

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 38, n° 3 - Hiver 2022-2023

INTÉGRER LES DIFFÉRENTES ÉVOLUTIONS EN SST

- PRÉVENTION ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS : LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS
- TENIR LA GARDE HAUTE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX!
- DES MÉCANISMES DU BUREAU D'ÉVALUATION MÉDICALE ET DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL ACTUALISÉS
- LE STRESS, CET INVITÉ PERMANENT DES MILIEUX DE TRAVAIL



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 Stébenne

RÉDACTION

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

ILLUSTRATIONS Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE Folio et Garetti

DÉPÔT LÉGAL

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

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

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

 | Suivez-nous!

LE CENTRE PATRONAL SST, AU SERVICE DES EMPLOYEURS!

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

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

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



CONVERGENCE SST

Vol. 38, n° 3 – Hiver 2022-2023

INTÉGRER LES DIFFÉRENTES ÉVOLUTIONS EN SST

- 3 **MOT DE LA RÉDACTION**
S'adapter aux évolutions en SST
- 4 Le stress, une alarme à ne pas négliger
- 6 Gestion des risques psychosociaux :
comment cela se passe-t-il trop souvent en réalité
- 9 Modernisation du régime de SST :
êtes-vous au fait des mécanismes de participation
des travailleurs?
- 12 Bien s'outiller pour mettre en place un comité
de santé-sécurité : l'exemple du Centre patronal SST
- 13 Nouveauté au Bureau d'évaluation médicale
et modifications à venir au Tribunal administratif
du travail!
- 14 Le Tribunal administratif du travail précise le sens
des dispositions sur la surdité professionnelle

MOT DE LA RÉDACTION

S'adapter aux évolutions en SST

Le présent numéro de *Convergence SST* s'inscrit dans la continuité de plusieurs éditions précédentes. En effet, les articles de nos conseillères et conseillers en SST font état de changements récents qui ont modifié le paysage de la santé-sécurité au Québec.

Parmi ceux-ci, l'un aborde le cadre législatif entourant le bruit en entreprise.

L'incidence du bruit apparaît parfois minorée au détriment d'autres risques qui menacent aussi les travailleurs, tels les troubles musculosquelettiques et les chutes. Et il est vrai que les cas de maladie professionnelle de ce type recensés par la CNESST sont minoritaires.

Un sondage publié en octobre 2022 révélait pourtant que la moitié des salariés en France sont incommodés par le bruit au travail. Parmi eux, une majorité évoque notamment les conséquences extra-auditives du bruit : stress, fatigue, lassitude¹. Qui plus est, le manque d'attention lié au bruit serait même plus important pour les emplois de bureau que pour ceux situés plus directement en industrie².

Le 16 juin 2023, de nouvelles normes ayant trait aux mesures (décibels) et à la durée d'exposition du bruit entreront en vigueur. Ces changements législatifs harmoniseront les normes québécoises (valeur limite, facteur de bissection) à celles des autres provinces canadiennes et de certains États de par le monde.

Dans cette optique, M^e Régine Manacé, analyse un cas de jurisprudence qui donne un éclairage quant aux réclamations pour surdité professionnelle (page 14). Entre autres, le jugement étudié indique que le « bruit peut être excessif tout en étant inférieur à une norme réglementaire ».

Le stress est inhérent au monde du travail et s'ajoute à celui que l'on peut ressentir dans notre vie privée. Or, depuis l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, veiller à l'intégrité

psychique de tout un chacun est une responsabilité tant pour l'employeur que le travailleur. Pour mieux gérer cet état de perturbation physiologique, Alain Tremblay s'attarde à la compréhension du stress, à ses mécanismes, à ses manifestations et aux situations qui l'engendrent (page 4).

Dans une veine similaire, Lorena Fernández se penche sur les attitudes néfastes qui alimentent les risques psychosociaux en entreprise (page 6). Elle offre aussi un inventaire des ressources et outils mis en avant par des organismes phares, tels l'Organisation internationale du Travail et l'IRSST, afin de prévenir ces risques.

Et ces derniers peuvent être divers, a fortiori depuis la massification du télétravail et la multiplication des outils de communication, omniprésents tant dans la sphère personnelle que professionnelle... qu'il s'agisse de la difficulté de se détacher mentalement du travail – cela toucherait plus de 75 % des entrepreneurs québécois³ – ou des troubles liés aux stress, à la charge de travail ou à la santé mentale des télétravailleurs, qui seraient plus difficilement observables en distanciel pour les gestionnaires⁴.

En 2022, les mécanismes de prévention et de participation se sont formalisés pour les entreprises et organismes de 20 employés et plus, qui ont dû introduire, si ce n'était pas déjà fait, un comité de santé et de sécurité. À ce propos, Louise Neveu fournit des réponses aux principales questions soulevées lors des formations du Centre patronal SST (page 9). François Boucher, de son côté, évoque l'exemple du Centre pour présenter les documents et outils essentiels au bon fonctionnement de ce comité (page 12).

Enfin, Francine Gauvin détaille les nouveautés aux mécanismes de révision administrative et de contestation devant le Tribunal administratif du travail, et celles concernant le Bureau d'évaluation médicale (page 13).

Bonne lecture!



RÉFÉRENCES

1. KAHN, Ségolène. « Nuisances sonores : 1 salarié sur 2 victime du bruit », [En ligne], *Info Protection*, 7 novembre 2022. [www.infoprotection.fr/nuisances-sonores-1-salarie-sur-2-victime-du-bruit/].
2. GOLMOHAMMADI, Rostam, et autres. « Attention and short-term memory during occupational noise exposure considering task difficulty », [En ligne], *Applied Acoustics*, vol. 158, 2020, p. 107065. [www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003682X19304670].
3. CHARRON, Catherine. « Santé mentale des PDG : au fil de la guérison », [En ligne], *Les Affaires*, 26 octobre 2022. [www.lesaffaires.com/dossier/300-pme-sante-mentale-des-dirigeants/sante-mentale-des-pdg--au-fil-de-la-guerison/637072].
4. DE CARVALHO, Carlos Fontelas. « Stress régulier au travail », [En ligne], *Face au Risque*, 12 septembre 2022. [www.faceaurisque.com/2022/09/12/stress-regulier-au-travail/].



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

Le stress, une alarme à ne pas négliger

Qui n'a jamais été confronté à une situation où l'inquiétude s'intensifie, frôlant même la panique? Même si cette réaction émotionnelle laisse rarement présager un réel danger, nous réagissons souvent comme si nous étions exposés à une menace de grande amplitude. Pourquoi?

L'objectif de cette chronique n'est pas de démystifier de façon exhaustive les paramètres scientifiques ou médicaux du stress. Sans faire le tour de la question dans ses moindres détails, il devient cependant intéressant de réaliser que le stress est omniprésent dans notre quotidien et, bien entendu, au travail.

LE STRESS ET LES RISQUES DE NATURE PSYCHOSOCIALE

Bien que l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* s'est récemment enrichi d'un 16^e alinéa, l'origine des risques de nature psychosociale mérite d'être appréciée au-delà de ses paramètres traditionnels. Sans doute, la jurisprudence saura nous guider vers des avenues encore insoupçonnées, où les divers facteurs de stress seront malheureusement à l'honneur. Dans ce contexte, il est évident que la santé-sécurité, enrobée de bien-être au travail, deviendra un vecteur essentiel dans la recherche de solutions innovantes.

