

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 40, n° 2 – Automne 2024

LA PRÉVENTION ET LA PARTICIPATION EN ENTREPRISE, UN VASTE PROGRAMME!

- COMPRENDRE LES PROGRAMMES DE PRÉVENTION EN ÉTABLISSEMENT
- STABILITÉ ET ESSOR DE VOTRE COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ : SE POSER LES BONNES QUESTIONS
- LA PLANIFICATION EN PRÉVENTION 2024-2027 DE LA CNESST
- DES LOIS ET INITIATIVES POUR FREINER L'HYPERCONNECTIVITÉ ET ÉTABLIR LE DROIT À LA DÉCONNEXION



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, MARKETING
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, Jasmin Pilon,
Isabelle Rego, Alain Tremblay.**

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 2020 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.

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

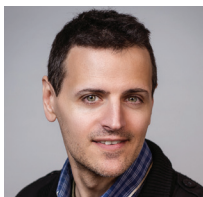
Vol. 40, n° 2 – Automne 2024

LA PRÉVENTION ET LA PARTICIPATION EN ENTREPRISE, UN VASTE PROGRAMME!

3 MOT DE LA RÉDACTION

« Une once de prévention vaut une livre de guérison »

- 4 L'ABC de votre programme de prévention en établissement
- 6 Optimiser l'engagement des membres du comité de santé et de sécurité
- 8 La planification en prévention 2024-2027 de la CNESST en un clin d'œil
- 10 Êtes-vous en conformité avec les récentes modifications légales et réglementaires en SST?
- 13 Déconnexion au travail – partie I : de nouvelles responsabilités pour les entreprises de compétences fédérales!
- 14 Déconnexion au travail – partie II : comprendre et agir face à la dépendance numérique
- 16 Chute causée par une condition personnelle : un obstacle à l'admissibilité d'une lésion professionnelle?



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

MOT DE LA RÉDACTION

« Une once de prévention vaut une livre de guérison »

Le présent numéro de la revue *Convergence SST* aborde certains aspects entourant les mécanismes de prévention et de participation que doivent mettre en place les organisations, en partenariat avec les travailleuses et les travailleurs. Les programmes de prévention – ou plan d'action, [selon la taille de votre entreprise](#) – ont pour but de maîtriser, voire d'éliminer les risques au moyen de mesures concrètes.

Il existe plusieurs catégories de risques (chimiques, biologiques, ergonomiques, psychosociaux, etc.). Tous peuvent être réduits efficacement si les [cinq facteurs clés](#) suivants sont intégrés à votre démarche :

- Un engagement de la direction vis-à-vis de la santé-sécurité.
- Un accès généralisé aux règles et procédures de sécurité.
- Des processus de communication définis comprenant des mécanismes de rétroaction.
- Des formations en SST efficaces.
- L'acquisition de savoirs permettant le respect d'une culture de santé-sécurité.

La sécurité au travail commence avec chacun de nous. Oui, il s'agit d'un lieu commun... usé à la corde, diront certains. Tellement usé qu'on pourrait presque voir à travers une lésion professionnelle à venir! Malgré tout, nous devons continuer de rebattre les oreilles des gestionnaires et des travailleurs, car l'erreur humaine compte pour beaucoup dans la survenance d'accidents du travail : [jusqu'à 80 % dans les secteurs industriels](#).

C'est pourquoi, lors de vos démarches de SST, ayez toujours en tête cet autre mantra prononcé par Benjamin Franklin, l'un des pères fondateurs des États-Unis : « [Une once de prévention vaut une livre de guérison.](#) »

L'article initial de notre édition automnale est signé par Alain Tremblay. L'intitulé ne pourrait être plus explicite : [L'ABC de votre programme de prévention](#)



[en entreprise](#). Entre autres, les éléments obligatoires à tout programme de prévention sont synthétisés, l'approche par multiétablissements est précisée, et une liste d'éléments à clarifier en amont est proposée.

Les comités de santé et de sécurité représentent une composante importante des succès des programmes de prévention. Pour prévenir les désaffections et consolider l'engagement, [Lorena Fernández recense les questions incontournables ayant trait à la structure, au fonctionnement et à l'éthique requise à son bon fonctionnement](#), en plus d'indiquer les signes caractéristiques de dysfonctionnements.

[Deux documents de la CNESST font ensuite l'objet d'un article](#), soit la *Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027*, et *La Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027*. Cette dernière donne notamment du grain à moudre aux entreprises, qui pourront s'inspirer des initiatives et lignes directrices de la CNESST afin d'établir leurs propres priorités pour les années à venir.

Au cours des derniers mois, une multitude de changements ont été apportés aux lois et aux règlements en SST. [Notre collaborateur Denis Dubreuil examine ainsi les modifications survenues récemment \(bruit, espaces clos, harcèlement et violence, etc.\) et celles qui prendront effet très prochainement \(éclairage, premiers secours, etc.\)](#).

Denis Dubreuil, spécialiste de la SST en contexte fédéral, récidive dans cette édition avec [un billet sur l'introduction du droit à la déconnexion](#). Il s'agit du premier de deux articles sur l'encadrement de l'hyperconnectivité, un risque psychosocial de plus en plus prégnant. Dans le second, je résume [ses conséquences délétères sur la santé, les actions de prévention, de même que les lois et applications courantes dans différents pays](#).

Enfin, [un article séparé de M^e Isabelle Rego](#) expose les causes personnelles pouvant être considérées lors d'une lésion professionnelle, à travers un cas porté au Tribunal administratif du travail.

Bonne lecture!



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

L'ABC de votre programme de prévention en établissement

Un programme de prévention présente la grande démarche engagée par un employeur dans son établissement ou sur un chantier. Cela inclut notamment les mesures et les priorités d'action permettant d'éliminer ou de contrôler les risques identifiés. Dans ce qui suit, nous nous attarderons seulement aux programmes de prévention destinés aux établissements.

L'élaboration d'un programme de prévention est redevenue un sujet chaud, car les dernières obligations découlant de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) ont remis les pendules à l'heure. Ainsi, les entreprises groupant **20 travailleurs et plus** doivent prévoir la mise en place d'un programme de prévention, tandis que les entreprises de **moins de 20 travailleurs** ont à établir un **plan d'action**, dont le contenu est de moindre envergure.

En guise de rappel, les établissements appartenant aux **groupes prioritaires 1, 2 et 3** – et les membres d'une mutuelle de prévention ayant 20 travailleurs et plus – avaient déjà l'obligation d'élaborer un programme de prévention en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), et ce, depuis plusieurs décennies déjà. Pour la suite des choses, tous les établissements de 20 travailleurs et plus devront mettre en place les nouvelles exigences à l'égard du programme de prévention. Conséquemment, le principe de groupes prioritaires tombera.

Aussi, les dispositions relatives au « nouveau » programme de prévention (LMRSST, art. 144; LSST, art. 59) s'appliqueront à tous les établissements de 20 travailleurs et plus. Ainsi, les établissements des anciens groupes prioritaires 1, 2 et 3 devront ajuster le contenu de leur précédent programme de prévention en fonction du nouveau contenu exigé. De leur côté, les établissements comprenant 20 travailleurs et plus appartenant aux groupes autrefois appelés 4, 5 et 6 auront à établir et à mettre en œuvre leur nouveau programme de prévention en se conformant, eux aussi, au plus récent contenu indiqué à ce même article 144 de la *LMRSST*, et à l'[article 59 de la LSST](#).

Il est pertinent de préciser que l'application de la LMRSST, dont la date d'effet était le **6 octobre 2021**,

s'échelonne en plusieurs étapes, comme précisé par le régime intérimaire qui l'accompagne.

Afin de déterminer si vous êtes concernés par les changements apportés par la LMRSST, voici les types d'établissement appartenant normalement aux secteurs d'activités des **groupes prioritaires 4, 5 ou 6** :

- Commerce
- Industrie du cuir
- Fabrication de machines (sauf les machines électriques)
- Industrie du tabac
- Industrie textile
- Autres services commerciaux et personnels
- Communications, transport d'énergie et autres services publics
- Imprimerie, édition et activités annexes
- Fabrication de produits du pétrole et du charbon
- Fabrication de produits électriques
- Agriculture
- Bonneterie et habillement
- Enseignement et services annexes
- Finances, assurances et affaires immobilières
- Services médicaux et services sociaux
- Chasse et pêche
- Industries manufacturières diverses

Pour ceux et celles marqués par une nature visuelle, [je vous invite à consulter le diagramme préparé](#) par notre collaborateur Denis Dubreuil afin de mieux concevoir vos obligations selon votre groupe d'appartenance et la taille de votre organisation.

