



## Office Canada–Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers

8<sup>e</sup> étage, Centre TD, 1791, rue Barrington, Halifax, Nouvelle-Écosse B3J 3K9

Tél. 902-422-5588 Téléc. 902-422-1799 [www.cnsopb.ns.ca](http://www.cnsopb.ns.ca)

### Directive sur la sécurité

#### CODE DE PRATIQUE POUR LA GESTION DE LA FATIGUE

**Dossier n° 20,100.29**

Décembre 2018

La partie III.1 de la *Loi de mise en œuvre de l'Accord Canada–Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers* (Loi de mise en œuvre de l'Accord) énonce les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail dans la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse. Les dispositions relatives à cette directive de sécurité décrivent les responsabilités partagées des parties du lieu de travail (c'est-à-dire les exploitants, les employeurs, les superviseurs et les employés) dans la gestion des risques, et permettent au délégué à la sécurité d'exiger l'adoption de codes de pratique en matière de santé et de sécurité au travail.

Le code de pratique intitulé « *Gestion de la fatigue dans l'industrie pétrolière extracôtière Canada–Terre-Neuve-et-Labrador* » (Code de pratique pour la gestion de la fatigue) est reconnu par le délégué à la sécurité comme décrivant une approche raisonnable de gestion des risques liés à la fatigue pour les lieux de travail dans la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse. Dans le cadre de la gestion des risques liés à la fatigue, le Code de pratique pour la gestion de la fatigue traite également des rotations de travail et des jours de repos.

En vertu des dispositions des articles 210.016 et 210.021 de la *Loi de mise en œuvre de l'Accord*, les exploitants et les employeurs qui exercent des activités en vertu d'une autorisation dans la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse sont tenus d'adopter le Code de pratique pour la gestion de la fatigue, avec toutes les adaptations nécessaires, compte tenu des références réglementaires et des différences de compétence de la Nouvelle-Écosse. Certaines considérations clés nécessitant une adaptation sont fournies dans le tableau ci-joint.

Si vous avez des questions concernant cette directive, veuillez communiquer avec :

*Délégué à la sécurité*

Téléphone : 902-422-5588

Téléc. : 902-422-1799

[im@cnsopb.ns.ca](mailto:im@cnsopb.ns.ca)

## Guide pour les interprétations juridictionnelles (Code de pratique pour la gestion de la fatigue)

Langage utilisé dans le Code de pratique pour la gestion de la fatigue	Situation de départ pour la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse	Notes d'adaptation
Références aux lois et règlements relatifs à la zone extracôtière de Terre-Neuve-et-Labrador	Lois et règlements applicables à la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse	Substituer les titres et les sections de la loi/du règlement approprié pour la Nouvelle-Écosse. Les lois et règlements référencés pour la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador sont essentiellement des copies miroir les uns des autres, avec quelques différences mineures de contenu et de numérotation.
Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada–Terre-Neuve-et-Labrador (Loi de mise en œuvre des Accords CTNL)	Loi de mise en œuvre de l'Accord Canada–Nouvelle-Écosse sur les hydrocarbures extracôtiers (Loi de mise en œuvre des Accords CNE)	
Règlement sur le forage et la production relatifs aux hydrocarbures dans la zone extracôtière de Terre-Neuve;	Règlement sur le forage et la production relatifs aux hydrocarbures dans la zone extracôtière de la Nouvelle-Écosse	
Règlement transitoire sur la santé et la sécurité au travail concernant les ouvrages en mer dans la zone extracôtière Canada–Terre-Neuve-et-Labrador	Règlement transitoire sur la santé et la sécurité au travail concernant les ouvrages en mer dans la zone extracôtière Canada – Nouvelle-Écosse	
Références aux lois sociales de Terre-Neuve-et-Labrador (article 205.007 de la Loi de mise en œuvre de l'Accord CTNL)	Références aux lois sociales de Terre-Neuve-et-Labrador (article 210.007 de la Loi de mise en œuvre de l'Accord CTNL)	Dans l'administration de Terre-Neuve-et-Labrador, le ministre provincial responsable de la <i>Loi sur les normes du travail</i> doit être consulté sur les rotations de travail et les jours de repos (le processus comprend un examen et une recommandation par l'OCTNLHE). Dans l'administration de la Nouvelle-Écosse, selon le guide du Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse, 2018.2 (pp 37-38), le ministre provincial respectif n'exige pas de consultation similaire (l'examen par l'OCNEHE est acceptable). Lorsqu'il y a des références à des processus d'approbation ou de rapport au ministre provincial pour les variations de la rotation du travail/des jours de repos/des heures de travail, substituer l'OCNEHE.
Loi sur les normes du travail	Code des normes du travail  <a href="#">Guide du Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse</a>	
Office Canada–Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers (OCTNLHE)	Office Canada–Nouvelle-Écosse des hydrocarbures extracôtiers (OCNEHE)	Remplacer les noms et abréviations des membres de l'Office si nécessaire



