



**LA PRÉVENTION ET LE CONTRÔLE DES  
INFECTIONS NOSOCOMIALES :  
UNE PRIORITÉ À MAINTENIR**

Cahier spécial





## LA PRÉVENTION DES INFECTIONS :

## UN INVESTISSEMENT GAGNANT... POUR TOUS !



**Françoise Bouchard**  
conseillère



**Renée Julien**  
conseillère

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

En règle générale, tout milieu de travail présente des contraintes susceptibles d'exercer une influence sur la santé des individus et, plus particulièrement, sur les travailleurs qui y exercent leurs fonctions.

Ces contraintes correspondent généralement à des nuisances physiques, chimiques, biologiques ou organisationnelles et font l'objet d'une attention de la part des gestionnaires, des administrateurs et des employeurs. Lorsque nécessaire, la mise en place de programmes de prévention destinés aux travailleurs vise à identifier à la source les risques potentiels et à en réduire le nombre et la gravité des conséquences en cas d'exposition des travailleurs.

Cette analyse s'applique fort bien au secteur de la santé et des services sociaux du Québec. À l'instar de tout autre employeur, les établissements de santé sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de leurs travailleurs. Pour ce faire, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) énonce des obligations en regard de l'organisation matérielle et fonctionnelle du travail, de la formation et de l'information aux travailleurs. Elle encourage également la collaboration de l'employeur avec les différents intervenants en santé et sécurité au travail (SST) et, plus largement, avec l'ensemble des acteurs du réseau de la santé. Par ailleurs, tout bénéficiaire des services de santé dispose de droits garantis qu'il entend faire respecter dans l'intérêt de sa propre sécurité et pour s'assurer de la qualité des soins qu'il reçoit.

La gestion du risque hospitalier, la recherche nécessaire de la sécurité des patients et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs apparaissent donc comme les maillons d'une même chaîne, garante de la qualité des services offerts.

Considérée sous cet angle, la lutte contre les infections nosocomiales prend tout son sens : en s'adressant prioritairement au personnel des établissements de santé dans le cadre de leurs activités professionnelles, les campagnes de sensibilisation et les programmes de prévention s'inscrivent dans la perspective de mesures relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs. Mieux formé, le personnel se protège plus adéquatement, les clients sont eux aussi moins exposés aux risques de contamination et, le taux d'absentéisme diminuant dans les établissements, les coûts supplémentaires afférents à la gestion du personnel et à la réorganisation du travail chutent en proportion. Tous ces facteurs contribuent donc à assurer la qualité et la pérennité de notre système de soins.

## Plus qu'une démarche, un projet global pour les établissements

Les infections nosocomiales sont identifiées comme étant un véritable enjeu de société depuis 2005, date à laquelle le ministère de la Santé et des Services sociaux créait le Comité sur les infections nosocomiales du Québec (CINQ) et commandait la publication du rapport du Comité d'examen sur la prévention et le contrôle des infections nosocomiales (connu aussi sous le nom de rapport Aucoin). Depuis cette date, le réseau de la santé a davantage pris conscience de la complexité du phénomène et amorcé un processus visant la mobilisation de tous les acteurs impliqués dans la chaîne de production de soins.

Assez rapidement, les établissements ont fait appel à de nouvelles ressources en prévention et contrôle des infections qui sont venues renforcer les équipes dans les services. Ces personnes collaborent à la mise en place de procédures visant l'application systématique des pratiques de base dans les services et la mise en place, au besoin, des précautions additionnelles. Mais leur rôle, tout comme celui du comité de prévention des infections ou du comité paritaire de santé et de sécurité du travail (CPSST) lorsqu'il existe, va bien au-delà !

La démarche de prévention en SST s'adresse avant tout au personnel soignant en établissement, ou hors des établissements, par exemple dans le cadre de prestations de soins à domicile, mais également aux gestionnaires et à tous les autres membres du personnel en contact avec des bénéficiaires ou leurs proches (transport, entretien ménager, administration, etc.). Il s'agit donc d'informer, de former et d'accompagner des publics disparates, dont la perception de la problématique et la compréhension des enjeux varient beaucoup, et qui tous doivent s'impliquer solidairement et partici-

per collectivement à la résolution du problème pour protéger leur santé et celle des clients.

