

**Compte-rendu de la réunion du groupe de liaison des cols blancs**  
**Tenue le mercredi 23 novembre 2016, de 9 h à 14 h 45**  
**À l'APSAM, Montréal**

---

**Étaient présents :**

| Nom   | Organisation                                  | Nom                | Organisation                   |
|---|---|--------------------|--------------------------------|
| Patrick Beaulieu                              | SCFP 1113 - Ville de Laval                    | Vincent Grenier    | SCFP 2118 - Ville de Mascouche |
| Pierre Boutin (en remplacement de Luc Giroux) | FISA - Ville de Sherbrooke                    | Paul Imbeault      | Ville de Longueuil             |
| Sylvie Daganand                               | Ville de Sherbrooke                           | Christine Lamarche | APSAM                          |
| Mathieu Fournier                              | SCFP 4134 - Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu | Marilou Landry     | APSAM                          |
| Véronique Gamache                             | Ville de Thetford Mines                       | Julie Lépine       | SCFP 429 - Ville de Montréal   |
| Nathalie Gélinas                              | Ville de Shawinigan                           | Réal Pleau         | SFMQ - Ville de Québec         |
| Invitée                                       |   |                    |                                |
| Élaine Guénette                               | APSAM   |                    |                                |

**Étaient absents :**

| Nom               | Organisation        | Nom             | Organisation                      |
|-------------------|---------------------|-----------------|-----------------------------------|
| Annie Boisclair   | Ville de Montréal   | Céline Picard   | SCFP 1017 - Ville de Saint-Jérôme |
| Vicky Deslauriers | Ville de Québec     | Stéphane Simard | SCFP 306 - Ville de Longueuil     |
| Véronique Guedj   | Ville de Repentigny | Vacant          | OMH – Montréal                    |

**1. Mot de bienvenue et tour de table**

La bienvenue est souhaitée à tous. La réunion commence vers 9h15. Nous accueillons une nouvelle membre, Mme Sylvie Daganand, conseillère en santé et sécurité du travail pour la Ville de Sherbrooke (en remplacement de Tommy Lupien). Nous remercions M. Lupien pour sa collaboration au groupe de liaison. Notons que pour la présente rencontre, M. Pierre Boutin remplace Luc Giroux. Également, il y a du changement au niveau de la représentativité de l'OMHM sur le groupe de liaison. Marilou Landry est nouvellement embauchée à l'APSAM comme conseillère en prévention. Elle sera entre autres responsable du dossier de la formation. La personne qui la remplacera à l'OMHM devrait siéger au groupe de liaison.

## 2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté tel quel.

## 3. Suivi de la rencontre du 25 mai 2016

### Élaboration des programmes de santé sectoriels (PSS)

La présentation du programme de santé sectoriel (PSS) pour les phases IV et V a été faite le 17 novembre dernier lors du forum annuel des coordonnateurs en santé au travail. Ce dernier devrait être mis en application en 2017 par les équipes de santé au travail.

Christine rappelle que les établissements visés dans le cadre des phases IV et V du PSS sont ceux impliqués dans la collecte et la gestion des déchets ainsi que dans le traitement des eaux usées et potables. Ces phases ciblent particulièrement la clientèle cols bleus, mais dans certaines municipalités, il est aussi possible que des inspecteurs municipaux affectés à des tâches dans ces établissements soient touchés. Le groupe de liaison sera informé des risques priorités pour ces établissements lors de la publication de l'INFO PSS.

Une discussion s'en suit sur l'application du PSS par les équipes de santé au travail dans les municipalités. Il semble que cet aspect diverge d'une région à l'autre.

### Dossier « loisirs »

#### *Piscines*

La présentation de la publication de l'APSAM et du Réseau de santé publique en santé au travail, [Aide-mémoire sur la gestion des chloramines dans l'eau et l'air des piscines intérieures](#), fait l'objet d'un point distinct à l'ordre du jour.

La demande pour le 3<sup>e</sup> volet de la recherche portant sur les sous-produits de désinfection en piscine est toujours à l'étude par l'IRSST. À noter que dans le cadre de ce projet, une douzaine de piscines seraient ciblées et les analyses porteront sur les sous-produits de désinfection «classiques» (THM, AHA, CAM), excluant les SPD émergents.

Cette étude permettrait de développer des solutions/stratégies visant à contrôler le niveau de contamination des piscines par les sous-produits de désinfection. Dès que nous connaîtrons la décision de l'IRSST, le groupe de liaison en sera informé.