## CODE DE PRATIQUE

---

Gestion de la fatigue dans l'industrie des hydrocarbures  
extracôtiers au Canad –Terre-Neuve et Labrador

---

Janvier 2018

Numéro de publication : 2018 – 0008  
Révision d'ici novembre 2022

---

**L'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP)** représente des entreprises, grandes et petites, qui explorent, développent et produisent du gaz naturel et du pétrole brut dans tout le Canada. Les entreprises membres de l'ACPP produisent environ 80 % du gaz naturel et du pétrole brut du Canada. Les membres associés de l'ACPP fournissent un large éventail de services qui soutiennent l'industrie du pétrole brut et du gaz naturel en amont. Ensemble, les membres et les membres associés de l'ACPP constituent une partie importante d'une industrie nationale dont les revenus provenant de la production de pétrole brut et de gaz naturel s'élèvent à environ 120 milliards de dollars par an. La mission de l'ACPP, au nom de l'industrie canadienne du pétrole brut et du gaz naturel en amont, est de défendre et de favoriser la compétitivité économique ainsi qu'une performance sécuritaire et responsable sur le plan environnemental et social.

#### AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Cette publication a été préparée pour l'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP). Bien que l'on estime que les renseignements contenus dans le présent document sont fiables dans les conditions et sous réserve des restrictions énoncées, l'ACPP ne garantit pas leur exactitude. L'utilisation de ce rapport ou de toute information qu'il contient se fait au seul risque de l'utilisateur, indépendamment de toute faute ou négligence de la part de l'ACPP ou de ses cofinanciers.

---

350, 7 Avenue S.O., bureau 2100 Calgary (Alberta) Canada T2P 3N9 Tél. 403-267-1100 Télé. 403-261-4622	275, rue Slater, bureau 1000 Ottawa (Ontario) Canada K1P 5H9 Tél. 613-288-2126 Télé. 613-236-4280	235, rue Water, bureau 1004 St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Canada A1C 1B6 Tél. 709-724-4200 Télé. 709-724-4225	360B, route Harbour Victoria (Colombie-Britannique) Canada V9A 3S1 Tél. 778-265-3819 Télé. 403-261-4622
---	---	--	---

---

## 1 Aperçu

Le présent code de pratique intitulé *Gestion de la fatigue dans l'industrie des hydrocarbures extracôtiers – Terre-Neuve-et-Labrador (le « Code de pratique »)* est l'aboutissement d'un effort conjoint entre les exploitants, les sociétés contractantes et les travailleurs de l'industrie extracôtière et l'Office Canada-Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers (OCTNLHE).

Ce *Code de pratique* résume les exigences relatives à la définition et à la gestion de la fatigue ainsi que les rôles et responsabilités des exploitants, des employeurs, des superviseurs et des employés. Le présent *Code de pratique* résume également les exigences réglementaires applicables et fournit des renseignements sur le processus de demande de dérogation à la disposition sur les jours de repos prévus au paragraphe 22(1) de la *Loi sur les normes du travail de Terre-Neuve-et-Labrador*. Le présent *Code de pratique* ne s'applique pas aux parties du lieu de travail administrées en vertu d'une convention collective. Cela dit, les exploitants soumis à de telles conventions collectives ont l'intention avouée d'intégrer les principes du présent *Code de pratique* dans leur lieu de travail.

