

SOMMAIRE

- 2 **MOT DE L'ASSTSAS** – Être à vos côtés
- 3 **NOUVELLES DE L'ASSTSAS** – De nouveaux visages
- 4 **APPROCHE RELATIONNELLE DE SOINS** –
Prenons le temps de prendre notre temps
- 8 **ORGANISATION DE LA SST** – Le processus d'admission
à la formation de moniteurs PDSP
- 10 **RISQUES LIÉS À LA SÉCURITÉ** – Zéro excuse !
La CNESST accentue les cibles de tolérance zéro
- 12 **ORGANISATION DE LA SST** – Des pratiques qui sécurisent
le travail seul ou en milieu isolé
- 14 **RISQUES LIÉS À LA SÉCURITÉ** – La sécurité des machines
et le contrôle des énergies
- 16 **VIOLENCE ET RISQUES LIÉS À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE** –
De bonnes pratiques même sans équipe dédiée à la gestion de crise
- 18 **RISQUES LIÉS À LA SÉCURITÉ** – La prévention des accidents routiers au travail
- 20 **ORGANISATION DE LA SST** – Nouveaux outils pour dynamiser votre CSS
- 22 **FORMATIONS DE L'ASSTSAS** – Calendrier des formations – Hiver et printemps 2025
- 24 **COIN DE LA DOCUMENTALISTE** – Des outils pour prévenir les chutes

Photo : Jean-François Lemire, Shootstudio.ca



Merci à Pax Habitat-Santé, à Martine Baril, directrice des soins, à Lise Cournoyer, PAB et formatrice ARS, et à Hélène Boucher, résidente, pour leur participation aux photos de la couverture et des pages 4 à 7.

Objectif prévention, vol. 47, n° 4, 2024

PRODUCTION

Directeur général : Pascal Tanguay
Rédacteur en chef : Philippe Archambault
Révision : Louise Lefebvre
Design : acapelladesign.com
Couverture : Jean-François Lemire, shootstudio.ca
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 15 900 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 2024 – 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

ASSTSAS



Ensemble en prévention

45 ans

Être à vos côtés

Pour commencer l'année du bon pied, regardons vers l'avant et parlons vision. Donnons un aperçu des lignes directrices adoptées par l'ASSTSAS pour remplir sa mission au cours des quatre prochaines années. La mission, toujours la même, celle au cœur de toutes nos décisions : accompagner la clientèle de notre secteur dans la prise en charge paritaire de la santé et de la sécurité du travail.

Le conseil d'administration de l'ASSTSAS a complété la planification stratégique couvrant la période de 2025 à 2028. Plus qu'une simple obligation organisationnelle, cet exercice permet d'évaluer nos réalisations et les défis des années précédentes. Ce faisant, nous sommes appelés à nous questionner sur les besoins et les priorités qui doivent retenir toute notre attention. L'exercice permet aussi de jeter un regard sur la situation de notre secteur, sur ses enjeux et son évolution. Ce regard nous conduit à son tour à réfléchir aux meilleures avenues que l'ASSTSAS peut emprunter pour soutenir la prise en charge de la prévention.

À la lecture de notre plan stratégique, on remarque certains fils conducteurs liant toutes les actions proposées. Des fils qui nous conduisent à vous. Adapter nos services à votre réalité et à vos capacités, valoriser vos succès et vos initiatives, et, par-dessus tout, susciter l'implication et la collaboration de tous les acteurs pouvant agir en prévention.

On pourra qualifier ce plan d'ambitieux. Nous sommes néanmoins confiants de l'atteinte des objectifs visés. D'une part, cette confiance trouve sa source dans l'énergie et l'engagement de l'ASSTSAS envers

Cette énergie collective nous invite à voir grand et à nous dépasser.

sa mission. D'autre part, elle est constamment alimentée par l'appui et la détermination de nos partenaires et clients à améliorer et rendre plus sécuritaires les milieux de travail de notre secteur. Cette énergie collective nous invite à voir grand et à nous dépasser.

Les milieux de travail changent, de nouveaux défis émergent et requièrent la recherche de nouvelles solutions. Ensemble, par la mise en commun des savoirs et des expériences, nous sommes convaincus de trouver les solutions et de développer les moyens pour poursuivre cette quête, d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ceux et celles qui consacrent tant d'énergie à servir la population québécoise.

Notre nouvelle planification stratégique souligne notre volonté d'être à vos côtés, à vous épauler et à contribuer dans vos milieux. C'est pour nous une fierté et un privilège.

Pour la nouvelle année, nous vous souhaitons des projets animés par le paritarisme, des projets qui font du bien à l'esprit d'équipe. Du même souffle, nous en profitons pour vous inviter à notre colloque *Ensemble en prévention*. Consultez dès maintenant la programmation sur notre site Web. Les inscriptions sont ouvertes ! Bonne année 2025 et bonne lecture ! ■



Disponible sur notre site Web : asstsas.qc.ca



Géraldine Spitz
coprésidente patronale

Géraldine Spitz



Judith Huot
coprésidente syndicale

Judith Huot



Pascal Tanguay
directeur général
ptanguay@asstsas.qc.ca

Pascal Tanguay

De nouveaux visages

Des collègues de longue date nous quittent, des recrues passionnées rejoignent nos rangs. Notre équipe se renouvelle tout en douceur dans un objectif de transmission des connaissances et de continuité des services.

Etienne Carrier est ingénieur et possède une formation de deuxième cycle en gestion stratégique de la SST. Au cours de sa carrière, il a évolué principalement dans des entreprises publiques comme la CNESST et Hydro-Québec. Il a aussi œuvré au privé sur des chantiers de construction et comme gestionnaire SST dans le domaine alimentaire. Il se joint à l'ASSTSAS à titre de conseiller en SST en lien avec les risques à la sécurité, l'organisation de la prévention et les systèmes de gestion.



Titulaire d'une maîtrise en ingénierie industrielle, **Eliana Sakr** cumule des années d'expérience dans l'élaboration de programmes de prévention pour le domaine manufacturier et en tant que formatrice dans le secteur de la santé, l'industrie pharmaceutique et le transport. Avec l'équipe hygiène du travail et organisation de la prévention de l'ASSTSAS, elle accorde une grande importance à l'écoute et à la collaboration, des valeurs qui, selon elle, favorisent l'évolution collective. Son objectif est de contribuer à des milieux de travail plus sains, plus sécuritaires et plus résilients, tout en soutenant les équipes des établissements dans leur développement.

Véronique Ferreira a un cheminement professionnel éclectique. Elle détient un DEC en techniques administratives et gestion et un certificat en droit. Ses différents mandats dans les domaines de l'ingénierie, l'alimentation, l'industrie pharmaceutique et la santé l'ont amenée, entre autres, à gérer un département de formation et à instaurer des procédés de travail organisationnels, méthodiques et structurels. Elle car-
bure aux nouveaux défis et c'est avec enthousiasme qu'elle s'ajoute à la grande famille de l'ASSTSAS en qualité de technicienne généraliste, volet formation.



Nouvellement arrivé au Québec, **Kiyoshi Mukai** se joint à l'ASSTSAS en tant que technicien en communication, après avoir travaillé auprès de plusieurs organisations aux États-Unis. Il cherche activement à aider les associations à promouvoir leurs programmes à travers plusieurs plateformes numériques. Il s'est chargé de la refonte du site Web de l'ASSTSAS. D'ailleurs, Kiyoshi a lancé plusieurs sites pour des organisations de divers secteurs, en industrie, en santé, éducation, recherche physique, science politique et pharmacie.

Diane Racine a d'abord été formée en psychologie avant d'entreprendre des études de deuxième cycle en conseil en management. Elle a œuvré pendant 10 ans comme intervenante à la direction de la protection de la jeunesse, avant de devenir gestionnaire dans le réseau de la santé auprès d'équipes cliniques ainsi que dans le réseau communautaire. Elle a aussi développé son expertise de conseillère pour une organisation vouée à l'humanisation des soins et des services de santé, et ce, autant au Québec qu'à l'étranger. C'est avec grand plaisir qu'elle joint l'équipe de conseillers en prévention, ayant à cœur de contribuer au développement des meilleures pratiques en santé psychologique au travail.



Prenons le temps de prendre notre temps



Philippe Archambault
parchambault@asstsas.qc.ca



Josianne Trottier
jtrottier@asstsas.qc.ca

Alors que nous sommes sur le chemin du retour, l'expression nous revient en tête, comme un appel ou un refrain qui résonne au cœur de nos vies effrénées et qui nous invite à être davantage présent pour soi et pour les autres. Encore une fois, discutant d'*Approche relationnelle de soins* (ARS), nous avons été conduits à l'aspect profondément humain de la prévention. Il s'agissait seulement de prendre le temps...

La personne qui nous a mis l'expression en tête et le sourire aux lèvres est Martine Baril, directrice des soins chez Pax Habitat-Santé, un milieu de vie unique en son genre inauguré en 2023 dans la belle ville de Joliette (**voir encadré**). Nous l'avons rencontrée en compagnie de Lise Cournoyer, préposée aux bénéficiaires (PAB) et formatrice ARS, pour parler de leur philosophie de soins et de l'intégration de l'ARS. Nous les remercions pour leur accueil et leur générosité.

Quelle est la philosophie de Pax Habitat ?