Concernant le sondage conduit par l'INSPQ sur les pratiques de surveillance et de gestion de la qualité des eaux récréatives au Québec, on rappelle que des recommandations doivent être transmises au ministère de la Santé et à celui de l'environnement en mars 2017.

Finalement, en ce qui concerne le travail fait par Éline Guénette, conseillère à l'APSAM, pour adapter une formation pour les employés appelés à travailler à proximité ou sur l'eau, ce projet



est toujours en cours. Tel que demandé en mai dernier, des exemples de situations où des employés cols blancs effectuent des tâches à proximité ou sur l'eau ont été transmises à Éline. Toutefois, nous n'avons reçu aucune photo pour illustrer ces situations.

À partir des situations déjà soulevées, on questionne le groupe pour savoir si d'autres situations pourraient toucher les cols blancs. On indique :

- Employés travaillant dans les parcs où il y a des plans d'eau à proximité (ex. : employés des services de l'environnement)
- Évaluateurs qui peuvent être appelés à travailler dans des bâtiments situés à proximité de l'eau (lors de l'évaluation extérieure du bâtiment)

Les membres sont invités à envoyer à Éline ([eguenette@apsam.com](mailto:eguenette@apsam.com)) des photos de situations de travail identifiées pour les cols blancs.

### **Suivi du comité ad hoc « officiers municipaux »**

Le carnet d'intégration des officiers municipaux est maintenant en ligne sur le site Web de l'APSAM. Il est accessible à la page [Officiers municipaux](#).

Au fil du temps, d'autres outils pourront être développés lesquels viendront bonifier le carnet.

### **Formation de personnes-ressources en ergonomie au bureau**

Une session de la formation de personnes-ressources en ergonomie au bureau a été dispensée les 9 et 10 novembre dernier. On invite les personnes intéressées à suivre cette formation à s'inscrire à partir du site Web de l'APSAM, section Formation : [Ergonomie au bureau : personne-ressource](#). À partir des inscriptions reçues, lorsqu'un groupe peut être constitué, une date de formation est proposée et les personnes inscrites peuvent alors confirmer ou non leur place à la session proposée.

Des questions sont posées sur le contenu de la formation. On invite les membres à consulter le plan de cours, lequel est disponible sur le site internet de l'APSAM ou à contacter Benjamin Reid-Soucy, conseiller responsable de cette formation. On rappelle que la formation de personnes-ressources comporte un grand volet pratique permettant de mettre en application les notions enseignées.

À la Ville de Montréal, on mentionne qu'il y a un processus bien établi où le rôle des personnes-ressources et au besoin, des intervenants externes, est défini.

### **Développement d'une formation à la manutention manuelle**

Concernant le développement d'une formation à la manutention manuelle, le projet avance bien. Cette dernière sera orientée vers la pratique en utilisant des situations réelles de manutention retrouvées chez les participants en formation. La durée prévue est d'une demi-journée et cette



formation sera offerte à toutes les catégories d'emploi desservies par l'APSAM. L'échéancier souhaité pour la disponibilité de cette formation est le début de l'année 2018.

En 2017, des interventions terrain seront réalisées par le conseiller attitré à ce dossier pour documenter d'autres situations de manutention et éprouver la formule de cette formation. De plus, les outils qui seront remis aux participants à la suite de la formation sont ou seront en cours d'élaboration. Par exemple :

- Aide-mémoire sur les principes d'action en manutention manuelle.
- Démarche d'analyse des situations de manutention pour en arriver à trouver des solutions pour manutentionner de façon sécuritaire.

### **Réseau de formation des centres d'appel d'urgence 911**

Le réseau de formation pour les centres d'appels d'urgence 911 est toujours actif.

En octobre dernier, c'est le module portant sur la communication avec les personnes malentendantes qui a été présenté, pour validation, au comité de formateurs. Le CU 911 de Blainville était responsable de coordonner la préparation de cette formation, qui a été dispensée par des ressources du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) des Laurentides. La présentation de ce module au comité coordonnateur, de même que les formations offertes aux formateurs et gestionnaires des différents CU 911, sont prévues au début de l'année 2017.

Quant au module de formation sur les appelants en crise, élaboré par le CU 911 de la Ville de Montréal, ce dernier a été présenté à des formateurs et gestionnaires de CU 911 le 15 novembre à Montréal et le 24 novembre à Québec.