Ainsi, la saine gestion de la santé et sécurité deviendra un baromètre du stress. Cependant, n'oublions pas que la source de ce fléau provient souvent d'une discordance entre les valeurs organisationnelles souhaitées et les véritables valeurs (vécues). Si une organisation aspire à un climat de mieux-être, mais

que dans la réalité on y trouve une course à la performance parsemée de favoritisme et de dénigrement, et ce, sans l'ombre de reconnaissance, il y aura discordance. Inutile de vous faire réaliser que ce genre de culture organisationnelle ne peut que devenir un terreau fertile au stress.

D'OÙ VIENT LE STRESS?

Imaginez une paisible balade dans les sentiers de votre parc préféré lors d'une journée ensoleillée. Alors que tout semble prévisible et contrôlé, un gros chien aboyant agressivement court en votre direction.

Ou, encore, imaginez que vous recevez un courriel confidentiel du nouveau directeur général, à une heure inhabituelle. Il vous demande de vous présenter au travail à l'avance le lendemain matin, tout en indiquant de ne pas en parler à personne, sans donner plus de précisions. Dans ce contexte d'imprévisibilité où vous ne maîtrisez rien, dans quel état d'esprit allez-vous prendre la route le lendemain?

Pourtant, concernant le gentil « pitou » aux airs de conquérant, il ne faisait que s'amuser avec un autre chien alors que son maître se trouvait tout près de vous. Pour ce qui est du courriel du directeur, ce n'était qu'une stratégie pour s'assurer de garder un secret, soit celui de vous annoncer une promotion bien méritée.

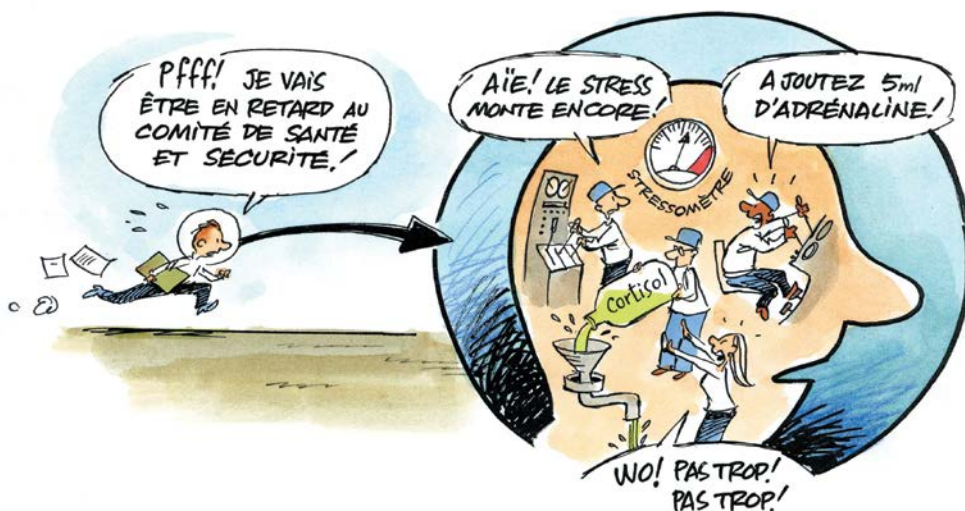
Or, c'est l'apparence d'une menace qui a dicté votre réaction, autant physique que psychologique, en craignant des conséquences néfastes, en envisageant même le pire des scénarios. Si nous regardons sereinement la situation, force est d'admettre que notre imagination interprétative nous a joué un tour par rapport à la réalité.

HISTORIQUE DU STRESS

Comme le précise le Centre d'études sur le stress humain (CESH) de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal : « Hans Selye a d'abord employé le terme stress lorsqu'il complétait ses études médicales à l'Université de Montréal, dans les années 1920. Il avait remarqué que tous les patients, peu importe ce dont ils souffraient, avaient quelque chose en commun : ils avaient tous un air malade. Selon lui, ils subissaient tous un stress physique dû à la maladie.

« C'est ainsi qu'il a suggéré la première définition du stress : une contrainte non spécifique sur le corps causée par des irrégularités dans son fonctionnement normal (non spécifique, car n'importe quelle maladie peut causer cette contrainte). Ce stress résulte en une sécrétion d'hormones. C'est ce que Selye a défini comme le Syndrome Général d'Adaptation, c'est-à-dire, les réactions à court et à long terme de notre corps face au stress¹. »

En résumé, ce chercheur canadien d'origine autrichienne a d'abord identifié les mécanismes biologiques du stress comme étant le Syndrome Général d'Adaptation. Il a également identifié et défini la célèbre notion de « *fight or flight response* ». Celle-ci se manifeste lorsque l'organisme monopolise ses ressources pour combattre une situation contraignante (menace) ou pour la fuir. C'est également lui qui a proposé l'expression consacrée, soit le terme stress, faisant référence à la dynamique de la tension mécanique. De plus, il a fait une distinction entre le bon stress, qu'il appelait « *eustress* » et son opposé, « *distress* », soit le mauvais stress.



MÉCANISMES ET INGRÉDIENTS

Précisons que nous retrouvons deux grandes familles catégorisant les agents de stress, soit les stressseurs physiques et psychologiques. Dans le premier cas, ce sont des manifestations physiques qui résulteront d'une expérience jugée comme étant stressante. Dans le second cas, c'est la dimension psychologique qui ajoutera son grain de sel dès que le fruit de notre interprétation s'emballera face à une situation négative ou menaçante, même si la perception du danger n'est que potentielle.

En résumé, le stress vécu s'apparente à une réaction de protection qui peut se manifester physiquement (incluant la dimension biologique) ou psychologiquement (incluant la dimension émotionnelle). Bien que notre imagination fertile puisse déclencher une alarme dans le but de nous protéger, il n'est pas dit que nous réagissions tous de la même façon face à une situation similaire. Ainsi, ce qui peut être perçu comme une alerte pour un individu peut se révéler anecdotique pour un autre.

Cependant, il y a des menaces que nous pourrions qualifier d'universelles. Imaginons l'annonce d'une tornade dévastatrice se dirigeant en ligne droite sur votre quartier ou un incendie majeur dans vos bureaux ou votre usine. Peu importe si vous êtes en mesure de gérer vos émotions, la menace provenant du danger ainsi que la peur qui l'accompagne seront au rendez-vous.

Par contre, face au défi de s'adresser à un auditoire, de prendre la responsabilité d'un nouveau dossier ou, encore, de réussir un examen de certification, tous ne vivront pas nécessairement de stress ou, du moins, le même niveau de stress. Ce qui peut être perçu comme étant la fin du monde pour certains (parler en public, par exemple) peut devenir une occasion motivante pour d'autres.

Si une pression saine et ponctuelle vous invite à vous dépasser ou à faire bonne impression en vous inspirant et en vous stimulant, alors vous serez davantage dans une position de stress positif, dans la mesure où vous vous sentirez à la hauteur de la situation. Si, au contraire, vous ne possédez pas les compétences requises pour offrir une bonne prestation ou que la confiance en vos moyens pour faire face à l'ampleur du défi n'y est pas, vous risquez de sombrer dans les méandres du stress négatif. Celui-ci sera d'autant plus néfaste sur votre équilibre physique et mental s'il perdure, devenant récurrent ou chronique.

Peu importe si l'élément déclencheur ou l'origine de votre stress se manifeste dans votre environnement professionnel, familial ou social, celui-ci ne se dissipera pas comme par enchantement simplement parce que l'on vient de franchir une frontière imaginaire. Le stress, une fois installé, perturbera votre équilibre partout où votre corps et votre psyché se trouveront.

COMMENT RECONNAÎTRE LES MANIFESTATIONS DU STRESS?