L'obligation d'élaborer et d'appliquer un programme de prévention, à laquelle sont dorénavant assujettis les **groupes prioritaires 4, 5 et 6**, ne se manifestera cependant qu'à la fin du régime intérimaire. Ainsi, si la séquence prévue à la LMRSST et au régime intérimaire par le législateur s'applique, [le projet de règlement \(paru le 3 janvier 2024 dans la Gazette officielle du Québec\)](#) deviendra officiellement le *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*.

Ainsi, il est anticipé que ce règlement soit adopté à l'automne 2024 et qu'il prenne effet le 1^{er} octobre 2025. Une fois entré en vigueur, il imposera aux employeurs ayant déjà un programme de prévention (groupes prioritaires 1, 2 et 3) en application d'ajuster le contenu de celui-ci sans délai. Or, ce même règlement accordera un délai étendu (1^{er} octobre 2026) aux employeurs des groupes 4, 5 et 6 afin d'élaborer et de mettre en œuvre leur programme de prévention (établissements d'au moins 20 travailleurs) ou leur plan d'action (établissement ayant moins de 20 travailleurs).

PRENEZ DE L'AVANCE ET SOYEZ PRÊT

Pour ce qui est du contenu même du programme de prévention, voici une brève description de ce qu'il devra contenir, en vertu des nouvelles exigences. Dans sa structure, nous retrouverons plus précisément les **huit éléments obligatoires** prévus dans tout programme de prévention.

Avant de préciser le contenu, rappelons que tous les établissements dénombrant moins de 20 travailleurs devront prévoir un plan d'action plutôt qu'un programme de prévention. Le contenu du plan d'action est également précisé à l'article 147 de la LMRSST.

DESCRIPTION ET CONTENU D'UN PROGRAMME DE PRÉVENTION

Comme précisé dans la LMRSST, le programme de prévention devra prévoir notamment les aspects suivants :

« 1° 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;

« 2° les **mesures et les priorités d'action** permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés en privilégiant la hiérarchie des mesures de prévention établie par règlement ainsi que les échéanciers pour l'accomplissement de ces mesures et de ces priorités;

« 3° les **mesures de surveillance, d'évaluation, d'entretien et de suivi** permettant de s'assurer que les risques identifiés sont éliminés ou contrôlés;



« 4° l'identification des **moyens et des équipements de protection individuels** qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs de l'établissement;

« 5° les **programmes de formation et d'information** en matière de santé et de sécurité du travail;

« 6° les **examens** de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi exigés par règlement;

« 7° l'établissement et la mise à jour d'une **liste des matières dangereuses** utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

« 8° le maintien d'un service adéquat de **premiers soins** pour répondre aux urgences. »

LA NOTION DE MULTIÉTABLISSEMENTS

Les éléments ci-après paraphrasent certaines notions expliquées dans le [Guide sur l'approche par multiétablissements](#) de la CNESST.

L'employeur est ainsi tenu d'élaborer et d'appliquer un programme de prévention pour chaque établissement comprenant 20 travailleurs et plus. Or, un employeur qui possède plusieurs établissements où s'exercent des **activités de même nature** peut élaborer et instaurer [un seul programme de prévention](#) pour une partie ou la totalité de ses établissements.

Pour déterminer si les activités sont de même nature, l'exercice de fonctions comparables par les travailleuses et les travailleurs, et leurs conditions, doivent être pris en considération.

Dans ce contexte, le programme de prévention doit :

- S'appliquer pour au moins trois ans.
- Tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans les établissements visés.
- Inclure les établissements qui comptent moins de 20 travailleuses et travailleurs.

Cela étant précisé, assurez-vous de répondre aux critères prévus par le législateur avant d'investir votre énergie dans un projet de regroupement qui pourrait ne pas vous être destiné, et consultez attentivement le guide de la CNESST.

Notez cependant qu'afin de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs, la CNESST peut exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne, et ce, malgré l'application du concept de multiétablissements.

PRÉPARATION ET PLANIFICATION

À voir l'ampleur de l'œuvre, il faudra anticiper le temps et les ressources nécessaires permettant de bien planifier les étapes de réalisation. Même une fois élaboré, le programme de prévention, ou le plan d'action, demeurera un document de référence en constante évolution.

RÉFLEXIONS PRÉALABLES

En ce sens, plusieurs éléments sont à considérer et à déterminer en amont pour mener à bien votre programme de prévention :

- Qui fera quoi (rôles, responsabilités, porteurs de dossiers, etc.).

- Le temps de libération (prévoyez plusieurs semaines, voire un an, selon l'ampleur ou la complexité de votre organisation, la nature de vos risques, la compétence et la disponibilité des intervenants, etc.).
- La nature de la collaboration et de la participation entre les membres du comité de santé et de sécurité (CSS) et le représentant en santé et en sécurité.
- L'identification et le rôle des intervenants utiles à la collecte d'information.
- La formation d'appoint nécessaire destinée aux personnes impliquées afin de remplir efficacement leurs rôles selon leurs responsabilités.
- Déterminer les canaux de communication entre chaque unité ou intervenant engagé.
- Identifier et répertorier toutes les sources d'informations utiles (registres, politiques, procédures, programmes connexes déjà en vigueur, statistiques, rapports, audits, instructions des fabricants ou fournisseurs, lois, règlements et normes applicables, recommandations, comptes rendus du CSS, plaintes ou suggestions, etc.)
- Autres éléments jugés utiles selon chacune des structures organisationnelles.

RÉSUMÉ ET CONCLUSION

Le programme de prévention demeure un outil de gestion prévu par la loi dont l'élaboration demeure la responsabilité légale de l'employeur. Cependant, sa véritable utilité se veut pragmatique. Il s'agit d'identifier concrètement et de prévenir les dangers auxquels les travailleurs et travailleuses sont exposés. Les organisations ont ainsi tout intérêt à prendre sa démarche au sérieux, en comptant évidemment sur la collaboration des multiples intervenants concernés.

La différence entre un programme de prévention approximatif et un programme exhaustif est cruciale pour l'efficacité de votre organisation mais, surtout, pour la santé et la sécurité de votre capital humain. De la sorte, je vous invite à concevoir un programme de prévention par conviction et non seulement par obligation. Cela comptera pour beaucoup dans le bon déploiement de votre programme. L'engagement et la mobilisation seront rehaussés, et la culture de la SST et des bonnes pratiques en la matière sera fortifiée.



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

Optimiser l'engagement des membres du comité de santé et de sécurité

Ce n'est pas une nouveauté! Depuis le 6 avril 2022, en vertu du régime intérimaire prévu par la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, les établissements de 20 employés ou plus doivent créer un comité de santé et de sécurité (CSS), sauf s'ils en ont déjà un, conformément aux [articles 68 et 69 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail](#).

Cette obligation, qui vise à favoriser la participation de l'ensemble du personnel dans la gestion de la santé et de la sécurité, peut cependant peser sur les gestionnaires et les employés. Conséquemment, faute d'engagement véritable, une conformité de façade peut s'installer et l'aspect humain sera alors négligé. Ainsi, malgré les efforts investis, le fonctionnement du CSS présentera plutôt une culture de santé et de sécurité défailante.

Par ricochet, le CSS souffrira de difficultés multiples. Deux sont cependant récurrentes : le recrutement laborieux et des taux de roulement élevés parmi les membres. Inévitablement, ces défis répétés mettront à mal la dynamique du comité.

Lors des formations que je donne sur [l'implantation et la tenue efficaces de réunions de CSS](#), ces préoccupations, à savoir le manque de volontaires et leur départ rapide du comité, sont fréquemment exprimées par les participants. « Nous avons fait beaucoup d'efforts pour constituer notre comité et deux mois plus tard, trois membres sont déjà partis », disent-ils souvent, ajoutant que « malgré les campagnes de promotion, nous avons du mal à trouver des travailleurs prêts à participer! »

Le recrutement et la fidélisation des membres d'un CSS sont des éléments cruciaux pour assurer la continuité des initiatives et des démarches de santé-sécurité au sein de l'organisation. Or, bien que certains départs soient souvent liés à des raisons évidentes, comme un changement d'emploi ou la retraite d'un membre, d'autres peuvent être motivés par la frustration ou la déception.

La qualité d'un CSS repose sur la collaboration entre plusieurs acteurs clés. D'abord, l'engagement et le soutien de la direction sont fondamentaux pour impulser sa création et son développement, et assurer sa pérennité. De plus, une gestion efficace des membres du CSS est cruciale pour garantir la bonne organisation et l'orientation des efforts. Enfin, la participation active de l'ensemble du



personnel est essentielle, car leur collaboration maintient vivantes les initiatives du comité.

