

OPD

OBJECTIF PRÉVENTION

REVUE D'INFORMATION
DE L'ASSOCIATION PARITAIRE
POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL DU SECTEUR
AFFAIRES SOCIALES

VOL. 45 N° 1 MARS 2022

DOSSIER

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SST

+

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

AMÉNAGEMENT SÉCURITAIRE



PRINCIPES POUR
LE DÉPLACEMENT
SÉCURITAIRE
DE PERSONNES

**Nouveau matériel pédagogique
pour les moniteurs PDSP**

Formation en ligne PDSP – Volet théorique

**Réaccréditation de
tous les formateurs PDSB**

**DÈS CE
PRINTEMPS**

**Pour toute
demande d'information
pdsp@asstsas.qc.ca**

ASSTSAS



Ensemble en prévention

- 2 **MOT DE L'ASSTSAS** – La loi se modernise
- 3 **SANTÉ PSYCHOLOGIQUE** – Comment se comporter face à une personne au profil agressif ?
- 6 **AGRESSIONS/VIOLENCE** – Aménagement sécuritaire d'une unité de soins en santé mentale
- 10 **COIN DE LA DOCUMENTALISTE** – Des ressources additionnelles en SST

DOSSIER

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SST

- 11 **Ce dossier présente les nouvelles obligations légales en matière de prévention et des informations essentielles afin de pouvoir y répondre.**
- 12 Nouvelles obligations en prévention, on se modernise !
- 15 Identifier et évaluer les risques, des actions primordiales
- 18 Les risques psychosociaux, des incontournables de la prévention
- 20 La LMRSSST dans les organisations de moins de 20 travailleurs
- 22 Mécanismes pour les organisations de 20 travailleurs et plus



Photo : iStock.com

Objectif prévention, vol. 45, n° 1, 2022

PRODUCTION

Directrice générale : Nathalie Paré
 Rédacteur en chef : Philippe Archambault
 Révision : Louise Lefebvre
 Design : acapelladesign.com
 Couvertures 1/4 : iStock.com/APSAM et Isabelle Hamon
 Impression : L'Empreinte
 Envoi de Poste-publications, contrat n° 40063030

Abonnement : Andrée Desjardins
 abonnement@asstsas.qc.ca

ABONNEMENT

Éditée quatre fois l'an, OP est distribuée gratuitement, sur abonnement, aux personnes ou organismes qui œuvrent dans le secteur des affaires sociales. Les autres peuvent s'y abonner au coût de 35 \$ par année pour le Canada, 70 \$ pour les États-Unis et 100 \$ pour les autres pays. Ce numéro, tiré à 16 800 exemplaires, est disponible sur Internet.

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. Les photos qui paraissent dans OP 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 2022 – Bibliothèque et Archives Canada – ISSN 0705-0577

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

7400, boul. des Galeries d'Anjou, bureau 600, Montréal (Québec) H1M 3M2
 Téléphone : 514 253-6871 ou 1 800 361-4528 – asstsas.qc.ca

La loi se modernise

Adoptée en 1979, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) a comme objectif principal l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Elle prévoyait, par étape, les mécanismes de participation des travailleurs, des employeurs et de leurs associations respectives. Le tout en privilégiant le paritarisme. Elle formulait que la prévention nécessite un engagement réciproque des employeurs et des travailleurs. Cependant, elle ne s'appliquait pas encore à l'ensemble des établissements pour la mise en œuvre des mécanismes de prévention.

Entrée en vigueur en octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) apporte plusieurs modifications à la LSST. Les mécanismes de prévention s'appliquent dorénavant à tous les établissements du Québec avec des modalités particulières selon qu'ils regroupent moins de 20 travailleurs ou 20 travailleurs et plus. Cette nouvelle loi répond à la réalité changeante des milieux de travail, tout en rappelant la nécessité de la prévention.

En quarante ans, les organisations ont changé et notre relation au travail a aussi évolué. Notre perception des risques en milieu de travail s'est transformée en fonction de nos valeurs et de nos connaissances. Prenons pour exemple la santé psychologique et les risques psychosociaux. Aujourd'hui, ce sont des enjeux majeurs sur lesquels gestionnaires et travailleurs sont appelés à collaborer.

Le présent numéro d'*OP* fait un survol des nouveaux aspects pris en charge par la LMRSST et des différentes actions à poser d'ici 2025 pour s'y conformer.

Cette nouvelle loi répond à la réalité changeante des milieux de travail, tout en rappelant la nécessité de la prévention.

Pour vous accompagner dans cette période de transition, nous avons créé un dossier Web consacré à la modernisation de la loi. Vous y trouverez des documents informatifs, des liens utiles et des webconférences pour orienter vos actions. De plus, vous pouvez télécharger des outils qui vous aideront à identifier les risques et à rédiger un plan d'action. Ce dossier sera bonifié tout au long du déploiement de la nouvelle loi. Vous gagnerez à le consulter fréquemment !



Un printemps PDSB

La refonte PDSB atteint un tournant. Ce printemps, l'ensemble des formateurs PDSB seront réaccrédités par l'ASSTSAS aux quatre coins du Québec. Au terme de l'exercice, ils pourront agir à titre de moniteurs et continuer à enseigner les *Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes* (PDSB). Avec du tout nouveau matériel pédagogique et une approche axée sur le terrain, les moniteurs PDSB pourront faire vivre cette formation incontournable en matière de prévention des troubles musculosquelettiques. ■

Les bureaux de l'ASSTSAS à Québec ont déménagé !

Maintenant situés dans le quartier Saint-Sacrement, ils sont faciles d'accès et dotés d'une spacieuse salle totalement équipée pour nos formations régionales. Voici notre nouvelle adresse : 1265, boulevard Charest Ouest, bureau 1040, Québec, G1N 2C9.



Mona Landry
coprésidente patronale



Jennifer Genest
coprésidente syndicale



Nathalie Paré
directrice générale
dg@asstsas.qc.ca

Comment se comporter face à une personne au profil agressif ?



Lucie Legault
llegaut@asstsas.qc.ca



Colette Verret
coletteverret@gmail.com

Cet article est le dernier de la série portant sur les profils de personnalité complexe¹. Il traite des origines de l'agressivité et du fonctionnement de la personne au profil agressif. Vous y trouverez des recommandations pour interagir de façon constructive avec une personne agressive, en plus de quelques astuces pour composer avec votre propre agressivité.

L'agressivité est une source d'énergie chez l'humain. Pensez à l'énergie mobilisée dans une performance sportive ou artistique, ou encore dans la réalisation et l'aboutissement d'un projet. Une certaine dose d'agressivité est souvent nécessaire pour atteindre des objectifs et pour affronter l'adversité.

Dans sa version vécue, et souvent perçue négativement, l'agressivité provient d'une frustration, de la perception d'un manque, d'un besoin non répondu. Son expression prend, alors, la forme de la colère. Il est important de saisir que la colère n'est pas négative en soi. C'est une énergie mobilisée pour transmettre le message qu'un besoin est insatisfait. Ce sont les modes de gestion et d'expression de cette tension qui peuvent être plus ou moins constructifs.

Les premiers apprentissages

Dès le jeune âge, l'humain apprend, ou non, que la colère peut s'exprimer sans faire de dégât, sans blesser l'autre. Apprendre, dans la bienveillance, à reconnaître, à assumer et à exprimer adéquatement sa colère est une leçon de vie qui manque aux personnes au profil agressif, mais aussi à plusieurs autres.

Stratégies relationnelles

Tout le monde a, dans son « coffre à outils relationnels », des stratégies différentes pour exercer de l'influence sur soi et sur les autres. Quelles sont les stratégies que l'on choisit

Il est bon de se rappeler que sous l'agressivité se cachent souvent les émotions de peur, de tristesse ou d'impuissance.

de cultiver? Est-ce facile pour soi de faire cohabiter respect, bienveillance et colère? Est-ce possible d'exprimer son agressivité sans briser, sans écorcher le lien relationnel ou sans se sentir coupable?



Photo : Shutterstock.com

Comportements à maintenir avec des personnes au profil agressif

- **Ne pas réagir de façon impulsive** ni répondre à l'agressivité par l'agressivité.
- **Ne pas acheter la paix en courbant l'échine.** Sans attaquer l'autre, il demeure essentiel de s'affirmer. Avec des faits précis, sans reprocher ni se soumettre, exprimer ses limites : « si nous baissons le ton, ça va nous aider à mieux nous comprendre... »
- **Ne pas menacer l'autre.** La menace n'est pas une bonne stratégie. Elle peut se retourner contre soi et mettre à risque de violence.

Les expériences passées peuvent prédisposer à réagir plus fortement que nécessaire à certaines situations. Le comportement de l'autre, qui génère autant de colère ou de malaise chez plusieurs personnes, sera généralement lié au fait que celui-ci réveille un ancien vécu.

