

Une réflexion paritaire sur la documentation en SST



Pierre Poulin
ppoulin@asstsas.qc.ca

DANS LE CADRE DE L'IMPLANTATION DU SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SMSST), LE CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE ET TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT (CRDITED) SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN A MIS EN PLACE DIFFÉRENTS PROCESSUS CONSULTATIFS PARITAIRES. CE MODE D'ACTION A DONNÉ LIEU À UNE STRUCTURE DOCUMENTAIRE QUI REFLÈTE BIEN SA CULTURE DE PRÉVENTION.

La prévention, un objectif commun

Au CRDITED, la culture de prévention se caractérise par la volonté paritaire de travailler au même objectif. Cette confiance mutuelle résulte du partage total de l'information. C'est sur cette base que s'est établi le processus de conformité aux exigences de la norme CSA Z1000-2006.



Hélène Néron, responsable SST, FSSS-CSN, coprésidente syndicale du CPSST, et André Carbonneau, conseiller en ressources humaines-SST, ont présenté les étapes et les impacts de ces consultations au CRDITED. Roxane Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, autrefois de l'Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS), a rappelé les différentes exigences du SMSST.

CRDITED SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

- 600 TRAVAILLEURS DANS 34 POINTS DE SERVICE
- 1 SYNDICAT POUR LES 4 CATÉGORIES D'EMPLOI
- 1 CPSST : 5 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET 4 PATRONAUX
- 1 RTPS PAR POINT DE SERVICE

Par exemple, la politique de SST a été complètement révisée en comité paritaire. On y retrouve maintenant l'engagement de la direction ainsi que les responsabilités de chacun, incluant celles des représentants des travailleurs pour la prévention dans le service (RTPS). Selon Hélène Néron, « cette consultation a entraîné une participation active des membres du comité de prévention (CPSST). Il en résulte une meilleure compréhension du rôle de chaque acteur et une plus grande adhésion des travailleurs ».

Le processus s'est aussi appliqué pour intégrer les formations en SST au plan annuel de l'établissement. « Nous avons d'abord listé tous les titres d'emploi et déterminé les formations en fonction des risques et des exigences juridiques. Les priorités ont été définies selon trois critères : essentialité, importance, utilité », explique André Carbonneau. Le CPSST a ensuite analysé les résultats, recommandé les formations et acheminé les propositions au comité paritaire de formation.

« La démarche a été très constructive, raconte Hélène Néron. Elle fait la preuve d'un processus rigoureux et d'un choix unanime dans la

La consultation paritaire nous assure que les procédures reflètent nos pratiques et qu'elles sont à l'image de l'organisation !

sélection des formations en lien avec le travail. » Le comité paritaire de formation dispose ainsi d'une référence pour prioriser la formation, la planifier par titre d'emploi et respecter les obligations légales.

Les procédures opératoires

Le processus d'inspection a été revu afin de réduire les délais de traitement des correctifs. Il a été décidé que les RTPS continuent d'exécuter les inspections générales et que la Direction des ressources financières, matérielles et informationnelles (DRFMI) soit responsable des inspections thématiques (initier la période d'inspection, colliger et corriger les déficiences signalées par les RTPS).

« Nous avons réduit de 60 % le temps de traitement des correctifs, et ce, dans plus de 80 % des déficiences signalées, précise André Carbonneau. Une rencontre entre la DRFMI et la SST a permis de solutionner 15 % des autres déficiences. » Pour Hélène Néron, ce fonctionnement paritaire a permis de confirmer à tous dans l'organisation, l'importance des inspections.

Les procédures sécuritaires de travail

La démarche qui a conduit à l'élaboration de modalités d'intervention en cas de situation d'urgence lors d'une sortie seul avec un usager offre un autre bon exemple de l'efficacité de la consultation. L'établissement souhaitait modifier l'exigence de la CSST d'assurer la présence de deux travailleurs en tout temps pour sortir avec un usager. Plusieurs rencontres paritaires de réflexion ont été requises pour identifier un mécanisme d'évaluation. Ensuite, une directive a été rédigée et présentée aux membres du CPSST, puis expérimentée et

évaluée. Finalement, à la suite d'une rencontre paritaire, la CSST a accepté cette procédure en remplacement de l'exigence précédente.

Cette démarche a eu plusieurs impacts, explique Hélène Néron. « Elle confirme que les écrits validés correspondent à la réalité et aux pratiques de travail. Nous avons maintenant une compréhension commune de l'application terrain de la directive, ce qui diminue les divergences potentielles d'interprétation. »

Des pratiques à l'image de l'organisation

Bien que la consultation paritaire allonge les délais de production des documents en SST, il est important d'y mettre le temps. Les deux représentants de l'établissement sont du même avis : « La consultation paritaire nous assure que les procédures reflètent nos pratiques et qu'elles sont à l'image de l'organisation ! Une fois que les principes et les contenus ont été réfléchis paritairement, la mise en œuvre en est extrêmement efficace. »

En effet, les documents viennent appuyer les actions quotidiennes des travailleurs et des gestionnaires. « Cela démontre l'importance de l'intégration de la documentation en SST dans le mode de fonctionnement et dans les processus organisationnels. Sinon, c'est toujours à recommencer ! », conclut André Carbonneau.

RÉFÉRENCE

Pour en savoir plus sur le SMSST, communiquez avec Mona Landry, conseillère en gestion des ressources humaines, MSSS : mona.landry@msss.gouv.qc.ca ou 514 864-0943.

Structure documentaire

Système, politique SST, manuel

Décrit le SMSST, la politique, les rôles et les responsabilités

Procédures ou instructions sécuritaires de travail
Documents de travail

Procédures opératoires
Façon de faire les activités

Enregistrements
Preuves, résultats communiqués

Organiser la prévention selon la norme *CSA Z1000-2006 Gestion de la santé et de la sécurité au travail* entraîne la tenue et la mise à jour d'un système documentaire.

- La haute direction doit s'assurer que la politique de SST est appropriée à l'organisation (nature, activités et risques), qu'elle reflète l'engagement à respecter les exigences juridiques et autres, de même qu'à protéger les employés, à assurer l'amélioration continue, etc.
- Une des procédures opératoires doit porter sur les compétences et la formation. Elle définit les exigences s'appliquant aux travailleurs et fait en sorte qu'ils soient compétents pour s'acquitter de tous les aspects de leurs tâches et informés des exigences du SMSST, etc.
- À cette étape, se retrouvent les instructions et directives concernant le cadenassage, le déversement accidentel, le port d'appareil de protection respiratoire, etc.
- Par enregistrements, on entend tous les documents qui rendent compte de situations ou d'actions : rapport d'accident, grille d'inspection, liste des participants à une formation et ainsi de suite.