Certaines pratiques peuvent entraver le bon fonctionnement d'un CSS. Voici quelques signes pouvant indiquer des difficultés majeures au sein d'un CSS :

- L'absence de structure ou l'imprécision des procédures et des règles de fonctionnement.
- Des changements fréquents, des reports indéfinis ou l'annulation de réunions.
- Des réunions qui s'éternisent, sans structure claire.
- La monopolisation des discussions par certains membres.
- Des discussions qui dévient vers des sujets personnels ou non pertinents.
- L'absence d'action concrète menée en matière de SST ou des engagements non tenus.
- La répétition constante des mêmes sujets, sans avancée notoire.
- Des membres qui, malgré leur intérêt, ne participent pas, faute de formation ou de compréhension des enjeux SST.
- Une attitude de confrontation – et non de collaboration – entre les membres.
- Les sujets à l'ordre du jour sont essentiellement proposés par l'une des deux parties (employeur ou salariés).
- Une gestion tous azimuts du CSS, qui agit comme un comité d'urgence, affublé d'une longue liste de tâches à accomplir.

En de telles circonstances, le message adressé aux membres du CSS et à l'ensemble du personnel est sans équivoque : le CSS n'est pas considéré avec tout le sérieux qu'il devrait être. Ainsi, ces expériences malheureuses peuvent entraîner un double effet négatif, provoquant à la fois l'abandon des membres actuels, et la réticence des volontaires potentiels à s'engager dans cette initiative pourtant positive, tant pour l'entreprise que les salariés, pour peu que la mobilisation et le maintien de conditions propices soient au rendez-vous.

OUVRIR LA VOIE AU CHANGEMENT!

Le Centre patronal SST propose la définition suivante d'un CSS : « Un groupe paritaire et structuré qui travaille ensemble en vue d'améliorer de façon efficace, efficiente, réaliste et continue les actions préventives, afin d'éliminer les risques et de réduire le nombre de lésions professionnelles. »

Par conséquent, sa mise en place doit être soigneusement planifiée, avec des règles bien établies concernant la structure, le fonctionnement et l'éthique requise. Il s'avère donc primordial d'évaluer la gestion actuelle de votre CSS afin d'identifier les améliorations possibles. Voici quelques questions à examiner pour guider cette réflexion :

- Le CSS a-t-il un mandat précis?
- Ses objectifs sont-ils atteignables?
- À quel moment est-il amené à intervenir?
- Est-il en mesure d'établir des priorités?
- Quel est le nombre de membres, et de quelle manière sont-ils désignés?
- Quelle est la procédure de remplacement en cas de départ ou d'absence prolongée, et quelles fonctions générales sont attribuées au comité?
- Quels pouvoirs lui sont accordés, et comment sont-ils exercés?
- Quel est le nombre et la fréquence des réunions, et comment les réunions extraordinaires sont-elles organisées?
- Les rôles et responsabilités des membres sont-ils clairement définis?
- Quelle est la procédure de convocation, et comment les procès-verbaux sont-ils rédigés et conservés?
- Quelles sont les pratiques pour la prise de décision et la gestion des conflits?
- Les membres sont-ils formés?
- Quelles ressources (locaux et espaces, outils, équipement audiovisuel, etc.) sont mises à sa disposition?
- Quelles sont les attentes en matière de présence et de respect des règles?
- Quel rôle joue l'exemplarité, et comment les membres respectent-ils leurs engagements?
- Comment les membres participent-ils à la recherche de solutions?
- Quelles sont les règles éthiques relatives à la confidentialité?

RECENTRER LA CULTURE ET FAVORISER L'ENGAGEMENT!

Si vous souhaitez approfondir votre démarche, [l'Outil de diagnostic de la prise en charge de la SST pour les établissements](#), conçu par la CNESST, vous aidera également. Il s'appuie sur cinq critères :

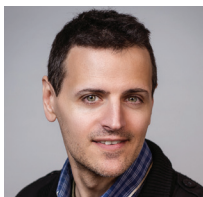
1. L'engagement et le soutien de la haute direction
2. La participation des travailleurs
3. Les responsabilités en SST des gestionnaires et des travailleurs
4. L'organisation de la prévention
5. L'évaluation de la performance en SST de l'établissement

Les résultats de cette analyse guideront les acteurs de la SST dans l'élaboration d'une stratégie d'amélioration adaptée à la réalité de leur entreprise. Je vous encourage vivement à explorer et à utiliser fréquemment cette ressource.

CONCLUSION

Pour assurer l'efficacité d'un CSS, il est essentiel de relever les défis liés au recrutement et à la fidélisation des membres. En optimisant la gestion du CSS et de la SST, les organisations peuvent développer une culture de SST positive tout en favorisant l'engagement des employés. Cela permet d'établir une conformité légale authentique, avec une attention particulière portée à l'aspect humain.

Offrir une expérience enrichissante aux membres du CSS est crucial pour maintenir la motivation et garantir le succès des initiatives en santé et sécurité au travail.



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

La planification en prévention 2024-2027 de la CNESST en un clin d'œil

La CNESST a publié au mois de juin dernier deux documents phares qui dressent l'inventaire de ses priorités de prévention et établissent les leviers sur lesquels elle s'appuiera au cours des prochaines années, afin de réaliser sa mission – soit la promotion et le respect des droits et obligations en santé-sécurité.

Même si les deux publications se recoupent en partie, la [Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027](#) diffère de [La Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027](#).

La première, comme son nom l'indique, est axée sur les aspects normatifs de la SST. Dans un esprit de transparence et de bonne gouvernance, la CNESST livre à travers cette planification ses orientations de prévention découlant de son [Plan stratégique 2024-2027](#), publié en début d'année.

La seconde se focalise davantage sur les lésions professionnelles. Elle offre aux entreprises et partenaires de la CNESST matière à réflexion quant à leurs propres initiatives et programmes de santé-sécurité, permettant de « développer une culture de prévention durable ».

LA PRÉVENTION ET L'APPLICATION DES NORMES DU TRAVAIL

La planification des activités rattachées aux normes du travail émane de la Vice-présidence aux normes du travail de la CNESST. Elle tient compte entre autres de l'analyse des infractions et des plaintes traitées.

3 ÉTAPES DE PRÉVENTION, 4 LEVIERS D'INTERVENTION

L'approche globale de la CNESST reflète trois étapes : informer, accompagner, surveiller. Plus concrètement, elle compte mobiliser [quatre leviers pour favoriser la prévention et la conformité](#) :

1. La promotion, en assurant la visibilité et la bonne transmission des informations relatives aux lois et aux normes de SST, des messages clés, et des outils pertinents.

2. Les partenariats, soit les associations stratégiques avec des acteurs clés (OBNL, associations patronales et syndicales), pour une plus grande diffusion et une bonne compréhension.

3. L'aide-conseil, par la mobilisation des conseillères et conseillers en prévention de la CNESST, dont les tâches relèvent uniquement de la prévention. Ce groupe œuvre notamment auprès des employeurs (sur une base volontaire), dont les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

4. Les inspections de conformité aux normes, qui permettent la surveillance de certains milieux ciblés, selon des spécificités régionales, afin que soient respectées les normes et que puisse s'établir une culture de prévention.

4 GRANDES PRIORITÉS

Ces quatre leviers seront appliqués aux [quatre priorités retenues par la CNESST](#). Cette dernière invite d'ailleurs les acteurs de la SST à ajuster l'ordonnancement de ces priorités pour mieux les faire concorder à leur propre secteur d'activité.

1. Les risques graves : Ils font notamment référence aux infractions liées au harcèlement psychologique ou sexuel, au repos hebdomadaire, et à celles mettant en cause des travailleurs étrangers temporaires et des enfants.

2. Les risques prédominants : Cela comprend les infractions qui surviennent en plus grand nombre. La CNESST a identifié sept normes associées aux risques prédominants, dont les heures supplémentaires, les congés annuels, les pourboires et les représailles après l'exercice d'un droit. Elle dirigera donc plus particulièrement ses efforts et services d'aide-conseil vers des travailleurs et des entreprises plus touchés.

3. Les risques émergents : Ceux-ci concernent les infractions aux normes du travail qui tendent à survenir plus fréquemment. Le télétravail et ses incidences malencontreuses (gestion du harcèlement, solitude, etc.); la précarité liée aux plateformes numériques de travail; ainsi que certains phénomènes liés à la rareté de la main-d'œuvre (charge de travail, jeunes au travail) figurent parmi les risques émergents identifiés.