MARTINE. La philosophie de notre milieu de vie repose sur l'*Approche relationnelle de soins*. C'est l'assise principale. Dès l'embauche, nous formons le personnel à l'ARS. C'est incontournable et nous ne faisons aucun compromis à ce sujet. Non seulement le personnel doit être formé, mais il doit également adhérer à cette philosophie de soins.

L'autre fondement de Pax Habitat est le mode de vie communautaire et multigénérationnel hérité de la congrégation des sœurs des Saints-Cœurs de Jésus et de Marie. Sous un même toit, nous avons 102 unités d'habitation pour personnes âgées (60 % occupées par des religieuses) et un CPE de 70 enfants. Dans un esprit de cohabitation et d'entraide, nous avons à cœur d'aller chercher le plein potentiel de chaque personne, pour que chacune, à sa manière, puisse contribuer au bien-être collectif.

Dès l'embauche, nous formons le personnel à l'ARS. C'est incontournable et nous ne faisons aucun compromis à ce sujet.

Un exemple parmi plusieurs. Il y a une résidente de 92 ans en fauteuil motorisé à laquelle nous avons confié la tâche de nettoyer les mains courantes dans les corridors. Après un temps, elle nous a dit : « Je ne pensais jamais que je pouvais être encore utile. »

LISE. En plus du sentiment d'être utile, cette manière de contribuer renforce le sentiment d'appartenance à la communauté. Et c'est très important, spécialement pour les personnes religieuses dont la vie était rythmée par les routines et les actions accomplies pour la collectivité. Elles se retrouvent dans ces petites tâches qui leur font du bien !

Pouvez-vous décrire votre contexte au moment d'implanter l'ARS ?

MARTINE. Avant que soit construit Pax Habitat, nous travaillions dans une congrégation religieuse avec des valeurs humanistes déjà très présentes. Cependant, je sentais un besoin de formation chez le personnel, pour transformer ces valeurs en outils de travail, mais aussi pour développer une meilleure approche relationnelle et des réflexes de santé et de sécurité du travail.

Autrement dit, les valeurs étaient déjà là, mais il nous manquait des techniques et des méthodes. L'ARS a permis de bien effectuer cette transition lors du déménagement entre la communauté religieuse d'origine et le nouveau Pax Habitat. Et cette transition s'observe dans de petits changements de pratiques au quotidien. Par exemple, cogner à la porte d'une chambre. On sait que c'est essentiel dans la prise de contact en ARS, mais avant on faisait comme si on était à la maison... et personne ne cognait.

LISE. Il y a un autre aspect du contexte à souligner. Les sœurs qui prenaient soin de sœurs en perte d'autonomie le faisaient avec dévouement, sans posséder nécessairement des techniques relationnelles, par exemple pour interagir avec une personne souffrant de l'Alzheimer. Au début, on rencontrait une certaine résistance envers les nouvelles façons de faire. Mais rapidement l'ARS a fait ses preuves !

MARTINE. Nous avons bousculé des habitudes, mais la communauté a bien compris ; elle a été réceptive. Nous avons vécu tous ensemble un beau changement de culture.

Quels ont été les éléments clés pour implanter l'ARS ?

MARTINE. La première des choses a été de faire connaître l'ARS au personnel, avant même de le former. Expliquer les valeurs et les principes en jeu. D'ailleurs, pas seulement au personnel, mais aussi à la direction et à la communauté religieuse.

La première des choses a été de faire connaître l'ARS au personnel, avant même de le former.

Après ces efforts de communication, plusieurs personnes ont contribué à véhiculer les valeurs de l'ARS dans l'équipe. Aussi, pour assurer la formation du personnel, c'est important de choisir une personne engagée qui bénéficie de crédibilité auprès des collègues. Pour moi, le choix de Lise comme formatrice ARS s'est imposé. Non seulement elle réunit les qualités recherchées, mais elle était volontaire, elle s'est donnée pleinement à cette formation qui l'a sortie de sa zone de confort.

LISE. Oui, c'est vrai, surtout au début. C'est une formation qui m'a transformée et m'a fait dépasser des limites. Rapidement, je me suis sentie dans mon élément. Déjà, l'ARS fait son chemin, elle nous rassemble, crée des moments de partage et de solidarité. On se consulte, on s'échange des trucs, on se soutient. Je sens le changement dans l'équipe. Il y a de belles choses qui se vivent !

Grâce à la formation, j'ai découvert en moi ce que j'ai toujours pratiqué, sans m'en rendre compte. Cela a confirmé ma manière d'être et m'a donné une forme de légitimité, comme si l'ARS venait reconnaître l'approche que j'avais développée en tant que PAB au fil des années.

Communauté Pax Habitat

RPA
AUTONOME



- 70 unités : diversité de typologies, studios, 3 ½ et 4 ½
- Cohabitation de religieuses et de personnes laïques (couples et personnes seules)
- Certification RPA Catégorie 1

MAISON
HUMANIA



- 32 chambres pour personnes semi et non-autonomes
- Continuum complet de services personnalisés et de soins à domicile
- Certification RPA Catégorie 4

CPE



- 70 enfants
- Une installation du CPE Amis des prairies pleinement intégrée au cœur des activités et des installations de Pax Habitat

MONASTÈRE



- Revitalisé pour devenir un lieu de rencontres des résidents et des citoyens de la communauté joliettaise autour d'activités : éducation, culture, spiritualité / ressourcement, communautaire

Chez Pax Habitat, qui est formé à l'ARS ?

LISE. Nous formons tout le personnel soignant (PAB, infirmières, infirmières auxiliaires, aides de service). Nous allons adapter aussi le contenu de la formation ARS à notre personnel administratif. Nous sommes rendus là dans le déploiement. Bien sûr, idéalement, nous aimerions aussi former les personnes de la RPA qui viennent donner un coup de main dans la maison Humania.

Quels sont vos rôles comme chargée de projet en ARS ?

MARTINE. Soutenir ma formatrice, aller vers Lise pour connaître ses besoins et ses enjeux, l'écouter et demeurer ouverte à ses propositions. Je tente d'avoir cette attitude envers tout le personnel. Nous sommes un petit milieu de travail qui rassemble environ 50 employés et l'ARS crée un langage commun entre nous. Nous nommons les choses de la même façon et nous avons développé une sorte de vigilance collective les uns envers les autres, un souci de bien faire notre travail dans la bienveillance. Les locataires de la RPA nous appellent affectueusement le « département des miracles ». L'idée est de mettre en lumière les failles et de les corriger ensemble. On peut toujours s'améliorer ! Aussi, pour m'assurer de l'adhésion à la philosophie de l'ARS, je fais plusieurs rencontres de suivi avec les nouveaux employés.

Nous nommons les choses de la même façon et nous avons développé une sorte de vigilance collective les uns envers les autres, un souci de bien faire notre travail dans la bienveillance.

Quels sont vos rôles comme formatrice ARS ?

LISE. Bien sûr, mon rôle premier est de former mes collègues à l'ARS. Lors du compagnonnage, je m'assure que chaque personne est à l'aise, qu'elle a bien compris. J'ajuste mon enseignement en fonction de leurs interrogations. Et puis, je demeure toujours disponible pour de l'accompagnement sur le terrain, pour du *coaching*, comme on dit. Il m'arrive aussi de participer à des midis-causeries de l'ASSTSAS !

Que faites-vous pour mobiliser l'ensemble de l'équipe ?

MARTINE. Honnêtement, l'équipe est mobilisée par le projet novateur que représente Pax Habitat. Comme on met l'accent sur l'ARS, le personnel veut être bon, veut s'améliorer. Il n'est pas difficile à mobiliser. Quand une personne fait un bon coup, spontanément nous la valorisons et nous lui deman-



Photo : Jean-François Lemire, Shoozstudio.ca

dons d'en faire part à ses collègues. Nous avons des réunions d'équipe presque quotidiennes qui permettent ce genre d'échange. C'est aussi au cours de ces réunions que nous discutons des situations plus difficiles pour tenter de trouver des solutions ensemble, ou simplement pour les dédramatiser et rappeler que l'ARS n'est pas magique, que cela ne fonctionne pas toujours, même si l'approche est la bonne. On se rappelle qu'il faut parfois lâcher prise !

Avez-vous vécu des défis liés à l'intégration de l'ARS ?

MARTINE. Outre le changement de culture déjà évoqué, non. Mais, en fait, le véritable défi que nous voulons relever est de diffuser largement l'ARS. Fondamentalement, nous souhaitons que la philosophie de Pax Habitat soit implantée dans d'autres milieux. Nous accompagnons aussi d'autres congrégations religieuses qui veulent instaurer les mêmes principes communautaires. Sous ce défi se cache un défi encore plus essentiel : transformer le vieillissement des personnes âgées. Une des clés de l'épanouissement des aînés réside au cœur de notre milieu : la mixité des profils des personnes hébergées.

Si nous regroupons seulement des personnes avec des profils lourds, il n'y a plus de communication possible entre elles, plus de stimulations mutuelles. Par exemple, ici, il y a une dame atteinte de la maladie d'Alzheimer et une autre avec un handicap physique. Eh bien, la première rend service à la seconde, en poussant son fauteuil roulant ! Ce genre d'interaction freine le vieillissement et motive les personnes hébergées.

À l'heure actuelle, deux équipes de recherche sont avec nous. La première équipe développe des outils de transférabilité afin que d'autres milieux puissent reproduire notre modèle. La deuxième nous suit pendant trois ans pour analyser les effets de notre philosophie sur l'évolution du vieillissement des personnes hébergées. Le rapport est prévu en 2026. Nous espérons de tout cœur que les résultats soient positifs !