Ce *Code de pratique* est conçu pour compléter les documents individuels des exploitants. Ce *Code de pratique* n'est pas destiné à servir de guide pour l'élaboration d'un programme de gestion de la fatigue, étant donné que chaque exploitant, dans le cadre de son système de gestion de la sécurité, a mis en place des *programmes de gestion de la fatigue*.

---

## Table des matières

1	Aperçu.....	3
2	Objet et portée .....	5
3	Termes et définitions.....	6
4	Exigences réglementaires .....	9
5	Gestion de la fatigue.....	10
6	Rotation du travail et heures de repos.....	11
7	Écarts.....	11
8	Sous la responsabilité du ministre.....	12
9	Exigences en matière de jours de repos pour les employés ad hoc, temporaires ou occasionnels.....	13
10	Programmes à court terme (d'une durée maximale de 6 mois) .....	13
10.1	Employés marins sur les navires pour des programmes à court terme .....	14
10.2	Employés non marins sur des navires pour des programmes à court terme .....	14
11	Responsabilités des exploitants, des superviseurs, des employeurs et des employés.....	14
11.1	Exploitants.....	14
11.2	Employeurs.....	15
11.3	Superviseurs .....	15
11.4	Employés .....	15
11.5	Préposés aux premiers soins ou secouristes.....	16
12	Autres ressources utiles.....	16

---

## 2 Objet et portée

Le présent *Code de pratique* s'attache à définir la fatigue, résume les exigences réglementaires applicables à la gestion de la fatigue (y compris la documentation et le signalement des écarts approuvés) et les processus employés par les exploitants pour la gérer, et définit les rôles et les responsabilités des exploitants, des employeurs, des superviseurs et des employés en matière de *gestion de la fatigue*. Le présent *Code de pratique* est destiné à être appliqué en conjonction avec les règlements et les directives énoncés par l'OCTNLHE et s'applique à tous les lieux de travail sous autorisation accordée par l'OCTNLHE. Le présent *Code de pratique* ne s'applique pas aux parties du lieu de travail administrées en vertu d'une convention collective. Il est également destiné à compléter les documents individuels des exploitants et à fournir des conseils pratiques à l'industrie ainsi que des exigences législatives et réglementaires. Le *Code de pratique* n'est pas destiné à servir de guide pour l'élaboration d'un *programme de gestion de la fatigue*, étant donné que chaque exploitant, dans le cadre de son système de gestion de la sécurité, dispose de *programmes de gestion de la fatigue*.

Veillez consulter l'article 12 de ce *Code de pratique* pour des ressources supplémentaires dans le développement de *programmes de gestion de la fatigue* tels que la *gestion du risque de fatigue* Enform : *Un guide de développement de programme et Gérer la fatigue sur le lieu de travail* et l'APIECA, *Guide OGP pour les superviseurs de l'industrie pétrolière et gazière et les praticiens de la santé au travail*.

### 3 Termes et définitions

Aux fins du présent document, les termes et les définitions qui suivent s'appliquent.

Autorisation	Comme défini au paragraphe 205.001 (1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Canada–Terre-Neuve-et-Labrador Industrie des hydrocarbures extracôtiers	L'industrie des hydrocarbures extracôtiers de Terre-Neuve-et-Labrador désigne les entreprises, les zones et les activités associées à l'exploration, à la production et à la mise en valeur des ressources en hydrocarbures dans la zone pétrolière extracôtière de Terre-Neuve-et-Labrador, comme défini par la <i>Loi de mise œuvre de l'Accord</i> .
Changement de quart court	Lorsqu'un employé passe du quart de jour à un quart de nuit, ou vice versa, au cours d'une période de 24 heures, lorsque l'employé ne bénéficie pas d'un minimum de 8 heures de repos entre les quarts et travaille plus de 12,5 heures au cours d'une période de 24 heures.
Danger imminent	Une situation qui, si elle n'est pas traitée en temps utile, pourrait avoir un impact potentiel sur les personnes, l'environnement ou les actifs. Cela comprend l'entretien correctif des systèmes clés qui peuvent affecter la sécurité de l'installation ou de la structure maritime.
Employé	Comme défini au paragraphe 205.001 (1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Employé ad hoc, temporaire ou occasionnel	Un employé affecté à un poste extracôtier pour une période déterminée afin d'exécuter une portée de travail définie ou de faire face à une charge de travail accrue.
Employé régulier en rotation	Un employé qui travaille selon un horaire de rotation déterminé.
Employés du secteur maritime	Employés titulaires du <i>brevet de capacité STCW</i> visé par le document sur les effectifs minimaux.