4. Les travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque : Il s'agit de ceux et celles devant composer, par exemple, avec une barrière linguistique, une méconnaissance des normes, des disparités salariales, et pour qui il peut être difficile de faire reconnaître ses droits. Quatre groupes ont ainsi été établis :

- Les jeunes de 14 à 24 ans
- Les travailleurs issus de l'immigration récente
- Les travailleurs étrangers temporaires
- Les travailleurs d'agence de placement

LA PRÉVENTION-INSPECTION POUR DIMINUER LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

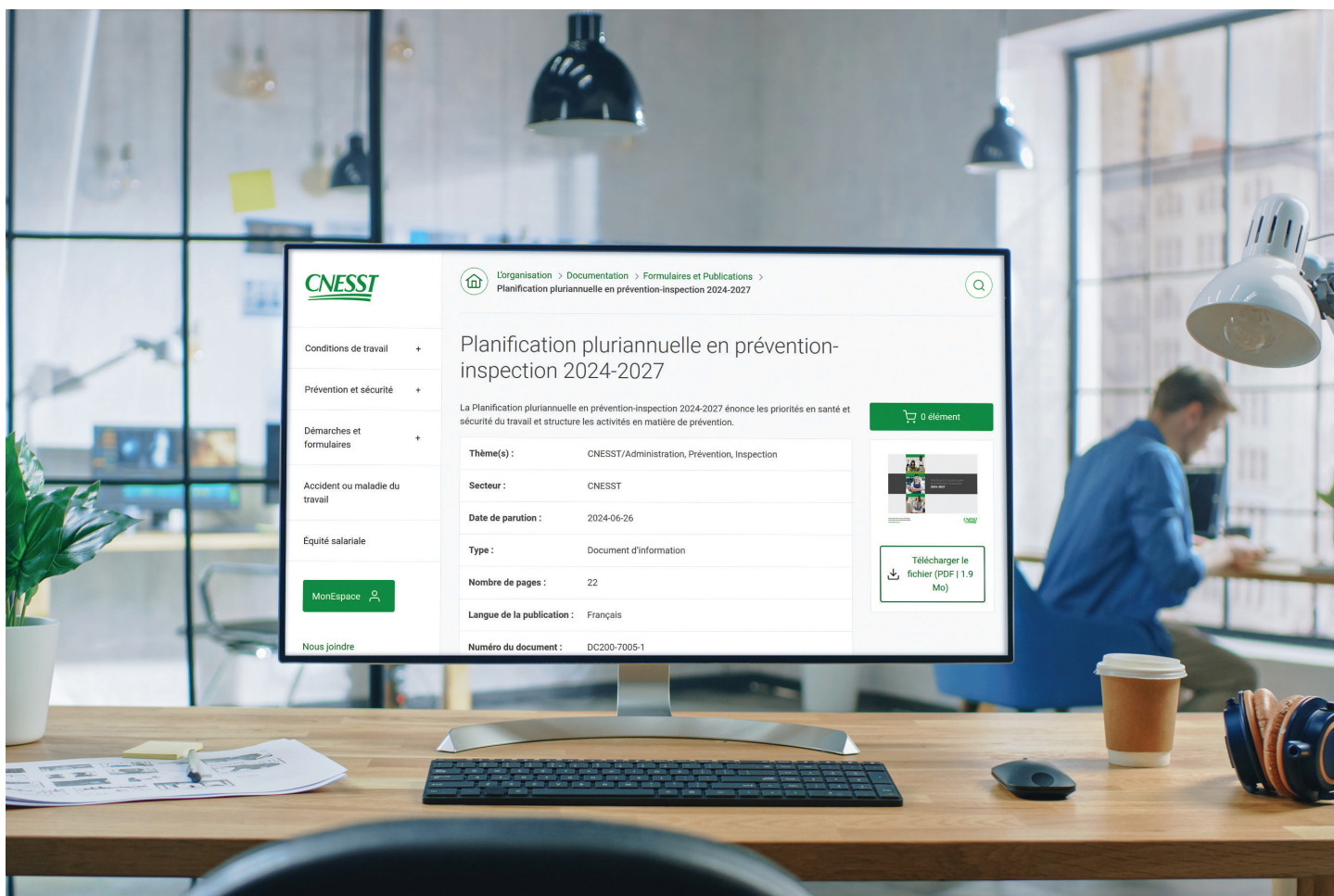
La *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027* a été élaborée par la Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique de la CNESST. Il s'agit d'un outil de gouvernance davantage axé sur la sensibilisation et la mobilisation des milieux de travail, afin que ceux-ci puissent « déterminer leurs actions » et développer une culture de prévention dans une perspective durable.

La publication présente « deux éléments incontournables », soit la prise en charge de la SST par les milieux de travail, et la catégorisation des priorités. Comme pour son document frère, la *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027* s'appuie sur des « leviers » pour faciliter ses actions, dont la **promotion** et les **partenariats**, et un troisième appelé « **surveillance** », qui mobilise les inspectrices et inspecteurs de la CNESST.

PRENDRE EN CHARGE LA SST

Une prise en charge réussie de la SST requiert, comme le précise la CNESST, cinq conditions gagnantes :

- La bonne participation de la direction
- Celle des travailleurs
- Le respect des responsabilités de tout un chacun
- Une prévention structurée
- L'évaluation de la SST en entreprise.



À ce titre, la mise en œuvre (obligatoire) des mécanismes de prévention et de participation est essentielle, de même que le soutien de la Cnesst et de ses partenaires. Ils ont d'ailleurs été [synthétisés dans le document, sous forme de tableau pratique](#).

CATÉGORISER LES PRIORITÉS

Une partie importante de la *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027* est consacrée aux quatre grandes catégories de priorités en SST. Elles ont été établies en fonction de l'analyse du bilan lésionnel.

1. Les Cibles de tolérance zéro : Elles représentent des « dangers jugés intolérables, entraînant des conséquences graves pour lesquelles des mesures correctives immédiates doivent être mises en place ».

Cette catégorie recèle quelques nouveautés, soit l'exposition :

- Aux zones dangereuses d'une machine lorsque les énergies ne sont pas contrôlées
- À de l'énergie électrique non contrôlée
- Au monoxyde de carbone (appareils à combustion)

Elle comprend également **10 dangers ciblés**, qui incluent notamment l'exposition aux poussières d'amiant et de silice, au monoxyde de carbone, de même que les chutes à partir d'une échelle, et celles de plus de 3 mètres.

2. Les Risques prédominants : Ces 5 risques représentent quelque 70 % du bilan lésionnel de la Cnesst. Il s'agit des risques :

- Ergonomiques (qui peuvent entraîner des troubles musculosquelettiques)
- Psychosociaux (dont la violence, le harcèlement, et l'exposition à ces manifestations)
- D'exposition au bruit (qui ont fait l'objet d'amendements réglementaires en 2023)
- De chute de même niveau (qui touchent tous les milieux)
- D'être frappé, coincé ou écrasé par un objet ou de l'équipement (excluant les véhicules ou de l'équipement mobile)

3. Les Risques émergents, avérés ou connus : Cette nouvelle catégorie met en avant les risques associés à des réalités moins connues, à un encadrement encore en développement, ou à un risque de survenance accru en raison de circonstances propres.

Cette catégorie se subdivise en trois volets, soit les risques liés à la sécurité (batteries au lithium-ion, véhicules électriques), aux changements climatiques (qualité de l'air, canicules, etc.), au risque biologique (maladie de Lyme) et à l'organisation du travail (solitude, fatigue visuelle, etc.).

4. Les Clientèles particulières : Les groupes identifiés ici sont les travailleurs de 24 ans et moins et ceux issus de l'immigration.

En résumé, les deux planifications pluriannuelles 2024-2027 permettront aux acteurs de la SST et aux préventionnistes de mieux comprendre les orientations de la Cnesst et de cerner les catégories de priorité afin d'orienter leurs efforts de santé-sécurité. Notez enfin que les informations comprises dans les documents PDF présentés ici se trouvent également en format Web sur le site de la Cnesst :

- [Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail](#)
- [Planification pluriannuelle en prévention-inspection, volet santé et sécurité du travail](#)

Bonne prise en charge de la SST!



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.

Êtes-vous en conformité avec les récentes modifications légales et règlementaires en SST?

Au cours des derniers mois, plusieurs ajustements au [Règlement sur la santé et la sécurité du travail](#) (RSST) et à la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (LSST) ont fixé de nouvelles obligations pour l'employeur à l'égard du bruit, des espaces clos, de la sécurité des machines, des contaminants de l'air et de la violence à caractère sexuel.

De plus, différents projets de modifications sont actuellement à l'étude et ajouteront d'autres responsabilités ayant trait à l'éclairage, aux premiers soins et aux troubles musculosquelettiques. S'ajoutera également le non moins important [Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement](#).

Cet article synthétise les récents changements SST importants et ceux à venir afin que vous puissiez valider votre conformité et élaborer vos prochaines actions de prévention.