Une des clés de l'épanouissement des aînés réside au cœur de notre milieu : la mixité des profils des personnes hébergées.



Photo : Jean-François Lemire, Shootstudio.ca

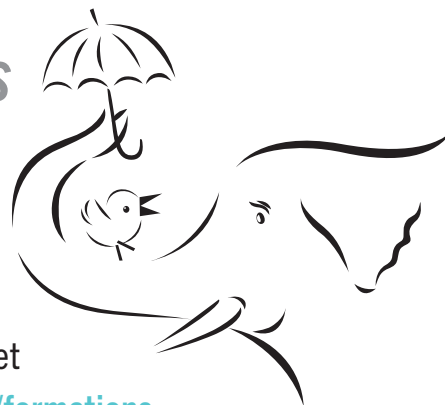
Et les effets sur le personnel ?

MARTINE. Dans le cadre de ces recherches, le personnel sera rencontré, en *focus group*, pour mesurer les effets de notre philosophie. En tout cas, nous constatons déjà un grand sentiment d'appartenance et un goût de réussite au sein de l'équipe.

LISE. C'est un accomplissement, ce sentiment-là, cette cohésion d'équipe. Il y a de belles réalisations au quotidien. En tant que formatrice ARS, je vois des collègues dépasser leurs craintes ou leurs difficultés, c'est vraiment valorisant. Cela me rend très fière et c'est une fierté partagée ! ■

L'Approche relationnelle de soins

s'inscrit dans un contexte de projet organisationnel. Se doter d'un formateur ou d'une formatrice ARS, c'est s'assurer d'avoir, au sein de son organisation, une personne-ressource compétente pour enseigner la formation ARS à ses pairs, consolider leurs acquis et contribuer activement à la prévention. asstsas.qc.ca/formations



Le processus d'admission à la formation de moniteurs PDSP



Philippe Rivard
privard@asstsas.qc.ca



Andrée-Anne Buteau
abuteau@asstsas.qc.ca

La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) liés au déplacement des personnes pose un défi de taille pour plusieurs établissements. Pas surprenant que les demandes pour former des moniteurs PDSP (*Principes pour le déplacement sécuritaire de personnes*) soient nombreuses. À cet égard, l'accessibilité à la formation de moniteurs PDSP subit de fortes pressions depuis quelques années. Cette situation occasionne des irritants pour les établissements et un défi pour l'ASSTSAS.

Malgré les efforts considérables déployés pour augmenter le nombre de sessions de formation, le problème demeure : les demandes sont plus nombreuses que les places offertes. Pour ces raisons, nous mettons en place un processus d'admission.

L'offre et la demande de formation de moniteurs PDSP

Un regard sur le passé témoigne que l'accessibilité à la formation de moniteurs est devenue un enjeu alors que les travaux de la refonte PDSB (2019) et la pandémie (2020) ont occasionné le report de plusieurs projets de formation. Afin de récupérer ce retard, nous avons fortement bonifié l'offre de formation depuis 2021 (**graphique 1**). Malheureusement, ces efforts n'ont pas su répondre aux besoins croissants des établissements.

Curieux de comprendre les situations pouvant expliquer la hausse de la demande, nous avons analysé les résultats des 489 candidats inscrits aux formations des années 2022 et 2023 (**graphique 2**). À la suite d'une inscription, six issues

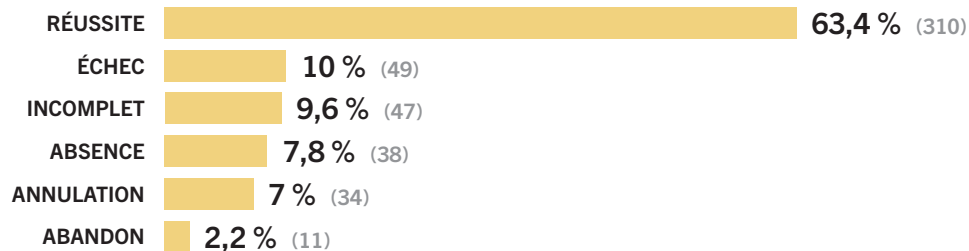
L'accompagnement proposé aux établissements porte sur les pratiques reconnues pour favoriser la motivation et la réussite des moniteurs.

sont possibles : la réussite, l'échec, la formation n'est pas complétée dans sa totalité, l'absence constatée à la prise des présences, l'annulation, l'abandon volontaire. Les données montrent que seulement 63,4 % des candidats inscrits ont complété avec succès la formation. Elles démontrent aussi que 36,6 % des places offertes ne permettent pas d'accréditer un moniteur. C'est plus d'une personne sur trois qui ne pourra pas contribuer à la prévention des TMS.

Lorsque nous déclinons les résultats des 128 établissements ayant inscrit des candidats, les portraits sont très distincts (**graphique 3**). D'une part, dans 68 établissements, plus de 75 % de leurs candidats réussissent la formation. Un excellent résultat ! D'autre part, 51 établissements accréditent moins d'un candidat sur deux.

1 NOMBRE DE FORMATIONS DE MONITEURS PDSP PAR ANNÉE	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	11	12	15	5	8	30	24	29	28

2 RÉPARTITION DES CANDIDATS (%) SELON L'ISSUE DE LA FORMATION (N=489)



Pour les candidats qui ne sont pas accrédités, nous voyons plusieurs raisons : candidat qui ne correspond pas au profil recherché, soutien insuffisant du candidat, incapacité de compléter la formation.

L'analyse des données propose des pistes de solution au défi de l'accessibilité à la formation de moniteurs PDSP. Toutefois, elle est incomplète pour nous permettre de comprendre les différentes réalités vécues par les établissements. Le nombre de moniteurs actifs au sein des établissements est-il suffisant ? Les rôles des moniteurs sont-ils distincts d'un établissement à l'autre ? Ont-ils tous besoin des mêmes outils ? Existe-t-il des façons plus efficaces d'organiser le travail des moniteurs ? C'est dans un esprit de collaboration, d'échange des bonnes pratiques et d'exploration de vos besoins que nous mettons en place le processus d'admission.

Le processus d'admission

Le processus d'admission vous invite à nous adresser votre demande par le biais d'un formulaire électronique. Des questions vous sont posées sur les structures PDSP de votre organisation. Quels sont les rôles et responsabilités des moniteurs ? Qui est le responsable de projet PDSP ? Quel est le processus de sélection des candidats moniteurs ?

Notre équipe regarde chaque demande de formation. Pour les établissements qui ont une structure efficace, les places sont accordées aussitôt. Pour les organisations qui présentent un faible taux d'accréditation ou qui souhaitent bonifier leurs structures du programme PDSP, un accompagnement est proposé. L'admission à la formation est confirmée dans les meilleurs délais. L'ASSTSAS considère aussi l'équité entre les établissements pour la répartition des places disponibles.

L'accompagnement de l'ASSTSAS

L'accompagnement proposé aux établissements porte sur les pratiques reconnues pour favoriser la motivation et la réussite des moniteurs. À titre illustratif, un conseiller de l'ASSTSAS vous accompagne pour prévoir vos outils de sélection, définir le rôle de votre responsable PDSP et de vos moniteurs, identifier vos pratiques d'encadrement et de soutien de vos moniteurs.

Axées sur l'échange et le partage d'outils, les discussions vous permettent de déterminer les moyens pour réussir dans votre établissement. Nous souhaitons que ces rencontres deviennent l'occasion de découvrir ensemble des façons de faire novatrices pour mobiliser les moniteurs et contribuer à la réduction des TMS.

Soucieux de comprendre vos contextes et de vous accompagner dans votre prise de décision, nous souhaitons que vos choix vous permettent de rentabiliser vos investissements dans la formation de moniteurs. Chaque occasion de travailler avec vous crée une opportunité pour mieux répondre à vos besoins et pour contrer le phénomène des « portes tournantes », qui consiste à changer souvent et rapidement de moniteurs.

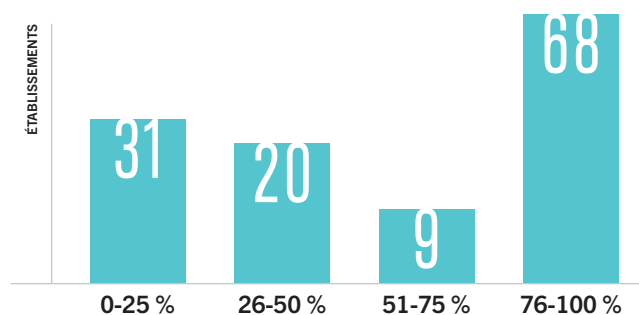
Une première avancée

Le processus d'admission constitue un premier élément de réponse pour favoriser l'accès à la formation de moniteurs PDSP et la réussite des candidats. Garder les moniteurs dans un rôle actif à long terme est votre second atout. Les bonnes pratiques reconnues pour la réussite de la formation de moniteurs PDSP contribuent également à la rétention des moniteurs. ■

RÉFÉRENCE

Pour des idées sur la mobilisation des formateurs internes, voir : ASSTSAS. (2024). La mobilisation des formateurs internes. *OP (47)*1, 18-19. <https://espacedoc.asstsas.qc.ca/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1335>

3 PROPORTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE TAUX D'ACCREDITATION (%) DE LEURS PARTICIPANTS (N=128)



Zéro excuse ! La CNESST accentue les cibles de tolérance zéro



Julie Décary-Fiset
jdfiset@asstsas.qc.ca

La CNESST poursuit son engagement vers l'élimination des dangers qui peuvent entraîner des conséquences graves, voire mortelles, pour les travailleurs. Pour ce faire, elle adopte une approche rigoureuse en matière de prévention et de conformité. Voyons les nouveautés et leurs effets dans votre établissement.