Employeur	Comme défini au paragraphe 205.001 (1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Exploitant	Comme défini au paragraphe 205.001(1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Fatigue	La fatigue <sup>1</sup> est un état de grande fatigue, de lassitude ou de somnolence qui peut résulter d'un manque de sommeil, d'un travail mental ou physique prolongé, ou de périodes prolongées de stress ou d'anxiété.
Gestion de la fatigue	Stratégie ou processus de gestion des risques pouvant être causés par la fatigue, dans le cadre de la gestion globale de la sécurité.
Gestionnaire de l'installation extracôtière	Comme défini à l'article 193.2 de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Installation ou structure marine	Comme défini à l'article 205.001 de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .
Loi sur les normes du travail	Tout règlement pris en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i> s'applique à un lieu de travail et à son égard conformément à l'article 205.007 de la <i>Loi de mise en œuvre de l'Accord</i> .
Lois de mise en œuvre des Accords	Désigne la <i>Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada–Terre-Neuve-et-Labrador</i> et la <i>Loi provinciale de Terre-Neuve-et-Labrador de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada–Terre-Neuve-et-Labrador</i> <sup>2</sup> .
Milieu de travail	Comme défini au paragraphe 205.001(1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .

<sup>1</sup> Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, « Fiches d'information Réponses SST » : Fatigue, <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/fatigue.html> (août 2017)

<sup>2</sup> Tous les renvois à la *Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada–Terre-Neuve-et-Labrador* et à la *Loi provinciale de Terre-Neuve-et-Labrador de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada–Terre-Neuve-et-Labrador* reflètent la version fédérale.

Ministre	Ministre provincial désigne le ministre du gouvernement de la province qui est responsable de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .
Préposé aux premiers soins	Un secouriste ou une personne qualifiée titulaire d'un certificat de premiers soins d'urgence, d'un certificat de premiers soins standard, d'un certificat de premiers soins pour marins ou d'un certificat de premiers soins avancé ou d'un certificat d'infirmier autorisé reconnu par les lois de Terre-Neuve-et-Labrador en vertu de la partie 1 du <i>Règlement transitoire sur la santé et la sécurité au travail concernant les ouvrages en mer dans la zone extracôtière du Canada–Terre-Neuve-et-Labrador</i> .
Programme à court terme	Tout programme d'une durée inférieure à six (6) mois.
Rapport d'écart	Un rapport, comprenant une description du travail, le nom des personnes qui l'effectuent, les heures/jours travaillés et l'évaluation des risques, préparé par l'exploitant dans le cas où une personne est autorisée à travailler au-delà des heures/jours travaillés ou sans la période de repos exigée par l'article 73 du <i>Règlement sur le forage et la production relatifs aux hydrocarbures dans la zone extracôtière de Terre-Neuve, S.O.R./2009-73 (1)</i> ou exigé par une dérogation approuvée par le ministre.
Superviseur	Comme défini au paragraphe 205.001(1) de la <i>Loi de mise en œuvre des Accords</i> .

---

## 4 Exigences réglementaires

La présente section du *Code de pratique* met en évidence les exigences législatives et réglementaires qui s'appliquent aux exploitants, aux employés, aux employeurs et aux superviseurs dans la zone extracôtière Canada-Terre-Neuve-et-Labrador (zone extracôtière Can-TNL) en ce qui concerne l'élaboration de codes de pratiques et la fatigue.