S'ADAPTER AUX MODIFICATIONS SST RÉCENTES

Voyons d'abord les tout derniers ajustements de santé-sécurité que doivent intégrer les entreprises.

BRUIT : DE NOUVELLES LIMITES ADMISSIBLES

Il y a un peu plus d'un an, d'importantes modifications ont été apportées à la section XV du RSST, qui s'attarde au bruit. Toutes les obligations règlementaires anciennement indiquées aux articles 130 à 141 du RSST ont été remplacées par de nouvelles exigences. Voici trois éléments importants que tout employeur doit savoir à ce titre :

La limite d'exposition : Le tableau ci-haut présente les limites d'exposition selon les niveaux de bruit. Pour une journée de 8 heures de travail, celle-ci est passée de 90 dBA à 85 dBA. Voyez l'ensemble des nouvelles limites d'exposition à l'article 137 du RSST.

Évaluation récurrente : Le nouvel article 132 du RSST impose dorénavant à l'employeur d'évaluer tous les cinq ans chaque situation de travail ayant dépassé les valeurs limites d'exposition afin de déterminer les moyens raisonnables d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, ou de réduire l'exposition des travailleurs.

Tableau 1. Comparatif des limites d'exposition au bruit

Avant le 16 juin 2023 (Ancien article 131 du RSST)		Depuis le 16 juin 2023 (Nouvel article 137 du RSST)	
Niveau de bruit en dBA	Temps d'exposition permis (heure/jour)	Niveau de pression acoustique dBA, à une seule tâche ou activité à risque de dépassement des valeurs limites	Durée maximale par jour
85	16 heures	82	16 heures
87	12,1 heures	83	12 heures
90	8 heures	85	8 heures
100	2 heures	91	2 heures
105	1 heure	94	1 heure
> 115	0	130-140	< 1 seconde

Programme de prévention : Le nouvel article 141.5 du RSST enjoint maintenant à l'employeur de maintenir à jour les trois inscriptions suivantes dans son programme de prévention ou dans un registre :

- Les situations à risque de dépassement des limites d'exposition au bruit.
- Les moyens raisonnables réalisés permettant d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, ou encore de réduire l'exposition du travailleur au bruit.
- Les rapports de mesurage, comme précisé aux nouveaux articles 138 à 140 du RSST.

Prenez connaissance de l'ensemble des nouvelles dispositions règlementaires à l'égard du bruit en consultant [le décret publié dans la Gazette officielle du Québec](#).

MIEUX ENCADRER LES ESPACES CLOS

[Le décret 43-2023](#), qui comporte 11 nouveautés règlementaires à l'égard du travail en espace clos, est entré en vigueur le 25 juillet 2023. Elles se trouvent à [la section XXVI du RSST](#).

D'abord, la **nouvelle définition** de l'expression « espace clos » n'intègre plus les deux caractéristiques suivantes :

- « Il n'est pas conçu pour être occupé par des personnes, ni destiné à l'être, mais qui à l'occasion peut être occupé pour l'exécution d'un travail. »
- « On ne peut y accéder ou on ne peut en ressortir que par une voie restreinte. »

C'est donc dire que les mesures de prévention à mettre en place sont maintenant applicables à beaucoup plus d'endroits. De plus, la toute dernière définition intègre **de nouveaux risques** en raison d'un confinement, tel un risque d'ensevelissement, de noyade ou d'entraînement en raison du niveau ou du débit d'un liquide.

Ensuite, toute personne doit maintenant être âgée de **18 ans ou plus** pour effectuer un travail dans un espace clos (nouvel article 298).

Au sujet de la **ventilation**, l'employeur doit dorénavant veiller à ce qu'aucun travailleur n'entre dans un espace clos sans que la concentration d'oxygène minimale soit supérieure ou égale à 20,5 %. Auparavant, le seuil était de 19,5 %. Aussi, les modifications précisent que la concentration de gaz ou de vapeurs inflammables doit être inférieure ou égale à 5 % de la limite inférieure d'exposition, qui était à 10 % avant juillet 2023.



Enfin, de nouvelles exigences sont entrées en vigueur quant à la **surveillance**. Le nouvel article 308 du RSST exige qu'un surveillant soit positionné à l'extérieur et à proximité de l'entrée de l'espace clos afin de déclencher les procédures de sauvetage, au besoin. L'ancienne réglementation indiquait l'obligation pour le surveillant de demeurer en contact (visuel, auditif, ou autre) avec le travailleur.

UN MANUEL D'INSTRUCTION POUR CHACUNE DE VOS MACHINES

De nouvelles exigences sont à présent requises pour la sécurité des machines, comme le précise le [décret 1112-2023](#), qui chamboule complètement l'ancienne section XXI du RSST.

La nouvelle section « Machines » comporte ainsi une **multitude de définitions** selon les différents dispositifs de sécurité : dispositifs de commande bimanuelle et de protection, protecteur fixe, protecteur mobile, etc. Ces définitions faciliteront assurément votre lecture du RSST et des exigences de sécurité liées à la conception, à la fabrication et à l'utilisation des machines.

De plus, bien qu'un grand nombre d'articles de cette section aient été retirés, nous retrouvons les nouvelles exigences de sécurité des machines dans certaines nouvelles dispositions générales (voir les nouveaux articles 174 à 194). Prenez aussi note que

le nouvel article 174 présente une **toute nouvelle responsabilité** à cet égard. En effet, l'employeur doit rendre disponible un manuel d'utilisation du fabricant pour toute machine utilisée au travail, qui doit comporter, notamment, les éléments suivants :

- Les moyens de protection et, le cas échéant, les caractéristiques de chaque fonction de sécurité.
- Les instructions et, le cas échéant, la formation requise pour l'utilisation sécuritaire.
- Les instructions de réglage de mise au point de la machine ayant une incidence sur la SST.
- La description de l'équipement de protection individuel dont le port est recommandé.
- La nature et la périodicité des inspections des fonctions de sécurité.

Si un tel manuel n'existe pas ou est incomplet, les mentions réglementaires ci-haut indiquées doivent être spécifiées par écrit par un ingénieur.

Enfin, notez que toutes les **mesures de sécurité relatives au cadenassage** sont maintenant indiquées aux nouveaux articles 195 à 207. À ce sujet, [un guide sur les récentes dispositions réglementaires a été publié par la CNESST](#). Reportez-vous à ce guide avant d'entreprendre l'élaboration ou la révision des procédures et des fiches de contrôle des énergies de vos machines!

DE NOUVELLES VALEURS DE CONTRÔLE POUR CERTAINS CONTAMINANTS

En mars 2024, de **nouvelles valeurs d'exposition admissibles** à certains contaminants aériens sont entrées en vigueur, et ce, pour 158 substances. Pour certaines, les valeurs d'exposition ont été modifiées. Pour d'autres, des notations et remarques ont été ajustées.

Il est essentiel de respecter [les nouvelles exigences précisées à l'Annexe 1 du RSST](#). Parmi les substances touchées par ces modifications – [toutes précisées par décret](#) –, on note le chlore, le propane, le toluène, ainsi que différents types de chromate et de silice.

COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

La nouvelle [Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#) est en vigueur depuis le 27 mars 2024. Cette loi apporte des modifications à de nombreuses autres lois, dont la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Depuis le 27 mars 2024, l'article 1 de la LSST intègre la **définition de la violence à caractère sexuel**, soit « toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des

comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu’elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre ».

De plus, l’article 51 prévoit l’ajustement des obligations de l’employeur, et précise ses responsabilités à l’égard de la prévention de la violence à caractère sexuel. Je porte à votre attention le nouvel énoncé du 16^e paragraphe de l’article 51 de la LSST, dont la portion (ci-après) en caractère gras, qui constitue un ajout. L’employeur doit ainsi « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel **et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel** ».

ANTICIPER LES CHANGEMENTS DE SANTÉ-SÉCURITÉ

Les employeurs seront aussi appelés à se conformer, dans un avenir rapproché, à une série d’autres ajustements règlementaires. La CNESST a d’ailleurs publié un document fort utile dans lequel on retrouve [l’ensemble de ces modifications pour la période 2024-2027](#). Les lignes qui suivent fournissent un aperçu de ce qui est attendu à plus court terme.

ÉCLAIRAGE : BIENTÔT PLUS DE VISIBILITÉ

Actuellement, la section XIV du RSST contient peu d’informations et d’exigences en matière d’éclairage (articles 125 à 129). Les travaux de planification règlementaires de la CNESST prévoient cependant des ajustements afin de réduire le risque des travailleurs exposés à un défaut d’éclairage ou à un éclairage mal adapté. Il est prévu que le comité-conseil de la CNESST établisse des orientations de modifications règlementaires avant la fin de l’année 2024, et que celles-ci soient adoptées par la suite. Les modifications seront publiées dans la *Gazette officielle du Québec* et entreront éventuellement en vigueur.