En cette période de pandémie où plusieurs souffrent de stress chronique, où le niveau d'énergie et de tolérance est plus bas, il se peut que le terreau devienne propice aux comportements de colère, voire aux comportements agressifs. Pour gérer ces enjeux, l'intervenante psychosociale Nathalie Leib suggère de se poser régulièrement ces questions :

- **Est-ce que je me sens fatigué ? Quel est mon niveau d'énergie ?**
- **Est-ce que je me sens seul, isolé ? Est-ce que je m'ennuie ?**
- **Sur une échelle de 1 à 10, quel est mon niveau de stress actuel ?**

Pour gérer sa propre agressivité et pour être davantage capable de réagir constructivement aux réactions agressives d'autrui, il est important de rester connecté à ses propres émotions. Se poser ces questions aide à la reconnaissance de ses propres besoins, à en tenir compte, à se responsabiliser (et non à les nier ou à se culpabiliser) et à y répondre sainement.

Deux types de profil agressif

Il existe deux types de profil agressif. Derrière eux, il faut voir deux personnes qui ont acquis et choisi des moyens différents pour exprimer leur détresse.

TYPE 1 : L'EXPLOSIF

Celui-ci a une forte tendance à se sentir agressé, humilié, à avoir l'impression qu'on ne répond pas à ses besoins. Dans un contexte de soins et de services, où une personne s'attend à ce que l'autre s'occupe d'elle et réponde à ses

besoins rapidement, les risques de croiser des profils explosifs sont augmentés. Même dans pareil contexte, il est irréaliste d'espérer que tous les besoins soient répondus à 100 %, tout le temps et sur le champ. Pourtant, le profil explosif l'exige et rend l'autre fautif face à ses besoins et attentes non comblés. Il se considère en droit de décharger ses frustrations et ses contrariétés sur autrui.

TYPE 2 : LE DISSIMULATEUR DE COLÈRE (OU « PASSIF-AGRESSIF »)

Ce profil est caractérisé par le fait de « cacher sa colère », car la personne ne sait pas faire autrement. Elle a appris que « la colère est mauvaise, effrayante, inutile ». Par conséquent, elle a peur de sa propre colère et de celle des autres. Elle est incapable de dire « Je suis furieuse ! ». Elle a tendance à s'excuser, procrastiner, ruminer, mépriser, transférer ses problèmes aux autres (accuser) et frustrer les autres par son inaction dans une tentative de reprendre le contrôle. Par manque d'affirmation, ce profil a souvent le sentiment que personne ne répond à ses besoins.

Comment prendre position ?

Sans chercher à excuser ces comportements, il est bon de se rappeler que sous l'agressivité se cachent souvent les émotions de peur, de tristesse ou d'impuissance, et que les personnes agressives ne savent pas faire autrement pour manifester leurs insatisfactions et leur détresse.

Pouvoir se comporter adéquatement avec ces personnes, sans attaquer ou se soumettre, est chose possible. Voici quelques stratégies générales à adopter avec des personnes du profil explosif.

- **Être soi-même centré** et agir avec bienveillance et assurance.
- **Éviter les jugements** et demeurer vigilant face au risque d'être entraîné dans la colère de l'autre en nourrissant des pensées négatives à son égard : « Ça n'a pas de

bon sens qu'il réagisse comme ça. Il n'a pas d'affaire à me traiter comme ça...». Juger le comportement risque de nourrir l'escalade.

- **Garder un recul et doser sa propre intensité.** Rester dans le choix conscient (et non réactif) de la stratégie à prendre pour répondre aux réactions agressives de la personne.
- **Éviter d'entrer et de rester** dans le rapport de force. Pour compléter cette approche et mieux interagir avec une personne de ce profil, voici des moyens plus spécifiques à appliquer.
 - **S'attarder à vouloir comprendre.** Commencer par questionner : « Qu'est-ce qui se passe ? » Puis, rajouter une phrase pacificatrice : « Vous devez avoir de bonnes raisons pour être en colère... » Ce faisant, on envoie le message à la personne que l'on reconnaît qu'elle a de bonnes raisons de réagir comme ça. Cela permet de se situer en dehors du « rapport de force ».
 - **Permettre à l'autre de « vider son sac »,** de s'exprimer, lui témoigner écoute et intérêt pour diminuer la tension, créer de l'ouverture et « aller chercher » les faits.
 - **Légitimer non pas le comportement de la personne** ou sa réaction, mais bien son besoin : « Vous avez raison de trouver important qu'on réponde à votre besoin... Moi-même, je serais probablement en colère si ça faisait quatre fois que je demandais la même chose... »
 - **Redonner à la personne un pouvoir d'agir** en lui offrant des choix, aussi minces soient-ils : « Je reconnais que l'attente est longue. Par ailleurs, vous avez le choix de partir ou de retourner vous asseoir et attendre votre tour. » Un truc à retenir : terminer par le choix que l'on privilégie.

- **Fixer un cadre à partir des limites acceptables** et possibles : « Dans les limites du contexte et de mon rôle, voici les possibilités, voici ce qu'on peut faire... »
- **Sans jugement et avec bienveillance,** prendre position en utilisant des mots neutres comme le pronom *on* au lieu de *tu* : « La conversation est en train de déraiper, le ton monte. Est-ce qu'on peut se parler autrement ? »
- **Dans la mesure où la personne ne se calme pas,** établir des limites claires : « Nous allons devoir nous arrêter là », tout en lui indiquant que l'on sera de nouveau disponible pour elle lorsque la tension aura diminué.
- **Face à des gestes extrêmes,** assurer sa propre sécurité, celle de l'entourage et celle de l'interlocuteur. Adopter une distance sécuritaire, changer de pièce, appeler la sécurité ou le 911.

Avec le profil passif-agressif, les stratégies à adopter sont plus générales, en voici quelques-unes.

- **Prendre le temps de réfléchir,** de rester conscient de ses émotions et de ses besoins. Face à certaines paroles ou actions, la colère peut monter en soi, il est bon de résister à l'envie de se fâcher. Ce sentiment de colère est souvent l'indice que l'on est en présence d'une personne au profil passif-agressif.
- **Refuser que la personne se décharge** de ses responsabilités sur soi, ne pas excuser constamment sa conduite et ses erreurs, ni effectuer son travail ou résoudre ses problèmes à sa place.
- **Laisser la personne s'exprimer,** puis insister pour qu'elle donne les faits. Reconnaitre et légitimer ce qui est vrai puis déterminer les objectifs communs et se concentrer sur la recherche de solutions et non de coupables.

Reconnaitre sa propre histoire

Quand on travaille avec le public, et particulièrement dans un contexte de soins et de services, il faut s'attendre à rencontrer tout type de personnes et à interagir avec certaines au profil agressif. Le cas échéant, reconnaître sa propre histoire face à l'agressivité et mieux comprendre la dynamique des profils agressifs aident à réagir de façon plus sécuritaire et appropriée. ■

RÉFÉRENCES ET SUGGESTIONS DE LECTURE

1. Voir *OP*, 44(3), 7-9. <http://asstsas.qc.ca/publication/op-44-3> ; et *OP*, 44(4), 10-12. <http://asstsas.qc.ca/publication/op-44-4>
- D'Auteuil, S., Lafond C. (2016). *Vivre avec un proche impulsif, intense, instable*. Bayard.
- Rosenberg, M.B. (2021). *Les ressources insoupçonnées de la colère. Approche de la communication non violente*. Jouvence.
- Marwan, M., Combalbert, L. (2015). *Menteurs, pervers, suicidaires, harceleurs... : comment neutraliser les profils complexes*. Eyrolles.



Aménagement sécuritaire d'une unité de soins en santé mentale

1^{re} partie



Yves Proulx
equipeviolence@asstsas.qc.ca

L'aménagement d'un milieu de soins, particulièrement d'une unité en santé mentale, est un élément qui affecte le travail de l'équipe clinique lors de l'hospitalisation de patients qui présentent des risques pour leur sécurité ou pour celle des autres. Pour atténuer les risques de suicide, de vandalisme, de fugue et d'agression, il est nécessaire de porter une attention particulière à la conception des lieux et au choix d'équipements. Premier d'une série de deux, cet article présente des principes de base pour l'aménagement sécuritaire d'une unité de soins.

Lors de la désorganisation d'un patient, des équipements situés dans la salle de bain sont brisés. Un autre patient profite de l'inattention du personnel pour récupérer et cacher une pièce métallique du support à papier hygiénique. Il l'enroule de tissu afin de se fabriquer une poignée. Quelques jours plus tard, dans un moment de crise, il frappe un intervenant avec cet outil artisanal.

Cet exemple illustre que le travail auprès de cette clientèle exige une grande vigilance de la part de l'équipe soignante, car la moindre faille ou distraction peut devenir un risque pour la sécurité de tous. Cela témoigne aussi de l'importance d'agir en prévention lorsque les lieux sont conçus ou rénovés, lorsque le mobilier et l'équipement sont choisis. L'installation d'un simple support à papier hygiénique n'est pas à prendre à la légère. En matière d'aménagement, tous les détails comptent.

Au moment de la conception des plans d'une unité, le degré de sécurité requis n'est pas identique d'une pièce à l'autre. Pour aider à l'analyse, déterminons les aménagements nécessaires selon cinq zones (**voir tableau**). Voyons comment ces zones se présentent en fonction de différents risques et secteurs d'une unité de soins.

Les solutions parfaites sont rares.

Il faut chercher les meilleures possibles, en pesant le pour et le contre.

