

# Sans pépins

SANTÉ ET SÉCURITÉ  
DU TRAVAIL EN SERVICES  
DE GARDE ÉDUCATIFS

VOL. 26  
N° 1  
MAI  
2024



UNE NOUVELLE  
CAPSULE VIDÉO  
À VOUS  
DE JOUER !



ASSOCIATION PARITAIRE POUR  
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL  
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

45<sup>ans</sup>

1

**TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES**

Une nouvelle capsule pour les repas et les collations

4

**AGRESSIONS / VIOLENCE**

La violence conjugale au travail

8

**ORGANISATION DE LA SST**

La mobilisation au cœur de la prévention

**MOT DE LA RÉDACTION**

## L'ASSTSAS fête ses 45 ans!

45 ans, ça commence à faire pas mal de bougies sur un gâteau ! Assez pour y voir un peu plus clair même quand les lumières sont éteintes. À cet âge, nous savons que grandir est une joie et que la longévité est un privilège. C'est vrai pour les individus et pour les organisations.

Il nous vient à l'esprit ce fameux proverbe africain, que vous connaissez et que vous incarnez dans votre métier : « Ça prend tout un village pour élever un enfant. » Un enfant ne grandit jamais seul. Sa croissance dépend de son entourage et de la richesse de ses interactions. L'ASSTSAS est la somme des liens qu'elle a tissés depuis 45 ans avec sa clientèle et ses partenaires, la somme des apprentissages que nous avons faits ensemble, la somme des défis que nous avons relevés ensemble.

En cette année de fête, nous tenons à vous remercier de votre confiance et de votre collaboration. À votre manière, vous avez contribué à l'histoire de l'ASSTSAS. Merci !

Parlant d'enfant qui grandit, nous vous présentons le tout dernier-né de la série *À vous de jouer* consacrée à la prévention des troubles musculosquelettiques. La capsule s'appelle *Les repas et les collations en services de garde éducatifs*. Tournée en CPE, brève et dynamique, elle s'intègre parfaitement à vos activités de prévention. Vous pouvez la visionner en équipe et vous en servir comme point de départ d'une discussion sur vos méthodes de travail, par exemple. Elle prend l'affiche dès maintenant à cette adresse : [asstsas.qc.ca/avousedjouer](https://asstsas.qc.ca/avousedjouer)

Volume 26, numéro 1, mai 2024

Directeur général ● Pascal Tanguay

Rédacteur en chef ● Philippe Archambault

Production ● Andrée-Anne Buteau, Rachel Dupuis, Daisy Gauthier, Marilyne Gilbert, Clara Romain

Révision ● Louise Lefèvre

Abonnement ● Andrée Desjardins / [abonnement@asstsas.qc.ca](mailto:abonnement@asstsas.qc.ca)Conception graphique ● [acapelladesign.com](http://acapelladesign.com)

Page couverture ● Shutterstock

Impression ● L'Empreinte

ASSTSAS  Ensemble en prévention

7400, boul. des Galeries d'Anjou, bureau 600  
Montréal (Québec) H1M 3M2  
Téléphone : 514 253-6871 Télécopieur : 514 253-1443  
Internet : [asstsas.qc.ca](http://asstsas.qc.ca)

**Distribution gratuite**

*Sans pépins* est éditée par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). Ce numéro, tiré à 14 500 exemplaires, est distribué gratuitement aux CPE et garderies inscrits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), à leurs regroupements, aux associations syndicales et maisons d'enseignement concernées. Des copies sont aussi expédiées aux bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial.

**Abonnement**

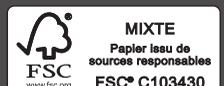
Service de garde cotisant à l'ASSTSAS : abonnement gratuit // Non-cotisant, Canada : 16 \$ // Autre pays : 30 \$.

**Avis**

Les articles n'engagent que la responsabilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la politique de l'ASSTSAS. Toute reproduction est autorisée pourvu que la source soit mentionnée. Le personnel des services de garde est en majorité féminin. Pour faciliter la lecture, le genre féminin est utilisé le plus souvent, là où le contexte le permet. Les photos dans *Sans pépins* sont le plus conformes possible aux lois et règlements sur la santé et la sécurité du travail. Cependant, il peut être difficile, pour des raisons techniques, de représenter la situation idéale.

