

# Les nouveautés de la LMRSSST



Marilyne Gilbert  
mgilbert@asstsas.qc.ca

**Avez-vous entendu parler du projet de loi n° 59 ou de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)*? Cette réforme majeure affecte tous les secteurs d'activités, notamment celui des services de garde. Plusieurs modifications apportées par la LMRSSST concernent la prise en charge de la prévention. Ces changements viennent avec de nouvelles obligations en matière de santé et de sécurité du travail (SST).**

**D**es mécanismes de participation (agente de liaison en santé et en sécurité, représentante en santé et en sécurité, comité de santé et de sécurité) et des mécanismes de prévention (plan d'action ou programme de prévention) devront faire partie intégrante de votre milieu de travail. Il est inconcevable de tout mettre en place du jour au lendemain. C'est pourquoi un régime intérimaire est prévu (voir l'article suivant) et que les dispositions légales entrent en vigueur progressivement, selon un calendrier préétabli (voir p. 3).

## Deux catégories d'établissements

La LMRSSST étend désormais la prévention à l'ensemble des établissements, peu importe le secteur. Elle module les exigences légales en matière de SST en fonction de la taille des organisations, c'est-à-dire en fonction du nombre de personnes qui y travaillent. Il y a deux catégories d'établissements : moins de 20 travailleuses ou 20 travailleuses et plus. Ce n'est pas plus compliqué que ça !

## De nouvelles obligations légales, dès maintenant !

### LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail fait aussi partie de la réalité du personnel en service de garde. Il concerne autant les gestionnaires qui travaillent de la maison que les éducatrices qui poursuivent leur planification pédagogique chez elles. Essentiellement, il est important de comprendre qu'en fonction de la LMRSSST, les droits et les obligations de la travailleuse et de l'employeur sont applicables durant les heures de prestation de travail, peu importe où celle-ci a lieu. Il faut donc considérer tous les risques auxquels vous êtes exposées afin de prévenir les accidents et les blessures dans tous vos lieux de travail.



## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La LMRSST énonce clairement que la prévention vise non seulement à préserver l'intégrité physique des travailleuses, mais aussi leur intégrité psychique. Pour agir positivement et efficacement sur la santé psychologique au travail, il est essentiel d'examiner les risques psychosociaux (RPS). L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) les définit comme des « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées<sup>1</sup>. »

Que vous soyez directrice, éducatrice ou responsable de l'alimentation, il est fréquent de vous retrouver face à une intensification du travail, de devoir vous adapter à des enfants plus difficiles dans le groupe, de

devoir résoudre des conflits avec une collègue ou simplement d'éprouver du stress au quotidien. Agir en prévention sur les RPS favorise la création et le maintien d'un environnement psychologiquement sain et sécuritaire, ce qui améliore le bien-être de toutes.

Plusieurs outils<sup>2</sup> sont à votre disposition afin d'identifier les RPS dans votre milieu. Ces outils vous aident aussi à mettre en place des actions concrètes visant à les réduire ou à les éliminer.



### FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

### PISTES D'ACTION

#### COMMUNICATION ET INFORMATION

- **Prévoir des rencontres** de façon régulière avec le personnel pour l'informer
- **Répondre à des questionnements** et réaliser des suivis

#### CHARGE DE TRAVAIL

- **Soutenir l'apprentissage des éducatrices** pour favoriser le sentiment de compétence
- **Prévoir du personnel** de remplacement

#### SOUTIEN SOCIAL DES SUPÉRIEURS

- **Écouter et échanger** avec le personnel
- **Donner suite aux requêtes** et aux suggestions
- **Soutenir le personnel** avec dignité, politesse et respect

#### SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES

- **Promouvoir l'entraide et la collaboration** dès l'intégration des nouvelles employées
- **Offrir la formation en prévention** du harcèlement psychologique

#### RECONNAISSANCE

- **Tenir une activité spéciale** pour souligner les bons coups de l'équipe
- **Féliciter promptement** et avec authenticité à la suite d'une réussite

#### AUTONOMIE DÉCISIONNELLE

- **Permettre aux éducatrices** d'établir le plan de la journée selon certaines balises
- **Solliciter les idées du personnel** pour la mise en place de nouvelles activités

### DEUX CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENTS : MOINS DE 20 TRAVAILLEUSES OU 20 TRAVAILLEUSES ET PLUS