Soyez attentif aux différents changements ou différentes sensations inhabituelles, car le stress peut se présenter sous différents angles. Vous trouverez ci-après des exemples fournis par le CESH² :

- Le système cardiovasculaire pompe.
- Vos battements cardiaques augmentent et pompent plus de sang vers vos muscles.
- Vos artères se contractent pour augmenter votre pression artérielle.
- Vos veines se dilatent pour faciliter le flot de sang vers le cœur et l'oxygéner.
- La respiration s'approfondit.
- Vos poumons, votre gorge et vos narines s'ouvrent pour laisser entrer plus d'air et accélérer votre respiration.
- Votre respiration s'approfondit et laisse entrer plus d'oxygène dans votre sang.
- Les sens s'aiguisent pour vous garder alerte.
- Vos pupilles se dilatent pour augmenter votre vision.
- Vos poils se dressent et vous rendent plus sensible au toucher.
- Vous sécrétiez de l'endorphine (un analgésique naturel) pour endormir la douleur en cas de blessure et vous aider à rester concentré.
- La digestion est interrompue.
- Les vaisseaux sanguins de l'estomac, de l'intestin et des reins se contractent.
- Votre bouche s'assèche et votre vessie et vos intestins ne fonctionnent plus normalement.
- La peau change.
- Les vaisseaux sanguins sous la peau se resserrent et réduisent ainsi le risque de perdre trop de sang en cas de blessure.
- Les glandes sudoripares s'activent pour vous rafraîchir en suant.
- Le système reproducteur s'arrête.
- L'ovulation est interrompue et la production d'estrogènes diminue.
- Les testicules réduisent leur production de testostérone.

Heureusement, l'ensemble de ces manifestations ne sera pas assurément au rendez-vous. Quelques-unes d'entre elles suffisent pour déclencher une alarme vous permettant de réaliser que votre équilibre est en péril. Cependant, pour faire ce constat, un peu comme un feu de circulation jaune clignotant, encore faut-il être aux aguets pour ne pas dérapier davantage. Évidemment, il est toujours plus facile de le dire que de réagir une fois en pleine tempête. Dans le feu de l'action, notre égo nous joue souvent des tours en mélangeant réalité et déni.

VIVRE AVEC LE STRESS

Pouvons-nous envisager une vie sans stress? Bien que nous aimerions répondre par l'affirmative à cette question, la nature humaine ne nous permet tout simplement pas d'envisager cette option. Si le stress était perçu davantage comme un allié, serions-nous disposés à l'apprécier autrement? À bien y penser, le stress n'est qu'un mécanisme de réaction (alarme) visant à nous protéger contre une situation que nous avons interprétée comme étant une menace. Que celle-ci soit réelle ou potentielle, le mécanisme de défense se dressera de la même façon, soit en monopolisant les ressources énergétiques pour réagir face au danger. Ainsi, c'est dans une manifestation d'affrontement ou de fuite que le surplus d'énergie à notre disposition nous servira de défense. Après le passage de l'adrénaline, c'est la sécrétion d'une hormone appelée cortisol qui agira comme source d'énergie temporaire.

La principale particularité de ce mécanisme est qu'il ne fait pas vraiment la distinction entre un danger imminent, réel, et un simple danger imaginaire ou potentiel. Ainsi, se protéger d'une agression ou envisager, par exemple, les conséquences d'arriver en retard au comité de santé et sécurité, entraînera sensiblement le même mécanisme de protection-défense. S'il n'est pas rapidement détecté et géré, la peur peut se dégrader en anxiété, en angoisse ou en panique, risquant de nous mettre en état d'alerte susceptible de provoquer ou d'amplifier le processus du stress.

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

Peu importe ce que vous réserve la journée de demain ou les prochaines semaines, soyez attentif aux différentes manifestations que les multiples facteurs de stress pourraient déclencher. Que vous deviez faire preuve d'adaptation face à une situation où vous pourriez perdre le contrôle, une nouveauté ou tout ce qui peut s'inscrire sous l'angle de l'imprévisibilité, sachez que le stress vous guette. De plus, si votre égo vous fait résister à la réalité en vous plongeant dans le déni, vous ne ferez que prolonger les supplices et les caprices du stress.

RÉFÉRENCES

1. CENTRE D'ÉTUDES SUR LE STRESS HUMAIN. *Historique du stress*, [En ligne], s. d. [www.stresshumain.ca/le-stress/quest-ce-que-le-stress/historique-du-stress/].
2. CENTRE D'ÉTUDES SUR LE STRESS HUMAIN. *Reconnaitre son stress*, [En ligne], s. d. [www.stresshumain.ca/le-stress/comprendre-son-stress/reconnaitre-son-stress/].



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

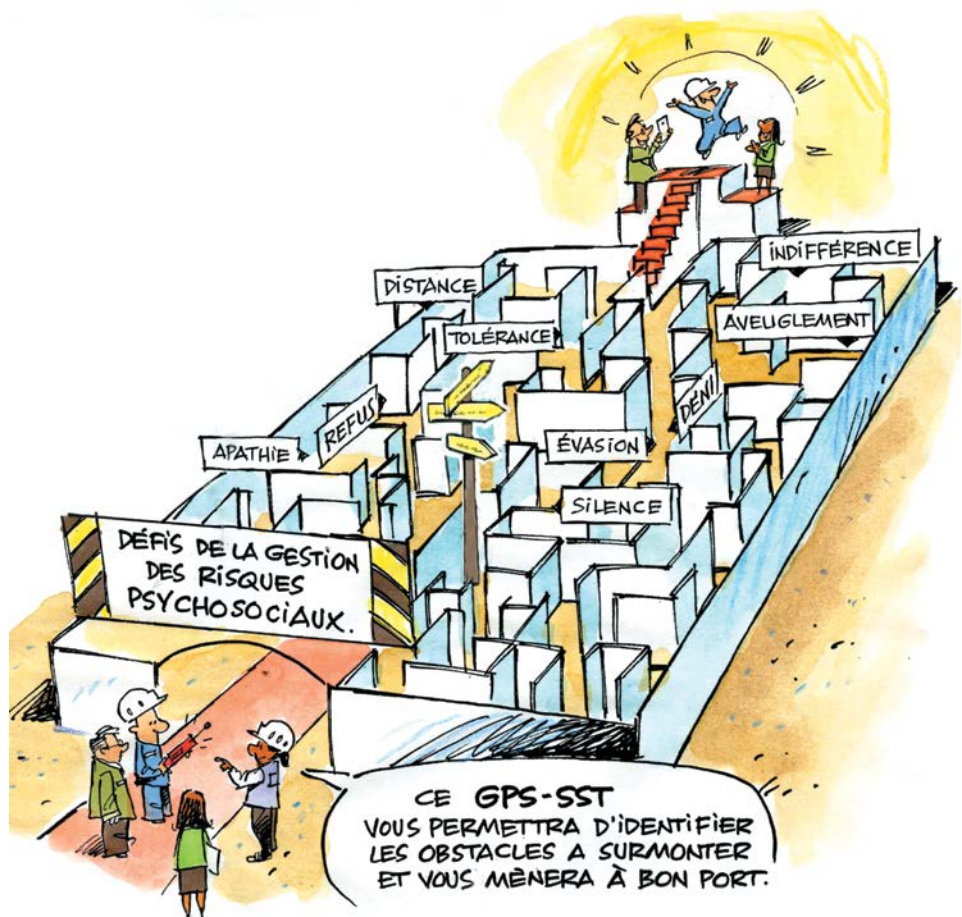
Gestion des risques psychosociaux : comment cela se passe-t-il trop souvent en réalité

Avant de plonger dans le vif du sujet, commençons par une question qui découle notamment de l'obligation légale pour tout employeur de protéger la santé psychologique des employés, survenue lors de l'entrée en vigueur de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Que signifie donc le respect de la loi en matière de prévention des risques psychosociaux au sein de votre organisation? C'est une question qui suscite beaucoup d'interrogations mais, au fond, vous seul connaissez la réponse.