Risques suicidaires

L'intervention auprès d'un patient qui tente un geste suicidaire peut exposer le travailleur à des risques de résistance physique et d'agression, en plus de l'impact psychologique produit par ce type d'événement traumatisant. Pour ces raisons et pour la sécurité des patients, le choix et la disposition de toute pièce d'équipements (ex. : mobilier, literie, quincaillerie, etc.) sont d'une grande importance. Les pièces de quincaillerie, plus particulièrement, doivent permettre de prévenir les risques suicidaires, entre autres, en évitant de fournir un ancrage aux tentatives de pendaison.

- **Dans les salles de bains, installer des crochets conçus pour céder si un poids supérieur à un vêtement y est fixé.** Les éviers ne devraient pas posséder de point d'ancrage apparent (ex. : poignées ou tuyauterie) et les douches devraient être conçues de la même façon. **Zone 4**

- Dans la salle d'eau, une douche «téléphone» peut être disponible, mais ses accessoires et la robinetterie devraient être dans une armoire fermée à clef. **Zone 2**
- La plupart des pièces devraient avoir des plafonds fermés avec une finition en plâtre. Ce type de finition prévient aussi le risque de dissimuler des objets, des armes artisanales, de la drogue. **Zones 3-4**
- Seules les zones comportant une surveillance régulière peuvent être dotées de plafonds suspendus (ex. : poste infirmier, salle d'examen, corridor). **Zones 1-2**
- Là où des rampes et des barres d'appui sont nécessaires, elles doivent être fermées afin de limiter la possibilité d'y fixer un lien.

Risques de vandalisme

La quincaillerie devrait être conçue pour résister au vandalisme, car une pièce mobile ou qui peut être brisée risque de devenir une arme potentielle contre soi ou contre les autres. Nos enquêtes et nos expériences antérieures le prouvent. Cette recommandation s'applique aux zones 2 à 5.

- La robinetterie des douches et des toilettes doit être conçue à cet effet. **Zones 4-5**
- Les fenêtres peuvent être dotées de rideaux retenus uniquement par des velcros. **Zones 2 à 4**
- Le téléviseur doit être placé dans un caisson sécuritaire. **Zone 3**

Risques de fugue

Lors d'une tentative de fugue, les travailleurs sont souvent obligés de mettre des limites ou d'agir pour la sécurité du patient. Parfois, la situation dégénère en altercation physique, ce qui compromet la sécurité de tous. Une bonne pratique de base consiste à situer la porte d'entrée de l'unité près du poste infirmier pour en faciliter la surveillance. Toutefois, l'installation d'un sas est une mesure de prévention plus efficace.

Les cinq zones d'une unité de soins selon une approche d'aménagement sécuritaire

ZONE 1	Espaces où les patients ne sont pas admis (ex. : poste infirmier fermé)
ZONE 2	Espaces barrés où les patients ne sont pas laissés seuls et sont supervisés : salle de thérapie individuelle ou de groupe, salle d'entrevue. Cela peut inclure des corridors qui ne contiennent pas d'objets à risque et qui sont surveillés
ZONE 3	Espaces qui ne sont pas barrés et dans lesquels les patients peuvent passer du temps avec un minimum de supervision : salle commune, salon, corridor. Un poste infirmier « ouvert » entre aussi dans cette catégorie
ZONE 4	Espaces où le patient peut passer du temps seul avec peu ou pas de surveillance, comme sa chambre (privée et semi-privée) ou la salle de bain
ZONE 5	Espaces avec des considérations particulières pour la sécurité des patients et du personnel. C'est le cas d'espaces où on reçoit un nouveau patient dont les réactions sont encore inconnues ou un patient potentiellement très agité : salle d'isolement, salle d'examen, salle d'admission



Lavabo sécuritaire.

Risques d'agression

Pour assurer la sécurité des patients et des travailleurs, ainsi que pour réduire ou contrôler les risques d'agression, plusieurs aspects de l'aménagement doivent être pris en considération. Voici une liste d'éléments sécuritaires de base que toute unité de soins devrait posséder.

- Les accès sont contrôlés par carte magnétique ou serrure à clef. **Zones 1 à 5**
- Chaque membre du personnel porte un bouton d'appel d'urgence. **Zones 1 à 5**
- Un système de caméras permet d'améliorer la surveillance pour les zones plus isolées ou à risque (ex. : aire d'exercice, salon ou corridor à l'extrémité de l'unité). **Zones 2, 3 et 5**
- Des miroirs convexes permettent de vérifier les zones aveugles.

- **Des sièges ou des fauteuils** peuvent être liés ensemble afin d'être plus encombrants et pour limiter le risque qu'ils soient projetés (zone 3). Des sièges individuels résistant au vandalisme et lestés peuvent être installés pour limiter le risque de projection. **Zones 2 à 5**
- **Les chambres de patients** comportant peu ou pas de surveillance (zone 4) doivent être dotées de mobilier et de pièces de quincaillerie choisis en considérant tous les risques. Le mobilier pourrait être ancré au sol et au mur afin d'éviter qu'il soit renversé ou déplacé pour se barricader. De plus, le mobilier devrait être dénué de pièces mobiles ou pouvant être démontées afin d'éviter qu'elles servent d'armes ou de projectiles.
- **Le dessus des étagères** devrait être fermé ou comporter une surface suffisamment inclinée pour empêcher un patient de s'y installer et de menacer le personnel.
- **Un caisson de lit** qui empêche un patient de se barricader en dessous est à considérer, de même qu'un lit dénué de possibilité d'ancrage pour prévenir le risque suicidaire.

Poste infirmier

De façon générale, le poste infirmier, surtout dans le cas d'une unité en santé mentale, correspond à la définition de zone 1. C'est une zone sécurisée lorsque les portes sont fermées. Le personnel peut s'y réfugier si un patient tente de l'agresser physiquement. Cette zone interdite aux patients permet d'y conserver des accessoires qui peuvent présenter des risques pour la sécurité (ex. : ciseaux) ou qui doivent être contrôlés et protégés (ex. : effets personnels, briquets). Les mêmes considérations s'appliquent à une salle de préparation des médicaments (zone 1).



Douche sécuritaire avec barre d'appui fermée.

En prévention de la violence, il faut retenir que le poste doit être conçu afin d'optimiser la surveillance de l'unité (vue de l'entrée, des corridors, de la salle d'isolement, des aires d'activités). Est-ce qu'un écran pour des caméras de surveillance est nécessaire? Dans le cas où une demi-porte est installée pour faciliter la communication avec les patients, celle-ci devrait comporter un dispositif de fermeture qui empêche un patient de l'ouvrir en tendant le bras de l'extérieur.

Lorsque le poste est ouvert (zone 3), il faut ranger sous clef tout objet pouvant servir d'arme ou de projectile. Dans ce type d'aménagement, il faut aussi prévoir un endroit (zone 1) où le personnel peut se réfugier et où les objets à risque peuvent être conservés.

Salle d'isolement

L'aménagement de la salle d'isolement (zone 5) doit respecter les critères émis par le MSSS¹. Dans l'analyse pour bien aménager une salle d'isolement, il faut aussi prévoir le déplacement de l'équipe de soins avec un patient très agité. Est-ce que le trajet est sans obstacle? Y a-t-il suffisamment d'espace pour que l'équipe de code de blanc s'y déplace avec un patient agité? Faute d'avoir deux issues, est-ce que la porte peut s'ouvrir dans les deux sens (cela empêche le patient de se barricader)? Tous ces aspects d'aménagement contribuent à la sécurité du patient et des intervenants.



Ensemble de tables et de sièges liés.

Aires de vie

Il faut prévoir divers espaces permettant aux patients de circuler, de bouger, socialiser, trouver la tranquillité et se sentir en sécurité : salon, salle à manger, aire d'exercice, îlot de fauteuils dans les corridors ou près du poste. Plusieurs éléments doivent être pris en considération dans l'aménagement des aires de vie des patients (zone 3).

Dans la salle à manger, aménager des espaces où il est possible de manger avec les autres, et des espaces pour les patients qui ont besoin de plus de calme (ex. : un tabouret devant un comptoir face au mur ou un peu à l'écart). Selon la clientèle et la configuration des lieux (zones 2-3), rendre accessibles ou non certains accessoires, comme un grille-pain ou un four à micro-ondes. Dans les unités de soins ayant une section médico-légale et pour une clientèle présentant un plus grand potentiel de violence (zone 5), choisir un mobilier qui peut être fixé au sol et sécuriser tous les accessoires.

Pour chaque solution envisagée, il faut considérer les avantages et les inconvénients. Par exemple, fixer les chaises et les tables au sol aide à éviter qu'elles soient projetées vers le personnel. Toutefois, elles deviennent aussi une contrainte et un risque supplémentaires pour l'équipe de code blanc devant intervenir auprès d'un patient en crise. Ce dernier peut s'y accrocher et un membre du personnel peut se blesser lors d'une collision. Les solutions parfaites sont rares. Il faut chercher les meilleures possibles, en pesant le pour et le contre.



Caisson qui empêche le patient de se barricader sous le lit.

Un projet complexe et déterminant

Dans un projet d'aménagement ou de rénovation d'une unité de soins en santé mentale, il faut tenir compte de diverses contraintes, comme les limites architecturales, budgétaires, cliniques et de sécurité, afin de trouver les meilleurs choix applicables à la situation. L'aménagement et la sélection des équipements ne sont pas des exercices simples. Ils nécessitent de bien définir la clientèle et les interventions à risque qu'elle requiert.

