOT DE LA RÉDACTION

Comprendre les réalités des jeunes travailleurs

La présente édition de *Convergence SST* aborde des modalités et enjeux spécifiques au travail des jeunes, qui n'ont jamais été aussi nombreux dans les milieux professionnels québécois.

Si l'on fait exception des années marquées par la COVID-19 (2020-2022), le taux de chômage au pays a atteint récemment son plus bas niveau au cours du dernier quart de siècle. Cela force nombre d'entreprises à s'appuyer sur des employés de plus en plus jeunes, notamment dans les secteurs de l'agriculture, du commerce de détail et des services de restauration.

Or, les jeunes sont généralement plus susceptibles de subir une lésion professionnelle et courraient deux fois plus de risques d'accidents graves que les travailleurs plus âgés.

Si vous lisez ces lignes, il est fort à parier que vous cumulez plusieurs années d'expérience professionnelle, et ce, dans différents secteurs d'activité. Mais tentez de vous rappeler l'adversité à laquelle vous avez été confrontée à vos débuts : quarts de travail atypiques, peu payants, au petit matin ou tard en soirée, conciliation difficile avec les études – voire avec d'autres emplois –, etc.

Rien de bien différent de ce que vivent aujourd'hui les jeunes qui, inévitablement, doivent aussi composer avec le stress et les changements physiques et cognitifs inhérents à l'adolescence, et la difficulté de compartimenter ou d'harmoniser les différentes sphères de leur vie.

Qui plus est, par la force des choses, ils ne jouissent ni d'une expérience professionnelle robuste ni des heures de formation en santé-sécurité de leurs collègues plus âgés. Ainsi, que ce soit par excès de confiance ou par inexpérience, les jeunes sont plus à même de commettre des impairs ou de se trouver dans une situation hasardeuse.

Pour autant, ces premières affectations sont cruciales, car elles forment le socle de leurs parcours socioprofessionnels. Elles favorisent le développement de l'autonomie et du sens des responsabilités, ainsi que l'acquisition d'innombrables habiletés.

Afin de vous aider à mieux accompagner les jeunes faisant leurs premiers pas dans la vie professionnelle, la parution automnale de *Convergence SST* propose quatre articles.

AU MENU DANS CE CONVERGENCE SST

D'abord, Louise Neveu examine concrètement les changements survenus depuis l'adoption, au printemps dernier, de la Loi sur l'encadrement du travail des enfants. Ensuite, un tour d'horizon des initiatives de la CNESST pour cette clientèle, jugée prioritaire en raison de ses vulnérabilités particulières, est présenté. Puis, Caroline Huot se penche sur les nombreux risques psychosociaux qui guettent les jeunes travailleurs en entreprise, les facteurs engendrant leur apparition, et les moyens de les prévenir. Enfin Lorena Fernández explique comment faciliter l'intégration des jeunes et des différentes catégories de salariés, préserver la cohésion et créer des environnements intergénérationnels inclusifs.

Trois autres articles n'ayant pas trait au travail des jeunes, mais couvrant d'autres sujets d'actualité en santé-sécurité, complètent ce numéro.

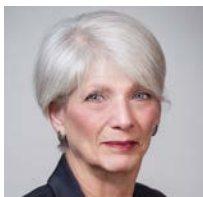
Je signe ainsi un texte qui dresse un inventaire des néologismes du domaine de la SST et vous permettra de mieux saisir ces « jargonneries » et, par exemple, de comprendre votre collègue vous annonçant son intention de faire du « bureau plein air » pour mieux « s'épanouir discrètement »!

Alain Tremblay, pour sa part, décortique les éléments clés de l'approche par multiétablissements et fournit des éléments pratiques issus de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* visant à rendre les comités, représentants et coordonnateurs en SST plus efficaces.



Pour conclure, nous avons fait appel à l'ancien directeur – Développement des programmes du Centre patronal SST, Denis Dubreuil, aussi spécialiste du contexte SST touchant les entreprises de compétence fédérale, pour préciser les situations de travail qui requièrent une formation, conformément à la législation canadienne.

Bonne lecture!



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

Comprendre la Loi sur l'encadrement du travail des enfants

Pas facile à suivre et à lire celle-là!

La [Loi sur l'encadrement du travail des enfants](#) (LETE) compte au plus 20 articles, mais elle nous entraîne dans les méandres d'autres lois qui ne nous sont pas toutes familières, telles que la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène* (chap. S-32.1). On est essoufflé juste à lire son nom!

Cet article vise à simplifier la compréhension et l'ordonnance de l'ensemble des nouvelles obligations des employeurs en regard au travail des enfants.

Ainsi, les lois et règlements cités ou modifiés par la LETE sont les suivants :

- [La Loi sur les normes du travail](#) (chap. N-1.1 / LNT)
- [Le Règlement sur les normes du travail](#) (chap. N-1.1, r.3 / RNT)
- La [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (chap. S-2.1 / LSST) et la [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail](#) (LMRSST)
- La [Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène](#) (chap. S-32.1)

LE CONTEXTE DE LA NOUVELLE LÉGISLATION

Plusieurs facteurs ont favorisé le besoin de légiférer vis-à-vis le travail des enfants. Mentionnons entre autres :

- Une pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs économiques.
- Les départs massifs à la retraite de baby-boomers.
- Une hausse marquée des lésions professionnelles chez les jeunes travailleurs de moins de 19 ans.
- Le nombre croissant de très jeunes travailleurs (moins de 15 ans) dans les secteurs du commerce de détail, de la restauration et de l'hébergement.
- L'augmentation rapide de l'inflation ces deux dernières années.
- L'absence de législation fixant un âge minimal à l'embauche d'enfants.



En ce qui a trait à ce dernier point, le Québec marquait un retard important en regard aux autres provinces. Par exemple, l'âge légal d'embauche est de 15 ans en Colombie-Britannique et au Manitoba, et de 14 ans en Alberta et en Saskatchewan. Pour les organisations de compétence fédérale, la limite est de 17 ans. Quant aux heures maximales de travail, elles s'établissent à 16 heures par semaine pour les moins de 15 ans dans les provinces mentionnées précédemment, sauf au Manitoba, où le nombre maximal d'heures hebdomadaires est de 20.

Mentionnons que la LETE n'est pas, par elle-même, une nouvelle loi, mais une loi qui ajuste des lois et règlements déjà existants, comme c'est le cas de la LMRSST, qui modifie tout le régime de santé-sécurité ainsi que plusieurs autres lois, et ce, afin d'assurer la cohérence de l'ensemble de celles-ci.

Le tableau ci-après synthétise les interdictions, les exceptions et les conditions d'application des exceptions. Ces éléments précisent l'âge minimal requis, le nombre d'heures hebdomadaires de travail, et spécifient les types de travaux pouvant donner lieu à une exception relative à l'âge minimal. L'ensemble de ces conditions s'intègre dans la LNT et le RNT.

Tableau 1. Modifications à la LNT et au RNT

Interdiction	Exceptions	Conditions
Travail effectué par des enfants de moins de 14 ans (LETE, art. 2).	Cas et conditions, pour les enfants de moins de 14 ans, déterminés par règlement. La LETE modifie le RNT par l'ajout de l'article 35.0.3 à ce règlement qui précise les cas et conditions d'exception.	
	1. Créateur ou interprète de productions artistiques (<i>Loi sur le statut pro. des artistes...</i> , S-32.1, art. 1).	• Obtenir le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur.
	2. Livreurs de journaux ou autres publications.	• Obtenir le consentement prévu avant le 1 ^{er} juillet 2023 pour la période estivale de 2023.
		• Utilisation du formulaire de consentement établi par la CNESST.
		• Faire parvenir un nouveau formulaire de consentement en cas de modification aux principales tâches, aux heures de travail par semaine, aux périodes de disponibilité de l'enfant.
		• L'employeur doit conserver, sous forme d'enregistrement ou de registre, tout formulaire de consentement (les initiaux et ceux des modifications), et ce, pour une période trois ans.
	3. Gardien d'enfants occasionnel.	
	4. Aide aux devoirs ou tutorat.	
	5. Entreprise familiale de moins de 10 salariés.	• Être l'enfant de l'employeur ou, si personne morale ou société, être l'enfant de... (LETE, art. 13, 2 ^e par., 5 ^o).
		• Le travail doit être effectué sous la supervision d'une personne de 18 ans et plus.
	6. Organisme à but non lucratif ou à vocation sociale ou communautaire.	• Mêmes conditions que pour les exceptions 1 et 2.
	7. Organisme sportif à but non lucratif, pour assister ou en soutien.	
	8. Seulement des travaux légers dans une entreprise agricole de moins de 10 salariés¹.	• Âge minimum de 12 ans.
		• Le travail doit être fait sous la supervision d'une personne de 18 ans et plus.
Faire effectuer un travail plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi (LETE, art. 3, en ajout à la LNT, art 84.4), et ce, pour tous les enfants obligés de fréquenter l'école.	Sauf pour toute période de sept jours consécutifs, quand aucun service éducatif n'est offert (ex. : vacances estivales, semaine de relâche, congés des Fêtes).	