### **Programmation de recherche sur la prévention des glissades et chutes au même niveau en milieu extérieur**

Le projet intitulé « Évaluation de chaussures de travail d'hiver : comparaison de méthodes pour déterminer la résistance au glissement sur des surfaces glacées », reprend graduellement. En effet, des délais ont été engendrés en raison de réparations nécessaires sur la machine SATRA utilisée pour faire les tests dans ce projet.

En ce qui concerne la fiche d'aide pour l'achat de chaussures de travail – résistance au glissement (IRSST), elle devrait être disponible d'ici la mi-décembre (publiée le 5 déc. : [Comment choisir une chaussure de travail antidérapante](#)).

### **Prévention de la violence dans les rapports avec la clientèle**

#### **Outils à développer**

Au cours de l'année 2015, l'APSAM a développé plusieurs outils pour soutenir la prise en charge, par les milieux de travail, de la prévention de la violence dans les rapports avec la clientèle. En fonction de l'assistance que nous donnons à nos clients, d'autres outils pourront être développés au fur et à mesure pour les aider à cheminer dans la mise en œuvre de leurs actions visant à



prévenir la violence. Ainsi, les développements futurs se feront avec le terrain, en fonction des besoins soulevés par les villes impliquées dans une démarche de prévention de la violence.

### **Projet de développement de nouvelles formations**

Pour la formation portant sur la clientèle difficile ou agressive, l'APSAM offre actuellement la formation initiale d'une journée, à laquelle peut s'ajouter une demi-journée de suivi : [Clientèles difficiles ou agressives : intervenir de façon sécuritaire.](#)

Après la consultation du groupe de liaison lors de la rencontre de mai dernier, nous avons convenu d'enrichir notre offre de formation dans ce dossier, via la collaboration de Mme Colette Verret. Voici ce qui est prévu :

#### Formation de rappel - 0.5 jour

Cette formation sera offerte à des participants ayant déjà suivi la formation initiale de l'APSAM : Clientèle difficile ou agressive : intervenir de façon sécuritaire.

Dans le cadre de cette formation, il est prévu que les éléments suivants soient abordés :

- Retour sur certaines notions vues lors la formation initiale
- Discussions et mises en situation à partir d'exemples concrets vécus par les participants (situations plus difficiles à gérer pour eux, depuis la formation initiale)
- Rajout de nouveaux concepts

Le descriptif complet de cette formation devrait être disponible au début 2017 sur le site Web de l'APSAM. Celle-ci pourra être offerte par la suite à notre clientèle.

#### Formation jour 2 - Clientèles ou situations à défi – 1 journée

Cette formation sera offerte à des participants ayant déjà suivi la formation initiale de l'APSAM : Clientèle difficile ou agressive : intervenir de façon sécuritaire. Elle permettra d'aborder des situations qui présentent des défis particuliers pour le personnel (ex. : personnes arrogantes, insistantes, paranoïaques), comme discuté lors de notre rencontre de mai dernier.

Pour tenir compte de la réalité de travail des participants, le contenu de cette formation sera adapté en fonction de la clientèle à qui elle sera dispensée. Des capsules vidéo seront aussi intégrées, ce qui permettra de faire travailler les participants à partir des scénarios présentés.

La disponibilité de cette formation est prévue pour 2017.

#### Capsules sur des thématiques particulières – durées variables

Pour répondre à d'autres besoins de formation énoncés par la clientèle de l'APSAM, une discussion a été amorcée avec Mme Verret sur la possibilité de développer, dans le futur, diverses capsules de formation sur des thématiques particulières (ex. : situations d'insalubrité morbide,

clients intoxiqués, itinérance). Les capsules pourraient être choisies à la carte, en fonction des besoins du demandeur. Comme la réflexion vient tout juste d'être amorcée, que nous devons évaluer plus en détail la faisabilité de ce projet et que la priorité est actuellement mise sur le développement de la formation, jour 2, aucun plan de travail ni échéancier n'est prévu pour le moment pour ces capsules.

Lors des discussions sur le dossier de la prévention de la violence, on mentionne que les milieux de travail ont des contraintes budgétaires. On demande si ce serait possible d'obtenir une trousse pour que les milieux soient en mesure de donner eux-mêmes la formation de rappel dans leur organisation. On explique que cette formation est dispensée par un nombre restreint de formateurs (3 formateurs) ayant une expertise pointue en lien avec ce dossier. De plus, la formation de rappel permet de faire un retour sur des situations plus difficiles à gérer pour les participants depuis qu'ils ont reçu la formation initiale, en plus d'introduire de nouveaux concepts. Ainsi, l'APSAM n'envisage pas de former de personnes-ressources en milieu de travail pour cette formation.