**Dépôts légaux**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024  
Bibliothèque et Archives Canada, ISSN : 1481-3882  
Envoi de Poste-publications – Contrat N° 40063030



# Une nouvelle capsule pour les repas et les collations



**Andrée-Anne Buteau**  
abuteau@asstsas.qc.ca



**Clara Romain**  
cromain@asstsas.qc.ca

**Les enfants se rassemblent autour de la table pour la collation. Nathalie s'installe avec son chariot face aux enfants. Le plateau de nourriture et le pichet d'eau sont déposés sur la tablette supérieure du chariot. Nathalie songe à sa nouvelle façon de placer les tables. Un petit sourire illumine son visage.**

Un sentiment de satisfaction traverse l'éducatrice en pensant aux bienfaits des changements amorcés pour améliorer son confort lors des repas et des collations. Elle est fière d'avoir parlé de ses malaises. Ça lui a aussi permis d'apprendre que la même situation était vécue par d'autres éducatrices.

Depuis quelques semaines, Nathalie ressentait une douleur au dos durant les collations et les repas, surtout en se levant de sa chaise. Elle s'est rendu compte, au fil du temps, que l'inconfort persistait. Inquiète, elle s'est confiée à une collègue qui lui a suggéré d'aviser le comité de santé et de sécurité (CSS). Une fois informé, le CSS a lancé un sondage auprès des éducatrices.

Résultats surprenants, près de la moitié des éducatrices trouvait que l'organisation des tâches durant le repas présentait des lacunes. De plus, le quart rapportait changer souvent de position durant le repas et trois éducatrices affirmaient ressentir une douleur ou des inconforts. Pour le CSS, c'était le temps d'agir !



## Partir du bon pied

Le comité a opté pour une démarche en équipe. Cette formule gagnante favorise la participation du personnel à l'identification des situations difficiles et à la recherche de solutions. Lors d'une réunion d'équipe, les membres du CSS ont présenté la première capsule vidéo de la série *À vous de jouer* produite par l'ASSTSAS : *Les troubles musculosquelettiques (TMS) chez les éducatrices en services de garde*. C'est un point de départ, simple et agréable, pour entamer une réflexion individuelle et collective autour des enjeux liés aux TMS.

La capsule décrit les postures et les mouvements qui exposent les éducatrices à développer ce genre de problème. Réalisés plusieurs fois par jour, ces gestes peuvent provoquer des inconforts qui nuisent à la réalisation d'une tâche et à la qualité de vie de la personne. Ces malaises peuvent même conduire à un arrêt de travail.



Une fois ce langage commun acquis, le CSS a exploré les grands principes de prévention en s'accompagnant de la toute nouvelle vidéo de l'ASSTSAS, *Les repas et les collations en services de garde éducatifs*. Nathalie et deux collègues se sont reconnues dans le personnage de Sarah, l'éducatrice. Rapidement, elles ont relevé plusieurs postures et mouvements contraignants : déplacer les tables pour installer le coin repas, soulever un enfant pour l'asseoir sur une chaise, s'asseoir le dos en torsion faute d'espace pour les jambes sous la table, se pencher pour déposer chaque assiette sur la table, attacher les bavettes, ramasser les verres, nettoyer la table, etc.

### Explorer les pistes de solution

Ensuite, les éducatrices ont tenté de comprendre pourquoi elles adoptaient des postures ou des mouvements à risque. Les causes sont-elles liées à l'équipement, à l'environnement, à l'horaire, aux méthodes ou à l'organisation du travail ? Ce questionnement a permis de remonter à la source de certaines difficultés et de trouver des solutions adaptées. En voici quelques exemples.

En raison de l'aménagement de son local, Nathalie déplaçait les tables, tous les jours, pour servir le dîner et les collations. Après réflexion, elle décide de modifier les coins de jeux de manière à laisser les tables toujours au même endroit. Cette solution, en plus de réduire les efforts de manutention, laisse davantage de temps pour que les enfants grimpent seuls sur leur chaise, même les plus petits du groupe.

