

PROJET PILOTE SUR LA RÉDUCTION DE L'EXPOSITION AU BRUIT DES TRAVAILLEURS DES SCIERIES

Robert Fraser^a, Jean-Pierre Vigneault^b

^aDirection de santé publique du Saguenay-Lac-St-Jean

^bDirection de santé publique de Chaudière-Appalaches

En octobre 1998 une première rencontre d'un groupe de travail dans le secteur des scieries regroupant des membres du patronat, des syndicats, de la CSST, du réseau de la santé publique au travail et de l'IRSST s'est tenue. Après quelques rencontres, il a été convenu de tenir un projet pilote dans des scieries volontaires afin de déterminer s'il est possible de réduire le bruit dans ce secteur.

Cinq scieries ont été retenues pour le projet pilote qui s'est déroulé de janvier 2000 à la fin de 2002. Afin d'uniformiser les interventions, un protocole des mesures fut mis à l'essai de même qu'une démarche d'intervention.

De novembre 2002 à octobre 2003, une démarche d'évaluation a été menée tant sur les aspects qualitatifs que quantitatifs du projet. La cueillette des données quantitatives s'est déroulée tout au long du projet pilote mais plus particulièrement durant l'hiver et l'automne 2003. L'évaluation qualitative s'est déroulée durant le mois de novembre 2002 auprès de groupes d'employeurs et de travailleurs de 4 usines participantes. De plus des rencontres ont eu lieu avec les intervenants de l'équipe de soutien de chacune des régions (techniciens, infirmiers, inspecteurs).

Quatorze solutions implantées pour divers postes de travail ont été répertoriées. Le projet pilote a permis de démontrer que la réduction de l'exposition au bruit des travailleurs des scieries est techniquement réalisables par certaines solutions peu coûteuses.

Le «comité patronal-syndical sur la réduction de l'exposition des travailleurs au bruit dans les scieries» a déposé son rapport qui comprend 14 recommandations qui touchent particulièrement le secteur des scieries, les intervenants régionaux en santé au travail mais également les fabricants et distributeurs d'équipements.

1 Mise en situation

En 1997, à la demande du comité permanent CSST/MSSS, un comité conjoint a été mis sur pied pour élaborer un programme d'intervention intégré visant à prévenir l'apparition et l'aggravation des problèmes de santé et de sécurité attribuables au bruit dans les scieries du Québec, particulièrement en réduisant l'exposition des travailleurs.

Après quelques rencontres des syndicats et des employeurs concernés, le comité conjoint a procédé à la création d'un groupe de travail formé

du patronat, alors représenté par l'AMBSQ, l'ASIFQ et quelques employeurs, des syndicats, représentés par la CSN, la CSD, la FTQ et le SCEP, de la CSST, du réseau de la santé et de l'IRSST. Ce comité a pour mandat de réduire l'exposition au bruit des travailleurs des scieries. La première rencontre a eu lieu en octobre 1998.

Après plusieurs rencontres de ce groupe de travail, il a été convenu de tenir un projet pilote dans des scieries volontaires afin d'évaluer la possibilité de réduire le bruit dans ce secteur. Par la suite, selon l'évaluation du projet, le pro-

gramme de réduction du bruit pourrait toucher l'ensemble des scieries.

2 Objectifs du projet pilote

Tester la possibilité de réduire le bruit de façon appréciable aux postes de travail les plus à risque.

Devant les différentes possibilités d'interventions et de types de solutions, il fut déterminé un classement des avenues de solutions à explorer afin de mieux cerner le niveau d'action des intervenants :

- Solutions connues et applicables : vérifier l'application in situ de solutions connues et déjà utilisées dans d'autres scieries. Réalisable par des intervenants locaux (entreprise, CLSC, CSST).
- Solutions connues à valider ou implanter : vérifier l'application de solutions élaborées dans le cadre de recherches appliquées mais pas encore testées par du personnel local en situation réelle. Réalisable par des intervenants locaux ou des consultants.
- Solutions inconnues à explorer : ce type de solution peut nécessiter l'implication de ressources externes à l'entreprise comme des experts en réduction du bruit, des groupes de recherche. Réalisable par des consultants ou des groupes de recherche.