Du point de vue de la SST, tout est interdépendant. Un patient qui est bien et se sent en sécurité risquera moins de se désorganiser et le travailleur qui œuvre dans un milieu bien adapté et sécuritaire sera mieux protégé.

Dans le prochain numéro, nous verrons des exemples de choix d'aménagement et d'équipements qui contribuent grandement à faciliter le travail de l'équipe soignante et à rendre le milieu de soins à la fois accueillant, chaleureux et sécuritaire pour tous. ■

RÉFÉRENCE

1. MSSS. (2005). *Encadrer l'utilisation des mesures de contrôle*. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001267/?&date=DESC>



Sièges lestés antivandalismes et téléviseur dans un caisson sécuritaire.

LE COIN DE LA DOCUMENTALISTE



Sharon Hackett
shackett@asstsas.qc.ca



MIDIS-CAUSERIES Des savoirs au menu

Deux ou trois fois par mois, une vingtaine de personnes se réunissent pour discuter santé et sécurité du travail (SST) avec des conseillers de l'ASSTSAS. Préventionniste, agent de gestion du personnel, représentant syndical, chef de service, PAB, technicienne en prévention, ergothérapeute ou pharmacienne, les visages varient selon le sujet au menu des midis-causeries.

Comment s'organisent les comités de santé et de sécurité dans votre établissement? Que dois-je faire si la violence conjugale se déroule entre deux membres d'un même service? Comment protéger nos intervenantes contre la cyber-violence? Au fil des questions et des échanges, un savoir collectif se construit, un dîner à la fois.

Les midis-causeries ont été lancés à l'automne 2021. Constatant que certaines questions reviennent souvent, l'équipe de l'ASSTSAS a mis sur pied une série de rencontres informelles pour offrir un échange de groupe autour de thématiques récurrentes. Les causeries n'étant pas enregistrées, il faut saisir l'occasion pour y participer en direct!

Ni une formation ni une consultation en service-conseil, la causerie vise le partage des connaissances et, aussi, le réseautage entre différents acteurs de la prévention. L'ASSTSAS apporte une expertise, des conseils adaptés et une sélection de ressources documentaires. Les participants apportent une perspective du terrain, un aperçu des besoins réels et des solutions qui ont fait leurs preuves.

Que réserve l'avenir pour les causeries? Les suggestions de sujets sont nombreuses. Nous voulons accompagner les nouveaux membres de comités en SST, les agents de liaison et les représentants en santé et en sécurité, en répondant à leurs préoccupations en gestion du SIMDUT ou de la violence, par exemple. Nous voulons aussi faire circuler les bonnes pratiques en SST entre les différents établissements du secteur.

Chaque causerie s'accompagne d'une petite sélection de références documentaires. Voici quelques trouvailles des causeries de cet hiver.

Manuel de défense contre le cyberharcèlement onlineharassmentfieldmanual.pen.org/fr/

Ce site s'adresse autant aux individus qu'aux divers organismes. Il explique et définit des termes de la cyberviolence, tout en présentant des informations pour se préparer, pour répondre, prendre soin de soi et offrir du soutien en cas de cyberharcèlement. Les versions française, anglaise et espagnole sont disponibles.

Violence conjugale au travail violenceconjugaleautravail.com/

Développé par des organismes de la Côte-Nord, ce site est une trousse d'accompagnement pour les employeurs, les syndicats et les membres du personnel. Il décrit le cycle de la violence conjugale, les signes à reconnaître au travail et les effets sur l'organisation. Les ressources incluent des conseils pratiques, un modèle de politique et un répertoire de ressources spécialisées.



POUR PROPOSER UN SUJET DE CAUSERIE : CAUSERIE@ASSTSAS.QC.CA

POUR CONSULTER L'HORAIRE : ASSTSAS.QC.CA/MIDIS-CAUSERIES

ABONNEZ-VOUS AU BLOGUE !

POUR ÊTRE INFORMÉ CHAQUE MOIS DES PUBLICATIONS RÉCENTES EN SST, RENDEZ-VOUS AU
COIN DE LA DOCUMENTALISTE DE L'ASSTSAS : [COIN.DOCUMENTALISTE.ASSTSAS.COM](https://coin.documentaliste.asstsas.com)



Photo : iStock.com

DOSSIER

LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SST

La société évolue, l'organisation du travail change pour s'adapter aux nouvelles réalités des différents secteurs ainsi qu'aux besoins des travailleurs et des gestionnaires. Ce constat vaut aussi pour nos activités de prévention. Établie depuis 1979, la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST) se transforme, elle aussi, pour mieux refléter le monde du travail. Le projet de loi n° 59, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), a été adopté le 30 septembre 2021 et sanctionné le 6 octobre 2021. Ce dossier* fait un survol des nouvelles obligations légales et contient des informations essentielles afin de pouvoir y répondre. Bonne lecture !



Visitez notre site pour plus d'informations et pour télécharger des outils d'identification et d'évaluation des risques. Sur la page d'accueil, cliquez sur le pictogramme.



Josianne Brouillard
jbrouillard@asstsas.qc.ca

* Ce dossier, complété à la mi-février 2022, est basé sur les informations fournies par la CNESST jusqu'à cette date.

Nouvelles obligations en prévention, on se modernise !



Josianne Brouillard
jbrouillard@asstsas.qc.ca

Le 30 septembre 2021, le projet de loi n° 59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), a été adopté par l'Assemblée nationale. L'accès à un régime efficace, le soutien adéquat pour les travailleurs et les entreprises font partie des objectifs. De plus, la prévention en matière de santé et de sécurité du travail (SST) se retrouve au centre de cette réforme.

Les mécanismes de prévention s'appliquent dorénavant à l'ensemble du monde du travail. Si la version actualisée de la loi prévoit des changements qui n'affecteront pas les organisations immédiatement, d'autres entrent en vigueur dès maintenant, notamment pour les organisations de notre secteur.

Il est attendu de ces organisations qu'elles mettent en place un régime intérimaire de prévention applicable avant l'adoption du *Règlement sur les mécanismes de prévention*, lequel sera disponible d'ici 2025. Ces solutions provisoires concernent les mécanismes de prévention et de participation des travailleurs.

En plus des changements qui modifient la structure et le fonctionnement de la prévention dans les organisations, la LMRSST prend en charge de nouveaux aspects des milieux de travail. En voici quelques exemples.

EN VIGUEUR DEPUIS LE 6 OCTOBRE 2021

Télétravail

Depuis la pandémie, le télétravail est devenu une pratique courante. La loi spécifie que l'employeur et le travailleur ont l'obligation de prévenir les risques de blessure. Que le travail soit accompli à la résidence privée du travailleur ou dans les locaux de l'employeur, les obligations de prévention demeurent les mêmes. La LMRSST précise cette notion en ajoutant le sous-article suivant à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) : « 5.1. Sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, les dispositions de la présente loi s'appliquent au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur¹. »

Mécanismes
de prévention et
de participation
selon la CNESST

Un mécanisme de prévention est un élément en vue de l'application d'un programme de prévention ou d'un plan d'action.

Les mécanismes de participation des travailleuses et travailleurs regroupent :

- Le comité de santé et de sécurité (CSS) et le représentant en santé et en sécurité (RSS)
- L'agent de liaison en santé et en sécurité

Violence conjugale

Depuis 2019, il est obligatoire d'avoir une politique de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail. D'autres obligations en prévention de la violence s'ajoutent depuis le 6 octobre 2021. L'employeur doit, notamment, prévoir des mesures préventives pour la violence conjugale en milieu de travail. Une employée victime de violence conjugale doit pouvoir obtenir du soutien de la part de son employeur et de ses collègues. Une politique, de la formation et de la sensibilisation aux employés, une liste de ressources pouvant aider la victime sont des moyens à mettre en place par l'employeur.

Maintenant, il s'agit d'un risque à prendre en charge et le sujet nécessite de bien saisir la portée de cette nouvelle obligation. Il est de mise pour l'employeur de recueillir les informations pouvant l'aider à comprendre son rôle et, aussi, à connaître ses moyens d'action pour protéger une employée victime de violence conjugale. Selon le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, 71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où ils devaient protéger une victime de violence familiale. On ne peut dorénavant croire

20 TRAVAILLEURS ET PLUS

Représentant en santé et en sécurité

Qui est le RSS ?

- Travailleur ou travailleuse
 - > Occupant un emploi à temps plein, temps partiel ou saisonnier dans l'établissement
 - > Désigné par les associations accréditées
 - > Membre d'office du CSS

Quels sont ses rôles ?

- Faire l'inspection des lieux de travail
- Faire des recommandations écrites au CSS
- Porter plainte à la CNESST, si nécessaire

Combien d'heures de libération sont prévues ?

- Les heures de libération sont déterminées par entente entre les membres du CSS

que la violence conjugale concerne uniquement la vie privée du personnel. Avec l'accord de celui-ci, l'employeur doit évaluer le risque et prévoir des moyens pour le protéger, et ce, en toute confidentialité.

EN VIGUEUR AU 6 AVRIL 2022

Prévenir les lésions

La CNESST dispose de quatre ans, soit au plus tard en 2025, pour présenter un règlement sur les mécanismes de prévention. Certains devoirs sont toutefois à l'agenda, et ce, à compter du 6 avril 2022.