## DÉMARCHE POUR PRÉVENIR LES TMS

- 1 **Faites le bilan** de la situation en santé et en sécurité du travail pour choisir la routine à améliorer.
- 2 **Visionnez les capsules À vous de jouer.** Commencez par *Les TMS chez les éducatrices en services de garde* pour bien comprendre ce qu'est un TMS, faire le lien avec les différentes tâches des éducatrices et explorer les principes de prévention. Voyez ensuite la capsule de la routine que vous désirez améliorer et utilisez les outils offerts pour identifier les postures à risque et trouver des solutions adaptées à votre contexte de travail.
- 3 **Produisez un plan d'action** pour planifier la mise en place des changements et en assurer le suivi.
- 4 **Réévaluez** la situation.



#### POSTURES DE BASE

Tête droite  
 Dos droit sans torsion  
 Bras près du corps  
 Épaules relâchées

## Placé devant le groupe, le chariot permet à l'éducatrice de respecter la posture de base et de travailler à la bonne hauteur.

Ensuite, Nathalie a constaté qu'elle utilisait le comptoir face au mur pour déposer le plateau de nourriture. Elle devait donc travailler en torsion du dos pour regarder le groupe et remettre les assiettes, une à une, à l'enfant chargé de la distribution. Pour remédier à cette situation, l'utilisation d'un chariot s'est imposée. Placé devant le groupe, le chariot permet à l'éducatrice de respecter la posture de base et de travailler à la bonne hauteur.

De son côté, Fatima a proposé une solution ingénieuse pour glisser ses jambes sous la table et éviter les torsions lorsqu'elle s'installe pour le service. Maintenant, elle place une petite table pliante plus haute entre les deux tables des enfants pour préparer les portions et manger avec les tout-petits. En gardant près d'elle les enfants qui ont besoin d'aide pour manger, elle s'assure désormais d'une meilleure posture de travail.

### Se mettre en action et réévaluer

Ces solutions et bien d'autres ont été communiquées au CSS. Les différentes étapes de leur mise en place et les personnes responsables ont été consignées dans un plan d'action. Le CSS a le mandat de faire le suivi pour s'assurer du bon déploiement du plan. Une réévaluation des risques de TMS lors des repas et un sondage sont d'ailleurs prévus pour mesurer les effets des mesures préventives déployées.

Ces petits changements font toute la différence pour Nathalie et ses collègues éducatrices. Elles participent désormais aux collations et aux repas avec plus de légèreté, le sourire aux lèvres.

Satisfait des résultats obtenus, le CSS souhaite appliquer la même démarche à une autre routine. Une consultation auprès des éducatrices et un bilan des accidents et incidents du travail permettront de déterminer la routine à améliorer. Habillage? Sieste? Changement de couche ou apprentissage de la propreté? Chaque routine offre sa capsule pour prévenir les TMS. À vous de jouer! ●



### REMERCIEMENTS

Merci au CPE Les Casinours, merci à Aurélie Laly, directrice générale, de nous avoir si gentiment accueillis lors du tournage. Merci à la merveilleuse comédienne, Sounia Balha, et à Dolorès qui s'est prêtée au jeu! Nous remercions aussi l'équipe dynamique et sympathique de TACcom pour la réalisation de cette capsule.

## LA SÉRIE À VOUS DE JOUER

- **Les TMS** chez les éducatrices en services de garde
- **La sieste** : une routine pour les éducatrices en services de garde
- **Le changement de couche** et l'apprentissage de la propreté en services de garde
- **L'habillage des enfants** en services de garde éducatifs
- **Les repas et les collations** en services de garde éducatifs

[asstsas.qc.ca/avousdejouer](https://asstsas.qc.ca/avousdejouer)

# La violence conjugale au travail



**Daisy Gauthier**  
dgauthier@asstsas.qc.ca



**Rachel Dupuis**  
rdupuis@asstsas.qc.ca



**Marilynne Gilbert**  
mgilbert@asstsas.qc.ca

**Zoé est éducatrice au service de garde des Libellules. Depuis quelques matins, elle franchit les portes de la garderie avec un sourire forcé, une tristesse derrière ses yeux fatigués. Julia, sa collègue, remarque que Zoé n'est pas comme à l'habitude. Elle lui demande comment ça va. Zoé se ressaisit et avec son plus grand sourire lui dit que tout va bien.**

**C'**est faux. Zoé est victime de violence conjugale. Ce fléau touche des milliers de personnes au Québec, sans distinction de classe, d'emploi ou de milieu de travail. Ces victimes, même si elles sont majoritairement des femmes, peuvent aussi être des hommes.