Dans le monde du travail, l'objectif de toute entreprise est de respecter ses obligations légales. Cependant, l'application variera selon le contexte présent dans chaque milieu. Certaines organisations ignorent encore l'existence de la nouvelle disposition obligeant à protéger la santé psychique. D'autres la considèrent comme un fardeau. Parfois, très peu de ressources y sont destinées et des efforts sont consacrés à minima, et ce, dans le seul but d'éviter les conséquences négatives en matière juridique, financière ou sociale, ou celles liées à la réputation.

En revanche, d'autres y voient l'occasion de susciter, de promouvoir ou d'améliorer le bien-être et la santé-sécurité des travailleurs et vont même au-delà du respect des exigences légales. Par exemple, ils mettent en œuvre les normes volontaires proposées par le Groupe CSA (« Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes¹⁾ ») ou l'Organisation internationale de normalisation (« Management de la santé et de la sécurité au travail — Santé psychologique et sécurité au travail — Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux²⁾ »).

Mais attention! Cet article ne vise pas à faire la morale à qui que ce soit. Dans un premier temps, il cherche plutôt à mettre la puce à l'oreille au sujet d'un faux ami peut-être est déjà installé au sein de votre organisation, et qui tente de faire obstacle à l'accomplissement de vos devoirs légaux et de compromettre la promotion de la santé mentale. Dans un second temps, cet écrit aspire à faire naître la motivation nécessaire pour contrer les risques psychiques en proposant divers outils et ressources. Ils sont présentés ci-après (page suivante) dans le Tableau 1, qui contient entre autres des éléments provenant d'un document phare de l'Organisation internationale du Travail (Annexe 1)³⁾.



UN ENNEMI SILENCIEUX RÔDE...

Peut-être le connaissez-vous déjà, mais vous n'osez l'admettre, ou vous n'avez pas encore remarqué sa présence; il n'est pas facile à saisir. Il s'agit d'un danger invisible qui s'installe furtivement, d'un ennemi sournois, impitoyable, aux multiples visages et aux formes diverses. Il se nomme ignorance,

passivité, évasion, indifférence, refus, silence, apathie, déni, aveuglement, distance, etc. Bref, il s'agit de la tolérance à l'égard des risques psychosociaux. Avec ses fidèles acolytes mentionnés précédemment, il rend captifs les différents acteurs de la SST (haute direction, questionnaires, comité SST, etc.), voire l'ensemble de l'organisation.

AGIR POUR AVANCER

Si cet ennemi polymorphe se trouve au sein de votre organisation, il faut en être conscient et s'en débarrasser rapidement, car ses pièges entraînent une kyrielle de conséquences négatives (maladies cardiovasculaires, dépression et anxiété, troubles musculosquelettiques, épuisement professionnel, suicide, etc.) qui nuisent non seulement aux employés et à leurs familles, mais aux entreprises et à la société en général.

Aucune organisation n'est à l'abri de cet esprit mal-faisant. Même s'il semble éradiqué ou maîtrisé, il réapparaît, car il se nourrit du « moindre effort » et se dissimule sous de bonnes intentions. Son dicton préféré pourrait se résumer ainsi : « Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir. Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre. »

OUTILS ET RESSOURCES DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Avant d'entreprendre une démarche de prévention des risques psychosociaux, on doit s'assurer que cet adversaire n'est pas déjà présent au sein de l'organisation. Si la situation est maîtrisée, alors c'est à vous de choisir l'outil approprié pour gérer et prévenir les risques. Vous trouverez ci-dessous, dans le Tableau 1, quelques options. Rappelez-vous qu'il n'existe pas de formule unique. Il faut savoir reconnaître celles qui s'adaptent le mieux votre réalité!

RÉFÉRENCES

1. GROUPE CSA. *CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 (R2022) – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes*, [En ligne], s. d. [www.csagroup.org/fr/store/product/2704855/].
2. ISO. *ISO 45003:2021 – Management de la santé et de la sécurité au travail — Santé psychologique et sécurité au travail — Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux*, [En ligne], 2021. [www.iso.org/fr/standard/64283.html].
3. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Stress au travail – Un défi collectif*, 4 avril 2016, 66 p. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf/].

Tableau 1. Outils et ressources de gestion des risques psychosociaux

« Risques psychosociaux du travail »	
Description :	Large éventail de documents d'information sur les risques psychosociaux en milieu de travail.
Auteur :	Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) (Québec)
Adresse :	www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail
« Outils de santé mentale pour les gestionnaires : Facteur psychosocial 10 – Engagement »	
Description :	Cet outil, disponible en anglais et en français, contient des conseils et ressources destinés à soutenir les gestionnaires dans leur gestion des risques psychosociaux et dans l'établissement de milieux de travail sains. Il est axé sur l'engagement des employés.
Auteur :	Gouvernement du Canada (Canada)
Adresse :	www.cspes-efpc.gc.ca/tools/jobajds/pf10-engagement-fra.aspx
« Outil d'identification des risques Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail »	
Description :	Ce document aborde les risques psychosociaux et traite principalement de cet aspect dans l'Annexe 2, en page 4.
Auteur :	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (Québec)
Adresse :	www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/outil-didentification-des-risques.pdf
« Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail »	
Description :	Cette publication présente des outils et des instructions pratiques orientant les acteurs clés des organisations qui souhaitent entreprendre une démarche de prévention précise et efficace des problèmes de santé psychologique au travail.
Auteur :	Université Laval / Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) (Québec)
Adresse :	www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/rg-618.pdf
« La santé psychologique au travail Éléments essentiels d'une démarche de prévention »	
Description :	Guide destiné aux différents intervenants engagés dans la mise en œuvre d'une stratégie de prévention des troubles de santé psychologique dans les milieux de travail du secteur de la santé et des services sociaux. La méthode peut être adaptée aux entreprises de toute taille et de toute nature.
Auteur :	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (Québec)
Adresse :	https://stccsmtl.ca/wp-content/uploads/2020/11/santepsy-guide-asstsas.pdf

