

Association  
des constructeurs  
de routes  
et grands travaux  
du Québec



**ACRGTQ**

SECTEUR AFFAIRES  
GOUVERNEMENTALES  
ET PUBLIQUES

SERVICE PRÉVENTION,  
SANTÉ ET SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL

SERVICE RELATIONS  
DU TRAVAIL ET  
AFFAIRES JURIDIQUES

SERVICE LOIS  
ET RÉGLEMENTS

SECTEUR SCIENCE,  
TECHNOLOGIE  
ET INNOVATION

**SIÈGE SOCIAL, QUÉBEC**

435, Grande Allée Est  
Québec (Québec)  
G1R 2J5

Téléphones  
418 529-2949  
1 800 463-4672  
Télécopieur  
418 529-5139

**BUREAU DE MONTRÉAL**

7905, boul. Louis-  
Hippolyte-Lafontaine  
Bureau 100  
Montréal (Québec)  
H1K 4E4

Téléphones  
514 354-1362  
1 800 463-4672  
Télécopieur  
514 354-1301

**EN LIGNE**

Site Internet  
[www.acrgtq.qc.ca](http://www.acrgtq.qc.ca)  
Courriel général  
[acrgtq@acrgtq.qc.ca](mailto:acrgtq@acrgtq.qc.ca)

Le 6 décembre 2019

Monsieur Luc Castonguay  
Vice-président au partenariat et à l'expertise-conseil  
Commission des normes, de l'équité et de la santé et  
de la sécurité du travail  
524, rue Bourdages, local 220  
Québec (Québec) G1K 7E2

Monsieur le Vice-président,

Incorporée en 1944, l'ACRGTQ regroupe sur une base volontaire environ 600 employeurs œuvrant dans le domaine des travaux de génie civil, voirie et transport d'énergie dont ils exécutent environ 90 % du volume total octroyé au secteur public.

L'ACRGTQ est, selon la Loi R-20, l'association sectorielle d'employeurs mandataire de la négociation, de l'application et du suivi de la convention collective du secteur génie civil et voirie. À ce titre, elle représente les intérêts de plus de 2 500 employeurs de l'industrie de la construction qui compte plus de 35 000 salariés.

À ce titre, l'ACRGTQ vous transmet ci-joint ses commentaires concernant le *Projet de Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Code de sécurité pour les travaux de construction* paru à la *Gazette officielle du Québec* le 6 novembre 2019 ayant pour objet de remplacer leur « Section Bruit » respective.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous porterez à la présente et vous prions de recevoir, Monsieur le Vice-président, nos salutations distinguées.

La directrice générale,

  
Gisèle Bourque, avocate

GB/lp

p. j.

## Commentaires

**Soumis dans le cadre du *Projet de Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Code de sécurité pour les travaux de construction* paru à la *Gazette officielle du Québec* le 6 novembre 2019 ayant pour objet de remplacer leur « Section Bruit » respective**

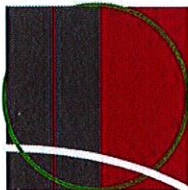
**élaboré par**

**l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec**

**à**

**Monsieur Luc Castonguay, vice-président au partenariat et à l'expertise-conseil, Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail, 524, rue Bourdages, local 220, Québec (Québec) G1K 7E2**

Association  
des constructeurs  
de routes  
et grands travaux  
du Québec



**ACRGTQ**

**Le 6 décembre 2019**

## 1. REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ACRGTO

L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTO) remercie la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail de prendre connaissance de ses commentaires concernant le *Projet de Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail et le Code de sécurité pour les travaux de construction* paru à la *Gazette officielle du Québec* le 6 novembre 2019 ayant pour objet de remplacer leur « Section Bruit » respective.

Afin d'alléger le texte, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* et le *Code de sécurité pour les travaux de construction* seront appelés ci-après RSST et CSTC.

L'ACRGTO, incorporée en 1944, regroupe sur une base volontaire quelque six cents entrepreneurs œuvrant dans le domaine des travaux de génie civil, voirie et transport d'énergie dont ils exécutent environ 90 % du volume total octroyé au secteur public.