Pour être pleinement efficace, un programme global de prévention des infections devrait proposer des actions complémentaires (incluant un programme de formation) pour conduire chacun à :

- identifier son rôle dans la chaîne de production des soins;
- évaluer ses responsabilités et celles de ses collaborateurs dans la démarche globale de prévention préconisée par l'employeur;
- connaître sa sphère d'intervention et ses tâches;
- apprendre, puis appliquer adéquatement et avec discernement les méthodes de prévention requises;
- faire appel à des personnes-ressources expertes clairement identifiées et spécifiquement formées pour obtenir des informations complémentaires ou demander assistance dans les situations particulières ou complexes.

Relais opérationnel de cette politique sur le terrain, l'équipe de prévention et de contrôle des infections exerce une fonction transversale qui touche toutes les directions, tous les départements, programmes et services de l'établissement. L'adhésion des différents paliers décisionnels à sa démarche s'avère ainsi cruciale pour que les budgets alloués et les efforts consentis s'inscrivent dans la durée. Les progrès accomplis doivent faire l'objet d'un suivi régulier mettant notamment en valeur la contribution active des travailleurs au processus d'ensemble.

## Former les travailleurs : un investissement rentable

On le sait bien, mettre en place un tel programme de prévention nécessite des investissements importants en termes de ressources financières, humaines et matérielles, afin de développer l'expertise et les outils requis (formation continue, documentation, informatisation, etc.) pour assurer la surveillance, la prévention et le contrôle des infections nosocomiales.

Cependant, il est de la responsabilité des établissements de santé de prévenir les infections nosocomiales évitables parce qu'elles ont des conséquences majeures sur la mortalité, la morbidité et la qualité de vie des personnes de même que sur l'accessibilité aux soins. À ce propos, le rapport Aucoin soulignait que : « *Sur le plan économique, les infections nosocomiales entraînent des coûts directs et indirects importants, tant pour les personnes atteintes et leur famille que pour les établissements de santé et l'ensemble de la société. Mais un programme reconnu et efficace de prévention des infections nosocomiales non seulement s'autofinance, mais permet de générer des économies substantielles pouvant être réinvesties dans l'amélioration de l'accessibilité aux soins.* » (D'abord, ne pas nuire... Les infections nosocomiales au Québec, un problème majeur de santé, une priorité, Rapport du comité d'examen sur la prévention et le contrôle des infections nosocomiales, p. 41.)

Par ailleurs, la promotion de la santé en entreprise revient en force, motivée notamment par l'absentéisme croissant et la pénurie de personnel. En ce sens, les risques d'infection sont une source supplémentaire de stress contre-productif pour chacun d'entre nous, client, soignant ou autre inter-venant du système de santé québécois.

Les études scientifiques démontrent une relation positive entre le bien-être et la qualité du climat au travail, d'une part, et l'efficacité et la rentabilité financière des entreprises, d'autre part. Elles renforcent l'idée selon laquelle un environnement de travail sain est gage d'une productivité accrue et d'un meilleur pouvoir d'attraction et de rétention du personnel. Vue sous l'angle particulier de gestion du stress professionnel, la mise en place d'un programme de SST, axé sur la prévention des infections nosocomiales, devient un levier intéressant pour les gestionnaires des établissements de santé dans le contexte de pénurie et de tensions que nous connaissons.

## l'ASSTAS : un partenaire de choix en SST pour le secteur

Le rapport Aucoin rappelait : « *Plusieurs établissements et agences ont rédigé des procédures, des dépliants, des affiches et autres documents sans nécessairement chercher ce qui s'est fait dans ce domaine ailleurs au Québec, au Canada et dans le reste du monde. Nous jugeons que, dans un domaine à contenu scientifique et technique comme les infections nosocomiales, l'on aurait avantage à tirer profit des efforts et de la créativité des autres et de l'argent investi ailleurs. Au lieu de la réinventer, adaptons la roue à notre contexte spécifique et améliorons-la.* »

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTAS) a pour mission de promouvoir la prévention en santé et en sécurité du travail et de 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. Présents à vos côtés depuis trente ans, les conseillers de l'ASSTAS sont experts dans l'analyse de ces problématiques et dans la recherche de solutions.

Se basant sur cette expérience, l'ASSTAS propose d'accompagner tout établissement désireux d'investir en SST et dans la formation de ses travailleurs. Elle identifie trois conditions requises pour favoriser l'intégration des pratiques préventives : savoir, vouloir et pouvoir. Un contenu de formation donne les éléments de savoir. Le vouloir concerne la volonté individuelle de changer ses habitudes de travail. Enfin, le pouvoir fait référence aux possibilités présentes dans les situations de travail permettant ou non d'appliquer les connaissances.