« Santé et sécurité psychologiques Évaluation des risques psychosociaux »	
Description :	Cet outil, présenté sous forme de fiches et accompagné de questions-réponses sur la santé et la sécurité psychologiques, vise à orienter et à guider les intervenants dans l'élaboration d'une stratégie d'évaluation des risques psychosociaux en milieu de travail. Il est disponible en anglais et en français.
Auteur :	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (Canada)
Adresse :	www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_checklist_phs.html
« Par où commencer en matière de santé et sécurité psychologiques ? »	
Description :	Cette page Web décrit concrètement chacune des étapes indispensables pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Le site est décliné dans les deux langues officielles.
Auteur :	Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (Canada)
Adresse :	www.strategiesdesantementale.com/ressources/par-ou-commencer-en-matiere-de-sante-et-securite-psychologiques
« Comment utiliser Protégeons la santé mentale au travail »	
Description :	Ce site, disponible en anglais et en français, contient des documents et ressources à télécharger sur les huit étapes d'évaluation de la sécurité de la santé psychologique au travail et la mise en œuvre des mesures pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques.
Auteur :	Protégeons la santé mentale au travail (Canada)
Adresse :	www.psmt.ca/
« Le stress en entreprise »	
Description :	Cet outil Web propose, dans la plupart des langues helvétiques, dont le français, diverses méthodes pour combattre, gérer et prévenir le stress en milieu de travail.
Auteur :	Stressnostress.ch (Suisse)
Adresse :	https://stressnostress.ch/fr/le-stress-en-entreprise/
« Le kit pédagogique SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail »	
Description :	Ce matériel didactique fait ressortir l'importance de la prévention des risques psychosociaux. Il comprend deux éléments (en français, en anglais ou en espagnol) à télécharger : le manuel du participant et le guide du formateur.
Auteur :	Organisation internationale du Travail (Suisse)
Adresse :	www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_192989/lang--fr/index.htm
« La prévention du stress au travail: liste des points de contrôle »	
Description :	Ce manuel s'adresse aux employeurs et aux travailleurs. Il vise à analyser le stress au travail et décrit des points de contrôle faciles à implanter pour identifier les facteurs de stress d'origine professionnel et réduire leurs conséquences. Il est aussi disponible en anglais et en espagnol.
Auteur :	Organisation internationale du Travail (Suisse)
Adresse :	www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_233837/lang--fr/index.htm
« Guide électronique sur la gestion du stress et des risques psychosociaux »	
Description :	Ce guide du débutant traite de différents sujets en matière de risques psychosociaux au travail. Il est disponible dans plusieurs langues, mais non en français.
Auteur :	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Union européenne)
Adresse :	https://osha.europa.eu/fr/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks



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

Modernisation du régime de SST : êtes-vous au fait des mécanismes de participation des travailleurs?

Que savez-vous des nouvelles obligations issues du régime intérimaire de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en regard aux mécanismes de participation des travailleurs dans les établissements?

Le régime intérimaire constitue une solution provisoire vis-à-vis des mécanismes de prévention et de participation d'ici à l'adoption du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation propres aux établissements* (RMPP), qui aura lieu au plus tard le 6 octobre 2025. Le régime intérimaire sert aussi à préparer les entreprises à la mise en place du programme de prévention ou du plan d'action.

Les dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) relatives aux mécanismes de prévention et de participation des établissements, durant le régime intérimaire (art. 288 à 294, inclusivement), diffèrent quelque peu de celles qui s'appliqueront à la suite de l'adoption du RMPP.

Amis lecteurs, je vous propose ci-après (page suivante) une série de questions, souvent posées lors de nos formations, portant sur les mécanismes de prévention et de participation durant le régime intérimaire. Elles s'accompagnent des réponses et des références appropriées.

L'ABC DES MÉCANISMES

En premier lieu, il convient de se reporter à la définition du terme travailleur, selon la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 1) : « une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail, à l'exception: 1° d'une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs (...) ».

Par ailleurs, le nombre de travailleurs dans un établissement s'avère important pour connaître les mécanismes à mettre en place soit, précisément, 20 travailleurs et plus, ou moins de 20 travailleurs.

Dans le calcul du nombre de travailleurs d'un établissement, il faut inclure les travailleurs : à plein temps, à temps partiel, occasionnels, bénévoles avec contrat de travail ou d'apprentissage, d'agence (dont les services sont prêtés ou loués), assignés temporairement à l'établissement, effectuant du travail sur la route ou dans un autre lieu de travail, ainsi que les travailleurs étrangers temporaires¹.

LES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION À INSTAURER

Les tableaux ci-dessous récapitulent les mécanismes à mettre en place à la suite de l'entrée en vigueur de la LMRSST, le 6 octobre 2021.

Tableau 1. Répartition des mécanismes durant le régime intérimaire : établissements de moins de 20 travailleurs

Prévention	Participation
<ul style="list-style-type: none"> • Groupes 1, 2 ou 3² : poursuite de votre programme de prévention conforme à la LSST (art. 59). • Groupe 4, 5 ou 6² : consigner par écrit l'identification des risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous doivent désigner un agent de liaison en santé et en sécurité (LMRSST, art. 292).

Tableau 2. Répartition des mécanismes durant le régime intérimaire : établissements de 20 travailleurs ou plus

Prévention	Participation
<ul style="list-style-type: none"> • Groupes 1, 2 ou 3 : poursuite de votre programme de prévention conforme à la LSST (art. 59). • Groupe 3, 4, 5 ou 6 : consigner par écrit l'identification et l'analyse des risques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe 1 ou 2 avec comité existant : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintien du comité de santé et sécurité (CSS) et du représentant à la prévention (RP). • Groupe 1 ou 2 sans comité existant, mais avec RP : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Création du CSS et maintien du RP. • Sans CSS ni RP, selon la LSST (art. 69, 87 et 88) : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un CSS conforme au régime intérimaire doit être formé (LMRSST, art. 290). ✓ Un représentant en santé et en sécurité (RSS) désigné par les travailleurs doit être nommé (LMRSST, art. 291).

L'approche selon la taille de l'établissement permet d'étendre l'application des mécanismes de prévention et de participation à tous les secteurs d'activités.

SAVIEZ-VOUS QUE... À PROPOS DU COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

1. Le nombre de représentants des travailleurs au sein du CSS est défini par entente entre les travailleurs et l'employeur de l'établissement. Advenant qu'il n'y ait pas d'entente, c'est le deuxième alinéa de l'article 290 de la LMRSSST qui s'applique. Cet alinéa précise le nombre de représentants des travailleurs pouvant faire partie du CSS selon le nombre de travailleurs de l'établissement.

Le CSS est un groupe paritaire. C'est-à-dire qu'il est formé des représentants des parties en présence (travailleurs et employeur). Le nombre de représentants de l'employeur ne peut dépasser celui des travailleurs, mais il peut lui être inférieur.

L'employeur pourrait être représenté par une seule personne au sein du CSS. Cependant, cette approche met en jeu la tenue des réunions advenant son absence, car il doit y avoir quorum pour le maintien d'une rencontre (au moins 50 % des représentants des travailleurs et un représentant de l'employeur). L'efficacité, la mobilisation et, je dirais même, la survie du CSS se trouvent alors en jeu.

d'accident, choisir les équipements de protection individuels, etc.).

5. Durant le régime intérimaire, lorsque les dispositions applicables de la LMRSSST en ce qui a trait au CSS font référence à des articles de la LSST qui comportent une mention semblable à « doit appliquer celles qui sont établies par règlement », il faut se référer au *Règlement sur les comités de santé et de sécurité* (RCSS).

Ce règlement et d'autres sont abrogés par la LMRSSST, mais cette abrogation n'est pas complète tant que le RMPP ne sera pas en vigueur, puisque ce dernier doit en remplacer quelques-uns.



2. La fréquence minimale des rencontres du CSS est déterminée par entente entre l'employeur et les travailleurs. À défaut d'une entente, le CSS se réunit au moins une fois tous les trois mois (LMRSSST, art. 290, 3^e alinéa).

Le consentement à ces ententes est donné par les associations accréditées qui représentent les travailleurs, et par les travailleurs non représentés par une association, selon la méthode définie entre eux (LMRSSST, art. 290, 4^e alinéa).

3. Au moins la moitié des membres du CSS représentent les travailleurs et les autres membres sont désignés par l'employeur (LSST, art. 71 et 72).

4. Durant le régime intérimaire, la principale fonction du CSS est de participer à l'identification et à l'analyse des risques (LMRSSST, art. 290, 5^e alinéa).