Les articles 14 et 15 de la LETE modifient les articles 35.1 et 35.2 du RNT, qui se liront dorénavant comme suit (les parties citées en gras dénotent les modifications et ajouts) :

RNT – SECTION VI.1 – TRAVAIL DES ENFANTS

Article 35.1

« L'interdiction à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 h, un jour donné, et 6 h le lendemain, n'est pas applicable dans le cas d'un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète dans **un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'arts et de la scène** (chapitre S-32.1). »

Article 35.2

« L'obligation d'un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant, de faire en sorte que les heures

de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 h, un jour donné, et 6 h le lendemain, n'est pas applicable dans les cas, circonstances, périodes ou conditions suivants :

« Un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète dans **un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'arts et de la scène** (chapitre S-32.1). »

Les dispositions relatives au nombre d'heures de travail par semaine sont en application depuis le 1^{er} septembre 2023.

MODIFICATIONS À LA LSST

L'entrée en vigueur de la LETE a aussi entraîné des répercussions sur plusieurs articles de la *Loi*

sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et de la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). La majorité des modifications apportées par les articles 7, 8, 9, 10 et 11 de la LETE portent sur l'identification des risques à la santé et à la sécurité pouvant toucher particulièrement les travailleurs de 16 ans et moins.

L'article 59 de la LSST définit le contenu d'un programme de prévention. Cet article, déjà modifié par la LMRSST (art. 144), s'enrichit d'une nouvelle obligation (en gras) à l'égard du travail des jeunes, et se lira comme suit, à l'entrée en vigueur du futur règlement sur les mécanismes de prévention et de participation propres à un établissement :

« L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi

que de ceux pouvant affecter leur sécurité. **Cette identification et cette analyse devant inclure les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins.** » (LMRSST, article 144, par. 1^o du 2^e alinéa)

Le même ajout sera aussi apporté à l'article 61.2 de la LSST (LMRSST, art. 147) pour l'identification des risques dans le plan d'action des entreprises comptant moins de 20 travailleurs.

« L'identification et l'analyse des risques pouvant affecter la santé des travailleurs de l'établissement, dont les risques chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux liés au travail, ainsi que de ceux pouvant affecter leur sécurité. **Cette identification et cette analyse devant inclure les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins.** » (LMRSST, art. 154, en référence à la LSST, art. 62.1)

L'article 78 de la LSST, déjà modifié par l'article 154 du chapitre 27 des lois de 2021, se voit ajusté de nouveau par l'intégration au sixième alinéa de la notion du travail des enfants. Il indique, parmi les fonctions du comité de santé et de sécurité, celle de « participer à l'identification et à l'analyse des risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs de l'établissement, **incluant ceux pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins,** et à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents sur les lieux de travail ».

Les fonctions du représentant à la santé et à la sécurité (LSST, art. 90; LMRSST, art. 163) sont aussi modifiées par l'ajout de spécifications (en gras) pour le travail des jeunes de moins de 16 ans, qui obligent l'employeur à « identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs **incluant celles propres aux travailleurs âgés de moins de 16 ans** ».

Finalement, l'article 97.3 ajouté à la LSST par les modifications de l'année 2021 (art. 167) subira une nouvelle modification. Ainsi, le premier paragraphe se lira comme suit (ajouts en gras) :

« L'agent de liaison en santé et en sécurité collabore à l'élaboration et à la mise en application du programme de prévention ou du plan d'action devant être élaboré et mis en application par l'employeur en adressant par écrit des recommandations à ce dernier. L'agent peut également faire des recommandations écrites sur l'identification des risques en milieu de travail, **incluant ceux pouvant toucher particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins, ainsi que des recommandations concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par ceux-ci.** L'employeur est tenu de répondre à une recommandation dans un délai de 30 jours. »

Précisons que l'article 18 de la LETE spécifie que, pour l'application des articles 288 à 290 du régime intérimaire de la LMRSST, « **l'identification et, les cas échéants, leur analyse de risques doivent inclure les risques pouvant affecter particulièrement les travailleurs de 16 ans et moins** ».

Les recommandations faites par le représentant en santé et en sécurité et l'agent de liaison (LMRSST, art. 291 et 292) doivent aussi inclure « **celles concernant les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleurs âgés de 16 ans et moins et celles concernant les tâches qui ne devraient pas être effectuées par ceux-ci** ».

Le futur règlement sur les mécanismes de prévention et de participation devra quant à lui tenir compte des « **réalités propres aux travailleurs âgés de 16 ans et moins** » (LETE, art. 19).

Enfin, notons que les dispositions de la LETE sont entrées en application le 1^{er} juin 2023, sauf :

- Pour l'article 3, qui est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2023.
- Pour les articles 7, 8, 9, 10 et 11, qui prennent effet aux mêmes dates que l'entrée en vigueur des articles correspondants de la LMRSST, soit au plus tard le 6 octobre 2025.

Cependant, n'oublions pas que les articles 288 à 292 de la LMRSST mentionnés précédemment sont en application depuis avril 2022, en ce qui a trait au comité de santé et de sécurité, à ses fonctions, ainsi qu'à celles du représentant en santé et en sécurité, et de l'agent de liaison. La consignation de l'identification, de l'analyse, selon les cas, et des recommandations écrites à l'employeur, doit inclure les risques pouvant toucher les jeunes travailleurs, et ce, dès maintenant.

CONCLUSION

Respecter les obligations légales vis-à-vis le travail des jeunes est un défi de tous les instants qui commence avant l'embauche et va bien au-delà de leur première journée en entreprise. Les jeunes de moins de 18 ans sont des adolescents en plein développement, tant physique, cognitif, émotionnel que social. Ils sont aussi très sensibles aux pressions sociales, mais pleins de bonne volonté, et ils souhaitent ardemment faire leurs preuves et être reconnus. La combinaison de ces divers facteurs et leur méconnaissance des réalités du monde du travail peuvent les amener à prendre des risques.

Leur intégration passe par une formation adaptée à leur réalité et à leurs modes de communication, une information disponible et transparente, et un encadrement (présence, soutien et reconnaissance). Entre autres, les faire participer à l'analyse de leur poste de travail ou de l'une de leurs tâches peut constituer un excellent moyen de les conscientiser à certains dangers. Préciser qu'un objet à soulever

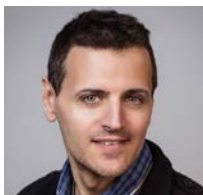
ne peut dépasser 25 % du poids du travailleur et, qu'en cas contraire, celui-ci doit utiliser les aides mécaniques disponibles pour éviter une blessure, est un exemple. Expliquer à un jeune salarié les conséquences de se trouver dans la ligne de tir lors de l'utilisation d'un couteau en est un autre.

Pour en savoir davantage sur le travail des jeunes, je vous invite à lire [l'article de ma collègue Caroline Huot](#), paru dans cette même édition de *Convergence SST*, qui examine les risques psychosociaux de ce groupe.

RÉFÉRENCES

1. Travail agricole des enfants :

- [Directives de travail pour les jeunes dans l'agriculture \(ACSA\)](#)
- [Loi sur l'encadrement du travail des enfants](#)
- [Machines agricoles : ce que dit la loi \(SAAQ\)](#)
- [Sécurité à la ferme – un guide pour les parents \(CNEST\)](#)



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

Les initiatives de la CNESST favorisant la santé-sécurité des jeunes en emploi

L'encadrement du travail des enfants et des jeunes a bien évolué depuis le siècle dernier, qui a vu dès 1910 l'établissement de [mesures législatives significatives au Québec](#). En 1943, par exemple, on rendit [l'école obligatoire pour les 6 à 14 ans](#). Cela étant, nombre d'exceptions existaient (cours du soir pour justifier le travail en journée, par exemple) et l'application de la législation pouvait varier.

DES PLANS D'ACTION ET UNE STRATÉGIE JEUNESSE

Les autorités et organismes gouvernementaux montrent aujourd'hui davantage de rigueur et agissent de manière proactive à l'égard du travail des jeunes et des enjeux de sécurité.

Ainsi, en 2001, la CSST (aujourd'hui appelée la CNESST) a inauguré [un plan d'action jeunesse en trois volets](#) visant à sensibiliser les écoliers et les étudiants, à enrichir la formation professionnelle par la SST, et à appuyer les employeurs et les jeunes travailleurs en matière de santé-sécurité. Rappelons que ces derniers constituent une clientèle prioritaire pour la CNESST. D'ailleurs, celle-ci révélait récemment que de 2020 à 2021 [le nombre de lésions professionnelles a augmenté de 11 % chez les 19 ans et moins](#), et que le dos constituait le siège le plus à risque pour ce groupe.

Présentement, la CNESST déploie sa [Stratégie jeunesse 2020-2023](#) en cohérence avec les dernières

misés à jour du plan d'action jeunesse. Sous le signe de la sensibilisation et de la prévention, elle vise à atteindre différents publics (jeunes de différents groupes d'âges, parents et enseignants, etc.) et s'articule en deux volets : Éducation et Emploi.

DES INITIATIVES CONCRÈTES ET INNOVANTES

Examinons à présent les initiatives courantes de la CNESST qui s'inscrivent dans cette Stratégie jeunesse.

Une escouade qui veille à la SST

L'[Escouade prévention jeunesse](#) est un projet pilote qui a été lancé en 2022. Elle dirige des ateliers dans les établissements du secondaire qui bénéficient du Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE) du



ministère de l'Éducation afin d'aborder, entre autres, les risques de santé-sécurité, les droits et obligations ainsi que les recours légaux.

Des étudiantes et étudiants universitaires qui agissent à titre d'agentes et d'agents de prévention pour la CNESST vont ainsi à la rencontre de [jeunes qui intégreront des métiers semi-spécialisés](#) et partagent des clés de compréhension des risques présents en entreprise, notamment au moyen d'ateliers interactifs.