Pour 2024-2027, la CNESST apporte d'importants ajustements aux cibles de tolérance zéro. Le nombre de ces cibles passe désormais à dix, incluant une nouvelle cible pour l'exposition au monoxyde de carbone (CO) et des définitions plus détaillées concernant les zones dangereuses des machines et l'électrification (**voir tableau**).

Tolérance zéro, un rappel

Les cibles de tolérance zéro sont une priorité de la CNESST en matière de santé et de sécurité du travail (SST). Comme elle l'indique dans sa *Planification 2024-2027*¹ : « Il s'agit d'une priorité issue des dangers jugés intolérables, entraînant des conséquences graves pour lesquelles des mesures correctives immédiates doivent être mises en place si une travailleuse ou un travailleur est exposé à ces dangers. »

Cela signifie que dès qu'un risque grave est identifié — qu'il s'agisse d'une exposition au CO, d'un risque de chute de hauteur ou à partir d'une échelle, d'une exposition aux poussières de silice ou d'amiante, ou tout autre risque pouvant entraîner des blessures graves — des mesures correctives doivent être mises en place sans délai pour protéger les travailleurs.

Pourquoi devez-vous vous en soucier ?

Vous pensez peut-être que ces cibles ne vous concernent pas ? Détrompez-vous ! Elles sont conçues pour vous protéger. Chacun a un rôle important à jouer. Par exemple, l'employeur doit veiller à éliminer ces risques et les travailleurs doivent prendre des mesures pour protéger leur santé et leur sécurité,

Les cibles de tolérance zéro sont une priorité de la CNESST en matière de santé et de sécurité du travail (SST).

de même que celles des autres. En éliminant ces dangers, vous participez à créer un environnement de travail plus sûr, où chacun peut se concentrer sur ses tâches sans craindre pour sa sécurité.

Quels sont les changements ?

EXPOSITION AU MONOXYDE DE CARBONE : LA NOUVELLE CIBLE

Le CO est un tueur silencieux, même dans le réseau de la santé. Imaginez des génératrices d'urgence, des camions de livraison dans des zones de réception fermées ou encore des équipements de maintenance alimentés par des moteurs à combustion utilisés dans des locaux mal ventilés. Selon la CNESST, entre 2000 et 2023, le CO a causé 13 décès, alors qu'entre 2018 et 2022 il a été responsable de 707 maladies à déclaration obligatoire.

Ce danger est bien réel, car le CO est un gaz incolore, inodore et très toxique, ce qui le rend particulièrement dangereux dans des environnements fermés ou mal ventilés. La nouvelle cible insiste sur l'importance de mesures préventives comme l'utilisation d'équipements électriques plutôt que d'appareils à combustion, une ventilation adéquate et l'installation de détecteurs de monoxyde de carbone pour assurer la sécurité des travailleurs.

EXPOSITION AUX ZONES DANGEREUSES D'UNE MACHINE, Y COMPRIS LE NON-CONTRÔLE DES ÉNERGIES

Saviez-vous que les accidents liés aux machines représentent encore une part importante des incidents graves dans nos milieux de travail ? Voilà pourquoi la CNESST élargit la portée de cette cible qui inclut désormais l'exposition aux zones dangereuses où les énergies ne sont pas contrôlées.

Imaginez un instant une employée d'un service alimentaire qui nettoie un mélangeur industriel sans le débrancher. En manipulant les lames, elle touche une partie métallique sous tension et subit un choc électrique, car l'énergie électrique n'a pas été contrôlée. Pour en savoir plus sur la sécurité des machines, voyez l'article « La sécurité des machines et le contrôle des énergies » (p. 14-15).

ÉLECTRISATION AVEC UNE LIGNE ÉLECTRIQUE AÉRIENNE SOUS TENSION OU ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NON CONTRÔLÉE

En raison de la hausse des accidents liés aux travaux sous tension, la CNESST étend désormais la tolérance zéro aux situations où l'énergie électrique est mal maîtrisée. Par conséquent, en plus du contact avec une ligne électrique aérienne sous tension, la cible s'applique aussi aux cas d'électrification causée par une exposition à de l'énergie électrique non contrôlée. Par exemple, imaginons un employé des services techniques qui répare un convoyeur à la buanderie sans qu'il soit cadenassé. Les énergies ne sont pas contrôlées et rien ne garantit qu'un collègue ne remette pas l'équipement en fonction par inadvertance. Les dangers sont énormes et les conséquences pourraient être dramatiques.

Les conséquences pour votre organisation

Lors de la visite des inspecteurs de la CNESST, tout manquement à ces cibles de tolérance zéro peut entraîner de graves répercussions pour votre organisation, notamment :

Lors de la visite des inspecteurs de la CNESST, tout manquement à ces cibles de tolérance zéro peut entraîner de graves répercussions pour votre organisation.

- L'arrêt des travaux ou l'immobilisation d'un équipement par la CNESST (LSST, art. 186)
- Des poursuites pénales avec des amendes significatives (LSST, art. 236 et 237)

La mise à jour des cibles de tolérance zéro ne concerne pas seulement les employeurs, elle touche tout le monde. Que vous soyez dans une salle mécanique en train d'entretenir un équipement, dans une cuisine avec des équipements en fonction, aux archives en utilisant un escabeau pour atteindre un dossier, ou dans des zones de réception fermées où les moteurs des camions tournent à plein régime, ces règles sont là pour assurer un environnement de travail sécuritaire pour tous.

Cet article est le premier d'une série portant sur les cibles de tolérance zéro de la CNESST. D'autres informations sur les mesures à prendre seront présentées dans un prochain numéro d'OP. Comprendre et appliquer ces mesures, c'est non seulement une question de conformité, mais surtout une façon de se protéger soi-même et ses collègues des dangers graves. Parce qu'au final, la SST, ça nous regarde tous !

Pour plus d'informations ou pour un accompagnement en matière de prévention SST, contactez nos conseillers. ■

RÉFÉRENCE

1. CNESST. 2024. *Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/planification-pluriannuelle-2024-2027_0.pdf

LES 10 CIBLES DE TOLÉRANCE ZÉRO

- 1 Exposition au monoxyde de carbone ^N
- 2 Chutes de hauteur de plus de trois mètres
- 3 Chutes de hauteur à partir d'une échelle
- 4 Effondrement des parois d'un creusement non étançonné
- 5 Exposition aux poussières de silice
- 6 Exposition aux poussières d'amiante
- 7 Effondrement d'un échafaudage
- 8 Roches instables
- 9 Exposition aux zones dangereuses d'une machine
> Pièces en mouvement
> Énergies ne sont pas contrôlées ^N
- 10 Électrification
> Contact avec une ligne électrique aérienne sous tension
> Exposition à de l'énergie électrique non contrôlée ^N

Des pratiques qui sécurisent le travail seul ou en milieu isolé



Rachel Dupuis
rdupuis@asstsas.qc.ca

Le travail seul ou en milieu isolé (TSMI)¹ augmente le niveau de risque vu l'impossibilité de demander de l'aide. La nécessaire mobilisation du personnel, du syndicat et de l'employeur permet de mener à bien un projet préventif assurant la sécurité de tous. Pour y parvenir, il faut compter sur des pratiques organisationnelles solides.

Le TSMI est une réalité pour de nombreux secteurs comme l'entretien, les services techniques, le soutien à domicile, les soins et services offerts en milieu rural ou difficile d'accès. Ces situations de travail exigent une grande autonomie et une bonne expertise de la part du personnel. Sur le plan des pratiques organisationnelles, l'employeur doit établir un état des lieux et élaborer les mesures préventives à mettre en place.

Instaurer une culture de prévention

La culture de prévention reflète l'ensemble des pratiques, valeurs et comportements qui priorisent la santé et la sécurité du travail (SST). L'instauration d'une telle culture dépend aussi de la collaboration entre les différents niveaux hiérarchiques.

D'abord, en tant que premier concerné par les risques, le personnel doit se montrer proactif en matière de prévention. Bien souvent, les personnes salariées sont aux premières loges pour identifier et déclarer les situations dangereuses. Leur implication promeut l'adoption de bonnes pratiques de prévention au quotidien. Pour leur part, les syndicats assurent la défense des intérêts des travailleurs, notamment en veillant sur l'offre de formations et sur le respect des normes en SST.

En ce qui concerne la direction, sa responsabilité doit dépasser la simple application du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Elle doit faire preuve de *leadership* et s'engager activement à implanter cette culture. Son rôle consiste aussi à favoriser un climat de confiance et à faciliter le dialogue sur la sécurité. La direction donne l'exemple en faisant de la prévention en SST une priorité de gestion. Ensemble,

Bien souvent, les personnes salariées sont aux premières loges pour identifier et déclarer les situations dangereuses.



ces personnes créent une dynamique collective où la sécurité devient une valeur partagée.