L'identification et l'analyse des risques sont les assises de votre programme de prévention ou de votre plan d'action. La participation du CSS à cette activité s'avère essentielle.

N'oubliez pas que le contenu des lois et des règlements constitue le minimum requis; il en est de même en SST. Vous pourriez donc aller de l'avant avec certaines activités et fonctions prévues, souhaitées ou déjà réalisées par votre CSS (participer aux enquêtes et analyses

Par exemple, le sixième alinéa de l'article 290 mentionne les deuxième et troisième alinéas de l'article 74 de la LSST et le troisième alinéa comporte un renvoi au RCSS.

6. Durant le régime intérimaire, l'approche multiétablissements ne peut inclure les établissements de moins de 20 travailleurs, ni des employeurs différents partageant l'occupation ou la location d'un même édifice³.

À PROPOS DU REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ (RSS) ET DE L'AGENT DE LIAISON EN SANTÉ ET SÉCURITÉ (AL)

7. En plus du CSS, un représentant en santé et en sécurité (RSS) doit être nommé dans les établissements de 20 travailleurs et plus (LMRSST, art. 291). Les modalités de désignation du RSS sont les mêmes que celles utilisées pour désigner les représentants des travailleurs au sein du CSS (LMRSST, art. 291, 4^e alinéa; LSST, art. 89).

Précisons que durant le régime intérimaire, le RSS n'est pas membre d'office du CSS. Cependant, le CSS pourrait choisir d'inclure le RSS au sein du CSS ou, encore, s'il y a entente entre les membres, de nommer un des représentants des travailleurs comme RSS. Il serait cependant préférable d'avoir une entente avec l'employeur et les associations accréditées ou les travailleurs avant de procéder.

8. Le RSS a pour fonction de procéder 1) aux inspections, 2) de faire les recommandations écrites au CSS ou aux travailleurs, ou à leur association accréditée, ou à l'employeur, et de 3) de porter plainte à la CNESST (LMRSST, art. 291, 2^e alinéa).

Le même principe qu'à la question 4 peut aussi s'appliquer au RSS : des responsabilités supplémentaires pourraient lui être dévolues (assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits, identifier les situations à risque, etc.).

9. Le RSS peut s'absenter de son travail un certain nombre d'heures pour effectuer ses tâches. Le nombre d'heures d'absence de son poste est défini par entente entre les membres du CSS (LMRSST, art. 291, 3^e alinéa).

À défaut d'entente entre les membres du CSS, le temps minimal requis par trimestre est précisé à l'article 291 de la LMRSST.

10. Les associations accréditées et les travailleurs non représentés par une association accréditée désignent l'agent de liaison selon le mode de nomination qu'ils déterminent entre eux (LMRSST, art. 292, 2^e alinéa).

11. L'agent de liaison a pour fonctions 1) de coopérer avec l'employeur pour faciliter la communication des informations en matière de SST, 2) d'adresser, par écrit, des recommandations relatives à l'identification des risques et, au besoin, 3) de porter plainte auprès de la CNESST.

12. L'agent de liaison peut s'absenter de son travail pour exercer ses fonctions (art. 202, 4^e alinéa).

Actuellement, aucun temps minimum n'a été défini dans la LMRSST en ce qui a trait au nombre d'heures allouées à l'agent de liaison pour exercer ses fonctions. C'est l'article 94 de la

LSST qui précise que l'employeur doit coopérer avec l'agent de liaison et lui permettre de remplir ses fonctions (LMRSST, art. 292, 5^e alinéa). Il est donc souhaitable qu'une entente quant aux heures allouées intervienne entre l'employeur et l'association accréditée ou les travailleurs afin d'éviter d'éventuelles mésententes.

L'agent de prévention est protégé contre les mesures de discrimination, les représailles ou les sanctions lors de l'exercice de ses fonctions (LSST, art. 97).

CONCLUSION

La lecture – et surtout la compréhension – de la LMRSST est ardue et doit être faite de façon concomitante avec une version récente de la LSST⁴. Plusieurs autres dispositions, qui amèneront leur lot de changements, seront mises en application au cours des deux prochaines années. L'arrivée du RMPP entraînera elle aussi certains ajustements; c'est le temps du renouveau!

Pour avoir une vue d'ensemble des divers éléments à prévoir et à mettre en application afin, entre autres, de bien structurer votre CSS, d'élaborer vos règles internes de fonctionnement et de développer des outils efficaces, je vous invite à consulter la section LMRSST du site Web du Centre patronal SST⁵ (qui répertorie aussi les diverses formations offertes) ainsi que l'article de mon collègue François Boucher (page 12), qui évoque les outils pertinents aux CSS.

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Application des mécanismes de prévention : comment calculer le nombre de travailleuses et travailleurs*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/application-mecanismes-prevention].
3. CNESST. *Regrouper plusieurs établissements pour appliquer les mécanismes de prévention*, [En ligne], s. d. [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/regime-interimaire/regrouper-etablissements-mecanismes-prevention].

NOTES

2. Voir l'Annexe 1 du *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail* pour connaître les diverses activités économiques par groupe prioritaire : www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/rc/S-2.1,%20r.%205%20/.
4. Pour une version récente de la LSST, consultez Légis Québec au www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1.
5. Rendez-vous au www.centrepatronalsst.qc.ca/lmrsst/.



François Boucher
B. Éd.
Conseiller en SST

Bien s'outiller pour mettre en place un comité de santé-sécurité : l'exemple du Centre patronal SST

Les comités de santé et de sécurité font partie des rouages essentiels de la SST en entreprise. Ils visent à prévenir les lésions professionnelles et à assurer la participation de toutes les parties. Plusieurs documents essentiels favorisent son efficacité et sa continuité.

Depuis le 6 avril dernier, les entreprises qui n'avaient pas de comité de santé et de sécurité (CSS) sont dans l'obligation de mettre en place ce mécanisme de participation des travailleurs. Ce sont les entreprises qui comptent 20 travailleurs et plus, 21 jours et plus dans l'année, qui sont visées. Ce fut donc le cas pour nous au Centre patronal SST. Cinq de mes valeureux collègues se sont portés volontaires pour l'occasion.

Pour cette édition de *Convergence SST*, je suis allé à la rencontre des membres « travailleurs / employeur » de ce comité et, c'est normal, ils m'ont confirmé qu'il restait encore beaucoup de travail à effectuer. Cependant, un aspect positif et unanime est ressorti de mes rencontres avec eux : ils ont mis – et prévoient mettre – en place une quantité considérable **d'actions et d'outils structurants** afin de bien effectuer leur travail. C'est de cela que je veux vous parler ici. Dans un monde idéal, je vous donnerais accès à notre intranet et je vous présenterais ces outils. Cela est toutefois impossible. Je vais plutôt les énumérer un à un, en y ajoutant une courte description et leurs objectifs respectifs.

1. Le document de référence du Centre pour la mise en place du CSS

Il s'agit d'un document faisant référence aux articles 71,72,74, 80 et 81 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et à l'article 290 de la *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST). Les bases y sont jetées. Voici quelques exemples : constitution du comité, nombre de représentants, désignation des membres et des coprésidents, fréquence des rencontres, affichage, ordre du jour, procès-verbal, etc. L'objectif est de s'assurer que le comité respecte les exigences légales; cela structure aussi le travail du comité. Bref, on y trouve les règles de fonctionnement propres au comité qui assureront une bonne entame.

2. Le document décrivant les fonctions et le mandat du comité de santé et sécurité

Les différentes fonctions du comité et son mandat sont présentés aux membres du comité et à l'ensemble du personnel.