Une autre escouade de la CNESST, [l'Escouade prévention nouveaux travailleurs](#), offre aussi des ateliers qui pourraient convenir aux jeunes en emploi.

Le Web, un incontournable

Le site Web de la CNESST contient plusieurs pages riches en contenus qui déclinent les différents aspects du travail des jeunes.

La [page Travail des jeunes](#) devrait être le point de départ de tout employeur. Elle synthétise la nouvelle *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* et renferme des informations essentielles sur le travail des jeunes âgés de moins et de plus de 14 ans, ainsi que d'autres ayant trait à la juxtaposition des études et du travail.

La [page Je pense à embaucher de jeunes travailleurs](#) est une autre porte d'entrée pour les employeurs. Elle mène aux informations pertinentes en la matière à partir de questions fréquemment soulevées, avant et après le recrutement – si l'employeur doit payer la formation, l'uniforme et les vêtements de travail, par exemple.

Sur son site, la CNESST a aussi prévu [une interface distincte conçue particulièrement pour les jeunes](#) qui cherchent à en savoir davantage sur la SST et les différentes facettes de la prévention. Plus colorée et imagée, elle comprend notamment des sections qui donnent accès à des blogues, à des vidéos instructifs, à des applications de la santé-sécurité, ainsi qu'à des jeux et des *quiz*.

La CNESST a également pris soin d'élaborer [la page Enfants ou adolescents à la ferme](#). Ceux-ci sont nombreux à œuvrer dans les milieux agricoles et profitent d'une exemption qui permet aux 12 et 13 ans de travailler dans les entreprises de ce type qui comptent moins de 10 employés. On retrouve sur cette page de multiples ressources et des informations indispensables à la sécurité des jeunes, telles que la brochure *Sécurité des enfants à la ferme*, les niveaux de surveillance recommandés, un guide pour les parents et les directives de l'Association canadienne de sécurité agricole.

La SST sur YouTube

En moyenne, les enfants et adolescents passeraient [plus d'une heure par jour sur YouTube](#). Peu surprenant alors d'apprendre que la CNESST a

conçu [une liste d'écoute pour les jeunes](#) sur cette plateforme. Celle-ci comprend une multitude de vidéos qui renferment des témoignages, des anecdotes en lien avec un premier emploi, des mises en situation sur l'acclimatation et l'intégration dans un nouveau milieu, des informations sur la prévention du harcèlement, et bien plus encore!

Le programme Kinga pour les milieux scolaires

Mis en œuvre en 2021, [le programme éducatif Kinga](#) vise à « sensibiliser les jeunes à des valeurs telles que la justice sociale, la santé, la sécurité et l'égalité » et à favoriser l'acquisition de savoirs de manière ludique et dynamique. Concrètement, le programme propose une série d'activités pédagogiques pouvant convenir à plusieurs matières scolaires, tant au [primaire](#) qu'au [secondaire](#), du financement, ainsi qu'[un concours récompensant certains des établissements les plus méritants](#). En 2022-2023, plus de 2000 activités ont été réalisées en milieu scolaire par l'entremise du programme Kinga.

Lumières, caméra, action!

Toujours en 2022-2023, la CNESST a organisé [un concours vidéo destiné aux 12-24 ans](#) intitulé « Au travail, chacun a un rôle à jouer ». Plus de 5000 \$ ont été remis aux vidéos gagnantes, qui pouvaient être conçues en groupe, de manière individuelle ou à l'occasion d'un projet scolaire.

Des campagnes publicitaires pour la sécurité des jeunes

La CNESST multiplie les campagnes publicitaires et vise de la sorte différents publics, dont les jeunes et ceux qui les emploient. « [Au travail, si vos jeunes employés ne posent pas de questions, posez-vous des questions](#) » est le titre de la plus récente en date. Amorcée au printemps dernier via divers canaux médiatiques (radio, Web, etc.) puis mise en veille, elle sera réactivée du 4 au 17 décembre 2023. Entre-temps, la campagne « [Les normes du travail : bien encadrer pour mieux travailler](#) » met un accent tout particulier sur les jeunes en emploi.

UN TRAVAIL DE TOUS LES INSTANTS, DE TOUS LES ACTEURS

Chaque année, des milliers de jeunes intègrent la vie professionnelle ou y retournent et, forcément, leur bagage d'expériences est somme toute léger. Pour cette raison, il importe d'« impliquer en tout temps les jeunes travailleuses et travailleurs dans une démarche proactive de prévention », [comme le rappelle Manuelle Oudar, PDG de la CNESST](#).

Ainsi, nous devons tous agir concrètement afin de concourir à la sécurité de cette catégorie particulière de salariés. Pour vous aider dans cette démarche et respecter les modalités de la *Loi encadrant le travail des enfants*, le Centre patronal SST offre notamment [un webinaire](#) qui vous guidera également dans le développement d'un plan d'accueil et d'intégration des jeunes travailleurs.



Caroline Huot, D.C.
Conseillère en SST

Reconnaître les risques psychosociaux spécifiques aux jeunes travailleurs

La *Loi sur l'encadrement du travail des enfants* et la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), qui reconnaît maintenant les facteurs psychosociaux, nous amènent à réfléchir sur les facteurs de risque propres aux jeunes travailleurs.

LA SANTÉ MENTALE ET LE STRESS CHEZ LES JEUNES

Selon l'organisme [Youth Mental Health Canada](#), les jeunes de 15 à 24 ans représentent le groupe d'âges le plus vulnérable aux troubles de santé mentale et, pour ceux-ci, le suicide vient au deuxième rang des causes de décès, après les accidents.

Le stress est un déterminant important de la santé mentale. Et les jeunes sont particulièrement vulnérables aux facteurs de stress. Dans son livre

Par amour du stress, Sonia Lupien, chercheuse et postdoctorante en neurosciences, identifie quatre principaux facteurs de stress sous l'acronyme CINÉ, soit le faible contrôle (C), l'imprévisibilité (I), la nouveauté (N) et la menace à l'ego (É). En les contextualisant en milieu de travail, on peut identifier une prédisposition pour ce groupe d'âges.

En effet, l'inexpérience fait en sorte qu'on laisse peu de latitude aux jeunes au travail. C'est-à-dire qu'ils ont peu l'occasion de prendre des décisions sur les méthodes ou le rythme des tâches. Ils sont peu engagés dans les choix organisationnels, et les initiatives ne sont pas toujours les bienvenues (C).

Ils ont également peu d'expérience de vie, ce qui restreint leur capacité d'anticipation. Cela constitue

un facteur de stress face aux imprévus qui peuvent survenir au travail (I). Tout est nouveau. Pour eux, chaque tâche, expérience ou situation de travail peut être une première (N).

Enfin, l'inexpérience accroît le sentiment de menace à l'ego. C'est-à-dire que leurs connaissances et compétences peuvent facilement être mises en doute (É).

CONSIDÉRATIONS PARTICULIÈRES AU SUJET DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les jeunes ne comprennent pas toujours bien les effets négatifs du stress sur la santé mentale et ne sont pas véritablement aptes à reconnaître les signes de détresse psychologique. Qui plus est,



ils ne savent souvent pas à qui s'adresser ou ne connaissent pas les ressources disponibles en cas de besoin.

Les jeunes travailleurs sont en période de développement cognitif, émotionnel et social, ce qui les rend plus perméables aux pressions sociales. Ils désirent faire leurs preuves et s'imposent un stress de performance. Ils veulent être intégrés au groupe, alors ils craignent de signaler un risque par peur d'être identifiés comme un « délateur ».

Selon un sondage réalisé par l'organisme manitobain [Safe Workers of Tomorrow](#), le tiers des jeunes travailleurs ne refuseraient pas d'accomplir une tâche, et ce, même s'ils la considèrent à risque.

Parallèlement à leurs premières expériences de travail, les jeunes quittent la sécurité familiale pour devenir des membres autonomes dans la communauté. Ils ont alors besoin de se sentir valorisés et reconnus pour leur contribution envers l'organisation. Ceci leur permettra de bâtir leur confiance en soi et de vivre des expériences positives qui leur serviront dans le futur.

LE CONTEXTE D'EMPLOI ACTUEL

La pénurie de main-d'œuvre oblige nombre d'entreprises à se tourner vers de nouvelles ressources. Parmi celles-ci, on retrouve, entre autres, les vétérans, les jeunes et les travailleurs immigrants. Tous ces individus aux valeurs, cultures, langues – et autres particularités – différentes se côtoient au travail. Cela peut entraîner des défis divers et multiples.

Développer une gestion inclusive prend du temps, des habiletés de communication et des stratégies adaptées. Dans un contexte où plusieurs organisations doivent augmenter le nombre d'heures de travail ou réduire les heures ouvrables afin de répondre à la demande, la disponibilité est un enjeu de taille. Malheureusement, dans plusieurs milieux, faute de temps et de connaissances, la formation, l'encadrement et le mentorat des jeunes sont souvent négligés.

LES FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX

L'INSPQ définit les [risques psychosociaux](#) comme des « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ».

Les facteurs psychosociaux du travail les plus souvent répertoriés sont la charge de travail, la reconnaissance, l'autonomie décisionnelle, le soutien social du gestionnaire et des collègues, l'information et la communication, et la sécurité psychologique.