La recherche indique que de nombreuses victimes continuent de subir cette violence au travail ou sont soumises à une pression, ce qui peut entraîner des répercussions sur leur bien-être et leur efficacité. Zoé se sent souvent réprimandée pour ses absences, ses retards. Elle a tendance à s'isoler du reste de son équipe. On peut comprendre que sa directrice et ses collègues s'attendent à ce qu'elle travaille comme les autres. Mais au fond, elles interprètent ses mauvaises journées comme de la paresse, ignorant la violence subie par Zoé.

Par ailleurs, il peut être plus facile pour l'agresseur de localiser sa victime à son travail, ce qui la rend plus vulnérable et expose l'ensemble de son milieu de travail aux conséquences néfastes de la violence conjugale<sup>1</sup>.

Cette réalité bien présente dans notre société a interpellé les autorités et depuis la législation en matière de santé et de sécurité du travail (SST) a évolué pour la prendre en compte. La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) ajoute une responsabilité aux employeurs en matière de prévention de la violence, qu'elle soit physique ou psychologique, y compris en matière de violence conjugale au travail.

## Qu'est-ce que la violence conjugale ?

Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), «La violence conjugale peut être exercée par l'une ou l'autre des personnes qui composent une relation maritale, extraconjugale ou amoureuse. [Elle] suit un cycle précis chez l'agresseur. [...] La violence conjugale peut se manifester sous forme de violence physique, psychologique, sexuelle et économique. Elle peut aussi se produire en ligne, sous forme de cyberviolence<sup>2</sup>.»



Photo : iStock

## Un employeur doit assurer le bien-être physique et psychique du personnel, il s'agit d'une priorité en SST.

En d'autres mots, cette violence se réalise au sein d'une relation intime actuelle ou passée. L'agresseur peut déployer sa force physique sur sa victime, comme lui donner des coups, lui lancer des objets ou la pousser. Il peut également l'atteindre psychologiquement en l'humiliant, en la menaçant ou en la dénigrant. L'ensemble de ces agressions peut aussi être perpétré sur le plan sexuel, comme le viol ou l'imposition de pratiques sexuelles non consentantes, en vue d'assurer une prise de contrôle sur l'autre.

Dans le même sens, un rapport de pouvoir peut être installé sur le plan économique. L'agresseur peut brimer l'autonomie financière de sa victime pour la rendre dépendante de lui ou l'exploiter financièrement. Enfin, toutes ces agressions peuvent être médiées par des technologies numériques ou le Web.

### **Responsabilité de l'employeur**

Un employeur doit assurer le bien-être physique et psychique du personnel, il s'agit d'une priorité en SST. Ajouter des obligations légales en ce qui concerne la violence conjugale permet de protéger le personnel en réduisant l'exposition aux risques. Pour y parvenir, il faut prévoir une démarche de prévention : identifier ce risque, mettre en place des mesures correctives et des moyens de contrôle.

Il faut donc intégrer la prévention de la violence conjugale à son programme ou son plan d'action en prévention de la violence. Politiques, procédures, formations ou campagnes de sensibilisation sont toutes des moyens qui affirment un engagement à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel.

De plus, l'employeur doit offrir un filet de sécurité en soutenant son personnel aux prises avec une situation de violence conjugale. Cela s'exprime par des actions clés : sensibiliser, diriger vers des ressources d'aide, mettre en place des mesures de soutien, comme des ajustements d'horaires ou de poste de travail, pour aider les victimes à faire face à leur situation. De manière générale, tout employeur doit encourager le personnel à signaler les cas de violence conjugale, avec le consentement de la victime à moins d'un danger imminent (ex. : menaces de mort proférées à l'égard d'un membre du personnel)<sup>3</sup>. Il est essentiel de garantir la confidentialité aux personnes qui dévoilent leur situation.



