

Criteria for "Reasonably Practicable" – Levels of Sound

Note: Pursuant to the *Interpretation Act*, in the following text, words importing male persons include female persons.

1. Subject

The “reasonably practicable” statement in sections 7.5 and 7.6 of Part VII of the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* (Levels of Sound).

2. Issue

The employer is permitted under the *Canada Occupational Health and Safety Regulations* to provide employees with hearing protection in addition to or in lieu of applying the preferred method of engineering controls or other physical means to reduce the sound level for such time as such controls or means are not "reasonably practicable".

3. Question

What shall the Health and Safety Officer consider to assess whether measures to be taken are, or are not "reasonably practicable"?

Critères pour déterminer si les mesures prises ont été « dans la mesure du possible » – Niveaux acoustiques

Nota : Conformément à la *Loi d'interprétation*, dans le texte qui suit, les mots désignant les personnes de sexe masculin comprennent les personnes de sexe féminin.

1. Objet

L'expression « dans la mesure du possible » qui figure aux articles 7.5 et 7.6 de la partie VII du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (Niveaux acoustiques).

2. Contexte

En vertu du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, l'employeur peut fournir aux employés des protecteurs auditifs en plus ou au lieu d'utiliser la méthode préférée, c'est-à-dire les dispositifs techniques ou d'autres moyens physiques pour réduire le niveau acoustique aussi longtemps que ces dispositifs ou ces moyens ne sont pas « dans la mesure du possible ».

3. Question

Qu'est-ce que l'agent de santé et de sécurité devrait considérer dans son évaluation afin de déterminer si les mesures à prendre sont ou ne sont pas « dans la mesure du possible »?

4. Conclusion

Before deciding on whether or not it is "reasonably practicable" to apply engineering controls to equipment, several considerations should be made. These include both technical and financial aspects of the potential changes.

Considerations shall include:

- (a) the technical aspect of the modification is it possible to alter the equipment and will such alterations nullify any required CSA, ULC or similar agency approval?
- (b) the impact of the modification will the alteration lower the sound enough to make a noticeable improvement?
- (c) the economical aspect for the amount of sound eliminated, would the cost be justified (i.e., large expenditure for a small reduction in noise)?
- (d) the age of the equipment how long will it be in service after the modification (is it justified)?
- (e) the controls already in place has an effort which has been undertaken resulted in the best improvement that can be reasonably expected?

4. Conclusion

Avant de décider s'il est « dans la mesure du possible » ou non de soumettre le matériel à des contrôles techniques, il faut tenir compte de plusieurs facteurs, notamment des aspects techniques et financiers qu'entraîneraient les changements.

Les facteurs à considérer sont les suivantes :

- a) l'aspect technique de la modification – est-il possible de modifier l'équipement sans rendre nulle toute approbation antérieure de la CSA, de l'ULC ou d'un autre organisme semblable?
- b) l'impact de la modification – la modification permettra-t-elle de réduire suffisamment le niveau acoustique pour qu'il y ait une amélioration perceptible?
- c) l'aspect économique – par rapport au nombre de décibels qui seraient éliminés, le coût serait-il justifié (c.-à-d. des dépenses élevées pour une faible réduction du bruit)?
- d) l'âge du matériel – pendant combien de temps le matériel sera-t-il utilisé après que la modification aura été apportée (est-ce justifié)?
- e) les mesures de contrôle déjà en place – les efforts déployés ont-ils permis la plus grande amélioration possible?

(f) the likelihood that hearing protection will be effective is there a history of problems with employees not wearing protective equipment at that site or other circumstances that would render such measures ineffective?

In making a decision, the Health and Safety Officer shall:

- 1) be flexible and use his discretionary power – each situation is unique and there are few set rules which can be applied to each and every one;
- 2) determine if there are any precedent measures taken by similar companies in similar situations;
- 3) determine if there are any precedent decisions taken by other federal or provincial safety officers in similar situations;
- 4) ask the employer to provide additional information to support his conclusion that a certain requirement is not "reasonably practicable", if the decision is not obvious;
- 5) consider the degree of technical sophistication used by the employer in concluding that such controls are not "reasonably practicable";

f) la probabilité que les protecteurs auditifs soient efficaces – y a-t-il déjà eu des problèmes parce que les employés ne portaient pas d'appareils de protection à cet endroit ou d'autres circonstances atténuantes en raison desquelles la mesure serait inefficace?

En prenant une décision, l'agent de santé et de sécurité doit :

- 1) faire preuve de souplesse et utiliser son pouvoir discrétionnaire – chaque situation est unique en soi et peu de règles établies peuvent s'appliquer à tous les cas;
- 2) voir si des mesures ont déjà été prises par des entreprises semblables dans le même genre de situation;
- 3) voir si d'autres agents de sécurité fédéraux ou provinciaux ont déjà pris des décisions dans des situations semblables;
- 4) si la décision n'est pas évidente, demander à l'employeur de fournir de plus amples détails pour soutenir que certaines exigences ne sont pas « dans la mesure du possible »;
- 5) évaluer le degré de connaissance technique que l'employeur a utilisé pour conclure qu'il n'était pas « dans la mesure du possible » d'exercer des contrôles de ce genre;

- 6) consult with expert technical advice through Human Resources Development Canada – Labour Program, dependant upon the complexities of the issue.

Health and Safety Officers are reminded that the employer is required to submit a report in writing to the Regional Health and Safety Officer setting out the reasons why it is not reasonably practicable, and to provide a copy of that report to the health and safety committee or representative for the work place.

In summary, "reasonably practicable" imposes a less stringent standard than "practicable". There are measures which are "practicable", but not "reasonably practicable", to take to protect the health and safety of employees. The employer must weigh the effort, time, and cost of eliminating the hazards and the probability of injury and illnesses. Since the employer's first duty under the Regulations is to comply with the initial requirement of the Regulations, the effort, time and cost must significantly outweigh the benefit of the initial requirement.

- 6) s'adresser à Développement des ressources humaines Canada – Programme du travail pour obtenir des conseils techniques spécialisés, dépendant de la nature des complexités des questions.

Les agents de santé et de sécurité doivent rappeler à l'employeur qu'un rapport écrit motivé doit être fourni à l'agent régional de santé et de sécurité, décrivant les raisons pour lesquelles il est pratiquement impossible de réduire les niveaux acoustiques et de fournir une copie du rapport au comité de santé et de sécurité ou au représentant en milieu de travail.

Bref, l'expression « dans la mesure du possible » impose une norme moins rigoureuse que le qualificatif « praticable ». Certaines mesures sont « praticables », mais non « dans la mesure du possible », à prendre pour assurer la santé et la sécurité des employés. L'employeur doit évaluer les efforts, le temps et les sommes qui devront être investis pour éliminer les dangers en cause ainsi que la possibilité d'accidents et de maladies. Étant donné qu'en vertu du Règlement le premier devoir de l'employeur est de se conformer à l'exigence initiale, ces facteurs, c'est-à-dire efforts, temps et coûts, doivent dépasser considérablement les avantages qu'on pourrait retirer du fait de se conformer à l'exigence initiale

Assistant Deputy Minister/Sous-ministre adjoint
Labour/Travail
Human Resources Development Canada/Développement des ressources humaines Canada