En vertu de la loi 46, l'ACRGTO est reconnue aux fins des relations du travail dans l'industrie de la construction comme l'association sectorielle d'employeurs pour le secteur génie civil et voirie chargée de négocier et d'administrer la convention collective pour les employeurs du secteur. Selon les statistiques de l'année 2017 publiées par la Commission de la construction du Québec (CCQ), le secteur génie civil et voirie représente 28 % des dépenses d'immobilisations en construction (13,1 G\$/46,8 G\$), 22 % de la masse salariale (1,33 G\$/6,1 G\$), 24 % des travailleurs (36 985/157 086), 20 % des heures travaillées (29,4 M/148,1 M) et 10 % des employeurs (2 509/25 652).

Afin d'établir correctement la représentativité de l'ACRGTO, nous devons ajouter aux statistiques de la CCQ les données suivantes :

- Les travaux de génie civil réalisés dans les secteurs des bâtiments résidentiels, commerciaux, institutionnels et industriels
- L'exploitation d'une carrière de pierre concassée ou de taille, l'exploitation d'une sablière ou d'une gravière, l'exploitation d'une mine de minéraux industriels ou de construction et les activités de concassage mobile
- La fabrication de béton préparé et d'asphalte
- Le transport par camion à benne basculante et l'enlèvement de la neige

En matière de santé et sécurité du travail, l'ACRGTO informe et conseille ses membres dans la gestion de leurs dossiers de prévention-inspection, lésion professionnelle et cotisation et les représente auprès des divers tribunaux. Elle les représente également dans les dossiers d'intérêt collectif auprès des divers organismes intervenant en santé et sécurité du travail, notamment au Comité de révision du Code de sécurité pour les travaux de construction.

## 2. PROCESSUS DE CONSULTATION ET D'ADOPTION ET PRINCIPES DE FOND DE CE PROJET DE RÈGLEMENT

Notre association tient à vous manifester son mécontentement au sujet de ce projet de Règlement. Dans un premier temps, nous tenons à déplorer le manque de considération de votre organisme envers les partenaires patronaux en regard du processus de consultation et d'adoption de ce projet de règlement qui ne reflète pas, sur plusieurs points, les orientations convenues.

Cela dit, nos commentaires sur le fond du dossier de la prévention du bruit excessif sont tout aussi importants. Car ils concernent la compréhension et l'applicabilité par les employeurs des nouvelles mesures et surtout le fait que des positions patronales ont été ignorées par votre organisme. Nous voulons que cette situation soit corrigée et que le projet de règlement soit revu.

Veillez aussi noter notre total désaccord avec toute disposition réglementaire qui impose une hiérarchisation des moyens mis en œuvre par l'employeur pour atteindre la finalité de la loi. Les choix des moyens de prévention sont la prérogative de l'employeur et sont sujets à une multitude de facteurs opérationnels, économiques et autres qui sont propres à chaque entreprise pour en assurer notamment la pérennité.

Ces prémisses doivent guider le législateur pour l'ensemble des dispositions réglementaires. Nous comptons donc sur le fait que votre projet de règlement sera revu dans cette perspective et que vous accéderez à notre requête présentée à la fin de notre document.

### 3. MODIFICATIONS À APPORTER AUX ARTICLES IDENTIQUES DU RSST ET DU CSTC

#### 3.1 Soustraire le texte barré en rouge des art. 130 du RSST et 2.21.1 du CSTC

*130 et 2.21.1 La présente section établit les valeurs limites d'exposition au bruit, les moyens pour évaluer le niveau d'exposition quotidienne au bruit et celui de la pression acoustique de crête dans un établissement, ainsi que les normes applicables.*

(les termes soulignés n'apparaissent pas à l'article 2.21.1 du CSTC)

~~*Les dispositions de la présente section ont pour objet d'éliminer ou de réduire le bruit à la source ou, à tout le moins, de réduire l'exposition des travailleurs au bruit.*~~

*Elles prévoient également les moyens raisonnables que doit mettre en œuvre un employeur pour lui permettre d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, de respecter les valeurs limites d'exposition au bruit et de réduire l'exposition des travailleurs au bruit afin de restreindre les situations de travail pour lesquelles le port des protecteurs auditifs est nécessaire.*

*Aux fins de la présente section, on entend par « situation de travail » un métier ou une fonction représentative d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui comprend l'ensemble de ses tâches ou de ses activités en tenant compte de son lieu de travail.*

#### Commentaires

Le texte barré est interprété comme une hiérarchisation des moyens qu'un employeur doit évaluer et que le port des protecteurs auditifs constitue le dernier moyen à utiliser pour satisfaire aux articles 130 du RSST et 2.21.1 du CSTC.