Malgré le fait qu'on parle de projets de réduction du bruit, il a été prévu des actions auprès des travailleurs atteints à la demande des CSS (bilan de santé, adaptation de poste de travail, réadaptation).

3 Démarche et protocoles

Un groupe technique a été formé afin d'élaborer une démarche d'intervention réaliste et un protocole des mesures de bruit qui s'y rattachent.

La démarche élaborée se fait en 6 étapes ou blocs d'intervention suivants :

Bloc 1 – Engagement de l'entreprise et formation d'un groupe de travail.

Bloc 2 – Évaluation du risque et reconnaissance des sources de bruit.

Bloc 3 – Choix des priorités et élaboration de solutions.

Bloc 4 – Implantation de solutions retenues.

Bloc 5 – Évaluation d'impact des solutions mises en place.

Bloc 6 – Prise en charge par l'entreprise

Quant au protocole de mesures, il a été subdivisé sous quatre volets représentant les grands types de mesures pouvant être effectuées dans le cadre du projet pilote :

Volet 1 – Portrait sonore de l'entreprise

Volet 2 – Évaluation de l'exposition des travailleurs

Volet 3 – Évaluation du bruit des machines

Volet 4 – Analyse fréquentielle

3.1 Responsabilités

Le « groupe de travail », décrit au Bloc 1, est constitué des membres du CSS ou autres personnes désignées par l'entreprise. C'est ce groupe qui, après une formation en réduction du bruit, a la responsabilité de l'avancement du projet, du choix des solutions à implanter et de la prise en charge par l'entreprise.

Le « groupe de soutien » est formé des intervenants du réseau de la santé, de la CSST et des consultants impliqués dans le projet. Ce groupe a la responsabilité de dispenser la formation au « groupe de travail », de soutenir l'entreprise pendant toute la durée du projet et d'appliquer le protocole des mesures de bruit aux différentes étapes de la démarche.

4 Détermination des critères pour le choix des entreprises

Certains critères ont été retenus pour le choix des entreprises pouvant faire partie des projets pilote. D'abord, l'entreprise se devait d'être volontaire avec un engagement formel de la haute direction et un appui financier. De plus, l'entreprise, obligatoirement syndiquée, devait avoir un niveau de sécurité acceptable. Finalement, l'entreprise de-

vait être prête à rendre disponibles, de façon dépersonnalisée, les résultats obtenus sur les solutions implantées.

Ainsi, cinq scieries répondants aux critères indiqués ont été retenus parmi les huit scieries intéressées. Ces scieries sont établies dans trois régions du Québec : Estrie, Abitibi et Saguenay-Lac-St-Jean.

5 Résultats

Les résultats sont de deux ordres. Il y a, d'une part, les résultats qualitatifs constitués de la perception de tous les intervenants au déroulement du projet pilote, démarche et protocole compris. On a recueilli la perception des différents groupes d'acteurs au moyen d'entrevues structurées. D'autre part, les résultats quantitatifs sont l'ensemble des mesures de bruit associées au portrait sonore de chacune des entreprises, à l'évaluation de l'exposition des travailleurs de même qu'à l'évaluation du bruit des machines avant et après mise en place de solutions.

5.1 Les résultats qualitatifs

L'évaluation qualitative de la démarche et des interventions a été réalisée auprès des cinq (5) scieries participantes. Ainsi, cinq (5) groupes de travail, quatre (4) équipes d'intervenants du réseau de soutien aux entreprises (équipes de soutien) et un expert en acoustique ont participé à l'évaluation qualitative de la démarche d'intervention.