MOINS DE 20 TRAVAILLEURS

Agent de liaison

Par qui est-il désigné ?

- Les associations accréditées
- Les travailleuses et travailleurs non représentés de l'établissement

Quels sont ses rôles ?

- Faciliter la communication en SST entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs
- Collaborer à l'élaboration et à la mise en application du plan d'action en écrivant ses recommandations à l'employeur
- Faire des recommandations par écrit sur l'identification des risques
- Porter plainte auprès de la CNESST, si nécessaire

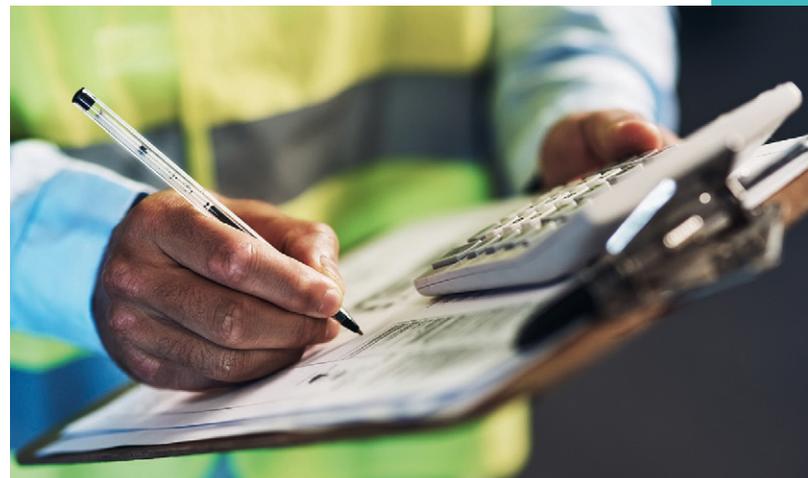


Photo: iStock.com

Parmi ces devoirs, il y a l'obligation de créer un plan d'action pour les organisations qui comptent moins de 20 travailleurs. Seule l'identification des risques est exigée à l'intérieur du plan. Pour les organisations qui comptent 20 travailleurs et plus, il s'agit plutôt d'un programme de prévention, où l'on doit retrouver l'identification et l'analyse des risques.

Quelle que soit la taille de l'organisation, les risques psychiques doivent, maintenant, être considérés (voir p. 18).

Participer paritairement à la prévention

Agir paritairement en prévention est certainement un gage de succès. Des représentants de l'employeur qui ont un pouvoir de décision et d'action, jumelés à des travailleurs qui connaissent les risques et contribuent à les identifier et à les analyser, voilà la combinaison gagnante ! La LMRSSST prévoit de nouveaux dispositifs et rôles afin de mieux organiser la prévention dans les milieux de travail.

Une organisation qui compte 20 travailleurs et plus doit mettre en place un CSS et nommer un RSS. Tandis qu'une organisation qui compte moins de 20 travailleurs est tenue de nommer un agent de liaison.

L'ASSTSAS présente pour vous soutenir !

L'ASSTSAS et son équipe sont 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, ou autres, communiquez avec nous ! ■

RÉFÉRENCE

1. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, art. 124.



Photo : iStock.com

LMRSST

DATES À RETENIR

30 septembre 2021

Le projet de loi n° 59 est adopté par l'Assemblée nationale du Québec.

Il devient la LMRSSST. C'est ainsi que plusieurs articles de la LSST ont été modifiés ou ajoutés.

6 octobre 2021

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, et violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel).

6 avril 2022

Début du régime intérimaire. Mise en place d'une solution provisoire concernant la prévention en SST et la participation des travailleuses et travailleurs avant l'adoption du *Règlement sur les mécanismes de prévention*.

6 octobre 2025 (au plus tard)

Fin du régime intérimaire et entrée en vigueur du *Règlement sur les mécanismes de prévention*. La CNESST présentera ce règlement qui comportera, notamment, les obligations liées aux mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs.

Identifier et évaluer les risques, des actions primordiales



Yves Cormier
ycormier@asstsas.qc.ca

L'adoption récente du projet de loi N° 59 rajeunit la LSST et souffle un vent de nouveauté en prévention des événements accidentels pour les employeurs et les travailleurs du Québec. L'objectif de prise en charge de la SST passe inévitablement par l'implantation d'une démarche préventive. L'identification et l'évaluation des risques sont des activités auxquelles vous devrez vous atteler afin de répondre aux exigences légales et de créer une réelle culture de prévention.

L'identification et l'évaluation des risques en matière de SST font partie, avec l'examen initial, des premières étapes d'un bon plan d'action. Elles permettent de documenter et de dépister les risques et les dangers auxquels les travailleurs sont exposés. Avec ces activités, vous remplissez une partie de vos obligations légales en matière de prévention. En vous dotant d'une méthode d'identification des risques, vous pouvez par la suite les éliminer et les contrôler. Lorsque ces procédures sont implantées, les établissements s'assurent périodiquement de prioriser leurs actions en fonction de l'importance de chaque risque.

1. La préparation

Afin d'optimiser l'identification des risques, une démarche en sept étapes est proposée. Dans un premier temps, il est nécessaire de bien vous préparer. Il est indispensable d'obtenir l'engagement de la direction, laquelle octroie un mandat et les ressources, tant humaines que budgétaires, en plus de désigner un chargé de projet. Ce dernier a la responsabilité de créer un comité de travail, d'effectuer la collecte des informations réglementaires et des données internes concernant les risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés. De plus, il doit s'assurer que les travailleurs et les associations syndicales si présentes, sont parties prenantes tout au long de la démarche.

En participant à l'identification des risques et à l'élaboration des pistes de solution, les travailleurs sont plus enclins à intégrer les mesures préventives contribuant à leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique.



Photo : iStock.com

2. L'identification des risques

Lors de la deuxième étape de la démarche, les membres du comité de travail procèdent à l'identification des risques, c'est-à-dire au recensement des différents risques par service ou par titre d'emploi, selon la taille ou la structure de l'établissement. Pour ce faire, ils peuvent recourir aux observations, aux déclarations d'événements accidentels, aux rapports d'enquêtes et d'analyses des accidents, ainsi qu'aux différentes normes en vigueur. À cet égard, l'outil « Liste aide-mémoire des risques par secteur de travail » du guide *Identification et évaluation de risques*¹ de l'ASSTSAS vous facilite grandement la tâche.

3. L'évaluation des risques

Cette étape est critique afin de bien prioriser les actions à entreprendre et de gérer les risques prioritaires. La « Fiche d'identification et d'évaluation des risques », du guide de l'ASSTSAS, vous permet de colliger les risques et d'établir leur cote de priorisation. La probabilité que le risque se concrétise, multipliée par la gravité des conséquences, vous donne le niveau de priorité du risque. À ce résultat, vous devez aussi tenir compte du nombre de travailleurs touchés.

4. La priorisation des risques

Les résultats obtenus lors de l'évaluation permettent de prioriser les risques afin d'optimiser les retombées humaines et financières de votre démarche préventive. De plus, la compilation des données dans la « Matrice récapitulative des risques » du guide de l'ASSTSAS donne une vue d'ensemble préalable à l'élaboration du plan d'action.

Le plan d'action regroupe les risques priorités ainsi que les actions choisies afin de rendre les milieux de travail sains et sécuritaires.

5. La recherche de solutions

Les risques identifiés comme prioritaires doivent s'inscrire dans un plan d'action visant à les éliminer, les corriger ou les contrôler. Parfois, cette étape doit être réalisée immédiatement après avoir identifié des risques présentant un danger imminent et grave. Des solutions temporaires doivent alors être mises en place.

6. L'élaboration du plan d'action

Le plan d'action regroupe les risques priorités ainsi que les actions choisies afin de rendre les milieux de travail sains et sécuritaires.

7. Réévaluation de la démarche

Le plan d'action est suivi par une étape annuelle de réévaluation et de suivi. Cette dernière étape permet de vérifier si les solutions mises en place sont efficaces. Le cas échéant, le plan d'action est révisé pour adapter les actions préventives. Ce processus d'évaluation et d'amélioration continue forme la base d'une culture de prévention.

Autres référentiels en gestion des risques

La CNESST et l'Association canadienne de normalisation (CSA) offrent également des référentiels et des outils adaptés à différents types d'employeurs.

L'*Outil d'identification des risques*², de la CNESST, explique comment implanter une démarche préventive. Le document comporte différentes annexes. Vous y trouvez l'ensemble de la démarche, des modèles de grilles d'inventaire des risques et des questionnaires par type de risques.

La norme CSA Z1000-14³ est aussi un excellent référentiel en gestion de la prévention. L'ASSTSAS a créé une trousse de gestion de la prévention en SST basée sur cette norme.

Selon le type d'établissement auquel vous appartenez, l'un ou l'autre des trois référentiels peut être utilisé séparément ou en complémentarité pour procéder à l'identification et à l'évaluation de risques. À vous de choisir l'approche adaptée à votre organisation. ■

RÉFÉRENCES

1. ASSTSAS. (2015). *Identification et évaluation des risques*.
2. CNESST. (2016). *Outil d'identification des risques. Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/outil-didentification-risques>
3. Association canadienne de normalisation. (2014). CSA Z-1000-14. *Gestion de la santé et de la sécurité au travail*.