- *Paragraphe 205.016(1) de la Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada – Terre-Neuve*
- *Loi sur les relations de travail*
- *Loi et règlement sur les normes du travail de Terre-Neuve-et-Labrador*
- *Règlement sur le forage et la production relatifs aux hydrocarbures dans la zone extracôtière de Terre-Neuve*
- *Règlement transitoire sur la santé et la sécurité au travail concernant les ouvrages en mer dans la zone extracôtière Canada–Terre-Neuve-et-Labrador*

Conformément au paragraphe 205.007(1) de la *loi de mise en œuvre de l'Accord*, les dispositions législatives sociales de Terre-Neuve-et-Labrador, y compris la *Loi sur les normes du travail*, s'appliquent à un lieu de travail situé dans la zone extracôtière Can-T.-N.-L.

Les articles 22, 23 et 24 de la *Loi sur les normes du travail* énoncent les exigences relatives aux jours de repos, aux heures maximales quotidiennes et aux périodes de repos pour tous les employés sous réglementation provinciale.

Le *paragraphe 22(5)* de la *Loi sur les normes du travail (partie III)* énonce les exigences relatives aux jours de repos, aux heures maximales quotidiennes et aux périodes de repos pour tous les employés de la province. En général, cet article prévoit que les employés doivent bénéficier de 24 heures de repos consécutives par semaine et, dans la mesure du possible, cette période de 24 heures doit être un dimanche.

Conformément à l'alinéa 22(3)c) de la *Loi sur les normes du travail*, le ministre peut, sur demande, accorder une dérogation aux exigences du paragraphe 22(5).

Historiquement, toute dérogation accordée par le ministre a été conforme aux recommandations de l'OCTNLHE pour permettre le travail sur une rotation régulière en raison de la logistique du travail dans un lieu extracôtier éloigné. Bien que les dérogations soient approuvées au cas par cas, le *Code de pratique* expose les principes sur lesquels l'OCTNLHE s'appuiera pour formuler des recommandations au ministre.

---

## 5 Gestion de la fatigue

La fatigue peut affecter la capacité d'une personne à travailler en toute sécurité et doit être décelée et gérée comme tout autre danger sur le lieu de travail. Les exploitants, les employeurs, les superviseurs et les employés ont tous un rôle à jouer pour s'assurer que les risques liés à la fatigue sont réduits au minimum.

L'incapacité due à la fatigue peut créer un danger ou un risque pour la sécurité. Par conséquent, la *gestion de la fatigue* est une composante du système global de gestion de la sécurité de l'exploitant et est conçue pour déterminer, évaluer et minimiser ou atténuer les risques associés à la fatigue sur le lieu de travail.

La mise en œuvre d'une stratégie de prévention et de réduction de la fatigue peut conduire à :

- une amélioration des résultats en matière de santé et de sécurité;
- une réduction des incidents et des blessures sur le lieu de travail;
- une réduction de l'absentéisme et de la rotation du personnel;
- un meilleur rendement et une meilleure productivité.

Les employés doivent être sensibilisés aux signes de la fatigue ainsi qu'aux éléments du *programme de gestion de la fatigue* de l'exploitant. Cette sensibilisation comprend les causes et les symptômes qui ont un impact sur le rendement, les méthodes de reconnaissance des signes de la fatigue chez soi et chez les autres, ainsi que les processus de signalement de la fatigue.

Dans le cadre de leurs *programmes de gestion de la fatigue*, les exploitants déterminent :

- a. des exigences claires pour garantir qu'aucun employé ne travaille lorsque sa capacité à fonctionner est altérée par la fatigue.
- b. l'obligation de signaler toute circonstance qui pourrait être dangereuse pour la santé et la sécurité des employés, y compris la fatigue, sur la base d'une auto-évaluation ou de l'observation d'autres personnes.
- c. le rôle des superviseurs, qui doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des employés, et comment cela se rapporte à la *gestion de la fatigue*.
- d. les effets, les signes, les symptômes et les risques associés à la fatigue.
- e. la détermination des causes possibles de la fatigue sur le lieu de travail.
- f. des stratégies de prévention de la fatigue telles que des pauses adéquates, de l'exercice, des objectifs d'alimentation saine, des conseils pour mieux dormir, des programmes de gestion du stress, etc.
- g. Référence au présent *Code de pratique* et aux rôles et responsabilités qu'il contient.