Cette interprétation vaut autant lorsque les articles en question sont interprétés isolément que lorsqu'ils sont interprétés par une approche « systématique », laquelle implique d'interpréter toute loi en tenant compte de l'ensemble de ses parties.

L'imposition de la hiérarchisation est reprise aux articles 132, 133, 134, 135 du RSST et aux articles 2.21.3, 2.21.4, 2.21.5 du CSTC.

#### 3.2 Abroger les art. 132 du RSST et 2.21.3 du CSTC

~~*132. L'employeur doit privilégier lors de l'achat ou du remplacement d'une machine ou d'un équipement, celui qui est le moins bruyant.*~~

[...]

~~*2.21.3. L'employeur doit privilégier lors de l'achat ou du remplacement d'un outil, d'un véhicule, d'un engin, d'une machine ou d'un autre équipement, celui qui est le moins bruyant sans compromettre un autre élément de santé ou de sécurité des travailleurs*~~

## **Commentaires**

La législation du Québec utilisant le terme « privilégié » ne comporte pas d'éclairage quant au sens que le législateur donne à ce terme. La jurisprudence, elle, est à l'effet de l'interpréter dans son sens commun qui est celui d'attribuer à quelque chose une valeur, une importance particulière. C'est donc le sens commun du terme « privilégié » qui doit être retenu afin d'interpréter les dispositions proposées. Or, en retenant le sens commun du terme privilégié, cela crée une obligation pour les employeurs de délaisser d'autres considérations essentielles <sup>(1)</sup> dans l'achat et le remplacement d'un équipement afin de faire prévaloir le niveau sonore le moins bruyant. Ceci entraînerait nécessairement un impact important chez les employeurs. Nos employeurs ne veulent pas être limités dans le choix d'un équipement, car il y a beaucoup de facteurs à considérer.

### **(1) Considérations essentielles dans l'achat et le remplacement d'un équipement**

- Comment un inspecteur de la CNESST appliquera cette « clause achat-remplacement » ?
  - L'employeur devra-t-il justifier ses critères d'achat et de remplacement de ses équipements lors d'une intervention d'un inspecteur ?
  - Exigera-t-il de l'employeur une politique d'achat et de remplacement des équipements privilégiant les moins bruyants ?
  - Interdira-t-il l'utilisation d'un équipement récemment acheté ou remplacé ou utilisé sur un lieu de travail et exigera-t-il son remplacement par un équipement le moins bruyant ?
  - Exigera-t-il de modifier les composantes d'un équipement qui relève de la compétence du fabricant ?
  - Donnera-t-il des constats d'infraction en vertu de l'article 236 de la Loi ?
- Les besoins des employeurs en équipements sont ignorés
  - Coût d'achat, capacité de payer de l'employeur, garanties du fabricant
  - Puissance et performance requises
  - Travaux particuliers qui exigent des types d'équipements particuliers
  - Durabilité, fiabilité, bris et pertes de temps
  - Coûts d'entretien, disponibilité et coût des pièces de remplacement, entretien interne et/ou externe
  - Formation des opérateurs et des réparateurs
  - Budget et échéancier imposés par le donneur d'ouvrage
- L'équipement le moins bruyant sans égard aux valeurs limites d'exposition
- L'impossibilité de réduire le bruit en deçà des valeurs limites pour de nombreux équipements

De plus, les fabricants d'équipements ne fournissent généralement pas l'information des niveaux de bruit émis par leurs équipements. S'ils le font, les niveaux de bruit sont fournis selon des normes différentes. Les niveaux de bruit sont souvent indiqués seulement dans la cabine de l'opérateur et non à certaines distances de l'équipement.

### **3.3 Modifier les art. 141 du RSST et 2.21.11 du CSTC de façon à les rendre compréhensibles et applicables**

Ces articles imposent aux employeurs de sélectionner et de fournir des protecteurs auditifs en suivant les directives de la norme CSA Z94.2-2014 qui est de 57 pages et rédigée dans un texte qui n'est compréhensible que par des initiés. La complexité de cette norme fait en sorte de rendre les dispositions inapplicables alors que le mandat de modifier le RSST et CSTC est notamment de faire en sorte que les acteurs du milieu puissent facilement comprendre et appliquer les nouvelles dispositions. Il en va de même pour les normes « EN » également mentionnées dans ces articles.

