



PLAN DIRECTEUR

2009-2013



Association paritaire pour
la santé et la sécurité du travail
du secteur affaires sociales



TOUS MOBILISÉS POUR LA SANTÉ

Trente années d'expertise en prévention se traduisent dans ce plan directeur de l'ASSTSAS. Ses grandes orientations stratégiques vous assurent que notre équipe poursuit son action pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

CLIENTÈLE

Le personnel des établissements publics et privés du secteur de la santé et des services sociaux, des groupes commu-nautaires, des centres de la petite enfance et des garderies, des services préhospitaliers, des cliniques médicales, des cliniques dentaires et des résidences pour personnes âgées.

MISSION

Dans le cadre de l'entente patronale-syndicale qui la crée et des lois qui la régissent, l'ASSTSAS a pour mission de promouvoir la prévention en santé et en sécurité du travail (SST) et soutenir, dans un cadre paritaire, la clientèle de son secteur, par des services conseils et des activités d'information, de formation, de recherche et de développement, tout en favorisant l'efficacité des processus de travail et en tenant compte de la sécurité de la clientèle des établissements.

VISION

Comme chef de file en prévention en SST, nous voulons :

- **être le leader** incontournable ;
- **être un organisme proactif** et influent auprès des décideurs politiques ;
- **être la référence** dans la promotion des meilleures pratiques ;
- **promouvoir la prévention** comme une valeur essentielle dans l'amélioration continue de la qualité des soins et des services des établissements.

VALEURS

- **L'amélioration continue de la qualité** s'inscrit dans le respect des besoins et des attentes des clients.
- **L'approche globale** requiert la prise en considération de toutes les dimensions de la situation de travail pour une action efficace en prévention.
- **L'engagement** suppose une libre adhésion et la collaboration des parties à la réalisation de projets de prévention.
- **L'innovation** se traduit par un souci constant d'anticiper les besoins de la clientèle et de promouvoir les meilleures pratiques.
- **Le paritarisme** sollicite la participation active des travailleurs, des employeurs et de leurs associations à la définition et à la réalisation d'objectifs communs de prévention.
- **Le partenariat** nécessite un maillage avec d'autres experts et des ressources complémentaires pour le développement de la prévention.
- **Le transfert des acquis** favorise l'autonomie du client dans sa prise en charge de la prévention.
- **La transparence** signifie que toute information susceptible de contribuer à la prévention est rendue accessible aux intéressés.

STRATÉGIE 1

CRÉER ET SOUTENIR DES ALLIANCES AVEC NOS PARTENAIRES, FAVORISER LE RÉSEAUTAGE ET MAXIMISER LE TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Conformément à ses valeurs de partenariat et de transfert des acquis, l'ASSTSAS collabore avec les personnes et les organisations qui peuvent faire progresser la prévention en SST et favorise le maillage entre partenaires.

PISTES D'INTERVENTION

1. Saisir les opportunités de partenariat :

- participer aux comités du ministère de la Santé et des Services sociaux, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et de l'Institut Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (MSSS/CSST/IRSST) ;
- répondre aux demandes de collaboration d'autres organismes ;
- participer aux tables, groupes et comités d'organismes en SST.

2. Créer de nouvelles formes de soutien pour différents groupes de partenaires (formateurs, préventionnistes, etc.) :

- organiser des tournées, des formations et des mini-colloques régionaux ;
- instaurer des forums de discussion.

3. S'associer au milieu de l'éducation et aux associations professionnelles dans la formation des nouveaux travailleurs du secteur :

- participer à la révision des contenus ;
- transférer aux enseignants les nouvelles connaissances.

INDICATEURS*

1. Liste des comités MSSS/CSST/IRSST et ASSTSAS et résumé des activités.
2. Nombre et types d'activités ; nombre de forums de discussion.
3. Nombre de sessions Principes pour le déplacement sécuritaire des bénéficiaires (PDSB)-Enseignants ; nombre de demandes de soutien pour la révision de contenu et autres interventions en milieu d'enseignement.