Photo : iStock

## Tout doit être mis en œuvre pour sensibiliser le personnel à cette problématique.

En intégrant la gestion de la violence conjugale dans la prise en charge de la SST, les organisations maximisent la sécurité de l'environnement de travail. Adopter un rôle proactif en matière de SST et de responsabilité sociale s'avère une formule gagnante.

### **Responsabilité collective**

Outre l'obligation légale, la prévention de la violence conjugale demeure aussi une responsabilité collective. En effet, les employeurs ne sont pas les seuls à devoir mettre en place des mesures préventives. Les collègues et les syndicats doivent également s'impliquer pour la prévenir. Tous doivent prendre conscience des risques que représente la violence conjugale et du rôle qu'ils peuvent jouer dans leur environnement de travail pour la prévenir. Ils doivent être en mesure de reconnaître les signes (ex. : des blessures inexplicables, un changement de comportement ou des absences fréquentes). En cas de soupçons de violence conjugale, il faut être capable d'offrir son soutien, dans le respect et la confidentialité. S'il y a un danger imminent ou qu'une personne est témoin d'une scène de violence, elle doit le signaler à l'employeur.

Julia avait remarqué quelque chose chez Zoé. Mais avait-elle les outils pour la soutenir, la référer ou l'accompagner vers les bonnes ressources ? Était-elle à l'aise d'informer sa directrice de ses doutes par peur de briser le lien de confiance ?

La prévention de la violence conjugale nécessite de la sensibilisation, de la formation, du soutien et de la coordination. En travaillant ensemble, nous pouvons créer des milieux de travail sécuritaires, bienveillants et respectueux, où le personnel peut s'épanouir sans craindre une exposition aux risques de la violence conjugale.

## De cœur et de raison

La prise en charge de la violence conjugale est à la fois une obligation collective, éthique et légale. C'est une démarche où le cœur et la raison se rejoignent pour le bien de tous. Dans un prochain numéro, nous vous ferons part de conseils pratiques pour une prise en charge efficace. Nous explorerons aussi les différents rôles que vous pouvez jouer pour prévenir la violence conjugale en milieu de travail. ●

### RÉFÉRENCES

1. Cox, R., Desmarais, M.-E., Roy, S. (2019). *La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec*. Rapport de recherche. [https://sac.uqam.ca/upload/files/Violence\\_conjugale\\_reconnaissance\\_explicite\\_obligation\\_employeur\\_Cox\\_2.pdf](https://sac.uqam.ca/upload/files/Violence_conjugale_reconnaissance_explicite_obligation_employeur_Cox_2.pdf)
2. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. *Différentes formes de violence*. Page Web. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/differentes-formes-violence>
3. Cox, R., Fortin, I., Miller, H., Morissette, N. (2021). *Mémoire présenté au sujet des dispositions du Projet de loi 59 sur l'obligation de protection de l'employeur en matière de violence conjugale*. [https://sage.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/02/018m\\_018m\\_rachel\\_cox.pdf](https://sage.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/02/018m_018m_rachel_cox.pdf)

## Ressources d'aide

- **Si votre sécurité ou votre vie est en danger :**
  - contactez le 911
- **Pour parler à un intervenant spécialisé en violence, contactez :**
  - Info-Social au 811, option 2
  - SOS violence conjugale au 1 800 363-9010
- **Vous pouvez également contacter l'une des maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale, le plus près de chez vous :**
  - Services gratuits et confidentiels
  - 24 heures par jour, 7 jours par semaine



Photo : Stock

# La mobilisation au cœur de la prévention



**Marilyne Gilbert**  
mgilbert@asstsas.qc.ca

**La prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST), c'est une affaire de cœur. Travailler dans un environnement sain et sécuritaire est un objectif qui touche nos valeurs profondes. On se fie beaucoup aux lois et aux règlements pour structurer ses actions. On se fie aussi beaucoup aux personnes qui portent le chapeau officiel de la SST. Cela dit, chacune d'entre vous peut agir en prévention et contribuer au bien-être collectif.**

**A**doptée en 2021, La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) a pour ambition de guider tous les milieux de travail vers une approche proactive de la prévention. Plusieurs services de garde éducatifs ont, au cours des dernières années, mis en place des comités de santé et de sécurité (CSS) et adopté des plans d'action au grand bénéfice de l'ensemble du personnel. Cette proactivité n'est pas le fruit du hasard.