S'engager à prévenir les risques

L'organisation joue un rôle central dans la prévention des risques en contexte de TSMI. Cette responsabilité commence par l'application d'une démarche préventive en vue d'identifier, corriger et contrôler les risques. Par la suite, l'organisation sensibilise, forme et accorde suffisamment de ressources pour permettre aux personnes de travailler en toute sécurité.

Pour camper son engagement, l'organisation élabore une politique en prévention des risques en contexte de TSMI qui oriente les mesures à suivre dans les différents secteurs concernés. En rappelant les objectifs, valeurs et règlements sur lesquels elle s'appuie, cette politique renforce la culture de prévention. Dans le même sens, elle dicte les rôles de chaque protagoniste, les comportements attendus et les bonnes pratiques. Pour ce faire, elle établit des procédures d'urgence, des protocoles de communication et des directives claires sur l'utilisation des équipements. En somme, par cette politique, l'organisation garantit qu'elle prend au sérieux la prévention des risques et qu'elle agit concrètement en ce sens.

Implanter un programme PTI

Dans le cadre d'un plan d'action spécifique au TSMI, élaborer un programme de protection du travailleur isolé (PTI) relève d'une planification méticuleuse basée sur l'analyse de la situation de travail. La PTI doit comprendre des moyens de prévention qui s'appuient sur la gestion proactive des risques. Elle détaille les éléments de la politique à appliquer : formations, procédures, protocoles, etc. Concrètement, elle dicte les mesures préventives, définit les rôles et responsabilités ainsi que les actions à entreprendre en cas de besoin d'aide.

Dans ce contexte, la PTI comprend un axe de formation continue sur les premiers secours et la gestion de crise pour permettre au personnel de réagir à des situations d'urgence. Aussi, des formations sur la gestion du stress en situation de crise et l'utilisation des dispositifs de sécurité s'imposent. La pertinence de ces formations s'appuie sur le fait qu'en cas d'accident du travail, les malaises ou les blessures peuvent s'aggraver dans l'attente des secours, en plus de possibles atteintes psychiques dues au stress et à l'anxiété.

Un autre axe du programme PTI porte sur les procédures à suivre que ce soit avant, pendant et après un quart de travail ou un événement accidentel. Le personnel doit savoir comment se préparer à l'intervention, connaître les risques et savoir les repérer. Des procédures de signalement et des stratégies de communication bidirectionnelle entre le personnel et la direction s'avèrent cruciales.

Un des principaux défis de ce type de travail réside sans contredit dans le sentiment de solitude et d'isolation.



Des systèmes de communication efficaces permettent de signaler rapidement tout danger imminent ou immédiat et d'obtenir une assistance dans les plus brefs délais. Dans le même sens, la PTI décrit les protocoles pour choisir et pour vérifier les équipements de protection ou de communication, de même que les procédures d'utilisation et les modes d'entreposage.

La PTI porte aussi sur un autre aspect important du TSMI : l'isolement social. Un des principaux défis de ce type de travail réside sans contredit dans le sentiment de solitude et d'isolation. La PTI doit donc inclure des initiatives pour maintenir un lien social fort, par exemple par des rencontres périodiques ou des plateformes de communication virtuelle.

Le programme PTI fait l'objet d'une évaluation continue quant à l'efficacité de ses mesures. Des correctifs aux pratiques de sécurité s'ajustent aussi en fonction des commentaires du personnel et des nouvelles situations de travail.

Adopter la valeur de la prévention

Les pratiques organisationnelles forment un pilier en SST. Elles dictent la marche à suivre pour assurer la sécurité du personnel en TSMI en réduisant ou éliminant les risques. Toute culture de prévention repose sur de telles pratiques qui encadrent et valorisent la SST. Dans un prochain OP, un article proposera des mesures concrètes et des astuces pour prévenir le TSMI. ■

RÉFÉRENCE

1. À lire sur le même sujet : ASSTSAS. (2024). Travailler seul ou en milieu isolé : la procédure d'appel. *OP*, 47(2), 16-17.

La sécurité des machines et le contrôle des énergies



Etienne Carrier
ecarrier@asstsas.qc.ca

Depuis 2005, la CNESST a mis en place une politique de tolérance zéro sur les machines dangereuses. Cette exigence a été bonifiée par des modifications portant sur le contrôle des énergies en 2015 et 2023. Premier d'une série sur la sécurité des machines, cet article présente un survol des risques et quelques obligations découlant du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST)*.

Les machines, un banc de scie ou un batteur-mélangeur par exemple (voir photos), comportent des zones dangereuses pouvant blesser un travailleur. Une lame en rotation n'a que faire d'un bout de doigt. Le mélangeur ne fait pas la différence entre un bras et la pâte à battre.

Des blessures graves

Les machines causent des blessures de différentes façons : éjection de matériau, aspiration entre des rouleaux ou des courroies, coupure sur des bords tranchants ou piquants, abrasion par des surfaces rugueuses, écrasement et cisaillement, brûlure et décharge électrique, etc.

Les conséquences d'un accident sont souvent désastreuses. Selon la CNESST, chaque année plusieurs personnes décèdent ou se blessent gravement à la suite d'une exposition à une zone

dangereuse d'une machine. Pas surprenant que ce risque soit ciblé par une tolérance zéro¹. Ainsi, une machine dont les zones dangereuses sont accessibles ou mal cadenassées serait interdite d'utilisation et le propriétaire pourrait recevoir un constat d'infraction. De plus, l'utilisation négligente d'une machine non sécuritaire pourrait entraîner des poursuites criminelles².

Le milieu de la santé n'échappe pas à l'utilisation de machines, bien au contraire. Dans les buanderies, les laveuses et les convoyeurs présentent des dangers d'entraînement et d'abrasion. Dans les salles mécaniques, les multiples machines-outils peuvent aisément blesser un ouvrier. Même chose dans les chaufferies, où se trouvent des pompes et des dispositifs d'accouplement, et au service alimentaire avec les appareils de préparation des repas. Autant d'endroits où le personnel est exposé à une zone dangereuse d'une machine.

Cet équipement comporte plusieurs dangers. L'absence du protecteur de scie peut causer des coupures sévères au niveau des mains et des avant-bras. L'absence d'un couteau diviseur et d'un dispositif anti-recul peut entraîner le coincement de la lame et la projection d'une pièce de bois vers le travailleur.



QU'EST-CE QU'UNE MACHINE ?

« Ensemble équipé ou destiné à être équipé d'un système d'entraînement autre que la force humaine ou animale appliquée directement, composé de pièces ou d'organes liés entre eux dont au moins un est mobile et qui sont réunis de façon solidaire en vue d'une application définie » (RSST, section I, art. 1.)

Zéro excuse face aux dangers

Pour garantir des machines sécuritaires, l'employeur doit s'assurer qu'elles ne présentent pas de zones dangereuses accessibles. À cet effet, l'encadré indique quelques-unes des exigences du RSST qui permettent d'identifier les principaux risques.

De plus, avant l'utilisation d'une machine, le travailleur doit vérifier la présence des protections nécessaires à l'opération.

S'occuper de ses machines !

Ces situations ne sont pas uniques au milieu hospitalier. Bancs de scie et mélangeurs se trouvent parfois dans les services de garde éducatifs, les écoles, les ateliers mécaniques et à la maison. Utilisez-vous toujours vos machines de façon sécuritaire ?



Un batteur-mélangeur nécessite plusieurs dispositifs de protection : mécanisme de remontée/descente, système de mise en marche et d'arrêt, bouton d'arrêt d'urgence. Leur absence expose le travailleur à une blessure par cisaillement ou, pire, à un arrachement.

Dans un prochain numéro d'OP, des articles traiteront de correctifs requis sur certaines machines, d'informations à récupérer dans le manuel du fabricant et de l'apport possible de l'ingénieur en matière de sécurité des machines. D'ici là, pour des recommandations ou un coup de main, communiquez avec notre équipe via la section Service-conseil de notre site Internet (asstsas.qc.ca/service-conseil). ■

RÉFÉRENCES

1. CNESST. *Sécurité des machines*. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/tolerance-zero-contact-avec-pièce-en-mouvement_1.pdf
2. CCHST. (2024). *Législation en matière de santé et sécurité au Canada – Diligence raisonnable*. <https://www.cchst.ca/oshanswers/legis/legislation/diligence.html>

PRINCIPALES EXIGENCES DU RSST À L'ÉGARD DES MACHINES (SECTION XXI)

(art. 174)

Le manuel d'instruction du fabricant

Provenant du manufacturier ou d'un ingénieur, le manuel fournit les informations pour communiquer avec le fabricant, la description de la machine et les caractéristiques des éléments de sécurité, les utilisations permises et proscrites, les instructions d'utilisation, de réglage et d'ajustement, les équipements de protection individuels (EPI) recommandés, la nature et la périodicité des inspections, les risques résiduels, etc.

(art. 177)

Le choix des moyens de protection

Les zones dangereuses doivent être protégées ou inaccessibles, selon les directives du fabricant ou de l'ingénieur.

(art. 178)

Les risques résiduels

Si, malgré tous les moyens de protection en place, un risque résiduel demeure, des mesures de sécurité doivent être mises en place, par exemple : procédures et méthodes de travail, formation du personnel, utilisation des EPI, information sur les risques résiduels.

(art. 189)

Sélection des modes de commande

Lorsqu'une machine possède un sélecteur de commande, ce dernier doit permettre un seul mode à la fois et être utilisé par un opérateur formé.