De plus, ces normes imposent de mesurer le bruit par un professionnel avec tout le défi opérationnel et financier mentionné aux articles 138 à 140 du RSST.

## 4. MODIFICATIONS À APPORTER AUX ARTICLES SPÉCIFIQUES DU CSTC

### 4.1 Remplacer les art. 2.21.4 et 2.21.5

~~2.21.4. La planification des travaux doit être établie de manière à respecter les objectifs définis à l'article 2.21.1. et à optimiser les moyens de réduction du bruit. À cet effet, les situations de travail à risque de dépasser les valeurs limites d'exposition au bruit ainsi que les moyens raisonnables pour éliminer ou réduire le bruit doivent être identifiés et pris en considération, notamment lors de la réalisation des travaux et de l'organisation quotidienne du travail.~~

~~L'employeur doit également prendre les moyens raisonnables pour éliminer ou réduire le bruit à la source ou, à tout le moins, réduire l'exposition des travailleurs au bruit, lors de la mise en place d'un procédé ou de sa modification.~~

~~2.21.5. Parmi les moyens lui permettant d'éliminer le bruit ou réduire le plus possible l'exposition des travailleurs au bruit, l'employeur doit mettre en œuvre ceux qui permettent d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, notamment le remplacement d'une machine ou d'un équipement par un moins bruyant, son entretien et son maintien en bon état de fonctionnement ou la réalisation de correctifs sur celui-ci.~~

~~Il peut également prendre les moyens raisonnables qui permettent, selon leur efficacité, de :~~

~~1° limiter la propagation du bruit, notamment par l'enclassement d'une machine ou d'un équipement;~~

~~2° agir sur l'exposition du travailleur, entre autres, par l'isolation d'un poste de travail~~

~~Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les valeurs limites d'exposition, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens raisonnables qu'il a identifiés, même si ceux-ci ne permettent pas de réduire le bruit suffisamment pour respecter les valeurs limites d'exposition.~~

### Commentaires

Ces articles s'interprètent en fonction de la hiérarchisation des moyens imposée à l'article 2.21.1 que nous demandons d'abroger et constituent eux-mêmes l'imposition d'une hiérarchisation.

Nous demandons de remplacer les articles 2.21.4 et 2.21.5 par l'article suivant :

*L'employeur doit considérer les situations de travail à risque de dépasser les valeurs limites d'exposition et mettre en œuvre les moyens raisonnables, sans compromettre un autre élément de santé et sécurité du travail, notamment en considérant l'une ou plusieurs des mesures suivantes :*

*1° Éliminer ou réduire le bruit à la source*

*2° Limiter la propagation du bruit*

*3° Agir sur l'exposition du travailleur, entre autres, par l'isolation d'un poste de travail*

*4° Veiller à ce que la planification et la réalisation des travaux soient établies en considérant l'efficacité des moyens*

*5° Entretien et maintien en bon état de fonctionnement un équipement*

*L'employeur doit mettre en œuvre un moyen raisonnable même s'il ne permet pas de respecter les valeurs limites d'exposition.*

*Lorsqu'il y a un programme de prévention, celui-ci doit contenir, le cas échéant, les moyens raisonnables permettant de respecter les valeurs limites d'exposition.*

Dans le cas où l'employeur ne soit pas en mesure de mettre en œuvre des moyens raisonnables permettant de respecter les valeurs limites d'exposition, celui-ci doit mettre des protecteurs auditifs à la disposition des travailleurs ou réduire le temps d'exposition du travailleur conformément à l'article 2.21.7.

#### 4.2- Modifier l'art. 2.21.6

**2.21.6.** L'employeur doit réduire le temps d'exposition quotidienne au bruit des travailleurs, conformément à l'article 2.21.7. ou leur fournir des protecteurs auditifs, conformément aux règles établies à l'article 2.21.11. dans les situations suivantes :

- 1° durant la période nécessaire à la mise en œuvre d'un moyen raisonnable ;
- 2° durant la période nécessaire à la réparation ou à l'entretien d'une machine ou d'un équipement ;
- 3° lorsqu'il n'est pas possible de respecter les valeurs limites d'exposition.