Même si un travailleur sait et veut, il est possible qu'il ne puisse pas intégrer certaines pratiques parce que ses situations de travail ne lui fournissent pas les éléments nécessaires. Si aucune intervention n'est faite pour modifier les situations de travail inadéquates, les notions apprises ne pourront jamais être appliquées. De même, bien que la formation soit une composante importante, elle ne modifie pas à elle seule les autres éléments de la situation de travail. Cependant, elle donne des arguments pour identifier les modifications à apporter aux autres éléments. Là encore, l'adhésion des gestionnaires au projet, la crédibilité accordée par la direction au processus d'évaluation et la mise en place de mesures correctrices, le cas échéant, apparaissent comme des étapes incontournables menant au succès.

### Des programmes de formation adaptés, pour enrichir la culture de prévention et de contrôle des infections

La formation aux techniques de prévention des infections préconisée par les experts de l'ASSTAS permet de combler l'écart entre les compétences actuelles du travailleur et les compétences qui lui seraient indispensables pour exécuter ses tâches de manière sécuritaire ou pour comprendre les dangers auxquels il s'expose.

Le contenu de ce programme a été élaboré en 2001 en partenariat avec les directions de santé publique et différents regroupements de professionnels en prévention des infections. De manière à s'adapter aux contraintes des travailleurs (en termes de disponibilité, par exemple) et à leur niveau de connaissance de départ, le programme comprend plusieurs activités, dont certaines sont assumées par l'ASSTAS et d'autres par les établissements : formation de travailleurs en classe / formation de travailleurs assistée par ordinateur (FAO), sous la supervision d'un gestionnaire de FAO, responsable de la bonne intégration du processus et de son suivi jusqu'à la mise en œuvre de plans d'action; formation de formateurs au sein de l'établissement (qui forment le personnel à leur tour et deviennent les personnes-ressources pour l'ensemble de l'encadrement et du suivi); rencontres d'information en établissement.

Une attention toute particulière est accordée à la formation des travailleurs, dont l'objectif est d'habiliter l'apprenant à identifier, parmi ses tâches, celles qui impliquent un risque de transmission d'infection et, par la suite, à contrôler ce risque en utilisant les mesures de prévention adéquates. En effet, même si les pratiques de base existent depuis longtemps (anciennement connues en tant que précautions universelles), il n'est pas toujours aisé pour un travailleur de les appliquer avec discernement dans l'exécution courante de ses tâches ou de recourir aux « précautions additionnelles » lorsque requises.

Le cours est aussi disponible dans un format d'apprentissage virtuel, dont le contenu, la feuille de route et le plan d'action ont été transposés pour l'ordinateur, facilitant ainsi le processus d'autoformation du travailleur, sous la supervision d'un gestionnaire de la FAO.

Pour sa part, le programme de formation de formateurs est donné exclusivement par l'ASSTAS. Ce plan de formation vise à ce que le participant acquière les connaissances requises pour donner à son tour la formation aux travailleurs en classe ou dans le cadre de la FAO. L'ASSTAS permet donc aux établissements de devenir autonomes dans la supervision de la formation aux travailleurs et dans l'amélioration des conditions d'exécution des tâches de soin.

Pour d'autres informations sur ces formations ou sur les autres produits et services développés gratuitement par l'ASSTAS à votre intention, téléchargez notre *Guide de gestion du programme de formation* sur la page d'accueil de notre site web ([www.asstas.qc.ca/](http://www.asstas.qc.ca/)), puis reportez-vous à notre dossier thématique en ligne, consacré aux infections.

Nos conseillères Françoise Bouchard ([fbouchard@asstas.qc.ca](mailto:fbouchard@asstas.qc.ca)) et Renée Julien ([rjulien@asstas.qc.ca](mailto:rjulien@asstas.qc.ca)) sont également à votre disposition pour toute assistance complémentaire.

### Vous devez décider de l'implantation et de la conduite d'un tel programme dans votre établissement ?

ASSTAS met gratuitement à votre disposition un *Guide de gestion du programme de formation* à télécharger sur son site web [www.asstas.qc.ca](http://www.asstas.qc.ca). Vous y trouverez réponse à vos questions sur :

- l'effet des formations et leurs résultats;
- la structure et les caractéristiques du programme et de ses activités;
- la sélection et la préparation de formateurs internes;
- les prescriptions pour organiser les formations locales;
- l'évaluation du programme.

Ce document sera principalement utile à la Direction des soins infirmiers et aux gestionnaires, aux professionnels en prévention des infections, à la Direction des ressources humaines (responsables de la formation et SST), aux syndicats ainsi qu'aux membres du comité paritaire de santé et de sécurité du travail (CPSST).