---

Lors de la gestion de la fatigue sur le lieu de travail, il convient de prendre en compte les éléments suivants :

- a. Le transport à destination ou en provenance d'une installation ou d'une structure maritime par un véhicule de transport (navire ou hélicoptère), y compris le temps d'attente, la perturbation des horaires de sommeil, le mal des transports et l'utilisation de médicaments.
- b. Le niveau de fatigue d'une personne et l'impact du décalage horaire, des horaires de travail, des facteurs environnementaux (notamment les niveaux de bruit et d'éclairage, la température) et des environnements de sommeil.
- c. La charge de travail et le type d'activités effectuées, les postes sédentaires, les tâches répétitives, les activités à haut risque, etc.
- d. La fatigue comme facteur potentiel d'enquête sur les incidents.

## 6 Rotation du travail et heures de repos

Les autorisations de dérogation de la *Loi sur les normes du travail* accordées par le ministre ont traditionnellement été accordées pour les horaires de travail des employés en zone extracôtière, qui prévoient une rotation égale de 21 jours de travail et de 21 jours de repos, avec un quart de travail pouvant atteindre 12,5 heures par période de 24 heures.

Le travail doit être planifié et organisé de manière à ce que les employés puissent profiter de cet horaire.

Les changements de quart courts ne sont pas autorisés. Lorsqu'un employé passe d'un quart de jour à un quart de nuit ou vice versa, il bénéficie d'un minimum de 8 heures de repos entre les quarts et ne travaille pas plus de 12,5 heures par période de 24 heures.

## 7 Écarts

Dans le cas où les employés effectuent un travail de nature urgente qui nécessite des mesures correctives immédiates ou en cas de danger imminent, l'approbation de dérogation de la *Loi sur les normes du travail* et le *Règlement sur le forage et la production* peuvent permettre à un employé de travailler plus d'heures ou sans période de repos.

Dans ces circonstances, l'exploitant doit évaluer le risque associé au fait que l'employé travaille les heures supplémentaires et déterminer que ce travail peut être effectué sans risque accru pour la sécurité ou l'environnement. Si un exploitant permet à un employé de travailler au-delà des heures ou sans la période de repos susmentionnée, il doit veiller à ce qu'un rapport d'écart, comprenant une description du travail, le nom des employés effectuant le travail, les heures travaillées et les risques connexes, soit enregistré. Tous les rapports d'écarts doivent être examinés et approuvés par le gestionnaire de l'installation extracôtière. Le gestionnaire de

---

l'installation extracôtière approuvera ces variations de quarts ou de rotations en tenant compte des risques associés et des stratégies de *gestion de la fatigue*.

Voici quelques exemples d'écarts qui ne font pas l'objet d'un suivi ou d'un rapport au ministre :

- a. La participation à des exercices d'intervention d'urgence, à des exercices ou à des événements réels concernant les écarts d'heures de travail.
- b. Participation aux réunions de sécurité du ministère ou participation à des réunions liées à la santé et à la sécurité au travail, à condition qu'elles n'aient pas lieu plus d'une fois par semaine.
- c. Aux fins de l'établissement du calendrier des employés et de la transition du quart de jour au quart de nuit et vice versa, lorsqu'il n'existe aucune autre ressource, un employé peut travailler jusqu'à 16 heures réparties entre deux postes avec 8 heures de repos dans une période de 24 heures une fois par an.

Voici quelques exemples d'écarts qui doivent faire l'objet d'un suivi et d'un rapport sommaire au ministre :

- a. Danger imminent.
- b. Toute autre situation indépendante de la volonté de l'exploitant (par exemple, des exigences imprévues en matière d'horaires des employés, comme la maladie ou une urgence familiale).
- c. Retards dus à la météo ou aux transports.