#### Commentaires

Ajouter un 4<sup>e</sup> paragraphe à l'art 2.21.6 pour donner pleinement effet à l'article 2.21.8 :

- 4° pour l'une ou l'autre des situations où le port des protecteurs auditifs est obligatoire conformément à l'article 2.21.8.

#### 4.3- Remplacer l'art. 2.21.8.

~~**2.21.8.** Le port des protecteurs auditifs est obligatoire lorsque :~~

~~1° le niveau de bruit auquel est exposé un travailleur excède les valeurs limites d'exposition, selon une évaluation effectuée par un mesurage réalisé conformément à l'article 2.21.9. ou à l'aide d'un sonomètre intégrateur de type I ou de type II ou d'un dosimètre de type II ;~~

~~2° il n'est pas possible de converser à voix normale avec une autre personne, c'est-à-dire, sans hausser le ton ou crier, à une distance approximative d'un mètre, soit l'équivalent d'une distance d'environ un bras, l'un de l'autre ou qu'il y a présence de bruit impulsionnels.~~

~~— L'évaluation du niveau d'exposition au bruit réalisée à l'aide d'un sonomètre intégrateur ou d'un dosimètre doit être effectuée par une personne qui possède les connaissances requises et qui agit conformément aux règles de l'art. Cette personne doit être disponible pendant toute la durée d'une journée de travail. De plus, le sonomètre intégrateur et le dosimètre doivent être correctement étalonné sur site, avant et après la prise d'une mesure, conformément aux spécifications du fabricant de l'instrument utilisé.~~

#### Commentaires

Notre proposition offre plusieurs possibilités à l'employeur sur l'évaluation de l'exposition du travailleur au bruit et lui facilite la tâche.

Remplacer l'art. 2.21.8 par l'article suivant :

Le port des protecteurs auditifs est obligatoire dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- 1° lorsqu'un mesurage effectué conformément à l'article 2.21.9 indique un dépassement des valeurs limites d'exposition ;

- 2° lorsque le résultat d'une évaluation du niveau de bruit indique un niveau supérieur à 85 dB(A) ou à 140 dB(C), selon une mesure effectuée à l'aide d'un sonomètre intégrateur de type I ou II ou d'un dosimètre de type II
- 3° lorsqu'il n'est pas possible de converser à voix normale avec une autre personne à une distance approximative d'un mètre, soit l'équivalent d'une distance d'environ un bras, l'un de l'autre ou qu'il y a présence de bruits impulsionnels

La personne effectuant l'évaluation selon le paragraphe 2° ou 3° du premier alinéa doit être l'employeur ou une personne désignée par lui et posséder les connaissances requises.

Le sonomètre ou le dosimètre utilisé selon le paragraphe 2° du premier alinéa doit être calibré avant la 1<sup>re</sup> utilisation de chaque jour et la prise de mesure doit se faire selon les règles de l'art.

Aux fins du présent article, on entend par « bruit impulsionnel » un bruit de courte durée (généralement moins d'une seconde), atteignant un niveau très élevé, caractérisé par une élévation brusque et une décroissance rapide du niveau comme ceux produits par : jet d'air comprimé, martelage, marteau piqueur, cloueuse, batteuse à pieux, alarmes sonores, explosifs.

## 5. MODIFICATIONS À APPORTER AUX ARTICLES SPÉCIFIQUES DU RSST

### 5.1 Soustraire le texte barré en rouge de l'art. 133 du RSST

*133. L'employeur doit, à tous les 5 ans, évaluer chaque situation de travail qui présente un dépassement des valeurs limites d'exposition afin de déterminer les moyens raisonnables qui permettent d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, de respecter les valeurs établies à l'article 131 ou de réduire l'exposition des travailleurs au bruit.*

*Dans l'année qui suit cette évaluation, il doit débiter la mise en œuvre de tous les moyens permettant d'éliminer ou de réduire le bruit à la source. ~~Si ceux-ci ne sont pas suffisants pour permettre le respect des valeurs limites d'exposition, il doit mettre en œuvre les autres moyens qui sont nécessaires afin de respecter les valeurs limites d'exposition.~~ La mise en œuvre de ces moyens doit être complétée avant le début de la prochaine évaluation quinquennale.*

#### Commentaires

Le texte barré en rouge a pour effet d'imposer le respect des valeurs limites d'exposition même si l'employeur est incapable de mettre en œuvre des moyens raisonnables pour les respecter.