L'ASSTSAS publie le guide de prévention Identification et évaluation des risques afin de vous aider dans cette démarche préventive. Téléchargez-le : asstsas.qc.ca/gp70

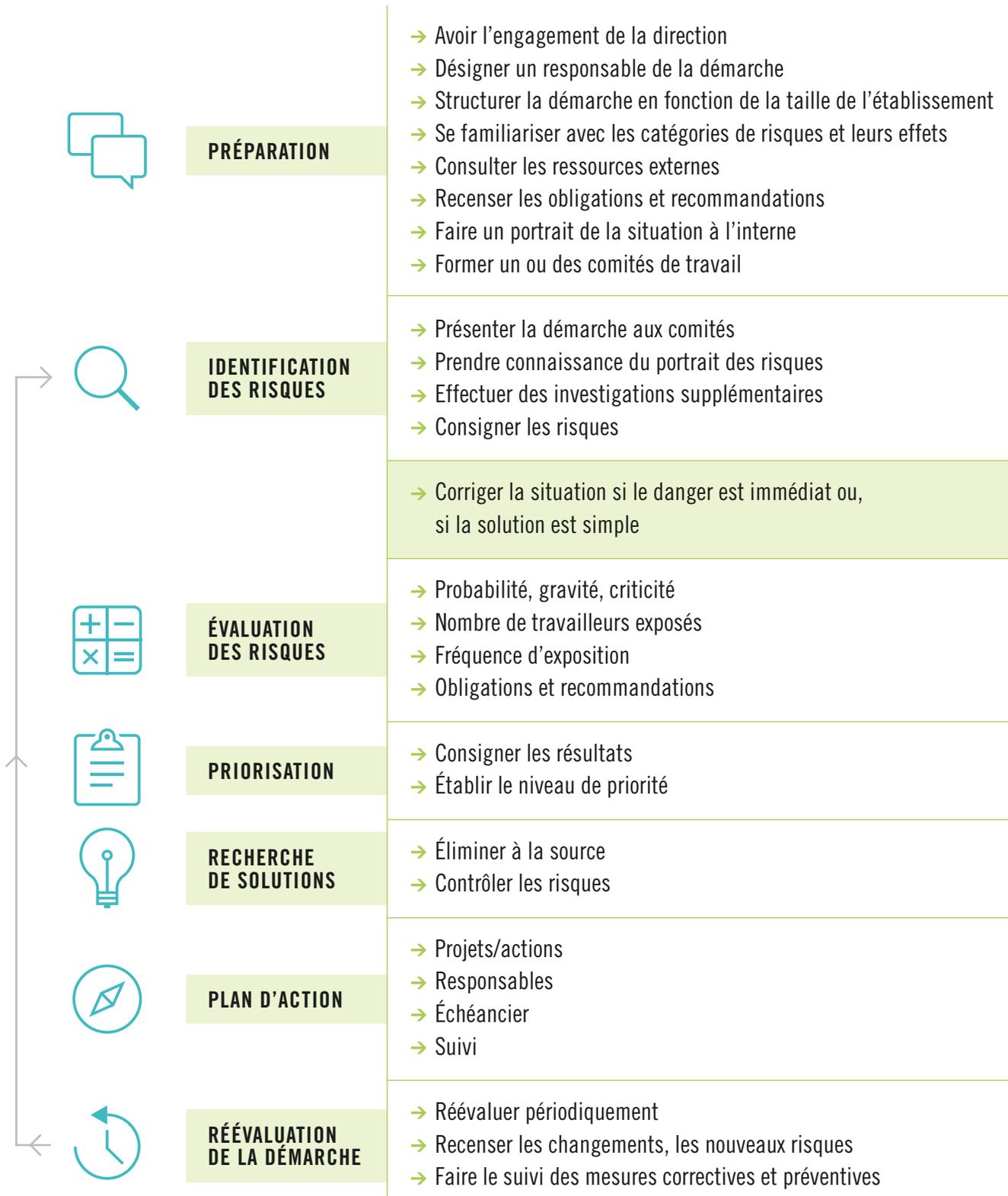
La trousse de gestion de la prévention en SST

Cette trousse offre un cadre de référence qui permet la prise en charge de la prévention par l'ensemble des acteurs de l'organisation (gestionnaires, travailleuses et travailleurs, cadres supérieurs, accréditations syndicales, etc.). Elle traite de tous les risques en matière de SST du secteur de la santé et des services sociaux.



asstsas.qc.ca/trousse-sst

DÉMARCHE D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES



Les risques psychosociaux, des incontournables de la prévention



Stéphanie Boucher
sboucher@asstsas.qc.ca

Depuis plusieurs années, le monde du travail connaît des changements majeurs. Il est maintenant incontournable de considérer les risques psychosociaux au même titre que tous les autres risques en santé et en sécurité du travail (SST). Cette préoccupation est également portée par l'adoption du projet de loi n° 59, qui prévoit la prise en charge des facteurs de risque relatifs à la santé psychologique au travail.

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) définit les risques psychosociaux du travail 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 exposées¹. »

Les principaux facteurs psychosociaux du travail sont :

- La charge de travail
- Le soutien social du supérieur et des collègues
- La reconnaissance
- L'autonomie décisionnelle

Les facteurs psychosociaux se situent sur un continuum avec, d'un côté, les facteurs de risque et, de l'autre, les facteurs de protection. Un même facteur peut se trouver d'un côté ou de l'autre, en fonction de son effet sur la santé psychologique. Par exemple, un manque de reconnaissance (facteur de risque) peut contribuer à l'apparition de problèmes de santé psychologique, alors que la présence constante de reconnaissance (facteur de protection) protège la santé mentale des employés.

Les facteurs de risque s'influencent mutuellement. Par exemple, il est documenté qu'une importante charge de travail combinée avec une faible latitude décisionnelle est très nocive pour la santé globale. Également, lorsqu'une personne est exposée à plusieurs facteurs de risque, les effets négatifs sur la santé sont cumulatifs.

Ce que dit la loi

Dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), la notion de santé psychologique n'était pas abordée. Il n'était pas non plus précisé que les risques psychosociaux liés au travail devaient être inclus dans le programme de prévention ni dans les fonctions du représentant en prévention.

À compter du 6 avril 2022, avec la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), les risques psychiques devront faire partie du plan d'action de l'employeur (établissements comptant moins de 20 travailleurs) ou du programme de prévention (établissements de 20 travailleurs et plus). Les articles 138 et 139 de la LMRSST² introduisent l'adjectif « psychique ». Il est dorénavant écrit en toutes lettres qu'il s'agit de protéger l'intégrité physique et psychique du travailleur.

Quelle démarche suivre ?

En santé psychologique, comme pour toute problématique en SST, il est primordial d'identifier les problèmes réels pour être en mesure de mettre en œuvre des solutions adaptées, donc plus efficaces. Le guide de prévention de l'ASSTSAS, *La santé psychologique au travail*³, propose une démarche et de nombreux outils pouvant être adaptés aux caractéristiques de chaque organisation.

À titre d'exemples pour l'élaboration de votre plan d'action ou votre programme de prévention, le **tableau** présente certains éléments à observer pour chacun des facteurs psychosociaux ainsi que quelques pistes d'action pour en atténuer les effets sur la santé⁴.

Plusieurs outils sont à votre disposition afin d'identifier les risques psychosociaux dans votre organisation et de mettre en place des actions concrètes visant à les réduire ou à les éliminer. Il est utopique de penser qu'un milieu de travail peut être complètement exempt de risques, il y en aura toujours ! Une bonne stratégie préventive est de renforcer les facteurs de protection sur lesquels vous avez la capacité d'agir. Ainsi, malgré la présence d'autres facteurs de risque, la santé psychologique des travailleurs est mieux protégée. ■

EXEMPLES D'ÉLÉMENTS À OBSERVER ET PISTES D'ACTION

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

CHARGE DE TRAVAIL

- De longues heures de travail
- Des mandats, des tâches ou des consignes de travail peu définis et un manque de moyens pour les accomplir
- Un sentiment de ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité

SOUTIEN SOCIAL DES SUPÉRIEURS

- Un manque de disponibilité du supérieur immédiat
- Une réduction des temps d'échange et de partage (absence de réunion d'équipe)
- Une plus grande difficulté à clarifier les mandats et les rôles de chacun
- Peu d'écoute ou d'empathie face aux préoccupations du personnel (ex. : demande de congés, besoins d'aménagement du travail)

SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES

- Une plus grande instabilité au sein des équipes de travail
- Être isolé ou se sentir isolé par rapport à son équipe de travail
- Le manque d'occasions informelles de se réunir, d'échanger, partager, s'entraider
- Un esprit de compétition

RECONNAISSANCE

- La difficulté de reconnaître adéquatement les efforts du personnel
- La présence d'iniquités ou de favoritisme entre des secteurs ou des personnes
- Une grande insécurité face au maintien de son emploi et de ses conditions de travail

AUTONOMIE DÉCISIONNELLE

- Le manque d'occasions de participer aux décisions
- Le manque d'opportunités d'utiliser ses compétences et d'en développer de nouvelles
- Le peu de possibilités de faire preuve de créativité et de prendre des initiatives