## 8 Sous la responsabilité du ministre

Les exploitants doivent disposer d'un processus pour gérer les écarts par rapport aux horaires de travail réguliers tout en tenant compte de la *gestion de la fatigue*. Les exploitants veilleront à ce qu'un rapport résumant les écarts soit soumis à l'autorité réglementaire compétente (c.-à-d. au ministre et à l'OCTNLHE) aux fréquences suivantes :

- Projets à court terme – mensuels.
- Tous les autres projets – trimestriellement.

Les rapports résumant les écarts doivent être soumis à l'autorité de réglementation compétente dans les 30 jours suivant la fin de la période sur laquelle porte le rapport.

## 9 Exigences en matière de jours de repos pour les employés ad hoc, temporaires ou occasionnels

Il est reconnu qu'il existe des situations, des circonstances et des portées de travail abrégées où il n'est pas pratique d'appliquer une rotation à temps égal (*par exemple*, 21 jours de travail, 21 jours de repos). L'objectif de l'établissement de jours de repos minimums est de garantir la *gestion de la fatigue* dans ces circonstances tout en offrant aux employés la possibilité de travailler pendant les périodes d'activité ou de demande de pointe et de bénéficier de services techniques spéciaux.

Les employés ad hoc, temporaires ou occasionnels sont autorisés à accumuler 182 jours de travail au cours d'une période de 12 mois consécutifs, après quoi il est prévu que les employés bénéficient d'un temps égal de travail et de repos.

**Tableau 1 – Nombre minimal de jours de repos d'une installation ou d'une structure maritime**

Jours travaillés en zone extracôtière	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Jours minimaux de repos	1						2						4						6		7

Les jours de repos pour les employés ad hoc, temporaires ou occasionnels signifient qu'un employé est censé se reposer et ne doit pas passer du temps à travailler sur le terrain ou en formation. Le décompte des jours de repos commence le jour où l'employé arrive en zone côtière.

## 10 Programmes à court terme (d'une durée maximale de six mois)

Les employés affectés à des projets à court terme ont généralement des rotations existantes bien établies de différentes longueurs qui tiennent compte de la gestion de la fatigue et ne doivent pas être perturbées.

La durée typique des quarts de travail et des congés sur un navire est de 4 semaines de travail et 4 semaines de congé. Toutefois, l'OCTNLHE peut envisager de soutenir une rotation à temps égal allant jusqu'à 6 semaines de travail/6 semaines de repos, à condition que le personnel de l'installation ou de la structure maritime ait été consulté et ait accepté le calendrier avant la délivrance de l'autorisation.

La preuve doit être jointe à la demande de dérogation adressée au ministre.

---

## 10.1 Employés marins sur les navires pour des programmes à court terme

En général, les employés marins travaillant sur des installations ou des structures maritimes (qui sont des navires) relèvent de la compétence concurrente de l'État du pavillon (c.-à-d. Transports Canada) et des exigences relatives aux périodes de travail et de repos quotidiennes/hebdomadaires définies dans la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille de l'Organisation maritime internationale (STCW).

Les employés marins soumis aux exigences de l'État du pavillon pour les employés marins ou à la STCW doivent satisfaire à ces exigences en plus des exigences réglementaires soulignées dans le présent document. Compte tenu de ce qui précède, l'OCTNLHE peut appuyer une demande de dérogation auprès du ministre concernant l'obligation de respecter les exigences réglementaires de la convention STCW en matière d'heures de repos quotidiennes/hebdomadaires pour les employés du secteur maritime uniquement.

Si le navire navigue sous le pavillon d'un pays non signataire du code STCW, la condition ci-dessus ne s'applique pas et les employés maritimes sont soumis aux exigences du présent Code de pratique.

## 10.2 Employés non marins sur des navires pour des programmes à court terme

Les employés non marins ou les membres d'équipage « techniques » à bord de navires maritimes exploités en tant qu'installation ou structure marine sont soumis aux exigences réglementaires décrites dans le présent *Code de pratique* ou approuvées par le ministre.