Soyez vigilant et bienveillant auprès des jeunes travailleurs

- Ne tolérez aucune situation d'intimidation, de harcèlement ou de violence.
- Assurez une présence et un soutien accrus auprès des jeunes travailleurs.
- Pratiquez le renforcement positif.
- Sollicitez les jeunes travailleurs afin d'identifier des risques, particulièrement ceux de nature psychologique.

COMMENT RÉDUIRE LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX QUI TOUCHENT LES JEUNES TRAVAILLEURS

Tout d'abord, il est nécessaire de faire la démonstration que la santé et la sécurité psychologiques revêtent une grande importance. Pour ce groupe d'âges, cet élément est essentiel. [Le soutien en santé psychologique vient d'ailleurs au deuxième rang des priorités chez les jeunes en recherche d'emploi](#), après le régime d'épargne-retraite. À cet égard, mettre en avant le programme d'aide aux employés, la saine résolution des conflits et la politique zéro tolérance à l'égard de l'intimidation, du harcèlement et de la violence sous toutes ses formes compte pour beaucoup. Cela met en lumière les efforts de l'entreprise pour offrir de bonnes conditions d'emploi et un climat de travail harmonieux.

Ensuite, il faut être présent auprès des jeunes : aller les voir régulièrement sur le plancher pour savoir comment ils se portent et s'ils ont des questions, par exemple. Bien souvent, ils n'osent pas demander par peur de déranger ou parce que leur question leur semble stupide. Il faut se montrer disponible pour les écouter et tisser des liens de confiance. Ces pratiques de gestion assurent une bonne communication, démontrent le soutien social du gestionnaire et permettent d'évaluer la charge de travail réelle et perçue par les jeunes travailleurs, et de l'ajuster au besoin.

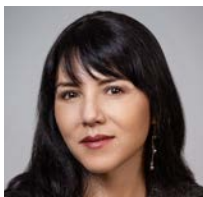
De plus, il est important de sensibiliser les jeunes au fait que la santé-sécurité est une responsabilité partagée entre les travailleurs et les employeurs ([art. 49 et 51, LMRSST](#)). Il est ainsi impératif qu'ils s'engagent dans l'identification, la prévention et le suivi des risques psychosociaux. De cette façon, les jeunes salariés se sentiront reconnus, investis et écoutés. Cela améliorera de surcroît leur autonomie décisionnelle. D'autre part, il faut s'assurer qu'ils soient traités de manière équitable, inclusive et respectueuse, et ce, par tous les membres du personnel, et que leur rémunération et leurs conditions de travail soient saines.

Pour y parvenir, il est possible de sensibiliser l'effectif au fait que les travailleurs novices ont moins d'expériences de vie, que la courbe d'apprentissage peut différer, qu'il est nécessaire

de répéter souvent pendant la période d'intégration, et que l'on doit s'assurer de leur compréhension en leur faisant répéter la directive, par exemple. En contrepartie, on peut faire valoir que la plupart des jeunes travailleurs sont notamment très habiles avec les technologies, les réseaux sociaux et les communications (multilinguisme), et pour accéder à diverses informations, ce qui constitue un atout pour l'équipe. En plus d'offrir de bonnes conditions d'emploi, ces mesures favorisent la cohésion du groupe, l'entraide, le climat de travail, le soutien social des collègues et la reconnaissance.

En terminant, il est indispensable que les jeunes sachent à qui s'adresser, que ce soit pour des questionnements en lien avec le travail, les tâches, la santé ou la sécurité, ou pour obtenir de l'aide psychologique. Il est d'ailleurs recommandé d'[élaborer un inventaire des ressources disponibles](#) ainsi qu'une liste d'outils concrets, telles [les applications de gestion du stress](#).

Pour parfaire vos connaissances sur les facteurs psychosociaux du travail, je vous invite à participer à notre nouvelle formation [Risques psychosociaux du travail : les connaître, les comprendre et les identifier](#).



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

Les milieux de travail intergénérationnels et la SST

Plusieurs phénomènes ont transformé à vitesse grand V – et de façon radicale – la dynamique du marché du travail québécois au cours des dernières années : vague sans précédent de retraités, pénurie de main-d'œuvre, crise de la COVID-19, enjeux écologiques mondiaux, révolution numérique, conflits politiques internationaux, etc.

Conséquemment, les entreprises ont dû redéfinir leurs stratégies, adopter de nouveaux modèles d'affaires et innover. L'une de ces stratégies a consisté à accroître le bassin de travailleurs et de travailleuses, en misant sur des talents moins traditionnels, tels que les personnes préretraitées ou retraitées.

Aujourd'hui, le marché du travail québécois est plus diversifié et compte exceptionnellement sur la participation de six générations différentes, même si certaines d'entre elles sont plus actives que d'autres. Elles ont été définies comme suit par le [Recensement de 2021](#) :

1. Génération de l'entre-deux-guerres (personnes nées de 1928 à 1945)
2. Baby-boomers (1946 à 1965)
3. Génération X (1966 à 1980)
4. Génération Y (1981 à 1996)
5. Génération Z (1997 à 2012)
6. Génération alpha (2013 à 2021)

Bien qu'il n'y ait pas au Québec de statistiques sur la population active âgée de moins de 15 ans et de plus de 65 ans, nous sommes témoins de leur contribution au marché du travail.

UNE OCCASION À NE PAS MANQUER EN MATIÈRE DE SST!

Les individus de ces différentes générations peuvent être influencés par leurs contextes historiques respectifs (circonstances de natures sociale, économique, politique, environnementale, culturelle, etc.). Dans le monde du travail, ces influences se manifestent à travers la façon de travailler, de collaborer avec les supérieurs hiérarchiques et les collègues, de communiquer et de se comporter

vis-à-vis la santé-sécurité. Cela étant, il ne faut pas généraliser. Il faut savoir que, quelle que soit la strate démographique à laquelle nous appartenons, chaque individu, selon ses expériences de vie, construit et développe aussi ses propres valeurs, principes, normes, etc.

Ainsi, en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, les jeunes générations commençant à peine à s'intégrer au marché du travail ont, évidemment, peu ou pas d'expérience et ignorent souvent les dangers et les risques professionnels. En revanche, les générations expérimentées sont davantage aux faits de la législation régissant la SST.

Les différences entre les générations influencent la culture organisationnelle et peuvent contribuer à l'entretien et au renforcement d'une culture positive en matière de santé et de sécurité. Mais elles peuvent aussi constituer une pomme de discorde lorsqu'elles sont mal interprétées, mal acceptées ou mal gérées (par l'ensemble des employés ainsi que par la direction).

Cela survient quand les efforts déployés par les gestionnaires se concentrent uniquement sur les similitudes entre les différents groupes d'âges, négligeant ainsi les besoins spécifiques de ceux-ci, et lorsque les perceptions, les mythes et les clichés, qu'ils soient positifs ou négatifs, deviennent des références indélébiles, permettant l'attribution d'étiquettes à chaque génération. L'âgisme, par exemple, nous détourne ainsi de notre quête initiale, soit la prévention des lésions professionnelles.

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) décrit ce terme comme suit : « L'âgisme regroupe les stéréotypes (la façon d'envisager l'âge), les préjugés (ce qu'inspire l'âge) et la discrimination (la façon de se comporter), dont on est soi-même victime ou dont autrui est victime en raison de l'âge. »

Mise en garde : l'âgisme touche toutes les personnes, tous âges confondus, et ses effets sont néfastes sur la santé, la sécurité et le bien-être du personnel, ainsi que sur l'équilibre organisationnel.



COMMENT PROMOUVOIR ET MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL INTERGÉNÉRATIONNEL SAIN ET SÉCURITAIRE?

Promouvoir et maintenir une culture SST qui transcende les générations est une démarche qui n'est ni rapide ni facile. Mais il faut bien commencer quelque part! Voici certaines pistes pour orienter vos réflexions.

ANALYSER SES PROPRES STRATÉGIES MANAGÉRIALES

Les pratiques organisationnelles et de gestion sont souvent à l'origine des dynamiques intergénérationnelles malsaines, car elles ne s'ajustent pas aux nouveaux défis du marché du travail. Une réflexion s'avérera donc des plus bénéfiques.

S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION GÉNÉRATIONNELLE

L'entreprise doit s'engager à :

- Promouvoir une culture d'équité et d'inclusion qui valorise la diversité des âges au sein des équipes.
- Garantir un environnement dans lequel chaque personne, indépendamment de son âge, se sent respectée et valorisée.
- Répondre aux besoins particuliers liés à chaque groupe d'âges.
- Offrir à l'ensemble des employés un accès équitable aux ressources adaptées à leur situation, favorisant ainsi :
 - La collaboration et la cohésion intergénérationnelle.
 - Le plein développement psychique et physique des enfants et des adolescents.
 - La réussite éducative (secondaire, collégial, universitaire).
 - Le développement et la progression professionnelle.
 - La prévention des lésions professionnelles.
 - L'intégration efficace et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles ou des incapacités.

IDENTIFIER LES DANGERS, ÉVALUER ET ANALYSER LES RISQUES

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin d'identifier, de contrôler et d'éliminer les dangers pouvant compromettre la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel, notamment celles des salariés de 16 ans et moins, comme le précise la *Loi encadrant le travail des enfants*, adoptée le 1^{er} juin 2023.