### **Discussion sur les besoins d'information au sujet de l'aménagement sécuritaire des lieux**

La priorité à accorder à ce dossier fait l'objet d'un point distinct prévu à l'ordre du jour (voir point 7 du compte-rendu).

### **Santé psychologique au travail**

Un [article de blogue](#) a été publié sur le site Web de l'APSAM pour informer nos clients de la publication du rapport de recherche intitulé « Conditions facilitant l'appropriation de démarches préventives en santé psychologique au travail par les gestionnaires ». Le magazine Prévention au travail a également publié un article sur cette étude : [Santé psychologique au travail : l'influence des gestionnaires](#).

## **4. Présentation de la fiche sur la gestion des chloramines dans les piscines intérieures**

Élaine Guénette présente les principaux points de l'[aide-mémoire sur la gestion des chloramines dans l'eau et l'air des piscines intérieures](#). La fiche est remise aux membres du groupe.

D'entrée de jeu, Élaine explique comment se forment les chloramines dans l'eau et dans l'air ainsi que les différentes conditions d'hygiène des usagers qui peuvent influencer leur développement dans les piscines intérieures. Élaine rappelle que l'odeur de chlore est un indicateur qu'il y a des chloramines dans l'air.

On discute aussi d'autres réalités qui peuvent influencer la qualité de l'eau des piscines (ex. : activités sportives dans l'eau de type aquaforme, nombre de baigneurs qui dépassent parfois la



capacité pour laquelle la piscine a été conçue). On souligne aussi qu'il n'est pas coutume de purger l'eau dans les piscines.

Au niveau de la santé publique, il n'y a pas eu beaucoup de cas de signalements, donc les situations problématiques ne sont pas documentées. Par contre, cet été, l'APSAM a été informée d'une situation où deux sauveteurs ont perdu conscience et un autre a éprouvé des difficultés respiratoires lors d'épreuves de natation. On mentionne l'importance de déclarer les situations problématiques pour que le réseau de la santé publique puisse documenter ces situations et intervenir au besoin.

Pour assurer une bonne gestion de la qualité de l'eau, il est recommandé que les milieux constituent des comités de travail en impliquant le personnel et les services concernés pour favoriser l'échange d'informations et d'expertise et coordonner les activités pour une meilleure planification (compétitions, évaluations techniques, etc.) et une meilleure gestion de la qualité de l'eau et de l'air pour contrôler les risques.

L'outil *Aquaprev* de l'INRS, disponible sur le [site de l'APSAM](#), est présenté brièvement. Cet outil propose une liste de paramètres à consigner pour estimer par modélisation les concentrations de chloramines dans l'air dans le temps, en fonction de la qualité de l'eau et de l'achalandage dans la piscine. Un de ces paramètres est la concentration d'urée. Pour en apprendre davantage sur une méthode d'analyse de l'urée dans l'eau, deux documents seront ajoutés sous peu au thème [Piscine](#), dans la section Qualité de l'eau et de l'air.

L'INRS propose aussi sur son site Web le kit portatif *Triklorame* pour l'analyse des chloramines dans l'air. Celui-ci est assez dispendieux, soit environ 8 000\$, et demande quand même une certaine expertise pour l'échantillonnage et l'utilisation (chimiste, technicien en hygiène du travail ou en assainissement).

Comme l'aide-mémoire en fait mention, les villes peuvent aussi avoir recours au réseau de la santé publique pour effectuer l'analyse des chloramines dans l'air. Toutefois, ceux-ci se serviront de l'aide-mémoire pour d'abord vérifier si la ville prend tous les moyens nécessaires pour régler la problématique et demanderont, pour se déplacer et échantillonner, que soit reproduites les pires conditions d'utilisation de la piscine afin de mesurer les chloramines dans l'air.

Finalement, on indique que pour l'APSAM, c'est Amélie qui est responsable de ce dossier, mais qu'Élaine répond aux questions techniques.

## 5. Discussion sur les mesures de prévention relatives aux morsures de chiens

Le sujet des morsures de chiens étant d'actualité depuis quelques mois, l'APSAM a eu certaines questions de sa clientèle relativement aux mesures préventives à mettre en œuvre dans ce dossier.