(art. 192)

Appareil avertisseur

En cas de danger, la mise en marche d'une machine doit être annoncée par un appareil avertisseur et laisser le temps aux personnes de quitter la zone dangereuse.

(art. 193)

Arrêt d'urgence

Si le fonctionnement de la machine nécessite la présence d'un travailleur, elle doit alors être munie d'un dispositif d'arrêt d'urgence. La remise en fonction du dispositif ne doit pas entraîner, à lui seul, la remise en marche de la machine.

De bonnes pratiques même sans équipe dédiée à la gestion de crise



Alexis Laliberté-Seyer
alaliberteseyer@asstsas.qc.ca



Vanessa Monterrey Dugré
vmonterreydugre@asstsas.qc.ca

La présence d'une équipe d'intervention de crise dans les milieux de soins est reconnue pour aider à réduire les risques associés à la violence provenant de la clientèle. Cependant, plusieurs établissements n'ont pas ce luxe. Comment assurer la santé et la sécurité du travail (SST) malgré l'absence d'une équipe dédiée à la gestion des situations de crise ?

Les participants au colloque 2024 de l'ASSTSAS se sont penchés sur cette réalité. Dans le cadre d'un atelier¹, ils ont réfléchi aux actions concrètes possibles.

Une ressource non universelle

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, tous les établissements ne disposent pas des mêmes moyens d'intervention. Des considérations de tailles, de clientèles et de missions dictent le choix des établissements d'incorporer ou non des équipes dédiées aux interventions de crise.

Ainsi, dans de nombreux milieux, l'absence d'une telle équipe est une réalité préoccupante. Par exemple, plusieurs organismes communautaires, cliniques médicales ou CLSC ne disposent pas d'une équipe pour gérer les situations à haut risque de violence. Malgré cette carence, ces milieux doivent impérativement se préparer à faire face à des situations d'urgence. En vertu des articles 51 et 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), tant l'organisation que l'employé exercent des responsabilités claires.

Pour répondre à cet enjeu, les participants à l'atelier du colloque se sont penchés sur le cas d'une travailleuse sociale dans un point de service éloigné qui fait face à une situation de crise d'agressivité.

L'analyse de cet exemple avec l'*Approche globale de la situation de travail*² a permis de relever plusieurs facteurs de

Plusieurs organismes communautaires, cliniques médicales ou CLSC ne disposent pas d'une équipe pour gérer les situations à haut risque de violence.

risque et d'apporter des éléments de solution. Un groupe de participants examinait les mesures à mettre en place par l'organisation, l'autre groupe considérait les options des travailleurs. Nous vous présenterons ici un résumé des discussions enrichissantes.

Responsabilité organisationnelle

Le premier groupe indique d'abord l'importance des politiques et des procédures claires en matière de prévention de la violence³. Ces documents doivent non seulement être produits, mais également diffusés et accessibles à tous les travailleurs. La procédure de gestion de crise et celle de demande d'aide sont identifiées comme prioritaires à mettre en place dans la situation analysée.

L'employeur est aussi responsable de fournir des équipements sécuritaires adaptés aux besoins des travailleurs. Les participants jugent essentiels les systèmes de communication bidirectionnels. À cet effet, ils mettent en lumière l'im-

portance de nommer les équipements avec précaution : préférer le terme « bouton de sécurité » ou « bouton d'appel » au populaire « bouton panique ». Cette utilisation d'un langage positif participe à la création d'une culture de prévention.

L'orientation des nouveaux employés doit inclure une formation sur les politiques de prévention de la violence pour les aider à se sentir en sécurité et soutenus. En effet, chaque travailleur doit savoir ce qui est attendu de lui dans une situation de crise et aussi à qui il peut s'adresser pour obtenir de l'aide, même dans un contexte de travail isolé⁴. La formation continue devient une clé pour maintenir un environnement de travail sécuritaire. Des sessions de formation organisées régulièrement servent pour rappeler les politiques existantes, introduire de nouvelles procédures et renforcer les compétences en gestion de crise et en prévention de la violence.

Les participants de ce groupe indiquent également l'importance des mécanismes de suivi et d'évaluation. Ceux-ci permettent de mesurer l'efficacité des politiques et procédures en place et de s'assurer que les mesures de prévention de la violence sont effectivement mises en œuvre et respectées. Finalement, les participants soulignent la responsabilité de l'organisation de créer une culture de prévention où chacun se préoccupe de sa sécurité et de celle de ses collègues et où les actions préventives sont encouragées et valorisées.

Responsabilités du personnel

Le second groupe de participants oriente ses réflexions vers les bonnes pratiques de la part des employés. Les constats demeurent cohérents et en continuité avec ceux du premier groupe.

Les pratiques du personnel dépendent de ce qui est mis en place par l'employeur. Les participants soulignent toutefois que si l'établissement implante des procédures et des protocoles, les employés ont le devoir de les consulter et de les suivre. Chacun porte donc une responsabilité individuelle pour prendre en charge sa sécurité.

Les pratiques de travail sécuritaires et l'attention accordée à la prévention sont reconnues comme primordiales. Les participants sont unanimes : le fait de connaître les actions concrètes à poser face à une situation de crise et de s'y préparer augmente grandement la sécurité des employés.

Finalement, avec une meilleure capacité à reconnaître les risques d'une situation, les travailleurs peuvent ajuster leur approche et agir en prévention. Face à une situation de crise, même en l'absence d'une équipe dédiée, l'individu détient un pouvoir d'action. Premièrement, il s'assure d'appeler à l'aide

Chaque travailleur doit savoir ce qui est attendu de lui dans une situation de crise et aussi à qui il peut s'adresser pour obtenir de l'aide, même dans un contexte de travail isolé.



selon les mécanismes prédéfinis et entendus. Ensuite, il intervient dans les conditions qui le gardent en sécurité, c'est-à-dire en restant à distance et en pouvant se retirer et se protéger.

La prévention, une responsabilité partagée

Les participants à cet atelier du colloque le reconnaissent : la prévention de la violence est une responsabilité partagée. Même en l'absence d'une équipe d'intervention de crise dédiée, de multiples mesures proactives peuvent significativement améliorer la sécurité. ■

RÉFÉRENCES

1. ASSTSAS. (2024). Colloque Ensemble en prévention [Dossier]. *OP*, 47(2), 11-23.
2. ASSTSAS. (2022). Approche globale de la situation de violence. *OP*, 45(3), 20-21.
3. ASSTSAS. (2024) Le rôle fondateur d'une politique pour prévenir la violence conjugale. *OP*, 45(3), 10-11.
4. ASSTSAS. (2024). Travailler seul ou en milieu isolé : la procédure d'appel. *OP*, 47(2), 16-17.

La prévention des accidents routiers au travail



Etienne Carrier
ecarrier@asstsas.qc.ca

Vous dispensez des soins et des services à domicile ? Vous travaillez dans plusieurs installations d'un établissement public ? Une partie de votre travail se déroule derrière le volant ? Que vous rouliez beaucoup ou peu, vos déplacements professionnels vous exposent au risque d'accident routier au travail (ART). Cet article fait un survol de ce risque et présente quelques lignes de conduite pour le prévenir.

Lorsque survient un accident de la route par le fait ou à l'occasion du travail, la *Loi sur l'assurance automobile* (art. 83.63) le considère comme un accident du travail. La personne accidentée doit donc soumettre sa réclamation à la CNESST, en fonction de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

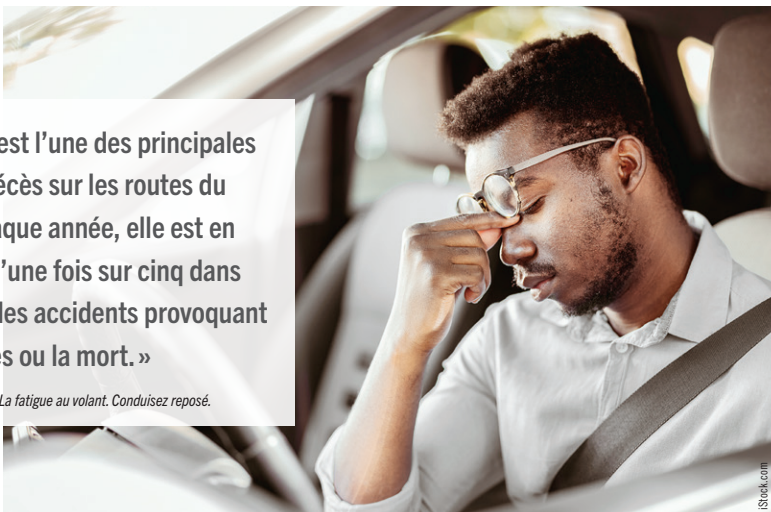
Tous les ART, même sans dommages corporels, devraient faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail. La personne se protège ainsi en cas de lésions cachées ou subséquentes. De son côté, l'employeur s'assure de raffiner l'analyse de risque et de mieux définir les actions de prévention.

Prévenir par des actions appropriées

En 2023, 1462 accidents de la route constituaient 1,4 % des 103 643 dossiers pour accidents du travail ouverts et acceptés par la CNESST¹. Mais ce faible pourcentage renferme une gravité plus alarmante. Pour la saisir, regardons le coût moyen d'une lésion professionnelle liée à un ART. Il est estimé à 131 200 \$. « À titre de comparaison, le coût moyen d'une lésion professionnelle au Québec de 2006 à 2015, tous types de lésions et d'industries confondus, est de 51 000 \$, également en dollars de 2015². » Même quand ils ne sont pas mortels, les ART causent de gros dégâts.