Les processus d'identification des dangers, d'évaluation et d'analyse des risques doivent être menés en tenant compte des différents groupes d'âges et des stades professionnels (début, milieu, fin et retour), ainsi que des salariés vulnérables. Par

exemple, les individus de moins de 25 ans se trouvent en plein développement physique, psychologique et social. Ils ne sont pas nécessairement familiers avec le monde du travail ni habitués à ses dangers. Ceux qui présentent des contraintes physiques ou des difficultés associées au vieillissement doivent également être pris en compte. Gardons à l'esprit que ce processus est naturel et inévitable, mais qu'il est complexe et très variable d'un individu à l'autre.

En ce qui a trait aux risques psychosociaux des jeunes salariés, consultez [l'article de ma collègue Caroline Huot](#) dans la présente édition de *Convergence SST*.

OFFRIR DES MESURES D'ADAPTATION RAISONNABLES

L'employeur doit déployer tous les efforts raisonnables nécessaires pour mettre en œuvre des mesures d'adaptation et des ajustements en fonction des besoins liés aux capacités physiques et psychiques, aux compétences professionnelles et aux priorités, selon le stade de vie (enfance, adolescence, adulte et troisième âge) de chaque groupe d'âges (études-travail, travail-famille, travail-proche-aidance, etc.). À titre d'exemple, voici quelques mesures :

- Postes de travail permettant le maintien d'une position assise ou debout durant l'exécution des tâches
- Environnement de travail adéquatement éclairé
- Écrans d'ordinateur de grande taille
- Horaires de travail flexibles
- Pausages et micropauses régulières
- Tâches convenables (travaux légers, effort physique ou mental minime, etc.)

SENSIBILISER ET FORMER

Démystifier et déconstruire les préjugés et les stéréotypes fondés sur l'âge requiert une sensibilisation accrue. Une formation continue à l'égard

des défis auxquels chaque groupe d'âges peut être confronté au travail et des conséquences sur la santé-sécurité est aussi profitable. Mais au-delà de la sensibilisation, il faut apprendre à l'ensemble des salariés à gérer et à prévenir les comportements empreints d'âgisme ainsi que ceux qui mettent en danger la santé physique et psychique. La sienne, et celle de son entourage.

Pour favoriser et optimiser l'apprentissage, les formations doivent être données en tenant compte des préférences et des conditions de travail des employés (formations en présentiel, virtuelles, hybrides, asynchrones, etc.).

SOUTENIR ET COMMUNIQUER

Considérez la mise en place de programmes de mentorat et de mentorat inversé (relation interactive de soutien et d'apprentissage entre un mentor et un mentoré de différentes générations), de parrainage et de jumelage, afin de susciter les échanges intergénérationnels ainsi que l'apprentissage bidirectionnel, le transfert des savoirs et le partage d'expériences différentes en matière de SST.

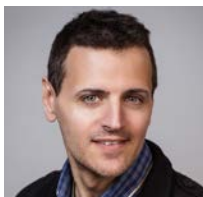
CONCLUSION

La diversité multigénérationnelle dans le monde du travail n'est pas une nouvelle mode ni une tendance passagère. Il s'agit en fait d'un invariant – certes plus prononcé de nos jours – qui entraîne plusieurs défis et enjeux, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Reconnaître l'hétérogénéité des âges au sein de notre main-d'œuvre est le premier pas pour aller de l'avant et bâtir des environnements harmonieux. Cependant, gérer adéquatement ce phénomène n'est pas qu'une question de bonne volonté. Cela exige avant tout l'engagement de la haute direction et la mise à disposition d'une multitude de ressources.

RÉFÉRENCES

- [Le Quotidien — Alors que les postes vacants sont nombreux et que le taux de chômage est à un niveau historiquement bas, le Canada fait face à une vague record de retraites au sein d'une main-d'œuvre qui vieillit : le nombre de personnes de 65 ans et plus a crû six fois plus vite que celui des enfants de 0 à 14 ans \(Statistique Canada\)](#)
- [Participation des travailleurs plus âgés au marché du travail et intentions à l'égard de l'âge de la retraite au Québec \(Institut de la statistique du Québec\)](#)
- [Le Quotidien — Enquête sur la population active, juin 2023 \(Statistique Canada\)](#)
- [Recensement en bref : Les personnes âgées au travail au Canada \(Statistique Canada\)](#)
- [Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec au mois de mars 2023 \(Institut de la statistique du Québec\)](#)
- [L'âgisme au Canada : Résumé du Guide de discussion \(gouv. du Canada\)](#)
- [L'âgisme, un enjeu mondial \(OMS\)](#)
- [Vieillesse : l'âgisme \(OMS\)](#)
- [Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail \(gouv. du Canada\)](#)
- [Mind the Gap: Health and Safety for Multigenerational Workplaces \(Gallagher Bassett\)](#)
- [Convergence SST – Automne 2022 \(Centre patronal SST\)](#)
- [Jeunes au travail \(CNESST\)](#)
- [Statistiques annuelles \(CNESST\)](#)
- [Portrait léSIONNEL des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins \(CNESST\)](#)
- [Just How Different Are Millennials, Gen Xers, and Baby Boomers at Work? \(HBR\)](#)
- [Milieux de travail amis des aînés : Promouvoir la participation des travailleurs âgés \(gouv. du Canada\)](#)
- [Santé des adolescents et des jeunes adultes \(OMS\)](#)
- [La satisfaction à l'égard de la vie lors du passage à l'âge adulte \(gouv. du Québec\)](#)



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

L'éclosion des néologismes de la SST

Au cours des dernières années, de nouveaux termes sont apparus pour traduire différentes réalités au confluent de la santé-sécurité et des ressources humaines. Souvent présentes de longue date, elles ne possédaient cependant pas une appellation formelle communément admise.

Émanant des milieux anglo-saxons, les termes rattachés à ces réalités sont d'abord arrivés au Québec intégralement dans leur langue d'origine (anglicismes lexicaux), avant de prendre parfois des formes malvenues (anglicismes syntaxiques). Aujourd'hui, grâce aux efforts des autorités compétentes, notamment ceux de l'Office québécois de la langue française (OQLF), plusieurs trouvent des équivalents mieux adaptés à la langue de Molière.

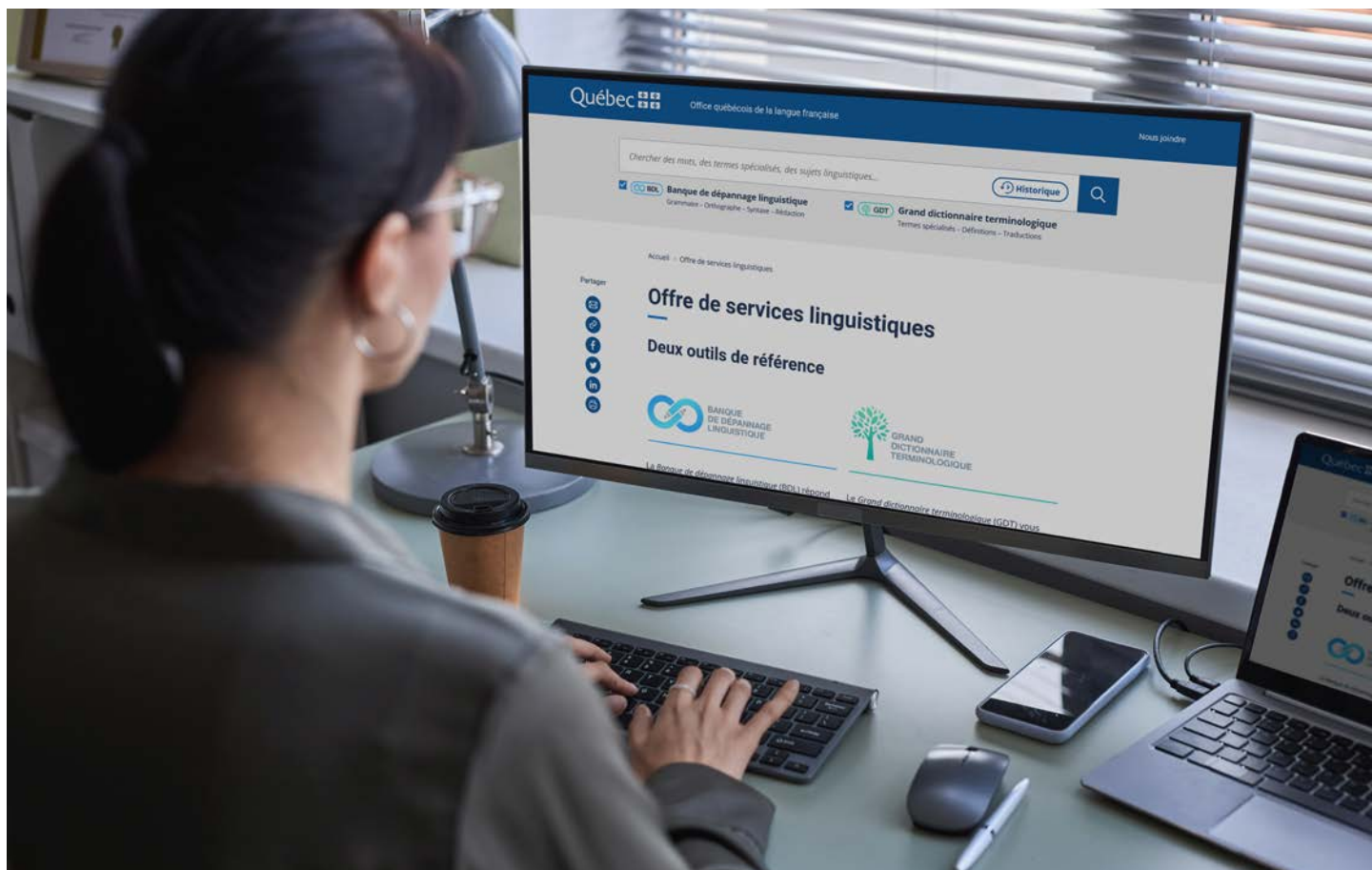
Afin que vous n'y perdiez pas votre latin, nous proposons ci-après un inventaire non exhaustif des néologismes qui témoignent de différents types de mal-être vécus par les salariés, et permet d'entrevoir de la manière de les prévenir, voire de s'y adapter.