STRATÉGIE 2

FAVORISER L'INTÉGRATION DE LA SST DANS UNE VISION GLOBALE DE QUALITÉ DES SOINS ET DES SERVICES

La prévention en SST devrait être reconnue par les directions d'établissements comme une valeur ajoutée favorisant la rétention et le maintien du personnel. Par conséquent, la gestion des risques devrait référer aux éléments de SST et de qualité de vie au travail dans la production des soins et des services.

PISTES D'INTERVENTION

1. Renforcer l'approche psycho-socio-technique lors d'interventions en prévention :

- offrir des services en prévention lors de changements majeurs ;
- proposer, pour les troubles musculosquelettiques (TMS), un cadre d'analyse et d'intervention pour l'ensemble de la situation de travail.

2. Collaborer et soutenir les établissements dans le développement et l'implantation d'un système de gestion de la SST.

3. Conseiller et assister la clientèle dans la prévention des lésions professionnelles et dans l'amélioration du bien-être au travail.

4. Faciliter l'intégration des nouveaux travailleurs à la prévention en SST :

- proposer des modèles d'intégration (parrainage, *coaching*, etc.) pour la transmission des savoir-faire de prudence ;
- produire des outils.

INDICATEURS*

1. Nombre d'interventions : conseil et assistance technique (CAT) en milieu de vie, Prévention-Aménagement-Rénovation-Construction (PARC), santé psychologique, ergonomie.
2. Nombre d'établissements soutenus.
3. Nombre d'établissements desservis par catégorie de clientèle (couverture régionale, satisfaction de la clientèle).
4. Nombre et types d'outils : fiches techniques, fiches PDSB et licences de formation en ligne.

STRATÉGIE 3

PROMOUVOIR LES ACTIONS DE PRÉVENTION EN SST

Les milieux de travail actifs et efficaces qui investissent en prévention doivent servir de modèles. L'ASSTSAS doit identifier ces milieux, faire connaître leurs réalisations à tout le secteur et solliciter l'émergence de leaders en prévention.

PISTES D'INTERVENTION

- 1. Maintenir et alimenter les vitrines des actions du secteur en SST : colloque annuel, concours *Pleins feux sur l'innovation*, revues *Objectif prévention* et *Sans pépins*.**
- 2. Innover dans l'information :**
 - dynamiser notre site Internet et y présenter les réalisations du secteur ;
 - accroître les communications électroniques avec les clients ;
 - produire, pour différentes clientèles, des coffres à outils thématiques sur les meilleures pratiques en SST (risques ou éléments d'organisation de la SST).
- 3. Systématiser le repérage des actions et des initiatives du secteur et inciter les établissements à les rendre publiques.**
- 4. Assurer une vigie, repérer et publiciser les actions stimulantes d'établissements hors secteur ou hors Québec.**

INDICATEURS*

1. Nombre de participants au colloque et au concours et taux de satisfaction (rapport d'évaluation du colloque) ; nombre de parutions et tirage des revues.
2. Mise en ligne du nouveau site ; nouvelles sections et qualité du portail ; satisfaction de la clientèle ; production d'un bulletin ; liste des outils produits annuellement.
3. Nombre d'initiatives du secteur publicisées (chroniques *Fleurs de prévention*, articles dans les revues, concours) ; activités ponctuelles (ex. : café découverte) lors d'événements.
4. Liste des événements auxquels l'ASSTSAS participe.

STRATÉGIE 4

ACCOMPAGNER LES MILIEUX DE TRAVAIL DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS INNOVATRICES

L'ASSTSAS doit continuellement développer les compétences de son équipe et ajuster ses produits et ses services afin de répondre à de nombreux problèmes en SST (TMS, agressions, santé psychologique, infections, conformité aux normes et règlements, etc.), s'adapter aux nouvelles réalités du travail et proposer des solutions conformes aux besoins de la clientèle.