« La fatigue est l'une des principales causes de décès sur les routes du Québec. Chaque année, elle est en cause plus d'une fois sur cinq dans l'ensemble des accidents provoquant des blessures ou la mort. »

Source : SAAQ. (2024). *La fatigue au volant. Conduisez reposé.*



Téléchargez ce dépliant pour comprendre et prévenir ce risque

Pour contribuer à la prévention des ART, l'ASSTSAS propose d'utiliser son modèle d'analyse, l'*Approche globale de la situation de travail (tableau)*. Cette analyse permet d'examiner les principaux facteurs de risque généralement reconnus et d'élaborer un plan d'action spécifique à chaque organisation. ■

RÉFÉRENCES

1. CNESST. (2024) *Statistiques annuelles 2023*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-annuelles>
2. IRSST. (2021). *Le coût des accidents routiers au travail survenus au Québec de 2001 à 2015*. <https://pharesst.irsst.qc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=stats>

SUGGESTIONS POUR UN PROGRAMME DE PRÉVENTION DES ART

ÉLÉMENT	ANALYSE DE RISQUE	PLAN D'ACTION
PERSONNE	<p>Conducteur ayant moins de trois ans d'expérience</p> <p>Comportements : facultés affaiblies (alcool, drogue, médicament), excès de vitesse, somnolence, etc.</p> <p>Endormissement : troubles du sommeil, moment de la journée (baisse reconnue de vigilance entre 4-6 h et 13-15 h)</p> <p>Distraction : facteur le plus fréquent d'une collision arrière ; généralement liée à des tâches secondaires (manger, boire, se maquiller, se peigner, programmer un appareil de bord, parler au téléphone mains libres ou avec des passagers, etc.)</p>	<p>Sensibiliser à l'importance du sommeil</p> <p>Inciter les personnes qui souffrent de problèmes du sommeil à consulter</p> <p>Opter pour une formation à la conduite préventive spécifique aux besoins : posture de conduite, ajustement des rétroviseurs, perception des dangers, stationnement en parallèle, conduite hivernale, urgence, etc.</p> <p>Former particulièrement les jeunes conducteurs</p>
TÂCHE	<p>Itinéraire : sécurité du trajet, stress lié à l'activité avant et après, transport de personnes ou d'équipements, etc.</p>	<p>Éliminer les sources de distraction</p> <p>Planifier les tâches en tenant compte de la durée de déplacement</p> <p>Interdire l'utilisation du cellulaire mains libres, fermer le téléphone pendant les déplacements, communiquer avec le bureau ou les clients uniquement en dehors des périodes de conduite</p> <p>Se doter d'une procédure pour le transport de personnes</p> <p>Planifier des itinéraires sécuritaires : sans virage à gauche, évitant les intersections reconnues dangereuses, tenant compte des conditions hivernales, etc.</p> <p>Utiliser une application GPS (ex. : Google Maps)</p>
TEMPS	<p>Contraintes d'horaire, fatigue liée à la durée du trajet, etc.</p>	<p>Long déplacement : prendre des pauses et les prévoir dans la durée du déplacement</p> <p>Court déplacement : déterminer le temps de façon réaliste afin de respecter les limites de vitesse</p> <p>Limiter les déplacements en soirée ou la nuit</p>
ENVIRONNEMENT	<p>État des routes, visibilité, intersection et secteur reconnus dangereux, zone de collision avec des animaux sauvages, etc.</p>	<p>Définir les conditions qui justifient le report du déplacement (sites Québec 511 ou Météo Média, fermeture des écoles, etc.)</p>
ÉQUIPEMENT	<p>Véhicule : caractéristiques, entretien</p> <p>Les dispositifs de sécurité réduisent vraiment la fréquence ou la gravité des accidents : contrôle électronique de la stabilité, freins antiblocages (ABS), régulateur de traction (antipatinage), répartiteur électronique de force de freinage, phares adaptatifs, avertisseur de collision avant, etc.</p>	<p>Le choix et l'entretien du véhicule personnel sont la responsabilité du propriétaire : promouvoir des équipements sécuritaires (freins ABS, détecteur de collision, etc.) et l'importance de l'entretien (particulièrement pour les pneus)</p> <p>Si l'établissement se dote d'une flotte de véhicules, considérer les critères de sécurité pour le choix du modèle, des équipements et du programme d'entretien</p> <p>Déterminer les règles de sécurité pour le transport des équipements : localisation et arrimage (ex. : cylindre d'oxygène)</p>
PRATIQUES ORGANISATIONNELLES	<p>Il est reconnu que l'existence d'une politique a pour effet de réduire les risques chez les entreprises de transport. La planification et les directives de travail exercent aussi une influence</p>	<p>Responsabilités de la direction : motiver et soutenir le personnel pour l'application du plan de prévention des ART</p> <p>Responsabilités des cadres et des travailleurs : inclure cet aspect dans les réunions d'équipe et la planification du travail, discuter des situations de « passer proche », des conditions à éviter, des déplacements mal évalués, des activités stressantes, etc.</p>

Nouveaux outils pour dynamiser votre CSS



Chantal Toupin
ctoupin@asstsas.qc.ca

Pour certaines personnes, faire partie du CSS s'avère un projet très stimulant, alors que pour d'autres c'est plutôt un mal nécessaire ! Voici donc quelques astuces et notre nouvelle trousse d'outils pour que les rencontres de votre CSS soient mobilisatrices et efficaces.

Pour des rencontres enrichissantes et efficaces, les membres de votre CSS doivent y siéger pour les bonnes raisons, qu'ils représentent les travailleurs ou la direction.

Choisir les bonnes personnes

Il ne s'agit pas de désigner n'importe qui ! Les personnes choisies doivent démontrer un intérêt réel pour la santé et la sécurité du travail (SST). Votre équipe paritaire doit être composée de personnes qui proviennent des différents secteurs de l'établissement. Un CSS vraiment représentatif de l'organisation tient plus facilement compte de la réalité du milieu. Veillez aussi à intégrer des membres qui ont un pouvoir de décision et qui peuvent faciliter le fonctionnement pour mener des actions concrètes.

Bien choisir les membres du CSS offre une clé pour le succès. Ces ambassadeurs de la prévention incarnent les bonnes pratiques, ils deviennent non seulement des porte-paroles, mais aussi des modèles pour les autres.

S'entendre sur des règles de fonctionnement

Avez-vous l'impression parfois d'assister à des réunions interminables ?

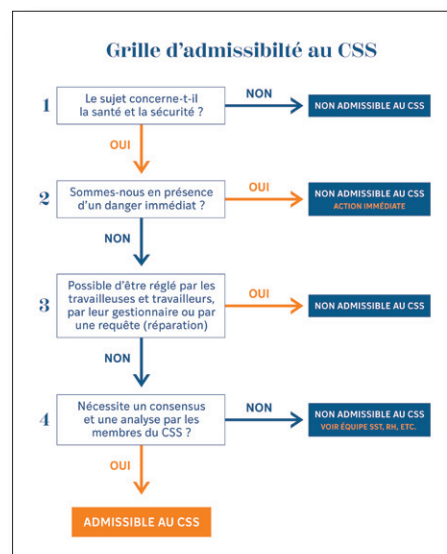
Les membres doivent comprendre et approuver le mandat et les fonctions du comité, de même que les rôles de chacun.

Qu'après des heures de discussion, vous ne sentez pas que les choses avancent ? Pour éviter ces situations dans votre CSS, des règles claires sont essentielles dès le départ.

Les membres doivent comprendre et approuver le mandat et les fonctions du comité, de même que les rôles de chacun. Ils conviennent de sa composition, c'est-à-dire le nombre de personnes qui y siègent et la façon de les désigner. Ils procèdent à l'élection de deux coprésidents,

un représentant l'employeur et un représentant les travailleurs. Ils peuvent aussi mandater une personne pour agir comme secrétaire pour faciliter la prise de notes et la consignation des informations du comité.

Le CSS détermine aussi la fréquence des réunions en choisissant le bon moment et le bon endroit pour la tenue des rencontres. Quelque chose nous dit que le vendredi après-midi dans une salle où plombe le soleil n'est pas l'idéal !



Afin que les rencontres soient structurées, les coprésidents préparent l'ordre du jour et prévoient le temps d'échanges et la personne responsable du sujet. Selon le délai prévu aux règles de fonctionnement, ils transmettent l'avis de convocation, l'ordre du jour et les documents à lire avant la rencontre.

Chaque rencontre fait l'objet d'un compte rendu transmis aux membres dans les jours suivant la réunion. Il peut être rédigé par la personne qui assure le rôle de secrétaire. Il est relu au début de la rencontre suivante de façon à garder le fil des décisions et à poursuivre les échanges sur les sujets à traiter. Le compte rendu est aussi accessible à l'ensemble des travailleurs.

Définir les sujets de discussion

Afin d'éviter des discussions interminables qui ne relèvent pas du comité, définissez des critères clairs pour les sujets à traiter. Une ampoule brûlée, une issue de secours encombrée, un litige entre deux employés sont-ils des éléments qui relèvent du CSS ? La grille d'admissibilité au CSS (**schéma**) est un outil qui vous permet d'en décider ! Intégrez-la dans vos règles de fonctionnement pour que tous les membres sachent ce qui relève ou non du CSS.