LE DÉSENGAGEMENT DISCRET

La locution désengagement discret (*quiet quitting*) fait généralement référence à une attitude minimaliste d'un employé vis-à-vis de ses tâches. Concrètement, cela consiste à se limiter *stricto sensu* à ce qui est attendu, sans s'investir outre mesure, en faisant profil bas. Certains y associent également de la négligence (des retards, par exemple) ainsi que des comportements asociaux.

Le désengagement discret peut être mené à des fins préventives. Éviter un épuisement professionnel compte parmi les raisons évoquées par les salariés qui le pratiquent. Il peut aussi survenir en réaction à des événements liés directement au milieu dans lequel sont effectuées les tâches. Un travailleur ayant le sentiment d'avoir été lésé ou vivant une remise en question professionnelle peut ainsi montrer des signes de désengagement discret. Aux États-Unis, près de [20 % des salariés pratiqueraient résolument le désengagement discret](#).

Notez que l'appellation « démission silencieuse » est [une traduction inopportune](#) que nous invite à proscrire l'OQLF.



LE RESSENTÉISME

Si certains salariés prônent le désengagement discret, d'autres manifestent plus ouvertement leur mécontentement en faisant preuve de ressentiment. Ils sont de la sorte prompts à exprimer un dégoût pour leurs tâches ou leur contexte de travail – parfois à raison – et éprouvent le sentiment d'être prisonnier de leur situation, sans pouvoir s'en extirper. Leur mauvaise humeur et le flot constant de négativisme risquent alors d'aggraver leur situation et de miner plus globalement l'ambiance de travail.

Reconnu par [la banque de données terminologiques et linguistiques du gouvernement du Canada](#), le terme ressentiment ne figure cependant pas au Grand dictionnaire terminologique de l'OQLF.

L'ENGOURDISSEMENT PROFESSIONNEL ET LE SYNDROME DE L'ENNUI AU TRAVAIL

Parfois, une profonde démotivation produit des effets anesthésiants sur l'activité professionnelle. Il s'agit de ce que l'on pourrait appeler « l'engourdissement (ou sclérose) professionnel(le) », une traduction libre du terme *rust-out*, qui pour l'heure ne fait pas l'objet d'une adaptation reconnue dans la langue française.

Cet engourdissement se manifeste à la suite d'un sentiment de stagnation, d'absence ou de perte de sens au travail, et/ou de dévalorisation professionnelle. Dans ses formes les plus graves, il entraîne une fatigue affligeante ou mène à la dépression.

Accompagné de symptômes a priori moins graves, le [syndrome de l'ennui au travail](#) (le *boreout*, pour les anglophones) diffère de l'engourdissement précédemment décrit, mais n'en demeure pas moins [un risque psychosocial selon les professionnels de la santé-sécurité](#). Ce syndrome s'explique entre autres par l'absence de stimulation, la redondance des tâches et le peu de compétences qu'elles requièrent.

FAIRE DU BUREAU PLEIN AIR

Qui n'a jamais pris quelques instants pour contempler au loin un espace de verdure, en exhalant un soupir d'envie? Si cela vous est déjà arrivé, vous êtes le candidat tout trouvé au [bureau plein air](#) (le *green desking*, en anglais), qui correspond à télétravailler au contact de la nature. Et vous n'êtes pas le seul, car les salariés sont de plus en plus nombreux à s'installer dans les jardins, les parcs ou les bois, à la faveur d'une meilleure connectivité.

Cette attirance innée du travailleur pour la nature est en fait salvatrice! [La science confirme en effet les nombreux bienfaits](#) que procurent les environnements naturels : réduction de l'anxiété et du stress, amélioration de la créativité et des facultés cognitives, etc. À l'heure où la santé mentale est une préoccupation grandissante, se tourner ponctuellement vers la nature est une option des plus saines.

L'ÉPANOUISSEMENT DISCRET

Le terme anglais *quiet thriving* ne jouit pas d'un équivalent attesté en français. En attendant que les linguistes offrent une traduction, on pourrait y apposer « épanouissement discret », par exemple. Contrairement au désengagement discret, il est plutôt question ici de renouveler son investissement au travail au moyen d'actions favorisant la réalisation de soi et de (re)donner un sens à son activité professionnelle.

Proposer à son gestionnaire d'ajuster ses tâches, joindre des comités ou groupes œuvrant à divers projets (le comité de santé et de sécurité, par exemple!) et suivre des formations sont au nombre de ces initiatives qui peuvent dynamiser le quotidien et améliorer la santé psychique. Une démarche personnelle extérieure à son emploi peut aussi être envisagée afin de s'accomplir professionnellement : réorientation, travail sur soi, etc.

LE CONGÉDIEMENT DISCRET

Ici encore, nous nous trouvons face à une expression – *quiet firing* – qui ne profite pas d'une traduction établie. « Congédiement ou renvoi discret » pourraient alors être de circonstance. Ce phénomène se caractérise par la volonté de la direction ou d'un gestionnaire de se départir d'un salarié en le forçant à démissionner, plutôt que d'avoir à le licencier, et ce, même si celui-ci s'avère compétent.

Toute une kyrielle de tactiques est utilisée – avec plus ou moins de subtilité et de succès – pour démoraliser le travailleur : fixer des objectifs irréalistes, adresser des critiques injustifiées, refuser des jours de congé, exclure des rencontres et courriels importants ainsi que des dossiers stratégiques, etc. [Des recherches effectuées à l'Université Harvard](#) ont indiqué que plus du quart des travailleurs avaient entrepris des recherches d'emploi après avoir subi un traitement tel.

Des différends de personnalité ou des divergences inconciliables quant au mode opératoire, aux orientations ou à la culture de l'entreprise sont souvent à l'origine des démarches de congédiement discret, qui pourrait être reconnu comme une forme de [congédiement déguisé](#).

UNE TERMINOLOGIE ET UN LANGAGE COMMUNS

Les relations du travail constituent un champ d'études à part entière et sont aujourd'hui examinées sous toutes leurs coutures, tant par les universitaires, les journalistes et les psychologues que les consultants et organismes SST et RH. Ainsi, vous croiserez assurément plusieurs autres néologismes (telle la « démission tapageuse », ou *loud quitting*, en anglais) au détour de vos conversations ou de vos lectures.

Au-delà des effets de style qui sous-tendent parfois l'utilisation de ces néologismes, il se trouve aussi une volonté de traduire de façon synthétique les multiples réalités du monde du travail et de la santé-sécurité, afin que tous puissent partager une même compréhension et œuvrer à rendre les environnements professionnels plus sains.



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

L'approche par multiétablissements au service du comité de SST

Dans une culture organisationnelle souhaitant optimiser l'efficacité des interventions de santé-sécurité, le recours au regroupement en multiétablissements paraît invitant. Toutefois, ses avantages peuvent se heurter à certaines limites et rapidement se transformer en contraintes. Bien que théoriquement accessible à toute organisation possédant plus d'un établissement, le concept ne convient pas pour autant à tous.

Voyons dans quelle mesure et dans quels contextes opérationnels vous pourriez en bénéficier, selon les paramètres prévus par la *Loi*.

LES ENJEUX DE LA LMRSSST ET LE RÉGIME INTÉrimAIRE

D'abord, allons-y avec un petit rappel. Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSSST) le 6 octobre 2021, le régime intérimaire qui l'accompagne prévoit de multiples changements prenant effet graduellement. Ainsi, à la fin du parcours d'intégration du régime intérimaire, se terminant au plus tard le 6 octobre 2025, la LMRSSST deviendra applicable dans son entièreté.

À titre d'exemple, depuis le 6 avril 2022, la tenue d'un comité de santé et de sécurité (CSS) et la nomination d'un représentant en santé et en sécurité (RSS) est obligatoire pour les établissements comptant 20 travailleurs-travailleuses et plus. Pour ceux qui comptent 19 salariés et moins, seule la nomination d'un agent de liaison devient nécessaire.

Plus précisément, depuis le 1^{er} janvier 2023, certaines dispositions concernant le CSS, le RSS, le coordonnateur en santé et en sécurité (CoSS) ainsi que le programme de prévention **sur un chantier de construction seulement** se sont greffées aux obligations des employeurs concernés. Notons qu'à ce chapitre certaines distinctions s'appliquent selon l'ampleur du chantier (nombre de travailleurs et valeur monétaire des travaux).

Toujours dans le secteur de la construction, d'autres obligations s'ajouteront dès le 1^{er} janvier 2024. Elles préciseront principalement le contenu des formations destinées à certains intervenants, soit les membres du CSS, le RSS et le CoSS.

Finalement, l'implantation d'un programme de prévention pour les établissements de 20 travailleurs et plus, ou d'un plan d'action pour ceux de 19 travailleurs et moins, s'appliquera dès la fin du régime intérimaire, soit **au plus tard le 6 octobre 2025**. Notez cependant que ce régime pourrait également prendre fin **dès le 6 octobre 2024**. Nous vous suggérons donc fortement de vous préparer en conséquence!

