

Les obligations des employeurs pour l'hébergement des travailleurs

PAR NICOLAS MICHAUD, STAGIAIRE EN DROIT

»»» La ruée vers le Nord est lancée! Le 9 mai 2011, le gouvernement du Québec a officiellement ouvert la voie à la conquête du Nord québécois. Cette fois cependant, les camions ont remplacé les chariots, et la récompense de tous ces efforts se chiffre en milliards de dollars. On comprend ainsi pourquoi entreprises et travailleurs arrivent en grand nombre pour s'engager dans ce vaste projet de développement. Déjà, les endroits où héberger les travailleurs commencent à manquer et les campements destinés à accueillir ces nouveaux arrivants se multiplient. D'ici quelques années, il est à prévoir que les employeurs prendront une place déterminante dans la gestion de l'hébergement au-delà du 49^e parallèle. Il est donc pertinent de revenir sur les obligations des employeurs en matière d'hébergement de travailleurs afin de s'assurer que la mise en valeur de ce nouveau Klondike se déroule dans le respect des lois et des règlements.

Les obligations de l'employeur

La réglementation québécoise oblige l'employeur à prévoir des installations afin de loger les travailleurs qui exécutent des travaux dans des lieux éloignés où il n'y a pas d'autres possibilités d'hébergement¹. Puisque la plupart des développements liés au Plan Nord se font dans des territoires situés à plusieurs centaines de kilomètres des zones habitées, la majorité des entreprises doit prévoir l'aménagement de locaux pour héberger le personnel.

L'obligation de l'employeur ne se limite toutefois pas à la construction de campements pour y loger les travailleurs. En effet, il doit également s'assurer que ses locaux d'hébergement sont entretenus de façon à respecter les obligations générales de l'employeur en matière de santé et de sécurité du travail, prévues à l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1, ci-après LSST). D'abord, l'employeur doit veiller à ce que ses établissements soient aménagés et équipés de façon à assurer la protection des travailleurs². À l'exception des locaux privés à usage d'habitation, les campements servant à l'hébergement des travailleurs sont visés par cette disposition puisqu'ils sont considérés comme des établissements au sens de la LSST³. Aussi, c'est l'ensemble du RSST qui s'applique, en particulier les dispositions qui touchent les machines, les cuisines, la température et l'hygiène.

L'obligation de l'employeur prévue à l'article 51 (5) de la LSST s'avère pertinente en ce qui concerne le maintien de conditions de vie acceptables à l'intérieur des campements où logent les travailleurs. Cet article prévoit que l'employeur doit adopter les méthodes et

les techniques visant à déterminer, à contrôler et à éliminer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il incombe à l'employeur d'entretenir ses établissements, y compris ceux utilisés à des fins d'hébergement, afin de s'assurer de la salubrité des lieux. À titre d'exemple, le Tribunal du travail a jugé que les moisissures trouvées dans un établissement de l'employeur contreviennent à cette disposition étant donné les risques pour les travailleurs de contracter des troubles respiratoires⁴. Les moisissures, les rongeurs et les insectes sont autant d'éléments susceptibles de mettre en péril la santé des travailleurs à l'intérieur des campements. De plus, les locaux d'hébergement des travailleurs sont situés dans des endroits où le climat est souvent difficile. L'employeur doit donc également prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que la santé des travailleurs qui résident dans ces locaux n'est pas affectée par la rigueur des conditions climatiques.

Afin d'exploiter les ressources du Nord québécois, les entreprises se voient souvent dans l'obligation d'aménager leur établissement dans des régions éloignées des principaux services de secours. Cette situation augmente les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il est donc primordial que l'employeur mette en place toutes les mesures de sécurité en cas d'urgence exigées par la LSST et les règlements qui y sont rattachés. À cet effet, les établissements servant à l'hébergement des travailleurs sont soumis aux normes établies par le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1, r.13)⁵. Ainsi, l'employeur doit prévoir un plan d'évacuation à appliquer en cas d'urgence. Au moins une fois par année, ce dernier doit également tenir un exercice adapté aux risques particuliers de son établissement. Finalement, l'employeur a le devoir d'installer des extincteurs portatifs conformes au règlement et de s'assurer que les systèmes d'alarme et d'éclairage sont toujours en état de fonctionner.

Les inspecteurs de la CSST ont la responsabilité de veiller à ce que ces règles soient respectées sur l'ensemble du territoire québécois. Toutefois, c'est l'employeur qui, par le respect de ces mesures, permet d'assurer la sécurité du milieu de vie des nombreux travailleurs qui participent à cette aventure. Enfin, la CSST a documenté les règles de l'art en matière de comportement dans le guide *Campements temporaires en forêt*. ◀◀

1. Règlement sur la santé et la sécurité du travail, R.R.Q., c. S-2.1, r.13, art. 158 et 160.
2. Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1, art. 51 (1).
3. Fortier et Darras, 2007 QCCLP 2552.
4. Commission de la santé et de la sécurité du travail c. Boutique le tambourin, 2004 CanLII 14615 (T.T.).
5. Règlement sur la santé et la sécurité du travail, R.R.Q., c. S-2.1, r.13, art. 34 à 38.