

# L'organisation des équipes en prévention, un enjeu pour la SST



Yves Cormier  
ycormier@asstsas.qc.ca

LA COMPOSITION ET LES FONCTIONS DES MEMBRES DES ÉQUIPES EN PRÉVENTION EN SST DEVRAIENT ÊTRE UNE PRÉOCCUPATION DES CPSST. CET ARTICLE PRÉSENTE DES INFORMATIONS QUI PERMETTENT D'ALIMENTER LES DISCUSSIONS À CE SUJET DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT.

Les éléments du contexte de travail des CISSS et des CIUSSS nommés dans cet article sont tirés d'un sondage effectué à la fin de 2017 par les conseillers de l'ASSTSAS auprès des responsables en prévention de 18 établissements fusionnés en 2015 (10 CISSS et 8 CIUSSS) (voir **Portrait de la réorganisation**, p. 13).

## Un vaste territoire

Les fusions ont entraîné des répercussions sur le plan de la distance. Le territoire couvert par chaque établissement a été agrandi, et ce, particulièrement dans les régions moins densément peuplées. Un plus grand territoire signifie, selon les répondants, un plus grand éloignement des préoccupations locales et plus de difficultés dans l'organisation de la prévention en raison des pertes de temps liées au transport. Ces défis s'appliquent aux gestionnaires, aux représentants syndicaux et aux préventionnistes, entre autres.

Des 18 établissements sondés, 4 compteraient plus de 300 km entre les sites les plus éloignés (**tableau 1**). Ainsi, des préventionnistes et des gestionnaires doivent régulièrement parcourir de grandes distances pour se rendre dans certains sites de leur établissement. On peut imaginer que cette contrainte s'applique aux membres des CPSST.

## L'encadrement de la prévention

Selon nos discussions avec les responsables en prévention, d'autres aspects distinguent les deux types d'établissements. Notons le nombre moyen d'employés qui va de 8 500 pour les CISSS à 14 000 pour les CIUSSS. La structure des postes d'encadrement varie aussi. On retrouve des postes de chef de service en prévention SST et de chef de service en gestion intégrée de la présence au travail (GIPT). Dans ce dernier cas (GIPT), le cadre cumule, à la fois, les fonctions de gestion des absences et de la prévention.



*Un plus grand territoire signifie, selon les répondants, un plus grand éloignement des préoccupations locales et plus de difficultés dans l'organisation de la prévention en raison des pertes de temps liées au transport.*

Du côté des CISSS, une majorité (70 %) des postes de chef de service seraient combinés (GIPT), alors que 75 % des CIUSSS disposeraient d'un chef de service affecté à la prévention.

Dans les établissements sondés, on retrouve 358 postes équivalents à temps complet (ÉTC) en gestion des dossiers d'absence au travail et 125 postes ÉTC en prévention. Ainsi, les CIUSSS possèdent davantage d'effectifs attirés à la prévention des lésions professionnelles, tandis que dans les CISSS, certaines ressources ont plus du triple du nombre d'employés à qui ils doivent offrir des services de prévention. Le **tableau 2** montre la répartition des ÉTC en prévention entre les CISSS et les CIUSSS.

### La politique de prévention en SST

Les établissements se sont dotés d'une politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail<sup>1</sup>. Elle fait partie des éléments favorables à la prévention en SST et aux CPSST en raison de la répartition des rôles et des responsabilités à tous les

## 1. Distance entre les différents sites des établissements sondés

	CISSS	CIUSSS
Distance moyenne entre deux sites les plus éloignés	320 km	126 km
Plus grande distance entre deux sites	1 200 km	260 km
Plus petite distance entre deux sites	75 km	16 km

## Ratio d'employés

**Pour que le ratio entre les ÉTC-employés et le total d'employés en prévention des CISSS soit équivalent à celui des CIUSSS, il faudrait ajouter 15 postes ÉTC en prévention dans le groupe des 10 CISSS.**

intervenants concernés et à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation. Dans le préambule de la politique, il est indiqué qu'elle « vise à renforcer une culture de prévention et de promotion de la santé et du bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychologique et de la performance de l'organisation ». La quantité, la qualité et le niveau d'encadrement des ressources humaines affectées à la prévention sont d'autres facteurs qui contribuent au développement d'une culture de prévention.

Les conseillers de l'ASSTAS peuvent vous assister dans l'analyse des différents éléments à considérer dans le fonctionnement du CPSST et des comités de travail, tout comme de l'organisation de la prévention dans votre établissement. Appelez-nous. ■

### RÉFÉRENCE

1. Politique établie en collaboration avec le MSSS et les établissements de santé et de services sociaux du réseau.



Photo : istock.com

## 2. Répartition des ressources en prévention / SST dans les établissements sondés

	CISSS	CIUSSS
Total d'employés	85 100	112 046
Moyenne d'employés par établissement	8 510	14 000
Moyenne d'employés en prévention par établissement	4,5	8
Moyenne d'employés par ÉTC en prévention	1 870	1 400
Moyenne de poste ÉTC d'encadrement en prévention	0,74	1,23