#### Travailleuses à inclure dans le calcul

- Travailleuses à temps complet, à temps partiel ou occasionnelles (éducatrices, responsables de l'alimentation, etc.)
- Travailleuses louées ou prêtées (bénévoles, remplaçantes d'agence, etc.)
- Étudiantes ou stagiaires

#### Personnes à exclure dans le calcul

- Les représentantes de l'employeur (propriétaire, directrice, directrice adjointe, membre du conseil d'administration)

# Le calendrier de la LMRSSST

2021

30 SEPTEMBRE

**Adoption du projet de loi n° 59, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)***

2021

6 OCTOBRE

**La LMRSSST est sanctionnée**

Cette date marque l'entrée en vigueur de certaines dispositions légales pour prendre en charge des réalités des milieux de travail (télétravail, violence physique ou psychologique, violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel)

2022

6 AVRIL

**Début du régime intérimaire**

**ÉTABLISSEMENTS AYANT  
20 TRAVAILLEUSES ET PLUS**

- Désigner une représentante en santé et en sécurité (RSS)
- Mettre en place un comité de santé et de sécurité (CSS)
- Amorcer l'identification des risques
- Amorcer l'analyse des risques

**ÉTABLISSEMENTS AYANT  
MOINS DE 20 TRAVAILLEUSES**

- Désigner une agente de liaison en santé et en sécurité (ALSS)
- Amorcer l'identification des risques

2025

6 OCTOBRE  
AU PLUS TARD

**Fin du régime intérimaire et entrée en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention***

**ÉTABLISSEMENTS AYANT  
20 TRAVAILLEUSES ET PLUS**

- Les membres du CSS et la RSS doivent participer à un programme de formation
- Élaborer et mettre en application un programme de prévention

**ÉTABLISSEMENTS AYANT  
MOINS DE 20 TRAVAILLEUSES**

- L'ALSS doit participer à un programme de formation
- Élaborer et mettre en application un plan d'action en prévention

# [...] la violence conjugale n'est pas une problématique qui relève uniquement de la vie personnelle de la victime.

## LA VIOLENCE CONJUGALE

Saviez-vous que 71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence familiale<sup>3</sup> ? Assez percutant comme donnée, n'est-ce pas ?

L'une des principales nouveautés de la LMRSSST est l'ajout d'une obligation en matière de violence, incluant spécifiquement la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Contrairement à certaines croyances, la violence conjugale n'est pas une problématique qui relève uniquement de la vie personnelle de la victime. Elle peut avoir une incidence considérable sur le milieu de travail. Voilà pourquoi tous les employeurs ont dorénavant l'obligation de prendre des mesures à cet effet. Pensez à la mise en place d'une politique de violence conjugale, à des formations et à de la sensibilisation auprès des travailleuses, mais aussi à la diffusion d'une liste de ressources d'aide.

Une trousse d'outils destinée aux employeurs pour les aider à mieux prendre en charge les enjeux et les risques associés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est offerte sur le site de la CNESST<sup>4</sup>.

## À vos côtés

L'ASSTSAS est là pour vous soutenir ! Nous sommes disponibles pour vous accompagner afin de répondre à ces nouvelles obligations. Que ce soit pour un plan d'action, un programme de prévention, une formation sur la prévention de la violence conjugale, l'identification des risques psychosociaux, communiquez avec nous. ●

## WEBCONFÉRENCES À VISIONNER

*Nouvelles obligations en SST pour les services de garde : comment s'y conformer ?*



Sur la page d'accueil de notre site Web, cliquez sur le pictogramme de la modernisation de la loi, puis sélectionnez l'onglet « Formations ».

## RÉFÉRENCES

1. INSPQ. (2016). *Risques psychosociaux du travail*. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
2. Consultez le site de l'INSPQ pour télécharger les outils de sensibilisation, d'information et d'identification relatifs aux différents RPS. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
3. AQCPE. (2020). *Promotion et prévention de la santé et de la sécurité psychologiques dans les services de garde. Référentiel du gestionnaire*. <https://www.aqcpe.com/documentation>
4. ASSTSAS. (2021). Poursuivons notre quête d'équilibre et de bien-être. *Sans pépins*, 23(2), 4-7. <http://asstsas.qc.ca/publication/sans-pepins-23-2>
3. Boyer, C., Chénier, L. (2015). La violence familiale et le rôle de l'employeur. Conférence Board du Canada. <https://maisons-femmes.qc.ca/campagnes-de-sensibilisation/milieux-de-travail-allies-contre-la-violence-conjugale>
4. CNESST. (2022). *Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>