

La culture de prévention au cœur du quotidien



Géraldine Spitz

Chef de service en prévention et promotion de la santé, CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal
geraldine.spitz.cemt@sss.gouv.qc.ca

L'ACCROISSEMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES INVALIDITÉS PERSONNELLES NE LAISSE PERSONNE INDIFFÉRENT. EN 2015, LA CNESST A INDEMNISÉ PRÈS DE 3000 LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN CHSLD. À CELA, S'AJOUTENT DES ABSENCES PERSONNELLES DONT 40 % SONT LIÉES À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE. LE SYSTÈME DE SANTÉ EST FRAGILISÉ EN RAISON DU MANQUE CRIANT DE PERSONNEL. LA CULTURE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ EST MISE À L'ÉPREUVE. LA PRIORITÉ EST DE PALLIER LE MANQUE DE PERSONNEL AFIN DE CONTINUER À DONNER DES SOINS SÉCURITAIRES AUX USAGERS.

Les lois et les normes posent les balises de la SST dans une organisation. Par exemple, la norme CAN/CSA Z-1000-14 (Gestion de la santé et sécurité au travail) donne les orientations afin d'implanter les meilleures pratiques. Toutefois, nous savons qu'une culture organisationnelle se bâtit aussi à partir de croyances, de valeurs et de gestes concrets. Partons de quelques concepts simples et voyons comment ils se traduisent au quotidien.

L'engagement

L'engagement de tous les travailleurs est essentiel en matière de SST. Plus encore, celui de la haute direction donne le ton quant à l'importance de la SST. Cet engagement se retrouve dans une politique, où les rôles et les responsabilités sont bien déterminés, et dans l'allocation de ressources humaines et financières suffisantes.

La communication

En prévention, pour susciter intérêt et créativité, il faut en parler ! Chaque occasion doit être saisie. Au sein du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-



de-Montréal, nous implantons des stations visuelles opérationnelles. Elles permettent de suivre des projets et de communiquer les nouvelles du CIUSSS et celles de l'unité de soins. Aux réunions d'équipe, un point sur la prévention et les préoccupations en SST doit être à l'ordre du jour. La discussion permet de sensibiliser l'équipe, de favoriser la recherche de solutions et de susciter des pistes d'amélioration. La démarche pour trouver des mesures correctives et préventives est alors collective et non individuelle. Un atout de plus pour cultiver la prévention.

Les rôles et les responsabilités

La SST est une responsabilité partagée où tous les acteurs doivent faire leur part. Toutefois, le gestionnaire est la figure de proue. Par son *leadership*, il donne le ton dans son service. Il doit connaître les dangers auxquels son équipe est exposée et s'assurer que toutes les mesures de prévention sont en place pour les éliminer ou les réduire à la source.

Les stations visuelles opérationnelles permettent de suivre des projets et de communiquer les nouvelles du CIUSSS et celles de l'unité de soins.

Une connaissance des mesures de prévention est un levier important pour protéger l'intégrité physique et psychologique des travailleurs.

En CHSLD, les principaux facteurs de risque sont de nature ergonomique et psychosociale (violence, charge de travail, etc.). Une connaissance des mesures de prévention est un levier important pour protéger l'intégrité physique et psychologique des travailleurs. L'identification et l'analyse des risques permettent au gestionnaire de mettre en place les mesures adéquates de prévention. Le gestionnaire effectue aussi les enquêtes d'événements accidentels. Il peut organiser des audits afin de vérifier si les mesures de prévention en place fonctionnent.

Les employés jouent aussi un rôle très actif. Ils doivent participer à l'identification des risques et déclarer les dangers potentiels. Ils ont la responsabilité de se protéger, de respecter les mesures de prévention en place, de suivre les plans de soins, de mettre en application les notions reçues en formation, de participer aux enquêtes à la suite d'un accident, d'effectuer des inspections sécuritaires, etc.

La création d'un comité paritaire en SST est également une excellente mesure pour favoriser l'implantation d'une culture en prévention. L'implication de tous les acteurs produit un effet favorable au développement d'une prévention proactive.

L'accueil, l'intégration et l'orientation

Une culture de SST durable se manifeste dès l'accueil de nouveaux travailleurs. Les futurs employés sont informés des risques liés à l'emploi dès l'affichage des postes. Lors de la séance d'accueil, la direction des ressources humaines présente la politique SST. Ensuite, le gestionnaire discute avec le nouvel employé des valeurs organisationnelles et il le jumelle avec un employé impliqué en SST. Finalement, le gestionnaire assure un suivi de la période de probation en y intégrant des éléments de prévention.

Le soutien après une absence

Revenir au travail après une longue absence peut devenir très anxiogène pour un employé et pour l'équipe de travail. Maladie, accident du travail, congé de maternité, le retour au travail est une étape qu'il faut bien préparer. Le gestionnaire s'assure que l'employé dispose des informations, de la formation et du soutien nécessaires pour accomplir son travail de manière sécuritaire.

Être créatif et viser l'innovation

L'absentéisme dans les CHSLD nous amène à une grande réflexion. Il faut revoir les façons de faire en prévention. La clé du succès réside dans l'engagement, la communication, le *leadership*, le soutien, mais aussi dans l'innovation. Impliquer les équipes dans la refonte de l'organisation du travail, acheter des équipements à la fine pointe et adaptés aux besoins de la clientèle, travailler en amont avec les stagiaires et les professeurs ou, encore, impliquer le comité des usagers dans des activités de prévention sont quelques exemples de projets novateurs à créer.

La prévention doit être considérée comme une priorité. Surtout, elle doit être véhiculée en tant que valeur de l'organisation. Le slogan « Prendre soin de nous afin de prendre soin de vous » trouve alors un sens auprès des soignants. ■



PRENDRE SOIN
DE NOUS
afin de
PRENDRE SOIN
DE VOUS