3. L'affiche présentant le comité et ses membres

Le but ici est de faire connaître officiellement l'existence du comité ainsi que les personnes qui le constituent. Ainsi, les membres du personnel savent vers qui ils peuvent se tourner pour les enjeux de SST.

4. La méthode d'identification des dangers, d'analyse et d'évaluation des risques

Comme cela est indiqué par la LMRSST, l'identification et l'analyse prennent une place centrale. Voilà pourquoi le comité du Centre patronal SST poursuit son travail afin d'établir une méthode optimale d'identification et d'analyse des risques. Il est notamment prévu une section pour les employés en télétravail et ceux qui effectuent des déplacements professionnels.

5. La grille d'inspection des lieux de travail

Cette grille servira à notre représentante en santé et en sécurité lors des inspections du lieu de travail. Toujours en cours d'amélioration, ce document intégrera des points de contrôle visant une multitude d'aspects liés à l'environnement de travail et aux différentes activités réalisées par les employés.

6. La grille d'inspection de la trousse de premiers soins et de premiers secours

Il est important d'être à jour en matière de premiers soins et de premiers secours. La première inspection de cette trousse a d'ailleurs révélé certaines anomalies qui ont rapidement été corrigées.

7. La planification de deux formations du Centre pour les membres du comité (*Réunion efficace du comité de santé-sécurité et Identifier et contrôler les dangers en milieu de travail*)

Trop souvent, on omet de former les membres du comité. Il est important de leur donner les connaissances (le savoir) et aussi d'aborder avec eux l'importance des attitudes gagnantes (savoir-être).

8. La création d'un espace de communication « travailleurs » dans l'intranet du Centre

Grâce à cet environnement numérique, les em-

ployés du Centre patronal SST sont en mesure de communiquer toute forme de message au comité. Il sera aussi possible d'y ajouter des fichiers visuels.

9. La création d'une mascotte représentant le comité

L'idée de cet outil de communication visuelle est excellente et fédératrice. Pour l'instant, il s'agit d'un petit arbuste qui croît de réalisation en réalisation. Il apparaît sur les communications du comité et c'est encourageant de le voir ainsi évoluer.

10. Le procès-verbal du comité

Évidemment, après chaque rencontre du comité, comme cela est prévu par la loi, le procès-verbal, qui permet de suivre l'évolution de chacun des dossiers, est produit et publié.

11. Finalement, le diagramme de Gantt

Déployé sur un fichier Excel, cet outil essentiel permet de suivre l'évolution de chacun des dossiers, les échéanciers, les personnes responsables, les projets complétés et ceux qui peuvent être en retard.

Au-delà des obligations légales qui ont vu le jour par l'adoption de la LMRSST, le comité SST du Centre patronal SST est, comme celui de bon nombre d'organisations et d'entreprises québécoises, à élaborer des stratégies et des outils qui lui permettront de rehausser les niveaux de sécurité de ses lieux de travail. Qui plus est, cela assurera une bonne continuation à mesure que le personnel du comité se renouvellera. En espérant que cette brève présentation de notre démarche saura vous inspirer.

NOTE

1. Vous trouverez plus de détails sur ces formations au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/reunions-efficaces-du-comite-de-sante-securite-20580, et au www.centrepatronalsst.qc.ca/formations-webinaires-et-evenements/prevention-et-securite/identifier-et-controler-les-dangers-en-milieu-de-travail-90034.



Francine Gauvin
B. Sc.
Conseillère en SST

Nouveauté au Bureau d'évaluation médicale et modifications à venir au Tribunal administratif du travail!

Le déploiement de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail actualise également certains mécanismes administratifs...

Avec l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), les pouvoirs du Bureau d'évaluation médicale (BEM) se sont accrus depuis le 6 octobre 2022. De même, les modifications concernant le processus de révision administrative et de contestation devant le Tribunal administratif du travail (TAT) entreront en vigueur le 6 avril 2023.

Voici ce qu'il faut savoir...

CONTESTATION DES ASPECTS MÉDICAUX ENTAMÉE PAR L'EMPLOYEUR

N'ayez aucune crainte, la procédure d'évaluation médicale telle qu'on la connaît n'a pas changé. Les modifications apportées concernent la CNESST et le membre du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Pour la CNESST, il s'agit de transmettre immédiatement la contestation de l'employeur et le dossier médical du travailleur qu'elle possède, au BEM.

Pour le membre du BEM, il doit se prononcer sur des aspects médicaux précis comme demandé, selon les articles de loi. Ces nouveautés apparaissent dans le Tableau 1, ci-dessous.

MODIFICATION DE LA PROCÉDURE DE RÉVISION ET D'APPEL AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Actuellement, les demandes de révision des décisions de la CNESST s'effectuent telles quelles, soit dans les 30 jours suivant la notification de la décision. Mais, à partir du 6 avril 2023, les délais de contestation s'allongent et vous aurez le choix entre la révision auprès de la CNESST **ou la contestation directement au TAT.**

En résumé, les changements au BEM favorisent l'employeur quant à la détermination des séquelles à cette étape, ce qui évite une deuxième contestation sur ces questions. L'avantage des changements en ce qui a trait à la contestation administrative réside dans l'allongement des délais et la possibilité de contester certains dossiers directement au TAT. Mais ce ne sera pas avant le 6 avril 2023.

Tableau 1. Résumé des changements législatifs en matière de contestation médico-légale

Procédure d'évaluation médicale depuis le 6 octobre 2022 ¹ (Changement à la LATMP)	Procédure de révision et de contestation à compter du 6 avril 2023 ² (LMRSST)
<ol style="list-style-type: none"> L'article 217 est remplacé pour préciser que la CNESST transmet sans délai au Bureau d'évaluation médicale (BEM) les contestations prévues aux articles 205.1, 206 et 212.1, ainsi que le dossier médical complet du travailleur qu'elle possède au sujet de la lésion. Lorsque le membre du BEM est d'avis « que la lésion ne requiert plus de soins ni de traitements, il peut se prononcer sur la date de consolidation » (art. 221, al. 3). Lorsque le membre du BEM se prononce sur la date de consolidation d'une lésion professionnelle : « Il doit également se prononcer sur l'existence et le pourcentage d'atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique du travailleur ainsi que sur l'existence et l'évaluation de ses limitations fonctionnelles, lorsque cette atteinte et ces limitations n'ont pas été déterminées. Il n'a pas à se prononcer si des raisons d'ordre médical l'en empêchent. Il doit prononcer ces raisons dans son avis. » Cependant, « il n'a pas à se prononcer » sur ces sujets « si des raisons d'ordre médical l'en empêchent ». Celui-ci « doit alors exposer ces raisons dans son avis » (art. 221, al. 2). <p>Note : Un professionnel de la santé qui agit comme membre du BEM ne peut aussi être membre d'un autre comité (Comité des maladies professionnelles pulmonaires, Comité des maladies professionnelles oncologiques, Comité scientifique des maladies professionnelles) (art. 216, al. 3).</p>	<ol style="list-style-type: none"> Une personne qui se croit lésée par une décision de la CNESST peut (à son choix) : <ul style="list-style-type: none"> • demande la révision dans les 30 jours de sa notification, ou; • la contester devant le TAT dans les 60 jours de sa notification, dans les cas suivants (art. 103) : <ul style="list-style-type: none"> - lorsque la décision est rendue relativement aux questions de financement (chap. IX ou X); - lorsque la décision porte sur une question médicale « visée aux paragraphes 1° à 5° du premier alinéa de l'article 212 à la suite d'un avis du BEM ». Une décision rendue à la suite d'une révision administrative est contestable au TAT dans les 60 jours de sa notification (art. 101). « En outre, une personne peut contester devant le Tribunal la décision dont elle a demandé la révision si la Commission n'a pas disposé de la demande dans les 90 jours suivant sa réception. Lorsque la personne qui a demandé la révision a requis un délai pour présenter ses observations ou produire des documents, le délai de 90 jours court à partir de cette présentation ou de cette production. » (Art. 101.) À noter que si « une décision qui fait l'objet d'une demande de révision est également contestée devant le Tribunal », celui-ci reporte alors « l'affaire à la Commission pour qu'elle en dispose en révision » (art. 101, dernier alinéa).