5.1.1 Groupes de travail

L'ensemble des groupes de travail était à l'aise avec la démarche d'intervention. La démarche proposée s'apparentait à un processus d'amélioration continue, connu et appliqué au sein des grandes entreprises.

La formation reçue sur les sources de bruit, sa propagation et les mesures possibles fut grandement appréciée de la part des scieries participantes et fut donnée par les équipes de soutien dans 4 scieries et complétée à l'occasion par l'expert en acoustique lors de ces rencontres avec les groupes de travail.

Les scieries ont particulièrement apprécié la simplicité des solutions implantées. Les travailleurs et les employeurs sont satisfaits des résultats obtenus.

Plusieurs solutions n'ont pas encore été implantées en raison des contraintes budgétaires des entreprises.

Les groupes de travail sont d'avis que l'implantation d'une telle démarche dans sa globalité auprès de l'ensemble des scieries du Québec est illusoire.

5.1.2 Groupes de soutien

Les équipes de soutien ont apprécié être impliquées dans la validation de la démarche d'intervention. Toutes les équipes de soutien ont trouvé que la formation reçue avait été des plus pertinentes et très pratique.

Selon plusieurs membres des groupes de soutien, les travailleurs apprécient grandement que les employeurs s'occupent de leurs conditions de travail. Les équipes de soutien ont observé, de la part des travailleurs, une plus grande intolérance face au bruit. Du côté du personnel des équipes de soutien, certains ont vu une amélioration de leur crédibilité auprès des entreprises.

L'expert en acoustique considère que l'on devrait offrir plus d'accompagnement dans la formation aux techniciens des équipes de soutien. De plus il croit que le protocole doit être simplifié et condensé, qu'il y a peu de chance de pouvoir étendre ce projet pilote. Selon lui, il serait plus facile d'étendre la démarche dans des secteurs où la problématique du bruit est plus facilement identifiable et surtout dans des secteurs qui connaissent une croissance au plan économique.

5.2 Les résultats quantitatifs

Le portrait sonore d'une entreprise est utilisé pour identifier les postes les plus à risque et ainsi donner un ordre de priorité au travail de réduction du bruit à effectuer sur ces postes. Cette

étape utile mais non essentielle au travail de réduction du bruit a néanmoins nécessité la part la plus importante du temps de travail. Les portraits de bruit de l'ensemble des entreprises a donné les résultats du Tableau 1 qui représentent la situation au moment de la prise de mesures.

De plus,

- ⇒ Quatre entreprises ont identifié et retenu les principaux postes à risques suite à l'analyse des sources prédominantes;
- ⇒ La cinquième entreprise avait déjà fixé ses priorités avant le projet;
- ⇒ Quatre entreprises ont eu recours à des consultants pour l'élaboration d'avenues de solution.
- ⇒ 15 solutions ont été implantées.
- ⇒ De nombreuses autres solutions ont été retenues mais les résultats sont incomplets car aucune donnée après les solutions n'est disponible.
- ⇒ L'évaluation de l'efficacité des solutions se vérifie au niveau des réalisations en réduction de bruit dont les résultats n'apparaissent pas dans le présent résumé.

5.3 Retombées du projet pilote

Grâce au projet pilote, nous avons pu structurer un protocole de mesures du bruit respectif de plusieurs sources qui contribuent à l'environnement sonore d'un poste de travail donné. Basé sur les mêmes principes, un protocole de l'analyse fréquentielle respective de différentes sources a également été établi.

Tableau 1 : Répartition des niveaux sonores dans l'ensemble des postes des cinq scieries du projet pilote

Niveaux dB(A)	Nb. de postes	% des postes	Estimation du nb. de trav.	% des travailleurs	Nombre de points de mesures	% points de mesures
85 et -	20	25%	40	23,12%	90	13,08%
86-89	7	8,75%	14	8,09%	98	14,24%
90-93	15	18,75%	32	18,50%	171	24,85%
94 et +	38	47,50%	87	50,29%	329	47,82%
Totaux	80	100%	173	100%	688	100%