Pour documenter davantage cette question, une recherche bibliographique a d'abord été faite pour répertorier les documents existants en lien avec cette problématique. Celle-ci a d'ailleurs été envoyée aux membres du groupe de liaison.

Par la suite, des contacts ont été faits auprès d'Hydro-Québec pour discuter des mesures qu'ils ont mises en œuvre pour prévenir les morsures/attaques de chiens pour leur personnel (releveurs de compteurs) appelé à se déplacer à la résidence de citoyens. Parmi ces mesures, on retrouve :

- L'élaboration d'une procédure sécuritaire de travail (mise à jour en 2015) « Accès au compteur en présence d'un chien », qui précise les mesures à prendre si le travail se déroule à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence ainsi que le rôle et les responsabilités des personnes impliquées (releveur, gestionnaire).
- L'information et la formation de leur personnel, incluant lors de l'intégration des nouveaux travailleurs.
- Le port d'un accessoire de sécurité pour chien agressif (parachien) pouvant être utilisé en cas d'attaque de chiens imprévue (malgré la mise en œuvre des autres mesures préventives). Des consignes pour l'utilisation, l'entretien et le remisage de cet équipement sont aussi données aux employés.
- La consignation de l'information, dans le dossier des clients, indiquant la présence d'un ou de chiens à leur résidence.
- Le signalement de toute situation dangereuse au gestionnaire et la déclaration de tous les accidents.

Les membres du groupe qui ont des mesures mises en œuvre dans leur organisation sur cette question nous en font part. À noter que certains membres rapportent des événements où des employés ont été mordus par des chiens.

Dans un premier temps, à l'OMHM, les récentes attaques de chien au Québec ont suscité plusieurs préoccupations auprès du personnel, notamment au niveau du signalement des chiens agressifs ou potentiellement agressifs et au niveau des moyens de prévention pour se prémunir ou réagir face à une attaque. Les employés de l'OMHM peuvent être confrontés à des situations où ils doivent rentrer dans le logement en présence ou non du locataire (ex. : logement abandonné). Lorsqu'il a présence d'un chien, ceci augmente les risques d'agression puisqu'ils entrent sur le territoire de l'animal.

Dans le cadre de ses démarches pour documenter ce dossier, élaborer et mettre en œuvre des mesures préventives, l'OMHM a contacté l'APSAM, de même que l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec. Parmi les mesures mises en œuvre, on mentionne deux conférences dispensées à des groupes pilotes, par Dre Caroline Kilsdonk, médecin vétérinaire et spécialiste du comportement canin. Parallèlement à cette mesure, un plan d'action est actuellement développé par un comité mis sur pied pour aborder cette problématique. Essentiellement, le plan d'action comporte 3 volets :



- 1) À l'égard de la SST des employés : outiller le personnel de l'OMHM pour faire face à des situations dans lesquelles des animaux sont impliqués (sur les terrains et dans les logements);
- 2) À l'égard de la clientèle : encadrer la possession d'animaux dans les habitations (c.-à-d. : dans le règlement d'immeuble et des résidences);
- 3) À l'égard des employés et de la clientèle : baliser les interventions lorsqu'il y a des situations d'abandons volontaires ou non d'animaux dans les logements, mobiliser et outiller le personnel afin que chacun puisse suivre des règles de base dans des situations impliquant des animaux abandonnés.

La Ville de Laval a quant à elle élaboré un guide de prévention pour les employés susceptibles d'être en contact avec des chiens (ex. : personnel à l'environnement, à l'urbanisme). D'autres villes se sont inspirées de ce guide pour établir des mesures préventives dans leurs organisations. La Ville de Laval évaluera la pertinence de fournir des sifflets aux employés, et ce, afin de signaler leur présence lors de leur arrivée sur les lieux de la visite. Un autre axe du dossier sera d'examiner la possibilité d'indiquer, dans les systèmes informatiques, la présence de chiens chez les citoyens.

En cours de discussion, on soulève le contexte particulier des régions où les chiens seraient davantage laissés en liberté. Également, on mentionne qu'il semble y avoir de plus en plus d'animaux (chiens, animaux exotiques, etc.) et que les travailleurs ne savent pas toujours comment réagir (ex. : lors d'une perquisition, présence d'un serpent dans un vivoir et la personne libère l'animal à l'arrivée des policiers). Il y a des situations où les personnes se servent de l'animal pour intimider.