### 5.2 Abroger l'art. 134 du RSST

*~~134. L'employeur doit, dans les 30 jours où il survient, identifier un changement d'une situation de travail qui présente un risque de dépassement des valeurs limites d'exposition.~~*

*~~— Il doit alors, dans l'année qui suit ce changement, mesurer le niveau d'exposition au bruit et celui de la pression acoustique de crête, conformément à la sous-section 4, ou débiter la mise en œuvre d'un moyen raisonnable pour éliminer ou réduire le bruit à la source ou respecter les valeurs établies à l'article 131 ou, à tout le moins, réduire l'exposition des travailleurs au bruit.~~*

*~~— Lorsqu'il choisit de mettre en œuvre un moyen raisonnable, l'employeur doit compléter celui-ci avant la fin de la période de 5 ans de la dernière évaluation effectuée en vertu du premier alinéa de l'article 133.~~*

*~~Toutefois, si cette période se termine dans un délai de moins de deux ans de la date du changement de situation, l'employeur dispose alors d'un délai de deux ans, à partir de ce changement, pour compléter la mise en œuvre de ce moyen.~~*



## Commentaires

Abroger cet article, car le cycle de 5 ans de l'article 133 est suffisant.

Cet article demande de suivre chaque changement d'une situation de travail qui présente un risque de dépassement des valeurs limites d'exposition en appliquant des délais de 30 jours, un an, 2 ans et 5 ans. Le tout devient des cycles dans le cycle, ce qui sera très contraignant à suivre. Le tout est pratiquement ingérable.

### **5.3 Reformuler l'art. 135 du RSST**

~~135. Parmi les moyens raisonnables lui permettant de respecter les objectifs définis à la sous-section 1, l'employeur doit mettre en œuvre ceux qui permettent d'éliminer ou de réduire le bruit à la source, notamment le remplacement d'une machine ou équipement par un moins bruyant, son entretien et son maintien en bon état de fonctionnement ou la réalisation de correctifs sur celui-ci.~~

~~— Il peut également prendre les moyens raisonnables qui permettent, selon leur efficacité, de :~~

~~— 1° limiter la propagation du bruit, notamment par l'encoffrement d'une machine ou d'un équipement ou l'insonorisation d'un local ou d'un lieu de travail ;~~

~~— 2° agir sur l'exposition du travailleur, entre autres, par l'isolation d'un poste de travail.~~

~~Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les valeurs limites d'exposition, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens raisonnables qu'il a identifiés, même si ceux-ci ne permettent pas de réduire le bruit suffisamment pour respecter les valeurs limites d'exposition.~~

## Commentaires

Cet article s'interprète en fonction de la hiérarchisation des moyens prévue à l'article 130 que nous demandons d'abroger.

Reformuler l'article 135 de la façon suivante :

*135. L'employeur doit considérer les situations de travail à risque de dépasser les valeurs limites d'exposition et mettre en œuvre les moyens raisonnables, sans compromettre un autre élément de santé et sécurité du travail, notamment en considérant l'une ou plusieurs des mesures suivantes :*

*1° Éliminer ou réduire le bruit à la source ;*

*2° Limiter la propagation du bruit ;*

*3° Agir sur l'exposition du travailleur, entre autres, par l'isolation d'un poste de travail ;*

*4° Entretien et maintenir en bon état de fonctionnement une machine ou un équipement.*

*Dans le cas où l'employeur ne soit pas en mesure de mettre en œuvre des moyens raisonnables permettant de respecter les valeurs limites d'exposition, celui-ci doit mettre des protecteurs auditifs à la disposition des travailleurs ou réduire le temps d'exposition du travailleur conformément aux articles 136 et 137.*

### **5.4 Art. 138 à 140 : soustraire le texte barré en rouge de l'art. 138 et ajouter des alternatives au mesurage**

*138. L'employeur doit mesurer, conformément à la présente sous-section, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et celui de la pression acoustique de crête lorsque :*

*1° aucun moyen raisonnable ne peut être mis en œuvre ;*

2° la mise en œuvre de l'ensemble des moyens raisonnables est complétée.