# 11 Responsabilités des exploitants, des superviseurs, des employeurs et des employés

## 11.1 Exploitants

Dans le cadre de la planification et de la gestion globale de la sécurité, les exploitants doivent :

- fournir aux employés une formation de sensibilisation à la *gestion de la fatigue*.
- gérer les rapports d'écart conformément à l'article 7 du présent *Code de pratique*.
- Élaborer et maintenir un *programme de gestion de la fatigue de l'exploitant* et s'assurer que les employeurs, les employés et les superviseurs le respectent.
- s'assurer que des ressources adéquates sont disponibles pour la mise en œuvre du programme.
- s'assurer que les dangers et les risques liés à la fatigue sont évalués, contrôlés et surveillés.

---

## 11.2 Employeurs

Les employeurs sont tenus par les exploitants de respecter toutes les exigences réglementaires conformément à l'article 205.018 de la *Loi de mise en œuvre des Accords*.

Les employeurs sont responsables de :

- la *gestion de la fatigue* de leurs employés et des autres personnes se trouvant sur un lieu de travail sous leur contrôle.
- la *gestion de la fatigue* de leurs employés sur un lieu de travail qui n'est pas sous leur contrôle, dans la mesure où ils contrôlent leurs activités sur le lieu de travail.
- informer les employés de leur droit de refuser de travailler s'ils estiment que la fatigue peut nuire à la sécurité de l'exécution de leurs tâches.
- suivre les exigences en matière de jours de repos pour les employés ad hoc, temporaires ou occasionnels conformément à l'article 9, y compris le tableau 1 – Nombre minimal de jours de repos dans une installation ou une structure maritime.

## 11.3 Superviseurs

Les superviseurs sont tenus par les exploitants de respecter toutes les exigences réglementaires conformément aux articles 205.024 et 205.025 de la *Loi de mise en œuvre des Accords*.

Chaque superviseur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que la fatigue est gérée pour les employés et les autres personnes qu'il supervise sur un lieu de travail.

Les superviseurs sont responsables :

- de repérer et d'évaluer la fatigue des employés qui peut les empêcher d'effectuer leur travail en toute sécurité;
- d'anticiper les situations dans lesquelles les employés peuvent être soumis à des variations de quart/rotation et de déterminer les mesures préventives pour éliminer ou minimiser la nécessité d'une variation;
- d'atténuer la fatigue en utilisant le système, les politiques et les programmes de gestion de la sécurité de l'exploitant;
- de soutenir et de promouvoir les stratégies de prévention de la fatigue.

## 11.4 Employés

Les employés sont tenus par les exploitants de respecter toutes les exigences réglementaires conformément aux articles 205.026 et 205.027 de la *Loi de mise en œuvre des Accords*.

Les employés sont responsables de :

- considérer la fatigue dans la planification préalable au travail;
- repérer et évaluer la fatigue chez soi et chez les autres employés;

- 
- signaler à leur supérieur immédiat la fatigue ou toute entrave ou incapacité à effectuer le travail en toute sécurité;
  - se conformer au système, aux politiques et aux programmes de gestion de la sécurité de l'exploitant;
  - signaler l'utilisation de tout médicament au secouriste ou au préposé aux premiers soins
  - faire valoir leur droit de refuser les travaux lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire que la modification peut présenter un risque pour la santé, la sécurité, l'environnement ou la propriété;
  - soutenir et de participer aux stratégies de prévention de la fatigue.

### 11.5 Préposés aux premiers soins ou secouristes

Les préposés aux premiers soins et les secouristes sont tenus par les exploitants de respecter toutes les exigences réglementaires conformément aux articles 205.026 et 205.027 de la *Loi de mise en œuvre des Accords*.

Le secouriste ou le préposé aux premiers soins est chargé d'informer les superviseurs de la présence d'un employé dont les facultés sont affaiblies par la fatigue ou autre.

Il convient également de tenir compte de l'impact des troubles du sommeil, des horaires de travail, des facteurs environnementaux et de l'environnement de sommeil.

## 12 Autres ressources utiles

- Office Canada–Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers, [www.cnlopb.ca](http://www.cnlopb.ca)
- Enform [www.enform.ca](http://www.enform.ca)
- Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador [www.gov.nl.ca](http://www.gov.nl.ca)
- Gouvernement du Canada [www.gc.ca](http://www.gc.ca)
- Association canadienne des producteurs pétroliers <https://www.capp.ca/fr/>