Une des clés de réussite de la prévention est la mobilisation des travailleuses. Avec ses mécanismes de participation, la LMRSSST encadre l'implication nécessaire du personnel. La responsabilité de la prévention ne repose pas uniquement sur l'employeur ni uniquement sur le CSS. Il faut encourager une approche collaborative pour mettre en œuvre des mesures préventives et pour diminuer efficacement les risques d'accident.

## Miser sur la collaboration

Le paritarisme repose sur une collaboration équilibrée entre la direction et les personnes employées. Pour favoriser l'engagement de toutes les parties, la LMRSSST encourage les ententes entre employeurs et personnes employées pour instaurer des mécanismes de participation, comme les CSS, les représentantes en santé et en sécurité (RSS) et les agentes de liaison (ALSS). Ces ententes abordent différents aspects, comme la composition du CSS, les modalités de fonctionnement ou la fréquence des réunions. Même si la loi ne donne pas de directives précises sur ces ententes, l'objectif vise à favoriser une culture de prévention en adoptant des pratiques efficaces et élaborées conjointement.

En fin de compte, participer à une culture de prévention ne se résume pas à suivre des règles ou à respecter des normes, mais à intégrer la SST dans vos pratiques quotidiennes et dans votre manière d'envisager votre milieu de travail. Chaque contribution, grande ou petite, individuelle et organisationnelle, compte et accroît le bien-être collectif.

## Règlement à venir

En début d'année, un projet du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*<sup>1</sup> a été publié. Ce dernier établit les directives pour les RSS, les CSS, ainsi que pour les programmes de prévention et les plans d'action.

De plus, le projet de règlement présente la notion de «niveau<sup>2</sup>». Chaque secteur d'activité du Québec se voit attribuer un niveau de risque.

Les services de garde éducatifs sont classés niveau 3<sup>3</sup>. Lorsqu'il n'y a pas d'entente entre les parties patronales (employeur) et syndicales (travailleuses et travailleurs),

le niveau de risque détermine certains aspects des mécanismes de participation, dont la fréquence des rencontres du CSS et les heures de libération des RSS. Ce même niveau indique aux RSS et aux membres d'un CSS le délai maximal pour obtenir l'attestation de formation prévue par la loi. Par exemple, un RSS œuvrant dans un secteur d'activité de niveau 4 aura moins de temps pour compléter sa formation qu'un RSS travaillant dans un milieu de niveau 3.

L'entrée en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de participation et de prévention* est prévue en octobre 2025. À cette date, votre CSS ainsi que votre ALSS ou RSS devront être opérationnels. De plus, votre démarche d'identification des risques devra être enclenchée, voire achevée. Ainsi, vous pourrez débiter l'étape suivante, soit l'élaboration de votre programme de prévention ou de votre plan d'action. Plus vous prenez de l'avance dans l'identification des risques présents dans votre service de garde, plus vous aurez du temps pour construire un document qui contiendra l'inventaire de vos risques ainsi que les mesures mises en place pour éliminer et contrôler ces risques.

## Pour vous y retrouver

Si tous ces changements réglementaires vous donnent des sueurs et le vertige, rappelez-vous que nous sommes là pour vous accompagner et collaborer à vos efforts. Les détails sont parfois subtils et certaines dispositions peuvent susciter des doutes. Nous vous comprenons! Communiquez avec nous pour un coup de pouce! Le déploiement de la LMRSSST n'a pas dit son dernier mot. Nous vous informons des mises à jour et de l'entrée en vigueur du règlement. ●

NIVEAU DE RISQUE	DESCRIPTION
1	Risque faible
2	Risque faible-moyen
3	Risque moyen-élevé
4	Risque élevé

## RÉFÉRENCES

1. Voir *Gazette officielle du Québec*, 3 janvier 2024, 156<sup>e</sup> année, n° 1.
2. Dans le projet *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*, il est seulement question de «niveau». Toutefois, nous retrouvons l'expression «niveau de risque» dans *L'Analyse d'impact réglementaire – Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement* de la CNESST. Voir <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/annexe-2-air-prevention.pdf>
3. Voir Annexe 1 du *Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement*.



A S S T S A S

---

45 ans