PISTES D'INTERVENTION

- 1. Innover en formation :**
 - concevoir des formats de formation souples et conviviaux (ex. : capsules) ;
 - produire de nouveaux contenus ;
 - réviser la qualité graphique du matériel d'enseignement ;
 - promouvoir les services de formation.
- 2. Innover dans notre service CAT :**
 - répondre aux préoccupations et aux besoins émergents de la clientèle ;
 - concevoir de nouveaux produits ou services en partenariat avec le milieu ;
 - développer de nouvelles formules d'animation ;
 - proposer un soutien accru lors de l'implantation de solutions.
- 3. S'associer au milieu de recherche et développement (RD) pour concevoir ou valider des solutions techniques et organisationnelles à des problèmes de SST.**

INDICATEURS*

1. Liste des nouveaux outils et services de formation ; publication de nouveaux cahiers ; statistiques de formation (nombre de sessions et de participants) ; taux de satisfaction.
2. Nombre de demandes CAT ; bilan des demandes au centre de référence ; suivi et enquête sur la satisfaction de la clientèle.
3. Nombre de commandes et d'appuis en RD (IRSST ou autre) ; état d'avancement des projets RD internes.

ENJEUX MAJEURS

DE NOMBREUX FACTEURS ET ENJEUX SOCIAUX INFLUENCERONT L'ENVIRONNEMENT DE NOS CLIENTS AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES. ILS AURONT UN IMPACT DIRECT OU INDIRECT SUR NOS STRATÉGIES, NOS PISTES D'INTERVENTION ET NOS PROJETS.

FACTEURS EXTERNES

1. VIEILLISSEMENT ET DIVERSITÉ CULTURELLE DE LA POPULATION ET DES TRAVAILLEURS

Le vieillissement de la population aura un impact direct sur les services à offrir et, par conséquent, sur la santé et la sécurité du personnel du secteur. Ce phénomène gagnera aussi les travailleurs du secteur. Vieillir peut devenir un gage de succès au niveau de l'utilisation des compétences acquises par l'expérience. Par contre, l'usure, la fatigue et, quelquefois, la nécessité de temps pour récupérer s'installent. Le vieillissement des employés peut ainsi accroître l'importance de certains éléments de la situation de travail pour la prévention des accidents.

L'arrivée massive des jeunes nécessite la mise en place de moyens pour assurer la transmission intergénérationnelle des savoirs sécuritaires pour tenir compte de leurs préoccupations. Les dossiers de SST doivent également intégrer les réalités interculturelles davantage présentes dans les milieux de travail.

2. ATTRACTION ET RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les établissements doivent devenir des employeurs de choix et proposer des milieux de travail de haute qualité. Des conditions assurant la santé, la sécurité et le mieux-être favoriseront le recrutement et le maintien en poste des employés et la qualité des soins.

3. ÉMERGENCE DE NOUVELLES CLIENTÈLES

Pour répondre aux besoins de la population, de nouvelles entreprises voient le jour, tant dans le secteur privé que dans les organisations sans but lucratif (communautaire). La CSST étant maître d'œuvre de la classification des employeurs, de nouvelles clientèles peuvent se joindre à l'ASSTAS en fonction de leurs activités économiques.

4. RÉFÉRENTIELS EN GESTION DE LA SST ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Des référentiels internationaux et canadiens proposent l'intégration de la SST dans la gestion quotidienne des organisations. Leurs principes couvrent l'engagement et la volonté de la haute direction en SST, l'identification des dangers, l'évaluation systématique des risques, la conformité aux exigences légales, la détermination des rôles et des responsabilités en SST, la mise en place d'indicateurs de mesure et de surveillance de la performance. L'enjeu véritable de la mesure en SST consiste à favoriser l'émergence d'une culture d'apprentissage de la prévention et l'élimination des dangers, et ce, grâce à l'amélioration de la performance des processus et des systèmes qui déterminent les résultats.