PREMIERS SECOURS ET PREMIERS SOINS

Le *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins* a peu été modifié depuis son entrée en vigueur, en 1988. Il contient des éléments liés notamment aux trousse, aux secouristes et au local à leur usage. Or, la CNESST a reçu plusieurs plaintes et préoccupations à l’égard de son application et de son contenu. Nous pouvons nous attendre en 2025 à des changements à cet égard, dans le contexte d’une entente pancanadienne.

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Un très grand nombre de dossiers ouverts et acceptés à la CNESST sont directement liés à différents éléments d’ergonomie et de troubles musculosquelettiques. La CNESST souhaite prochainement apporter des modifications visant

particulièrement les articles 166 à 171 de la section XX du RSST, qui traitent des mesures de prévention en matière d’ergonomie, sans pour autant que les exigences soient nombreuses.

RÈGLEMENT SUR LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION EN ÉTABLISSEMENT

La dernière phase d’entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* approche. Il est ainsi prévu que le nouveau *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* soit adopté très prochainement. Celui-ci présentera les règles applicables en établissement relativement au programme de prévention, au plan d’action, au comité de SST et au représentant en santé et en sécurité. À moins d’un changement, ce règlement prendra effet le 1^{er} octobre 2025.

COCHEZ OUI, COCHEZ NON...

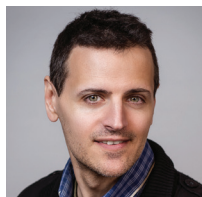
En conclusion, j’ai préparé pour vous un tableau qui résume les exigences présentées dans cet article. Profitez des cases appropriées pour marquer votre conformité à chacune des nouvelles dispositions légales et règlementaires. Surtout, ne manquez pas d’élaborer votre propre démarche de prévention SST pour la nouvelle année!

Tableau 2. Votre conformité à 8 nouvelles dispositions légales et règlementaires en SST

Sujet de la nouveauté en SST	Conforme	Non conforme	Partiellement – À vérifier
1. Bruit : Avez-vous évalué les conséquences de la réduction du bruit (90 à 85 dBA)?			
2. Bruit : Avez-vous entamé l’analyse – requise aux 5 ans – des situations qui présentent un dépassement des valeurs limites d’exposition?			
3. Bruit : Avez-vous intégré à votre programme de prévention (ou dans un registre) les situations à risque de dépassement des nouvelles limites d’exposition, ainsi que les moyens raisonnables pour éliminer ou réduire le bruit à la source?			
4. Espace clos : Avez-vous engagé les travaux pour respecter les nouvelles dispositions (nouvelle définition, ventilation et surveillant)?			
5. Sécurité des machines : Avez-vous entamé la recherche ou la rédaction des manuels d’utilisation SST pour chacune de vos machines?			
6. Sécurité des machines : Avez-vous vérifié les conséquences des nouvelles exigences à l’égard du cadenassage?			
7. Contaminants aériens : Avez-vous commencé la vérification des effets des nouvelles valeurs admissibles pour certains contaminants dans votre espace?			
8. Violence à caractère sexuel : Votre démarche de prévention intègre-t-elle maintenant les ajustements nécessaires afin de prévenir ou de faire cesser une situation de violence à caractère sexuel?			



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

Déconnexion au travail – partie I : de nouvelles responsabilités pour les entreprises de compétences fédérales!

Au cours des dernières années, la déconnexion aux communications électroniques (courriels, appels téléphoniques, textos, etc.) liées au travail a fait l'objet de discussions au sein des instances gouvernementales fédérales. En 2019, par exemple, le [Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes](#) ne recommandait pas « qu'un droit légiféré à la déconnexion soit accordé », mais qu'un « énoncé de politique sur la question de la déconnexion » soit plutôt publié par l'employeur.

Plus récemment, en février 2022, le [Comité consultatif sur le droit à la déconnexion a déposé la version définitive de son rapport](#), après avoir obtenu un mandat visant à « améliorer les protections du travail dans le *Code canadien du travail* » (CCT). Ce rapport a profité des recommandations de syndicats, d'ONG, de représentants d'employeurs et d'experts internationaux. À ce moment, le [gouvernement canadiens s'est formellement engagé à élaborer une politique sur le droit à la déconnexion](#) [...] afin que les travailleurs puissent se déconnecter à la fin d'une journée de travail sans craindre pour leur sécurité d'emploi, et qu'ils puissent retrouver un sain équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée ».

C'est ainsi que fut sanctionnée le 20 juin 2024 la [Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 16 avril 2024](#) (C-69), qui a modifié le CCT en imposant de nouvelles obligations à l'employeur de compétence fédérale en ce qui a trait aux communications et à la déconnexion.

UN NOUVEAU CADRE LÉGISLATIF

D'entrée de jeu, sachez que les nouvelles dispositions légales fédérales ne sont pas encore en vigueur – elles le seront à la suite d'un décret à venir –, et qu'elles n'imposent aucun horaire ou limite de temps à l'égard de la déconnexion au travail.

Essentiellement, l'élément principal des nouveautés prescrit à l'employeur d'élaborer une politique sur la déconnexion et les communications liées au travail. Voici les trois éléments auxquels tout employeur de compétence fédérale devra prochainement se conformer.

1. Politique sur la déconnexion

C'est à la partie III du *Code canadien du travail* que l'on retrouve, entre autres, les règles relatives à la notion de « durée du travail ». Et c'est précisément là que l'on repère une nouvelle responsabilité pour l'employeur. Le [nouvel article 177.2 du CCT](#) impose ainsi aux organisations, dans un délai de 12 mois suivant la date d'application de cette nouveauté, de mettre en œuvre une politique dont le contenu doit minimalement prévoir les aspects suivants :

- Une règle générale relative aux communications liées au travail en dehors des heures de travail.
- Les exceptions à cette règle générale.
- La date d'entrée en vigueur de cette politique de l'employeur.
- Les employés exclus (s'il y a lieu) de l'application de cette politique.



Il est aussi tenu d'afficher sa politique de manière permanente dans des endroits facilement accessibles aux employés visés par celle-ci, au plus tard à la date de prise d'effet de la politique.

Finalement, l'employeur est dans l'obligation de fournir aux employés concernés un exemplaire de la politique – en format papier ou électronique – dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur. Selon les besoins spéciaux des employés, l'employeur doit transmettre une version assurant la prise de connaissance adéquate de la politique (braille, caractères de plus grande taille, enregistrement audio, etc.).

DES EXCEPTIONS

Le droit à la déconnexion vaut pour les employés soumis au CCT, qui œuvrent dans un secteur d'activité de compétence fédérale (transport maritime ou aérien, banques, etc.) ou sont fonctionnaires fédéraux. Les employés syndiqués d'un secteur de compétence fédérale dont la convention collective est jugée adéquate à ce titre tant par leurs représentants que la partie patronale sont par ailleurs exemptés.

Comme indiqué précédemment, bien que la *Loi* ait déjà été sanctionnée, les modifications entreront officiellement en vigueur lorsqu'un prochain décret en fera mention. Celui-ci ne tardera certainement pas à être publié et, à ce moment, l'employeur aura 12 mois pour mettre en œuvre sa politique sur la déconnexion. Le Centre patronal SST vous tiendra au courant de tout développement lié à l'application du droit à la déconnexion en contexte fédéral.

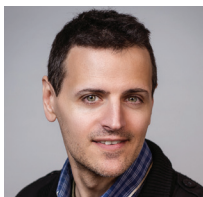
Entre-temps, je vous invite à [consulter la seconde partie de notre série sur la déconnexion au travail](#), qui considère les aspects délétères de l'hyperconnectivité, recense les meilleures façons de la maîtriser, et examine la législation déjà mise en avant dans différents pays.

2. Mise à jour de la politique

L'employeur devra réviser sa politique sur la déconnexion au plus tard trois ans après sa publication. Il doit également la mettre à jour en ayant consulté les employés, en leur accordant une période minimale de 90 jours pour présenter leurs observations.

3. Registre et affichage

Conformément aux exigences règlementaires, l'employeur de compétence fédérale doit consigner les renseignements relatifs à l'élaboration de sa politique, à la mise à jour de celle-ci, ainsi qu'à la consultation des employés.



Jasmin Pilon
M. Sc. comm.

Déconnexion au travail – partie II : comprendre et agir face à la dépendance numérique

[Notre premier article thématique sur la déconnexion au travail](#) présente les récents ajustements au *Code canadien du travail* et les mesures qui encadreront, dans un avenir rapproché, les communications entre les employés et les organisations de compétence fédérale.