À QUI CONVIENT L'APPROCHE PAR MULTIÉTABLISSEMENTS?

Évidemment, l'approche par multiétablissements s'adresse aux organisations possédant plus d'un établissement comptant 20 travailleurs et plus. Il en est ainsi car, comme nous l'avons précisé, l'employeur de ces établissements doit mettre en place un CSS en prévoyant la nomination d'un RSS, tout en élaborant éventuellement son programme de prévention.

Mis à part l'élaboration du programme de prévention, concentrons-nous ici seulement sur les conséquences de la formule par multiétablissements sur le comité de SST. Rappelons cependant que le programme de prévention est déjà applicable depuis plusieurs années dans les établissements appartenant aux secteurs prioritaires 1, 2 et 3.

QU'EST-CE QU'UN ÉTABLISSEMENT?

Avant même la venue de la LMRSSST, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) définissait un établissement comme « l'ensemble des installations

et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction ».

Il peut s'agir, par exemple, d'un établissement scolaire (une école), d'un centre hospitalier, d'un commerce, d'une usine, d'une entreprise de construction (l'établissement, et non le chantier), de locaux mis par l'employeur à la disposition du personnel à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs (à l'exception des locaux privés pour habitation), etc.

LES PRINCIPAUX AVANTAGES DU REGROUPEMENT PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

Cette formule permet, notamment :

- D'uniformiser et d'harmoniser les mécanismes de prévention ainsi que les pratiques générales en santé-sécurité. On peut penser aux inspections, aux analyses de risques, aux enquêtes et analyses d'accident, à l'adaptation aux normes et aux politiques et procédures internes, à l'entretien préventif et à la surveillance de la qualité du milieu de travail, sans oublier le volet formation et les équipements de protection individuels, etc.
- D'atteindre un objectif de cohésion en rehaussant l'efficacité et l'efficience des diverses interventions en SST.



- D'améliorer la prise en charge par la responsabilisation partagée des divers intervenants impliqués dans la gestion de la prévention. Ceci favorisera une meilleure communication et une collaboration plus étroite entre l'employeur et l'ensemble du personnel, que l'on soit en milieu syndiqué ou non.
- De compter sur un plus grand nombre de travailleurs et de gestionnaires expérimentés pouvant contribuer à l'application des divers mécanismes de prévention.
- D'optimiser le temps et les ressources à disposition dans l'exercice des fonctions du CSS et du RSS prévues par la *Loi*.
- De profiter des services d'un RSS qui développera ses compétences plus rapidement grâce au temps octroyé à l'exercice de ses fonctions.
- De donner accès aux établissements de moins de 19 travailleurs aux avantages cités précédemment.

LES PRINCIPAUX CRITÈRES DU REGROUPEMENT PAR MULTIÉTABLISSEMENTS

L'approche par multiétablissements consiste à permettre le regroupement des établissements dont les activités sont évidemment de même nature. Cela doit cependant respecter certains critères favorisant l'application des mécanismes de prévention et de participation prévus par la *Loi*, dont les fonctions du comité de SST et du RSS.

Cette approche permettra à un employeur de jumeler plusieurs établissements de manière à optimiser la prise en charge de la santé-sécurité. Ainsi, les fonctions du CSS et de son RSS seront exercées en considérant la similitude de l'ensemble des risques identifiés dans chacun des établissements regroupés.

Mais avant de conclure que cela pourrait vous être favorable, voyons si vous répondez aux principaux critères.

Pour déterminer votre admissibilité, il ne s'agit pas de respecter l'un des quatre critères suivants, mais l'ensemble. Le cas échéant, vous pourrez évaluer sa pertinence.

1. La similarité des risques retrouvés dans l'ensemble des établissements regroupés doit être de même nature.
2. Les fonctions du CSS prévues par la *Loi* doivent être exercées de façon efficace dans chacun des établissements regroupés.
3. Les fonctions du RSS précisées par la *Loi* doivent également être exercées de façon efficace et sans restriction dans chacun des établissements regroupés.
4. Un même employeur doit dénombrer plus d'un établissement comptant 20 travailleurs et plus.

Bien que les quatre critères constituent des impératifs, **la notion d'activités de même nature** demeure l'élément principal à évaluer. Cette condition permettra de conclure que les risques auxquels sont

exposés les employés sont comparables au sein de l'ensemble des établissements regroupés. Ainsi, les risques identifiés seront pris en charge uniformément et plus efficacement.

Si un employeur choisit de recourir à l'approche par multiétablissements, et s'il gère simultanément des établissements de 19 travailleurs et moins exerçant des activités de même nature, il devra les inclure dans le regroupement. Éventuellement, il aura également à ajouter ces établissements dans le regroupement au moment de mettre en application son programme de prévention propre à un établissement.

Mais l'employeur ne doit pas opter pour cette formule dans le seul but de minimiser les interventions. Au contraire, l'objectif est plutôt d'optimiser l'intégration des pratiques en SST pour favoriser une prise en charge responsable. Il est à noter que, selon la variation des différentes natures de risque, un même employeur pourrait recourir à plus d'un regroupement. En pareil cas, si un employeur devait créer plus d'un regroupement en multiétablissements, il devrait prévoir un CSS central par regroupement et procéder à la nomination d'un RSS selon les règles de l'art. Cependant, il peut y avoir entente entre les parties pour que plus d'un RSS soit choisi par les employés, ou le(s) syndicat(s) les représentant.

Petit détail : un regroupement en multiétablissements ne doit pas être confondu avec une mutuelle de prévention. Ainsi, des établissements sous la gouverne de différents employeurs ne sont pas admissibles à l'approche par multiétablissements.

Par exemple, si plusieurs employeurs partagent un même bâtiment en location, même si la nature respective des risques est similaire, ceux-ci ne pourraient tout de même pas bénéficier d'un regroupement commun en multiétablissements.

LES CONDITIONS D'EXERCICE EFFICACES

Aussi avantageux que cela puisse paraître, un regroupement par multiétablissements n'est pas pour autant un laissez-passer vers la facilité. Au-delà de l'évaluation primordiale de la nature des risques, comme mentionné précédemment, faut-il encore que le comité de SST et son RSS puissent exercer leurs fonctions respectives efficacement. En vertu de la LMRSSST, la fonction primaire du CSS consiste à identifier et à analyser les risques afin de formuler des recommandations justifiées à l'employeur. Pour ce qui est du RSS, celui-ci doit pouvoir physiquement se déplacer dans l'ensemble des établissements pour inspecter les lieux de travail. De la sorte, il jouera un rôle clé dans l'identification des risques.

C'est ici que certaines contraintes doivent être considérées afin de faciliter l'atteinte des enjeux relatifs aux responsabilités des divers intervenants en SST.

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RÉALISATION

Voici donc certaines conditions gagnantes favorisant l'efficacité et l'efficace d'un CSS et de son RSS.

Il importe de déterminer si les réunions du CSS seront

de type présentiel, virtuel ou hybride. Selon la formule retenue, il faudra considérer le temps de déplacement pour l'ensemble des membres du CSS et le RSS. Si, pour vous faciliter la tâche, vous optez pour une formule entièrement virtuelle, sera-t-elle vraiment efficace lorsque viendra le temps de procéder à l'analyse d'une situation à risque particulièrement complexe?

LES CONDITIONS SPÉCIFIQUES POUVANT JUSTIFIER LA PERTINENCE D'UN REGROUPEMENT

Vous trouverez ci-après des éléments à examiner minutieusement avant de considérer une approche par multiétablissements.

- Le temps de libération réel du RSS, en tenant compte de ses déplacements ainsi que du temps d'intervention requis par établissement, selon la nature du risque et le nombre d'employés.
- Le nombre d'établissements au sein du regroupement et la distance entre eux.
- La facilité des déplacements requis selon les saisons et les autres contraintes géographiques et météorologiques.
- Le temps nécessaire pour l'identification et l'analyse des risques, incluant le travail sur la route ainsi que le télétravail.
- La qualité de prise en charge des mécanismes de prévention dans chacun des établissements.
- La possibilité d'offrir une couverture pour l'ensemble des quarts de travail.

... Et tout autre critère propre à votre réalité organisationnelle.

CONCLUSION ET RECOMMANDATION!

L'élément central d'un regroupement par multiétablissements demeure l'évaluation de la nature des risques identifiés dans chacun des établissements concernés. Ceux-ci n'ont pas besoin d'être parfaitement identiques, mais doivent demeurer de même nature (risques découlant du travail en hauteur, de la présence d'équipements industriels, de l'usage de produits chimiques de même catégorie, de contraintes ergonomiques similaires, de circulation de véhicules, du contact avec la clientèle, etc.).

L'exercice d'une tâche ou d'une opération analogue peut être un indice de la présence d'un risque de même nature. Il est ainsi recommandé de tracer le portrait le plus précis possible de chacun de vos établissements afin d'évaluer les similitudes. Cependant, les opérations peuvent être complémentaires sans toutefois présenter un risque de même nature. Seule une bonne analyse des champs d'activités vous permettra de mettre en place une stratégie d'intervention et de prise en charge optimale.

Pour pousser un peu plus loin votre réflexion, je vous invite à consulter le [Guide sur l'approche par multiétablissements](#) de la CNESST.

Bonne chance!



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.

10 composantes SST pour lesquelles une formation est exigée

Êtes-vous une personne qualifiée pour effectuer des travaux au sens du RCSST?