PISTES D'ACTION

CHARGE DE TRAVAIL

- Définir les rôles et responsabilités de chacun
- Mettre en place des moyens pour permettre de connaître la charge de travail réelle et de la réajuster
- Encourager le personnel à prendre la durée entière de ses pauses
- Procéder, avec son supérieur, à un exercice de priorisation de ses mandats et dossiers
- Organiser son travail pour réduire les interruptions

SOUTIEN SOCIAL DES SUPÉRIEURS

- Former les gestionnaires sur les pratiques de gestion favorables à la santé
- Limiter le nombre de comités et de rencontres auquel participent les gestionnaires
- Prévoir du temps pour tenir des rencontres individuelles sur une base régulière
- Donner suite aux requêtes et aux suggestions du personnel dans un délai raisonnable

SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES

- Mettre en place un programme d'accueil des nouveaux employés en impliquant des collègues plus anciens pour favoriser le mentorat et le parrainage
- Offrir au personnel des moments pour être ensemble, avoir des lieux communs ou des activités pour favoriser les échanges
- S'intéresser aux autres et à leur travail
- Offrir son aide aux collègues dans la réalisation de leurs tâches

RECONNAISSANCE

- Privilégier des pratiques de reconnaissance discrètes, répétées et sincères
- Souligner les idées originales ou les nouvelles méthodes visant à améliorer l'exécution du travail ou l'environnement
- S'intéresser au travail quotidien du personnel et non seulement à l'atteinte des objectifs
- Célébrer les événements importants (anniversaires, naissances, promotions, mariages, etc.)

AUTONOMIE DÉCISIONNELLE

- Associer le personnel aux décisions qui affectent directement son travail
- Créer des comités et des ateliers de travail afin de favoriser une recherche collective de solutions
- S'assurer de maintenir et de développer ses compétences
- Informer son gestionnaire de ses besoins de formation

RÉFÉRENCES

1. INSPQ. (2016). *Risques psychosociaux du travail*. inspq.qc.ca/risques-psycho-sociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psycho-sociaux-du-travail
2. *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, art. 138, 139.

3. ASSTSAS. (2020). *La santé psychologique au travail. Éléments essentiels d'une démarche de prévention*. asstsas.qc.ca/publication/la-sante-psychologique-au-travail-elements-essentiels-dune-demarche-de-prevention
4. Consultez le site de l'INSPQ pour télécharger les outils de sensibilisation, d'information et d'identification relatifs aux différents RPS. inspq.qc.ca

La LMRSSST dans les organisations de moins de 20 travailleurs



Marilynne Gilbert
mgilbert@asstsas.qc.ca

La modernisation du régime de santé et sécurité du travail (SST) était attendue depuis longtemps. Petites et grandes organisations devront s'arrimer à la nouvelle réglementation. Certaines exigences sont déjà en vigueur depuis le 6 octobre dernier et d'autres sont à prévoir dès le 6 avril 2022.

Qu'il s'agisse d'un service de garde, d'une résidence pour personnes âgées, une firme d'entretien ménager ou une clinique dentaire, la prévention des accidents du travail devra être prise en charge rapidement par divers moyens.

La nouvelle loi module ses exigences en fonction de la taille des organisations. Voici les principaux aspects à retenir pour une organisation de moins de 20 travailleurs.

Plan d'action (le mécanisme de prévention)

Un plan d'action est un outil pour inscrire et communiquer l'ensemble des activités mises de l'avant par la direction pour atteindre des objectifs mesurables. Pour établir un plan d'action en prévention,



Photo: iStock.com

la première étape consiste à identifier les risques pouvant affecter la SST (voir p. 15). Il ne s'agit pas de compléter un document et de le laisser dormir sur une tablette. La réforme exprime le grand besoin de prise en charge de la prévention des accidents du travail. Des actions concrètes doivent être réalisées afin d'éliminer ou de contrôler tous les risques en milieu de travail.

Un régime intérimaire est prévu afin de permettre à toutes les organisations de planifier les nouvelles activités de prévention. À partir du 6 avril 2022, la première étape de la mise en place du plan d'action est obligatoire. Il est attendu des organisations de moins de 20 travailleurs de consigner l'identification des risques en matière de SST. La CNESST précisera les autres étapes d'ici 2025.

PERSONNEL DES ORGANISATIONS DE MOINS DE 20 TRAVAILLEURS

Qui inclure dans le décompte ?

- Les travailleuses et travailleurs à temps complet, à temps partiel, occasionnels, saisonniers, sur la route
- Les travailleuses et travailleurs loués ou prêtés (bénévoles, agence, etc.) et ceux assignés temporairement à l'édifice
- Les étudiants et les stagiaires
- Les personnes qui ont travaillé plus de 21 jours dans l'année



Un plan d'action est un outil pour inscrire et communiquer l'ensemble des activités mises de l'avant par la direction pour atteindre des objectifs mesurables.

Agent de liaison (le mécanisme de participation)

Plusieurs croient que seulement les grandes organisations ont besoin d'un comité de santé et de sécurité (CSS). Pourtant, les petites organisations ne peuvent s'appuyer exclusivement sur l'employeur. Un agent de liaison doit être nommé dans toutes les entreprises de moins de 20 travailleurs. Cette ressource clé aura pour principale fonction de chapeauter la SST dans l'organisation et de jouer un rôle de facilitateur entre les travailleurs et l'employeur.

Au 6 avril prochain, un agent de liaison doit être désigné par les autres travailleurs. Une formation obligatoire est à prévoir. Cependant, le contenu et la durée de cette formation ne sont pas encore établis par la CNESST. Ces informations se préciseront d'ici 2025.

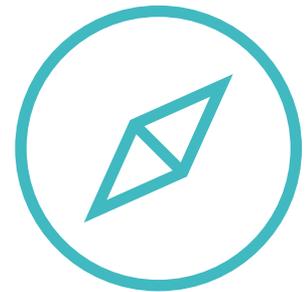
Des efforts collectifs, une vision commune

Il n'est pas nouveau de dire que la SST est l'affaire de tous ! La modernisation de la loi amènera, espérons-le, une meilleure prise en charge au niveau de la prévention des accidents du travail. Beaucoup d'efforts sont à accomplir. Si tout le monde y met du sien, les risques diminueront grandement dans les milieux de travail.

De plus, la LMRSSST dote la CNESST du pouvoir d'élaborer un programme de certification des employeurs, et même d'octroyer un incitatif financier pour encourager la prise en charge de la SST par les milieux de travail. Nous en saurons un peu plus dans les prochains mois, lorsque la CNESST aura présenté le règlement. ■

Contenu minimal du plan d'action

- **L'identification des risques** (chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux, et ceux liés à la sécurité)
- **Les mesures et les priorités d'action** permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les risques identifiés grâce à la hiérarchisation des mesures de prévention
- **Les mesures de surveillance**, d'évaluation, d'entretien et de suivi pour s'assurer que les risques sont éliminés ou contrôlés
- **L'identification des moyens** et des équipements de protection individuels (EPI)
- **Les programmes de formation** et d'information en matière de SST.
- **S'il existe un programme de santé au travail** applicable à son établissement, l'employeur a l'obligation d'élaborer des éléments de santé dans son plan d'action



Un agent de liaison doit être nommé dans toutes les entreprises de moins de 20 travailleurs.

Mécanismes pour les organisations de 20 travailleurs et plus



Chantal Toupin
ctoupin@asstsas.qc.ca

En vigueur depuis octobre 2021, la LMRSSST s'applique à tous les milieux de travail. Une bonne part de la modernisation touche la prévention en matière de SST. Certaines mesures préventives doivent être en place à compter du 6 avril 2022.

Si vous œuvrez dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (CIUSSS, CISSS) ou encore dans un grand établissement privé du secteur, la prévention des accidents du travail devra être prise en charge rapidement par divers moyens.

La nouvelle loi module ses exigences en fonction de la taille des organisations. Voici les exigences à remplir pour une organisation de 20 travailleurs et plus.

- Consigner par écrit l'identification et l'analyse des risques pouvant toucher la santé des travailleurs ainsi que de ceux pouvant toucher leur sécurité
- Mettre en place un comité de santé et de sécurité (CSS)
- Désigner au moins un représentant en santé et en sécurité (RSS)
- Élaborer et mettre en place un programme de prévention

Identification et analyse des risques

Cet exercice permet de repérer les risques présents dans le milieu de travail, notamment les risques chimiques, biologiques, physiques, psychiques, ergonomiques et psychosociaux. Ils pourront ensuite être analysés et priorisés. Il s'agit de la première étape d'une démarche de prévention en santé et en sécurité du travail (SST). Elle constitue l'assise du programme de prévention de l'organisation.



Photo : Shutterstock.com

Comité de santé et de sécurité

Toutes les organisations qui comptent au moins 20 travailleurs ont l'obligation de former un CSS. À noter que les travailleurs dont les services sont loués ou prêtés doivent être inclus. Par contre, l'obligation de former un CSS ne s'applique pas à un établissement regroupant au moins 20 travailleurs ayant travaillé moins de 21 jours par année.

Le CSS est une équipe de travail paritaire, formée de représentants de l'employeur et des travailleurs. Son mandat vise la prise en charge de la SST. Lorsqu'il y a une association accréditée dans le milieu de travail, comme un syndicat, c'est elle qui désigne les travailleurs qui feront partie du comité. Les membres du CSS doivent suivre une formation obligatoire. Le délai pour suivre cette formation, son contenu et sa durée seront déterminés par la CNESST d'ici 2025.