De manière complémentaire, le présent article examine, pour sa part :

- Les conséquences de l'hyperconnectivité pour les salariés et les employeurs.
- Les initiatives et les protocoles organisationnels visant à freiner ce phénomène.
- Les lois adoptées à cet effet de par le monde et certaines critiques formulées.

RÉALITÉS ET ENJEUX LIÉS À L'HYPERCONNECTIVITÉ

[Une étude suisse](#) révélait en 2018 qu'un tiers des individus souhaitaient prendre plus de distance vis-à-vis d'Internet et des médias sociaux. La COVID-19, qui a accéléré l'hyperconnectivité et l'emprise des outils de communication, a très certainement dû contrecarrer leurs ambitions, qui demeurent néanmoins plus que jamais louables.

Dans le monde du travail, de la même manière, l'accessibilité à une panoplie d'applications (Teams, Slack, Messenger, Nextivia, Zoom... sans oublier les bons vieux courriels et textos) renforce une attraction à laquelle il peut être difficile de résister, et qui place en certaines occasions le salarié dans un état de quasi-servitude.

Selon des sondages récents, plus de [70 % des Japonais](#) seraient sollicités par leurs gestionnaires ou des collègues hors des heures courantes, et près de [50 % des Allemands](#) trouveraient du temps pour vaquer à certaines tâches pendant leurs vacances.

La possibilité d'accéder à ses instruments de travail à distance favorise ainsi l'excès de zèle et peut façonner de nouvelles habitudes, voire une nouvelle culture organisationnelle. Sans même parler ici des entrepreneurs et des travailleurs et travailleuses autonomes, qui souvent ne comptent plus les heures.

DES PARADIGMES EN OPPOSITION

Pour pallier certains abus, le concept de droit à la déconnexion, [plus massivement utilisé dans la littérature à compter de 2016](#), a été introduit. Il est défini par [l'Organisation internationale du Travail](#) comme étant la possibilité, pour un salarié, de se débrancher et de cesser tout échange électronique sitôt les heures de travail convenues dépassées.

Or, des entreprises intègrent déjà à divers degrés les horaires flexibles et ont délaissé le minutage fixe. Cela donne l'occasion aux salariés de moduler leurs temps de travail, pourvu que le nombre d'heures soit respecté. Pouvoir exercer sa profession en soirée, notamment, sied particulièrement bien à la conciliation travail-famille et peut aussi [contribuer à l'amélioration de la santé mentale](#).

Du reste, qui n'a jamais repris du temps en fin de journée, de son propre chef, pour compenser une pause-repas prolongée, par exemple. Toutefois, à doses immodérées, cela peut brouiller la frontière entre ces deux mondes et alimenter le syndrome du bon petit scout : « toujours prêt ».

Dans bien des cas, fort heureusement, ces deux paradigmes ne se sont pas en opposition absolue, et un équilibre plus sain tend à s'installer.

LES EFFETS DE L'HYPERCONNECTIVITÉ

À moyen et à long termes, la dépendance numérique est lourde de conséquences pour les employés qui en sont victimes :

- Anxiété, stress chronique
- Maux de tête
- Troubles oculaires
- Dépendances (alcool, drogues, etc.)
- Insomnie
- Présentisme numérique
- Épuisement professionnel
- Perte de satisfaction au travail, etc.

Notez que [les effets négatifs pour la santé mentale d'une heure supplémentaire effectuée la fin de semaine](#) peuvent être deux fois plus grands à comparer au même temps ajouté en semaine.



Les gestionnaires devraient par ailleurs se montrer particulièrement attentifs aux jeunes travailleurs. Ayant adopté les technologies numériques plus tôt dans leur vie, ceux-ci seraient [davantage en proie aux affres de l'hyperconnectivité](#).

Les entreprises ont aussi beaucoup à perdre lorsque leurs salariés se trouvent dans cette situation.

- **Pertes en productivité** : les employés qui n'arrivent pas à s'extraire de leur travail en fin de journée afficheraient [une productivité 20 % inférieure](#) à ceux qui y parviennent. Parfois, [la procrastination fait figure de mécanisme compensatoire](#) au stress et à l'anxiété des tâches.
- **Pertes financières (roulement)** : remplacer un salarié occasionnelle en moyenne des [coûts de plus de 30 000 \\$](#).
- **Perte en qualité** : dans plusieurs secteurs d'activité, un nombre excessif d'heures travaillées [nuît à la concentration et occasionne plus d'erreurs](#).
- **Créativité en berne** : régénératrices, les périodes de repos amélioreraient la créativité. Les spécialistes établissent aussi une [corrélation entre le sommeil et la résolution de problèmes](#).

COMMENT FREINER L'HYPERCONNECTIVITÉ

On le sait, la santé-sécurité, « c'est l'affaire de tous! ». Conséquemment, il devrait en être de même pour la santé-sécurité numérique. « [L'hyperconnexion est une responsabilité qui doit être partagée par l'entreprise \[l'employeur\] et son salarié](#) », rappelle ainsi la psychologue clinicienne Salomé Benhaim.

Voici certains gestes que les travailleuses et les travailleurs voudront considérer afin de favoriser la déconnexion :

- Compartimenter son espace de télétravail dans un lieu précis, et s'y tenir.
- Utiliser, si possible, des appareils (téléphones, ordinateurs) différents pour le travail et la vie personnelle.
- Manger et prendre ses pauses loin des écrans, sans accéder à ses courriels.
- Éviter, si possible, l'envoi de courriels urgents en toute fin de journée.
- Recourir à des applications de gestion du temps pour renforcer l'autodiscipline (Off the Grid, StayFree, StayFocusd, etc.).
- Savoir dire non ou demander des délais prolongés pour l'exécution de certaines tâches.

Pour les employeurs, qui doivent entre autres, au Québec, [assurer l'intégrité physique et psychique du travailleur](#), plusieurs initiatives sont également au menu :

- Éviter les rencontres chronophages et non urgentes en toute fin de journée.

- Éradiquer la culture de la réponse immédiate, lorsque cela n'est pas indiqué clairement dans le courriel, en activant au besoin la marque « Importance haute » (!) ou « Importance faible » (↓).
- Offrir des formations et ateliers sur les bonnes pratiques permettant la déconnexion.
- Envoyer les courriels à destinataires multiples lors des heures normales de travail pour éviter la compétition induite et le sentiment d'urgence.
- Si possible, ne pas prévoir de rencontre importante à la première heure les lundis, pour préserver les employés du stress d'anticipation la fin de semaine.
- Établir des politiques internes claires sur la déconnexion.

Créer des activités de sensibilisation au sein de l'entreprise est aussi à considérer. Le Barreau du Québec, par exemple, organisait en février 2024 la quatrième édition du [Défi... On décroche](#), qui a pour but de conscientiser et de responsabiliser, car « il ne faut pas juste compter sur les autres pour décrocher ».

LE DROIT À LA DÉCONNEXION, AU QUÉBEC ET AILLEURS DANS LE MONDE

Le Canada ne fait pas figure de précurseur eu égard à la déconnexion au travail, tant s'en faut. La France a été le tout premier pays à appliquer ce principe, et ce, dès 2017. L'Italie (2017), l'Espagne (2018), l'Irlande (2021), le Portugal (2022), la Belgique (2023) et le Luxembourg (2023), entre autres, ont suivi.

Le droit à la déconnexion, qui ne prend pas nécessairement cette appellation précise dans tous les pays, s'articule différemment d'un État à l'autre. Certains prévoient une application généralisée à tous les milieux de travail, d'autres uniquement aux organisations du secteur privé regroupant un nombre minimum d'employés. Des dérogations sont parfois permises, comme au Portugal et en Belgique, qui admettent respectivement la « force majeure » et les « circonstances exceptionnelles ».

Plusieurs législations n'imposent pas de sanctions (ou très peu) directes et explicites pour les entreprises fautives. Le Luxembourg appliquera des pénalités pouvant aller jusqu'à [25 000 €](#) à compter de 2026. L'Espagne, pour sa part, inflige des amendes variant de 70 € à 225 000 €.

Au Canada, [l'Ontario est la seule province munie d'une forme de droit à la déconnexion](#), qui « s'entend du fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo [...] de manière à être en inactivité ». La *Loi*, qui oblige dans les faits les employeurs à créer une politique écrite, concerne les entreprises de 25 salariés et plus.

Au Québec, trois projets de loi sur le droit à la déconnexion ont déjà été présentés à l'Assemblée nationale : [en mars 2018](#), [en juin 2020](#) et [en décembre 2021](#). Ils n'ont toutefois pas franchi les étapes nécessaires menant à l'obtention de la sanction. Le ministre du Travail, Jean Boulet, demeure toutefois attentif au contexte d'hyperconnectivité et à la sollicitation en dehors des heures usuelles de travail. « Il faut que chaque entreprise fasse la réflexion qui est appropriée à ses besoins et s'assure que ce qui est demandé aux employés est utile et nécessaire », [a-t-il précisé plus tôt cette année](#).