Les employeurs relevant d'un secteur d'activité de compétence fédérale doivent se référer au [Code canadien du travail](#) (CCT) ainsi qu'au [Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail](#) (RCSST) afin de connaître leurs obligations et responsabilités en matière de prévention. Parmi celles-ci, on compte les exigences correspondant à la notion de formation en SST. En effet, il existe plus d'une cinquantaine d'articles de règlement prévoyant une obligation de formation avant d'effectuer des tâches spécifiques. Vous trouvez ci-après une liste de 10 activités et modalités professionnelles pour lesquelles la réglementation exige une formation.

ÊTRE UNE PERSONNE QUALIFIÉE, SELON LA LOI

D'abord, précisons que l'obligation de formation pour certaines tâches se retrouve explicitement dans plusieurs articles du RCSST avec l'utilisation du terme « recevoir une formation », ainsi qu'à l'article 1.2 (être une personne qualifiée), entre autres.

Au sujet de la première mention, on comprend clairement qu'une formation est requise avant d'effectuer l'activité. À titre d'exemple, le RCSST signale l'obligation de formation pour la conduite d'un appareil de manutention de la façon suivante : « l'employeur doit veiller à ce que tout opérateur

d'un appareil de manutention motorisé ait reçu des consignes et une formation portant sur... ».

Or, il est également opportun de savoir que l'expression « personne qualifiée » correspond à un individu ayant reçu une formation, et que l'expérience acquise avec le temps n'est pas suffisante pour prétendre être, au sens de la loi, une personne qualifiée. En effet, l'article 1.2 du RCSST définit ce terme ainsi : « Relativement à un travail précis, personne possédant les connaissances, **la formation**, et l'expérience pour exercer ce travail comme il convient et en toute sécurité. »



Ainsi, on doit convenir que les nombreuses mentions au RCSST utilisant l'expression « personne qualifiée » précisent que celle-ci doit avoir reçu une formation. Voici, par exemple, le libellé de l'article 11.02 (2) concernant l'identification des espaces clos : « L'employeur veille à ce que la personne qualifiée lui fournisse une liste des espaces clos. »

ÊTES-VOUS EN CONFORMITÉ?

En vertu du RCSST, voici une liste de 10 activités et modalités professionnelles pour lesquelles une formation est obligatoire avant d'exécuter une tâche qui y est associée :

1. LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION CONTRE LES CHUTES (EPCC)

La réglementation fédérale en SST comprend des obligations de formation lorsqu'un employé est appelé à effectuer des travaux en hauteur :

- Avant d'utiliser un EPCC (art. 12.2 (2)).
- Pour connaître le contenu du programme de protection contre les chutes (art. 12.2 (3)).
- Pour grimper et travailler sécuritairement sur un véhicule ou son chargement (art. 12.07 (2) a) ii).

2. LES ESPACES CLOS

Le travail en espace clos est un sujet pour lequel il existe de nombreuses exigences de formation. Dès l'étape qui consiste à établir la liste des espaces clos du milieu de travail, la personne affectée à cette tâche doit avoir reçu la formation lui permettant d'effectuer adéquatement ce travail. Puis, tant l'employé qui pénètre dans un espace clos que la personne qui agit à titre de surveillant et d'intervenant en cas d'urgence doivent recevoir une formation. Celles-ci fourniront les balises permettant :

- De fournir à l'employeur la liste des espaces clos du milieu de travail (art. 11.02).
- D'effectuer l'évaluation des risques relativement à l'entrée dans un espace clos dangereux avant même qu'un employé y pénètre (art. 11.03 (1)).
- De procéder à la vérification avant d'entrer dans un espace clos dangereux (art. 11.05 (1), (2), (3)).
- De connaître la marche à suivre et les mesures d'urgence avant d'entrer dans un espace clos (art. 11.12 (1)).
- D'agir à titre de surveillant et d'intervenir en cas d'urgence lorsqu'un employé se trouve dans un espace clos dangereux (art. 11.06 (1) d)).
- D'être la personne responsable d'établir si un travail à chaud peut être exécuté en toute sécurité dans un espace clos dangereux (art. 11.1 (1)).
- D'établir si la responsabilité consiste à faire des rondes dans le secteur entourant un espace clos dangereux et à assurer une surveillance contre l'incendie (art. 11.1 (2) a)).
- De confirmer la responsabilité quant à la fermeture d'un espace clos (art. 11.09).

3. LA MANUTENTION DE MATÉRIAUX

La conduite d'un appareil de manutention est également visée par l'obligation de formation. Il existe de telles exigences tant pour la conduite d'un appareil motorisé que d'un appareil manuel :

- Pour être opérateur d'un appareil de manutention motorisé (art. 14.23 (1), (2), 14.28 b)).
- Pour être opérateur d'un appareil de manutention manuel (art. 14.23 (3)).

4. LES PREMIERS SOINS

L'employeur de toute entreprise de compétence fédérale doit assurer la présence d'un secouriste où se trouvent six employés ou plus à un moment quelconque. Celui-ci doit avoir reçu une attestation confirmant la réussite d'un cours de deux jours sur les premiers soins afin :

- D'agir à titre de secouriste (être titulaire d'un certificat de secourisme) (art. 16.1).

5. LES ENQUÊTES APRÈS UN ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur qui prend connaissance d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une autre situation à risque doit nommer une personne qualifiée – ayant donc reçu une formation – pour :

- Agir à titre d'enquêteur lors d'un accident (art. 15.4 (1) a)).

6. LA PROTECTION CONTRE LES INCENDIES

Une inspection visuelle du bâtiment (issues de secours, sorties, escaliers, équipements de protection contre les incendies, etc.) doit être faite au moins tous les six mois. Ainsi, cette vérification doit être effectuée par une personne ayant reçu la formation adéquate pour :

- Inspecter le bâtiment et les équipements de protection contre le feu (art. 17.9 (1)).

7. LES SUBSTANCES DANGEREUSES (AMIANTE)

L'employeur doit assurer différentes actions en lien avec le plan de contrôle de l'exposition à l'amiante ainsi qu'à l'enlèvement des poussières, résidus et débris d'amiante. Il doit, entre autres, nommer une personne qualifiée (ayant donc reçu une formation) pour enquêter avant que ne soit exercée toute activité comportant la présence de matériaux contenant de l'amiante. La présence d'une personne formée est donc requise pour :

- Effectuer une enquête sur les risques relatifs à la présence d'amiante (RCSST, art. 10.26.2).
- Procéder à un échantillonnage d'air visant à détecter la présence de fibres d'amiante aéroportées (RCSST, art. 10.26.8(1)).
- Déterminer la fréquence de retrait des contenants utilisés pour le confinement des poussières, résidus et débris d'amiante (RCSST, art. 10.26.11 f)).

8. LA SÉCURITÉ DES MACHINES

Il existe essentiellement deux composantes en lien avec la sécurité des machines pour lesquels une formation est exigée, selon le RCSST. Soit la mise en place et l'entretien d'un dispositif protecteur sur une machine, ainsi que le travail sur une machine dont le protecteur doit être enlevé, et lorsqu'il est en pratique impossible de verrouiller cette machine. Une formation est ainsi requise pour :

- Effectuer la mise en service, l'entretien ou la réparation d'un dispositif protecteur sur une machine (RCSST, art. 13.14).
- Agir à titre de surveillant lorsqu'un employé doit effectuer des travaux sur une machinerie dont le dispositif protecteur est retiré et qu'il n'est pas possible de verrouiller celle-ci. (RCSST, art. 13.16 (2) b)).

9. LE BRUIT

Nul ne doit être exposé à un niveau de bruit de 84 dBA ou plus pendant une période susceptible de nuire à son ouïe. Dans le cas contraire, l'employeur doit confier à une personne qualifiée – et ainsi formée – la responsabilité d'enquêter sur le degré d'exposition :

- Pour agir à titre d'enquêteur dans le cas d'une exposition à 84 dBA ou plus (RCSST, art. 7.3 (1) a)).

10. LA QUALITÉ DE L'AIR

Des exigences sont indiquées au RCSST afin d'assurer le bon fonctionnement du système de chauffage et de ventilation de l'air. Certaines de ces obligations font référence à une personne qualifiée (ayant donc reçu une formation). Entre autres, les consignes visant le fonctionnement, l'inspection, la vérification, le nettoyage et l'entretien de ces appareils doivent être rédigées par une personne ayant reçu la formation pertinente à ce sujet. Il en est de même pour ceux et celles qui doivent mettre en œuvre ces consignes. Une formation est donc nécessaire pour :

- Rédiger les consignes visant la vérification du système de chauffage, de ventilation et de conditionnement de l'air (RCSST, art. 2.24 (1)).
- Mettre en œuvre les consignes préalablement établies pour procéder à la vérification du système de chauffage et de ventilation de l'air (RCSST, art. 2.24 (4)).

Voilà. Nous vous invitons à présent à voir à ce que tous les travaux effectués dans votre entreprise soient réalisés par des employés formés, et ce, dans le respect des exigences réglementaires fédérales de santé-sécurité. En plus des éléments abordés précédemment pour établir votre programme de formation en SST, vous pourriez, dans la foulée, tirer profit de [l'événement Web Revue fédérale 2023](#) présenté par le Centre patronal SST le 18 octobre prochain.

Bonnes formations!



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 ÉVÉNEMENTS 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 40 ans

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

   | Suivez-nous!