*Le mesurage doit être effectué dans les 30 jours de la fin du délai prévu pour l'identification d'un moyen raisonnable ou de la date où la mise en œuvre de celui-ci est complétée, selon le cas.*

**139.** Le mesurage du niveau d'exposition quotidienne au bruit et celui de la pression acoustique de crête doivent être effectués en considérant les recommandations contenues dans la norme Acoustique – Détermination de l'exposition au bruit en milieu de travail – Méthode d'expertise, ISO – 9612, 2009, ou dans la norme Mesure de l'exposition au bruit, CSA Z107.56-13, 2014.

De plus, le sonomètre intégrateur ou le dosimètre utilisé pour le mesurage doit correspondre à l'un de ceux recommandés dans l'une ou l'autre de ces normes.

**140.** Le mesurage du niveau d'exposition quotidienne au bruit et celui de la pression acoustique de crête doivent être faits par l'une des personnes suivantes :

1° un professionnel ou un technicien ayant une formation en hygiène du travail ou une formation spécialisée en acoustique ;

2° une autre personne qui maîtrise les règles de l'art relatives au mesurage du bruit.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de désigner une personne pour assister la personne visée au premier alinéa, dans la mesure où cette dernière conserve l'entière responsabilité du mesurage prévu à la présente sous-section.

## **Commentaires**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 138 est incompréhensible. De plus, il impose un 5<sup>e</sup> délai en lien avec l'article 134 que nous demandons d'abroger. Le tout est ingérable.

Ces articles imposent un mesurage du bruit pour tous les établissements du Québec, petits, moyens ou grands. Le mesurage doit être réalisé par un professionnel en considérant les recommandations d'une norme ISO ou CSA pour toutes les situations de travail où aucun moyen raisonnable ne peut être mis en œuvre pour respecter les valeurs limites d'exposition ou lorsque l'ensemble des moyens raisonnables sont mis en œuvre.

Calculer une dose de bruit n'est pas chose simple. On doit collecter des données, les interpréter et tenir compte des bruits continus et d'impacts.

De nombreux établissements réalisent des activités où l'exposition au bruit des travailleurs est variable dans la même journée et d'une journée à l'autre.

L'imposition du mesurage représente un défi opérationnel et financier.

C'est pourquoi nous demandons l'ajout de possibilités au mesurage pour réduire ces difficultés qui pourraient être inspirées de celles que nous proposons pour le CSTC.

## **6. REQUÊTE EN SURSIS ET EN RECONSIDÉRATION**

Considérant le non-respect des règles de la politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif qui impose notamment de publier et rédiger un règlement dans un langage qui peut facilement être compris du public ;

Considérant que plusieurs dispositions du projet de règlements sont incompréhensibles et extrêmement difficiles d'application ;

Considérant les impacts opérationnels et économiques de ces dispositions pour les entreprises ;

Considérant l'insuffisance actuelle des services de soutien aux employeurs pour la mise en application des dispositions du projet de règlement ;

Considérant le manque de considération de la CNESST envers l'équité procédurale et particulièrement envers la partie patronale qui a dû insister pour avoir un temps minimal pour étudier les textes légaux présentés par la CNESST ;

Considérant que la CNESST a été saisie dans le cadre des travaux du sous-comité sur le bruit et du comité-conseil qui le mandatait des arguments relatés dans la présente et que, néanmoins, elle n'en a aucunement tenu compte ;

Considérant les manquements de la gouvernance de la CNESST tant au niveau de la consultation que dans le processus de prise de décision menant à l'adoption par le conseil d'administration de la CNESST de ce projet de règlement ;

Considérant l'importance primordiale pour la confiance des parties envers le paritarisme que la CNESST soit neutre et objective dans les débats paritaires, ainsi que dans le processus d'adoption des règlements ;

**Nous vous demandons de surseoir et de reconsidérer l'adoption de ce règlement afin de permettre une véritable consultation auprès des partenaires patronaux, en toute équité procédurale pour les parties.**

Dans l'attente d'une réponse de votre part, nous vous remercions de l'attention que vous porterez à la présente et vous prions de recevoir, Monsieur le Vice-président, nos salutations distinguées.

La directrice générale,

  
Gisèle Bourque, avocate

GB/lp

c. c. : M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Mme Marie-Claude Houle, présidente du conseil d'administration de l'ACRGQTQ  
M<sup>e</sup> Manuelle Oudard, présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la CNESST  
M. Yves-Thomas Dorval, président et chef de la direction du CPQ