Les objectifs du CSS doivent être déterminés dès sa mise en place. Ses fonctions générales sont de conseiller la direction et l'ensemble du personnel, de soutenir la mise en œuvre d'actions en SST, de promouvoir et d'assurer un suivi des activités de prévention au sein de l'organisation. Pour accomplir ses fonctions, le comité peut consulter un intervenant en SST ou lui demander des recommandations pour établir le programme de prévention.

Le CSS est une équipe de travail paritaire, formée de représentants de l'employeur et des travailleurs. Son mandat vise la prise en charge de la SST.

Les modalités du CSS sont déterminées par entente entre l'employeur, l'association accréditée et les travailleurs non représentés par une association accréditée. De plus, les membres du comité doivent convenir, notamment, des règles de fonctionnement et du temps minimal que le représentant en santé et en sécurité peut consacrer à ses fonctions.

Jusqu'à la conclusion d'une entente sur la fréquence minimale des réunions, le comité doit se réunir tous les trois mois. S'il n'y a pas d'entente sur le nombre de représentants des travailleurs dans le comité ou sur les règles de fonctionnement, ce nombre et ces règles sont ceux établis par règlement, lequel sera disponible d'ici 2025.

Lorsqu'un programme de prévention multiétablissements est choisi, l'employeur doit mettre en place un CSS pour l'ensemble des établissements couverts. Une entente est possible pour créer des CSS supplémentaires.

Représentant en santé et en sécurité

Dès qu'un CSS est formé dans un établissement, un RSS doit être désigné par les travailleurs. Cette personne siège d'office au CSS. Si la CNESST le juge nécessaire, elle peut exiger qu'un RSS soit désigné dans un établissement où il n'y a pas de CSS. Ce représentant participe activement aux activités de prévention, notamment lors de l'inspection des lieux de travail, de l'évaluation des situations dangereuses, d'enquête et d'analyse d'événements accidentels. Il participe à l'analyse

de risques et à la mise en place du programme de prévention. Le RSS collabore aussi à l'application des lois et des règlements en vigueur et soutient les activités des inspecteurs de la CNESST. Finalement, il assure le suivi auprès du CSS, du personnel et de la direction.

Pour un employeur qui regroupe plusieurs établissements, au moins un RSS est désigné pour ces établissements. Le nombre de représentants et les modalités de désignation sont établis par entente entre l'employeur et les travailleurs de chacun de ces établissements.

Programme de prévention

Aux dates fixées par le gouvernement d'ici le 6 octobre 2025, les établissements de 20 travailleurs et plus auront l'obligation d'élaborer et de mettre en application un programme de prévention. Le programme de prévention témoigne de l'engagement de l'employeur à créer un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous.

Élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleurs, le programme de prévention est un outil efficace s'il s'inscrit dans une démarche structurée. Cette dernière commence par l'identification des risques et des moyens de prévention et de contrôle à mettre en place. Cela permet de cibler les priorités, de définir des objectifs, d'établir les actions à prendre, les responsables et les échéanciers. Le programme vise aussi à répondre aux obligations légales et contractuelles en matière de prévention.



Comité de santé et de sécurité

Quand former un CSS ?

- Dès qu'il y a plus de 20 travailleuses et travailleurs pendant plus de 21 jours dans l'année

Comment définir les modalités du CSS ?

- Par entente entre :
 - L'employeur et les travailleuses et travailleurs (et leurs associations)
 - Les membres du comité (règles de fonctionnement, temps pour les fonctions du RSS)

Quels sont ses rôles principaux ?

- Établir le programme de prévention
- Participer à l'identification et à l'analyse des risques
- Émettre des recommandations écrites

Combien de membres le CSS doit-il compter ?

- Le nombre de membres est établi par entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs (et leurs associations)

À quelle fréquence le CSS doit-il se rencontrer ?

- Selon l'entente établie entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs (et leurs associations)
- Une fois tous les trois mois, s'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et les travailleuses et travailleurs (et leurs associations)



Photo : Shutterstock.com

Le programme de prévention comporte deux volets : la santé et la sécurité. L'employeur doit tenir compte des programmes de santé au travail dans la préparation de son programme de prévention. Ils seront élaborés par la CNESST, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux, et publiés sur son site Internet.

Les employeurs qui possèdent plusieurs établissements où s'exercent des activités de même nature peuvent élaborer et mettre en application un programme de prévention pour une partie ou pour la totalité de leurs établissements. Pour déterminer si les activités sont de même nature, l'exécution de fonctions comparables par les travailleurs

et leurs conditions d'exercice doivent être prises en considération. L'employeur doit tenir compte du guide d'application en cette matière élaboré par la CNESST et publié sur son site Internet.

Lorsque des établissements présentent des activités de nature différente, l'employeur doit élaborer et mettre en application un programme de prévention spécifique à chacun de ces établissements. Dans ce contexte, le programme de prévention doit inclure les établissements qui comptent moins de 20 travailleurs. Il doit tenir compte de l'ensemble des activités de l'employeur et sa durée d'application minimale est de trois ans.

En tout temps, la CNESST peut exiger l'élaboration et la mise en application d'un programme de prévention propre à chaque établissement qu'elle désigne.

Modernisation historique

Par l'adoption de ce projet de loi, un tournant important a été marqué dans le monde du travail, puisque cette modernisation du régime de SST est la plus importante réalisée au cours des 35 dernières années. Plusieurs détails concernant son application sont à venir. Sachez que vous pouvez compter sur l'ASSTSAS pour vous accompagner dans vos démarches afin de répondre aux nouvelles obligations en matière de SST. ■

Multiétablissements

Dans le régime intérimaire, allant du 6 avril 2022 au 6 octobre 2025, les employeurs qui possèdent plusieurs établissements peuvent mettre en place une approche multiétablissements selon certaines conditions : les activités doivent être de même nature et il doit y avoir 20 travailleuses et travailleurs ou plus par établissement.



Qu'entend-on par activités de même nature ?

- Des activités similaires ou apparentées. En cas de doute, répondre aux questions suivantes :
 - Est-ce que les fonctions exécutées par les travailleuses et travailleurs sont comparables ? La notion de fonctions peut être associée aux tâches exécutées par les travailleuses et travailleurs.
 - Est-ce que les conditions d'exercice des fonctions des travailleuses et travailleurs sont semblables ? Les conditions d'exercice font référence à l'environnement de travail. Elles regroupent tous les facteurs psychosociaux, organisationnels et physiques qui caractérisent un environnement de travail.

Lorsque le régime intérimaire prendra fin, au plus tard le 6 octobre 2025, les employeurs qui possèdent plusieurs établissements pourront maintenir l'approche multiétablissement. Dans ce contexte, le programme de prévention doit :

- S'appliquer pour au moins trois ans
- Tenir compte de l'ensemble des activités exercées dans ces établissements
- Inclure les établissements qui comptent moins de 20 travailleuses et travailleurs

PUBLICATIONS DE L'ASSTSAS

FICHE TECHNIQUE



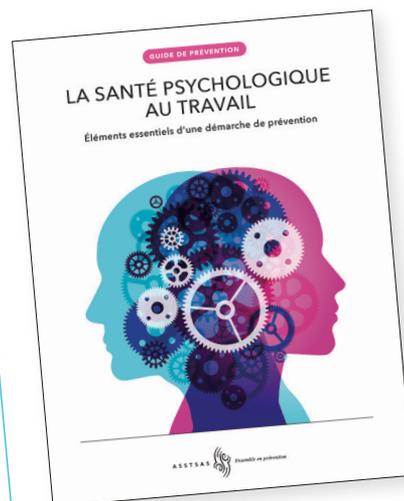
LA CAPTURE SENSORIELLE EN 5 ÉTAPES

Cette fiche présente la technique de la capture sensorielle qui favorise la collaboration et diminue les réactions défensives et les agressions, tout au long du soin. Une information indispensable pour les soignants.

GUIDE DE PRÉVENTION

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Ce guide vise à permettre aux organisations de développer une culture de prévention favorable au bien-être, à la santé et à la sécurité psychologique des travailleurs. Il constitue un cadre de référence. La démarche proposée et les nombreux outils conviennent aux organisations de toute taille et peuvent être adaptés aux caractéristiques de chacune.



Commandez gratuitement : comptoir@asstsas.qc.ca

Téléchargez : asstsas.qc.ca

COLLOQUE

STRESS POST-TRAUMATIQUE

Quand l'urgence d'agir se fait sentir



/ COMPRENDRE
/ PRÉVENIR
/ AGIR



DATE 21 septembre 2022

LIEU Hôtel Delta Trois-Rivières ou en ligne

CLIENTÈLE Le colloque s'adresse aux travailleurs et à leurs représentants, ainsi qu'aux gestionnaires des services d'urgence : préposés aux communications d'urgence, policiers, pompiers et paramédics. Les personnes qui contribuent à la santé et la sécurité de ces intervenants sont aussi les bienvenues.

asstsas.qc.ca/evenements



Association paritaire
pour la santé et
la sécurité du travail,
secteur «affaires municipales»



ASSTSAS
Ensemble en prévention