DES CRITIQUES PERTINENTES...

On peut à présent poser la question de l'efficacité des mesures entourant le droit à la déconnexion. Ainsi, dans plusieurs pays, comme cela sera essentiellement le cas pour les organisations canadiennes de compétence fédérale, la loi oblige uniquement la production d'une politique à cet égard, qui inclut des modalités en matière de déconnexion et de communication entre employeurs et salariés.

Après avoir pu constater de plus longue date la mise en œuvre du droit à la déconnexion en Europe, certains observateurs soulignent entre autres la faiblesse des cadres juridiques et les difficultés d'application.

[En France](#), par exemple, la loi ne prévoit aucune obligation d'accord avec les salariés et aucun délai de négociation n'est stipulé. [En Espagne](#), trois ans après l'instauration de la loi, seul un salarié sur trois avait indiqué que son entreprise reconnaissait le droit à la déconnexion. Plus globalement, [un sondage effectué dans 4 pays européens](#) révélait que 80 % des employés recevaient encore après l'entrée en vigueur de la loi des messages de leur employeur en dehors des périodes habituelles.

... QUI AUSSI FONT ÉCHO À DES PROBLÉMATIQUES BIEN CONNUES

Généralement, le droit à la déconnexion ne s'applique pas aux gestionnaires et aux dirigeants, et ne constitue pas une obligation pour les salariés. Normalement, ces derniers peuvent volontiers, le cas échéant, s'en prévaloir... ou pas.

Cela renvoie tout autant à la mesure de la charge de travail, aux pressions pour s'en acquitter dans les temps impartis, et à l'[ergonomie \(hypervigilance\) numérique](#) que cela peut induire... et qui pourrait faire l'objet d'un tout autre article dans une prochaine édition de *Convergence SST*.



Isabelle Rego, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Chute causée par une condition personnelle : un obstacle à l'admissibilité d'une lésion professionnelle?

Il n'est pas rare pour une entreprise d'employer des salariés porteurs d'une condition personnelle se manifestant au travail. Pour autant, cela ne veut pas dire qu'une réclamation pour accident du travail mettant en cause l'état de santé du salarié sera automatiquement refusée. Ce cas de figure est survenu dans l'environnement professionnel d'un employeur de la Montérégie en décembre 2018.

Un salarié, qui effectuait un retour au travail après un congé de maladie pour une pneumonie avec bronchospasme sévère, dans le cadre de ses tâches, a dû se déplacer à pied de l'établissement principal vers la portion extérieure de l'établissement secondaire afin de vérifier l'inventaire, notamment.

Quelques minutes plus tard, le travailleur a été retrouvé à l'extérieur de l'établissement secondaire, gisant inconscient au sol après avoir chuté. Il a par la suite été transporté par ambulance à l'hôpital.

Une réclamation a alors été déposée à la CNESST, mentionnant des diagnostics de traumatisme crânien et d'hémorragie sous-arachnoïdienne. La CNESST a cependant refusé la réclamation du travailleur, et la décision a été maintenue par la Direction de la révision administrative (DRA). [Une contestation a ensuite été acheminée par le travailleur au Tribunal administratif du Travail](#), et une juge a dû se prononcer *de novo* s'il y eut lésion professionnelle ou non.

D'abord, le Tribunal a retenu que la preuve ne permettait pas d'établir de manière prépondérante que le travailleur effectuait ses tâches lorsqu'il a été blessé. Puisque les critères de la présomption de [l'article 28 de la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles \(LATMP\)](#) n'étaient pas respectés, la juge s'est alors penchée sur l'admissibilité en regard de [l'article 2](#), soit l'événement imprévu et soudain. Le travailleur a ainsi le fardeau de démontrer que les critères respectaient la définition d'un accident du travail, par une preuve prépondérante.

Ensuite, lors de l'analyse, la juge a pris en considération la preuve testimoniale, en portant une attention particulière à la crédibilité des témoins.



En l'espèce, le traumatisme crânien et l'hémorragie sous-chondrale ont créé « des pertes de mémoire, des difficultés de concentration et de la confusion » chez le travailleur, ce qui n'a pas permis de dresser un portrait détaillé de ce qui a causé la chute et de déterminer avec certitude ce qui s'est passé avant et pendant l'événement.

Cependant, il a été possible de comprendre plus globalement la situation. En fait, l'employé n'était pas complètement rétabli de sa pneumonie lors de son retour au travail. Il prenait toujours des antibiotiques et utilisait au besoin des inhalateurs. Comme l'utilisation d'un inhalateur favorisait l'expectoration (le travailleur était alors amené à cracher), ce dernier préférait utiliser l'inhalateur à l'extérieur de l'établissement afin de rejeter le tout dans une poubelle à proximité. La chute est survenue lorsque le travailleur s'est trouvé à l'extérieur de l'établissement secondaire pour effectuer l'inventaire des produits et des pièces. C'est à ce moment qu'il aurait utilisé son inhalateur.

Quant à l'origine de la chute, les hypothèses médicales contenues au dossier tendent vers une perte de conscience d'origine personnelle, qui n'a d'ailleurs pas été contredite par les parties. Considérant que le portrait médical ainsi que les notes évolutives au dossier corroboraient le témoignage du travailleur quant aux imprécisions vis-à-vis ce qui s'est passé avant et après la chute, le Tribunal a déclaré que le travailleur était un témoin fiable et crédible.

DEUX COURANTS JURISPRUDENTIELS

Quant à la notion d'événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, la juge a adhéré au premier courant jurisprudentiel qui considère que l'événement survenu au travail peut être attribuable à n'importe quel élément. Ce n'est donc pas la cause qui importe afin de convenir s'il y a lésion professionnelle ou non. Ici, la mention « attribuable à toute cause » de [l'article 2 de la LATMP](#) a donc été interprétée de façon large. De la sorte, il devient peu pertinent de savoir si la blessure a été engendrée par un événement d'origine personnelle ou professionnelle.

Le second courant jurisprudentiel, qui retient que la cause de l'événement doit être d'ordre professionnel, n'a ainsi pas été retenu par le Tribunal. En l'espèce, le travailleur a chuté au travail. Il y a donc eu survenance d'un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, soit, dans le cas présent, une perte de conscience d'origine personnelle.

Pour ce qui est du deuxième critère, soit la survenance par « [le fait ou à l'occasion d'un accident du travail](#) », les faits militaient en faveur d'un événement ayant eu lieu dans un contexte professionnel, puisque le travailleur a été retrouvé à l'extérieur de l'établissement secondaire, alors qu'il effectuait l'inventaire, selon toute vraisemblance. Or, la preuve n'a pas permis de conclure avec exactitude ce que faisait l'employé au moment de la chute. Cette notion, « par le fait de son travail », n'a donc pu être retenue.

Le Tribunal a par ailleurs rappelé que le travailleur, malgré ses pertes de mémoire rendant floue la trame factuelle, n'avait pas quitté la sphère professionnelle lorsqu'il s'est déplacé vers la poubelle afin d'utiliser son inhalateur après avoir procédé à la vérification de l'inventaire.

De surcroît, il a été établi que même si l'utilisation de l'inhalateur devait être interprétée comme étant « l'exercice d'une activité personnelle, ce n'est pas cette activité à proprement parler qui est à l'origine de la lésion ». En fait, « l'événement imprévu et soudain n'est pas survenu par le fait d'utiliser son inhalateur ». La juge a poursuivi en mentionnant qu'« interrompre momentanément ses tâches pour réaliser une activité destinée à combler un besoin relié à son confort, son bien-être ou sa santé ne rompt pas le lien de connexité avec son travail ».

Le Tribunal a ainsi convenu qu'il y a eu interruption des tâches pour permettre au travailleur de réaliser une activité liée à sa santé, ce dernier n'étant pas complètement remis de sa pneumonie. **L'événement imprévu et soudain s'est donc déroulé à l'occasion de son travail.**

La juge a conclu que les diagnostics de traumatisme crânien et d'hémorragie sous-chondrale concordent avec la chute au sol, comme cela a été corroboré par les examens effectués à l'hôpital où il a été transporté.

Le Tribunal a alors infirmé la décision de la DRA et a déclaré que le travailleur avait bel et bien subi une lésion professionnelle.



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

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

- Quelque 80 titres de formations en modes virtuel, présentiel, asynchrone et différé.
- 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

555, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 1501
Montréal (Québec) H2Z 1B1
Téléphone: 514 842-8401