RÉFÉRENCE

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, 2022, [www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/a-3.001].

NOTE

- Consultez le texte de la Loi au <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF>.



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

Le Tribunal administratif du travail précise le sens des dispositions sur la surdité professionnelle

Quel est le cadre législatif applicable aux réclamations pour surdité professionnelle depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail¹ (LMRSST)? Le Tribunal administratif du travail (TAT) se prononce.

Les dispositions de la LMRSST en lien avec l'atteinte auditive ont pris effet le 6 octobre 2021. En 2022, le cadre législatif applicable aux réclamations pour surdité professionnelle a été précisé par des juges administratifs. Je souhaite ici attirer votre attention sur une décision particulièrement intéressante.

TADROS ET BOMBARDIER INC. (BOMBARDIER AÉROSPACE)

Il s'agit de l'affaire Tadros et Bombardier inc. (Bombardier Aérospacé)², qui concerne un ingénieur d'analyse de contraintes ayant reçu le 1^{er} septembre 2020 un diagnostic de surdité neurosensorielle à la suite d'une évaluation audiolinguistique. La réclamation du travailleur a été rejetée par les deux instances de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Monsieur Tadros s'est donc tourné vers le TAT.

Le juge administratif Bruno Boucher, attiré au dossier, a expliqué que pour accueillir la réclamation du travailleur il devait déterminer si elle cadrait avec l'un des scénarios de maladie professionnelle (article 29 ou 30) de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles*³ (LATMP).

Il devait également se positionner sur le caractère rétroactif des dispositions de la LMRSST afin d'identifier le libellé spécifique du texte de loi sur lequel devait se fonder son analyse.

Le juge Boucher s'est référé à des règles reconnues d'interprétation des lois. Cela l'a mené à juger que « le silence du législateur quant à la portée dans le temps des modifications législatives relatives aux maladies professionnelles auditives laisse comprendre qu'il ne désirait pas les limiter aux réclamations déposées après le 6 octobre 2021 [...],

auquel cas il l'aurait prévu expressément, comme il l'a fait pour d'autres dispositions ». Par conséquent, il a décidé que l'affaire Tadros devait être tranchée en fonction des dispositions de la LMRSST sur les atteintes auditives, et ce, même si la réclamation était antérieure à celles-ci.

Néanmoins, le décideur a précisé que, bien que les libellés des articles 29 et 30 de la LATMP aient été modifiés, cela n'avait eu aucune incidence sur l'essence de ses dispositions.

En l'espèce, c'est spécifiquement la présomption de l'article 29 de la LATMP qui était pertinente. Je vous invite à examiner le Tableau 1, ci-dessous, qui vous permettra de visualiser la formulation de cet article, avant et depuis la LMRSST.

Le Tribunal considère que le travailleur a fait une démonstration prépondérante des éléments requis par l'article 29 de la LATMP, modifié par la LMRSST, afin que sa réclamation pour surdité professionnelle soit accueillie.

Tableau 1. Comparaison du libellé de l'article 29 de la LATMP, avant et depuis la LMRSST

LATMP (avant la LMRSST)		LATMP (depuis le 6 octobre 2021)	
<p>29. Les maladies énumérées dans l'annexe I sont caractéristiques du travail correspondant à chacune de ces maladies d'après cette annexe et sont reliées directement aux risques particuliers de ce travail.</p> <p>Le travailleur atteint d'une maladie visée dans cette annexe est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il a exercé un travail correspondant à cette maladie d'après l'annexe.</p>		<p>29. Un travailleur est présumé atteint d'une maladie professionnelle s'il est atteint d'une maladie prévue par règlement et si, au jour où il reçoit le diagnostic de cette maladie, il rencontre les conditions particulières en lien avec cette maladie prévues par règlement.</p>	
ANNEXE I (article 29)		ANNEXE A (article 1 du Règlement sur les maladies professionnelles)⁴	
MALADIES PROFESSIONNELLES		MALADIES PROFESSIONNELLES	
SECTION IV / MALADIES CAUSÉES PAR DES AGENTS PHYSIQUES		SECTION IV / MALADIES CAUSÉES PAR DES AGENTS PHYSIQUES	
MALADIES	GENRES DE TRAVAIL	MALADIES	CONDITIONS PARTICULIÈRES
Atteinte auditive causée par le bruit.	Un travail impliquant une exposition à un bruit excessif.	Atteinte auditive causée par le bruit.	Un travail impliquant une exposition à un bruit excessif.

Premièrement, l'audiogramme du travailleur était conforme à la description reconnue par la jurisprudence. C'est-à-dire, comme cela a été précisé dans le jugement : « Un audiogramme démontrant une chute du seuil d'audition dans les fréquences de 4000 Hz⁵, souvent avec une remontée caractéristique dans les fréquences de 6000 à 8000 Hz. Cette atteinte neurosensorielle sera habituellement bilatérale, plus sévère dans les hautes fréquences, et les courbes audiométriques essentiellement symétriques. »

Deuxièmement, le travailleur a prouvé qu'il avait été exposé à un bruit excessif au travail, soit un niveau de bruit de nature à causer une atteinte auditive.

En conclusion, le 16 juin 2023, de nouvelles normes sur le bruit entreront en vigueur. Il est primordial d'avoir à l'esprit que le « bruit peut être excessif tout en étant inférieur à une norme réglementaire », comme l'a rappelé cette décision. Les employeurs et les travailleurs seront invités à travailler ensemble à l'élaboration des stratégies efficaces pour réduire l'exposition au bruit. Il faut espérer que tous ces efforts contribueront à réduire le nombre de lésions professionnelles en lien avec le bruit excessif. C'est à suivre!

RÉFÉRENCES

1. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, c. 27.
www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF.
2. Tadros et Bombardier inc. (Bombardier Aérospatial), 2022 QCTAT 3528 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jr4z6>>.
3. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001
www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/lc/A-3.001.pdf.
4. *Règlement sur les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001, r. 8.1.
www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/rc/A-3.001,%20R.%208.1%20.pdf.

NOTE

5. Cette abréviation signifie Hertz, une unité de mesure de la fréquence d'un son.



 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

« PRENDRE SOIN DE SOI »
DES CONFÉRENCES GRATUITES OFFERTES
PAR LE CENTRE PATRONAL SST

À compter de janvier 2023,
profitez des expertises complémentaires
et variées de spécialistes afin de prendre soin de vous
et de votre entourage lors de conférences en ligne
offertes gratuitement par le Centre patronal SST.

Partez l'année du bon pied!

Tous les détails bientôt disponibles au
www.centrepatronalsst.qc.ca/evenements-cours/prendre-soin-de-soi



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

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

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

DES ÉVÈNEMENTS VIRTUELS ET PRÉSENTIELS SST COURUS

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

DES PUBLICATIONS UNIQUES*

- Infolettre SST Bonjour!
- Revue Convergence SST

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

 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

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

   | Suivez-nous!