Cette grille permet aussi de vous assurer que les situations qui nécessitent des interventions rapides sont prises en charge sans attendre la prochaine rencontre du comité. D'ailleurs, des rencontres extraordinaires deviennent parfois nécessaires lorsque des incidents graves ou potentiellement graves surviennent. Des modalités doivent aussi être prévues pour la tenue de ces rencontres.

Malgré tout, il arrive que les parties ne s'entendent pas. Pour éviter que le comité reste coincé, prévoyez donc les mécanismes de prise de décision et ceux en cas de conflit entre

Obtenir l'avis des membres est également important pour ajuster le fonctionnement du CSS et garder la motivation du groupe.

les membres. Déterminez aussi les critères justifiant une recommandation à l'employeur. Il s'agit de prévenir des discordes entre les participants et de s'assurer que les recommandations sont faites selon les critères établis par le CSS.

Pour des rencontres productives

Pour que le CSS demeure efficace, les personnes qui en font partie doivent être actives et bien préparées. Elles participent de manière constructive et restent ouvertes au dialogue. Une bonne animation du coprésident devient votre atout majeur. Il donne la parole à chacun et garde les discussions productives et dynamiques tout en favorisant un esprit de collaboration.

Obtenir l'avis des membres est également important pour ajuster le fonctionnement du CSS et garder la motivation du groupe. Votre comité doit se rencontrer quelques fois par année. Ça vaut le coup d'évaluer vos réunions pour identifier les aspects à améliorer et pour optimiser vos rencontres.

Équipez votre comité

Avec des règles bien définies, une équipe engagée et les outils appropriés, votre CSS devient un levier efficace de prévention. La nouvelle trousse d'outils est prête à transformer votre CSS en véritable moteur de changement pour un milieu de travail plus sécuritaire. Restez à l'affût, d'autres outils seront ajoutés prochainement. ■

NOUVELLE TROUSSE D'OUTILS UN COUP DE POUCE POUR VOTRE ÉQUIPE

CONFORMITÉ DU CSS

Vérifiez l'alignement de votre CSS avec les exigences de la LMRSSST

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CSS

Instaurez les principales règles que doit se donner un CSS et utilisez la **Grille d'admissibilité au CSS** pour décider les sujets traités par le comité

ORDRE DU JOUR DU CSS

Préparez et structurez les réunions pour éviter les pertes de temps

COMPTE RENDU DU CSS

Simplifiez le suivi des décisions et des actions

FICHE D'APPRÉCIATION DES RENCONTRES

Obtenez l'opinion des membres et ajustez le déroulement des réunions

espacedoc.asstsas.qc.ca

Calendrier des formations Hiver et printemps 2025

DANS NOS LOCAUX ET EN LIGNE

> ORGANISATION DE LA SST

Prévention 101¹

 EN LIGNE	 3 h	 45 \$	 Consultez les dates sur notre site
--	---	---	--

> RISQUES BIOLOGIQUES

Protection respiratoire - Essais d'ajustement pour APR N95 (ajusteurs)

 EN LIGNE	 4 h	 60 \$	 19 février 26 mars 30 avril 21 mai 11 juin
--	---	---	--

> RISQUES ERGONOMIQUES (TMS)

Ajustement d'un poste de travail - Personne-ressource

 MTL	 14 h	 170 \$	 10 mars et 7 avril
---	--	--	--

Entretien ménager sécuritaire à domicile (formateurs)

 LONG	 31 h	 320 \$	 26, 27 février et 25, 26, 27 mars
--	--	--	---

PDSP écoles (moniteurs-enseignants)²

 MTL	 28 h	 800 \$	 30, 31 janvier et 26, 27 février
---	--	--	--

PDSP travailleurs - Pédiatrie

 MTL	 7 h	 85 \$	 20 février 19 mars
---	---	---	--

 QC	 7 h	 85 \$	 16 avril
--	---	---	--

PDSP moniteurs²

 MTL QC	 35 h	 400 \$	 Consultez les dates sur notre site
--	--	--	--

> RISQUES LIÉS À LA SÉCURITÉ

Cadenassage

 MTL	 4 h	 60 \$	 27 janvier
---	---	---	--

> VIOLENCE ET RISQUES LIÉS À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Agir en prévention pour la santé psychologique au travail

📍 EN LIGNE	🕒 3.5 h	💰 45 \$	📅 19 mars 6 mai
------------	---------	---------	-------------------

Oméga formateurs - Laboratoire 1³ – Prévention et protection

📍 MTL DRUM	🕒 49 h	💰 875 \$	📅 Consultez les dates sur notre site
--------------	--------	----------	--------------------------------------

Oméga formateurs - Laboratoire 2³ – Intervention

📍 MTL DRUM	🕒 21 h	💰 375 \$	📅 Consultez les dates sur notre site
--------------	--------	----------	--------------------------------------

Oméga formateurs - Laboratoire 3³ – Gestion de crise

📍 MTL DRUM	🕒 35 h	💰 625 \$	📅 Consultez les dates sur notre site
--------------	--------	----------	--------------------------------------

Communiquer avec bienveillance

📍 EN LIGNE	🕒 3 h	💰 45 \$	📅 21 janvier 18 février 2 avril 28 mai
------------	-------	---------	--

MTL : MONTRÉAL

QC : QUÉBEC

DRUM : DRUMMONDVILLE

LONG : LONGUEUIL

💰 : COÛT / PERS.

1. Prévention 101, la nouvelle version des Bases essentielles d'un préventionniste, est un parcours de formation. Vous pouvez personnaliser votre parcours en fonction de vos intérêts, de votre rythme d'apprentissage et de votre disponibilité. Vous n'êtes pas dans l'obligation de suivre tous les cours en une seule session.
2. Préalables : être délégué par son établissement, avoir suivi la formation PDSP - volet théorique et réussi le test du module 10, moins de 30 jours avant le début de la formation. Prévoir du temps de libération pour réaliser des travaux écrits (env. 3 h).
3. Préalables : être délégué par son établissement (secteur de la santé et des services sociaux uniquement). Les candidats doivent participer à un processus de sélection, dont une entrevue avec l'une des personnes responsables du Programme Oméga de l'ASSTSAS.



L'ASSTSAS se réserve le droit d'annuler une formation si le nombre d'inscriptions est insuffisant. D'autres formations peuvent être ajoutées en fonction de la demande.

Rendez-vous sur notre site pour consulter notre offre de webconférences gratuites et de formations en établissement.

Information et inscription asstsas.qc.ca/formations



Sharon Hackett
shackett@asstsas.qc.ca



Chutes, glissades et trébuchements : des outils de prévention

Du liquide renversé sur le plancher, une plaque de glace dans un stationnement, un tapis retroussé, un corridor encombré ou une chambre mal éclairée... les risques de chute sont nombreux ! Dans le secteur des affaires sociales, les chutes, glissades et trébuchements ont été la cause de plus de 2300 lésions en 2022, occasionnant près de 260 000 jours d'absence indemnisés. À un coût moyen de 15 598 \$ par lésion, il s'agit d'une cible de choix pour la prévention !

Dans notre secteur

Saviez-vous que c'est dans le secteur des soins de santé qu'il survient le plus grand nombre de lésions dues à une chute de même niveau ? C'est ce que nous apprend la CNESST. Elle détaille d'abord les mesures préventives à mettre en place, associant à chacune d'elles des articles de loi et de règlement. Elle donne aussi des conseils spécifiques pour différents secteurs, dont le nôtre. Enfin, les publications associées incluent une fiche de prévention *Chutes de même niveau*. On y apprend à identifier, corriger et contrôler les risques de chute.


 CNESST. (2024). *Chute de même niveau*.
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/chute-meme-niveau>

Les risques de l'hiver

En ce début d'hiver, l'APSSAP nous rappelle quelques mesures préventives pour les déplacements à l'extérieur. L'identification des risques, le programme d'entretien et de déglacage des stationnements, les chaussures appropriées, les inspections font partie des conseils prodigués dans cette chronique.

 APSSAP. (2024). *Prévenons les chutes !*
<https://apssap.qc.ca/article/prevenons-les-chutes/>

En soutien à domicile, il est difficile de contrôler son environnement. À l'hiver 2022, des dizaines d'accidents ont eu lieu à la sortie d'un véhicule immobilisé. Le personnel en soutien et soins à domicile ou dans la communauté aura tout avantage à découvrir les capsules vidéo de l'APSAM sur la sortie sécuritaire de véhicules. Une fiche d'animation permet d'organiser une pause SST à ce sujet.

 APSAM. (2021) *Chutes, glissades et trébuchements*.
<https://www.apsam.com/risques/risques-a-la-securite-ou-mecaniques/chutes-glissades-et-trebuchements>

La sécurité avec le sourire

Les films Napo abordent des sujets sérieux avec humour. La vidéo *Napo dans... pas de quoi rire !* présente huit saynètes illustrant bien concrètement les risques de glissade et de trébuchement. Chaque épisode se termine sur des solutions de prévention simples et peu coûteuses : choisir le bon revêtement de sol, éclairer les voies de circulation, sensibiliser le personnel.

 *Napo dans... pas de quoi rire ! Glissades et trébuchements*. (2018).
Les films Napo.
<https://www.youtube.com/watch?v=T5to1QNi32A>



**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://www.coin.documentaliste.asstsas.com)