FACTEURS INTERNES

5. MODIFICATIONS À LA LÉGISLATION DU SECTEUR, ORIENTATIONS MINISTÉRIELLES ET NORMES

Les normes en matière d'accréditation et de certification tendent à s'appliquer à tous les types d'établissements et à prendre en considération des notions de SST. De nouvelles orientations visent à promouvoir tant un milieu de travail sécuritaire que la mise en place de moyens pour assurer de saines habitudes de vie aux travailleurs, ce qui devrait inciter à la prévention.

6. RÉORGANISATION DU TRAVAIL

Les établissements doivent poursuivre la révision des processus afin d'offrir à la population les services les plus efficaces et efficients. Cela aura un impact indéniable sur le travail lui-même. Les fréquentes réorganisations des services modifient le contenu et les conditions d'exercice du travail. Les nouvelles technologies et l'informatisation ajoutent également à la redéfinition des processus de travail.

7. MAINTIEN À DOMICILE

Le virage ambulatoire a eu un impact important sur la nature des services donnés à domicile. Certaines problématiques (postures, violence, isolement, communications, sécurité routière, etc.) sont de plus en plus présentes. Nous devons suivre leur évolution et leur impact sur la santé et la sécurité du personnel de façon à proposer des moyens de prévention adaptés.

8. PROJETS DE CONSTRUCTION ET DE RÉNOVATION

Le secteur assiste encore à de nombreux projets d'importance en rénovation de bâtiments et en construction de nouvelles installations. Notre intervention est d'autant plus requise dans ces cas que, souvent, des compromis importants sont nécessaires entre les objectifs de fonctionnalité, la SST et les enveloppes budgétaires disponibles.

9. TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES ET MAUX DE DOS

Il s'agit là des lésions professionnelles les plus fréquentes dans notre secteur. Le vieillissement des travailleurs, l'alourdissement de la clientèle, la charge de travail et la mobilité de la main-d'œuvre sont quelques-uns des facteurs pouvant expliquer cette situation. Des activités intégrées de prévention comprenant simultanément l'achat d'équipements fonctionnels et sécuritaires, les formations en déplacement de bénéficiaires, manutention et postures, ainsi que des aménagements plus adéquats, permettront de réduire l'impact de ces facteurs et de diminuer le nombre d'accidents. Plus que jamais, il importe de considérer l'ensemble des éléments du modèle de prévention de l'ASSTSAS.

10. VIOLENCE

Les comportements agressifs et perturbateurs de la clientèle, de même que la violence, risquent de s'accroître. Ils affectent la santé et la sécurité des travailleurs, que ce soit en milieu psychiatrique, dans les centres jeunesse, en déficience intellectuelle, dans les urgences ou dans la communauté en général. La désinstitutionnalisation et les soins à domicile augmentent les interfaces réseau/client dans des environnements pas toujours propices ou, du moins, parfois peu sécuritaires pour les travailleurs, alors que les ressources institutionnelles hébergent ou hospitalisent des clients très instables, en crise ou dangereux.

11. SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Les problèmes de santé psychologique au travail deviennent une préoccupation majeure pour toutes les instances des milieux de travail. Au-delà des coûts importants d'invalidité qu'ils occasionnent, cette réalité entraîne des conséquences sur les personnes, les équipes, les services et l'établissement.

De nombreuses initiatives actuellement à l'essai dans les établissements tentent de trouver des pistes de solution organisationnelle. Une approche innovatrice est nécessaire pour que les aspects humains prennent leur juste place et influencent positivement les modes d'organisation du travail.

12. RISQUES BIOLOGIQUES

Compte tenu des nouvelles infections et des moyens de prévention à mettre en place, les ressources spécialisées en SST devront également s'impliquer avec les spécialistes en prévention des infections de façon plus active. L'ASSTSAS devra promouvoir le maillage de ces deux expertises dans les établissements.