Le groupe de liaison est d'avis que cette problématique touche plusieurs fonctions dans le secteur municipal. Les mesures de prévention sont importantes, mais aussi les gestes à poser en cas de morsures et la sensibilisation des travailleurs à l'importance de déclarer les événements. Nous convenons de revenir au groupe sur le sujet.

## **6. Présentation et discussion des résultats du sondage sur le fonctionnement du groupe de liaison des cols blancs**

En septembre dernier, les membres du groupe de liaison ont été invités à répondre à un sondage sur le fonctionnement du groupe dans l'objectif de faire le point et d'identifier des pistes d'amélioration. L'arrivée de nouveaux membres, de même que les absences fréquentes aux rencontres du groupe, ont motivé cette initiative. Les résultats sont présentés et commentés. De même, la présentation est envoyée aux membres par courriel.

Douze personnes ont complété le sondage. Voici ce qui ressort de la présentation et les principaux points de discussion :

- Pour l'horaire des rencontres, le groupe est d'accord pour conserver la plage de 9h à 14h45.

- Les périodes où se tiennent les rencontres conviennent à la majorité des membres.
- Certains membres soulignent qu'ils aimeraient plus d'interactions entre eux lors des rencontres. Pour ce faire, lors du tour de table, on propose aux participants de souligner les dossiers « cols blancs » sur lesquels ils travaillent actuellement dans leurs organisations. De plus, des membres proposent qu'il y ait des échanges entre les participants en dehors des rencontres du groupe de liaison. En lien avec ce point, on donne en exemple le groupe d'échanges initié par le GRHMQ. Ces échanges pourraient alimenter les sujets à discuter au groupe et le partage des nouvelles, des idées provenant des différents milieux de travail. Une proposition sera faite au groupe à la prochaine rencontre.
- On revient également sur le mandat du groupe de liaison, en insistant sur le fait que l'APSAM couvre une clientèle provenant d'organismes municipaux de tailles différentes, d'où l'importance que siègent sur le groupe de liaison des organismes de tailles différentes (entre autres, pour bien cerner les besoins du secteur). À cet effet, un tableau indiquant la position des villes représentées au groupe de liaison en fonction de leur population est présenté.
- Les rôles et les responsabilités des membres d'un groupe de liaison sont aussi revus, en soulignant l'importance de leur rôle pour représenter leur secteur, leur région et les différentes catégories d'emploi de leur groupe.
- Les membres soulignent aussi leur intérêt pour que soit prévu, lors des rencontres et selon les besoins, une période précise pour qu'ils échangent entre eux sur des préoccupations SST cols blancs ou sur d'autres dossiers d'intérêt général en SST (ex. : comité de santé et de sécurité, enquête et analyse des accidents, etc.). Une discussion s'en suit sur les sujets qui pourraient être abordés. On note entre autres ceci :
  - Comités de santé et de sécurité « cols blancs » : stratégies de décentralisation, choix des membres, etc.
  - Sujets discutés dans le cadre des rencontres des comités de santé et de sécurité « cols blancs ».
  - Utilisation des statistiques d'accidents du travail et constats qui peuvent en découler pour la priorisation de dossiers à travailler en prévention.
  - Identification des risques à la SST chez les cols blancs et mesures de prévention à mettre en place, incluant la formation.
  - Santé psychologique au travail. On note qu'il serait intéressant de favoriser la discussion sur ce que les organisations ont fait sur le sujet.
  - Plans de mesure d'urgence.
- Il est convenu qu'on s'entende, à la fin des rencontres du groupe, sur le sujet retenu pour discussion à la rencontre subséquente. Les membres seront alors invités à présenter ce que fait leur organisation sur ce sujet, le cas échéant.
- On réitère l'importance de l'assiduité des membres aux rencontres du groupe. Lorsque la présence d'un grand nombre de membres est annulée à la dernière minute, il n'est pas possible de reporter la rencontre (hôtel déjà réservé, commande de repas, etc.).
- Le remplacement occasionnel d'un membre est permis, mais la conseillère responsable du groupe de liaison doit en être avisée au préalable. Le membre remplaçant doit avoir été informé du fonctionnement du groupe, des dossiers discutés, avoir en main l'information nécessaire pour la rencontre, etc. Cette responsabilité revient au membre qui s'absente.

- Pour travailler sur les priorités établies par le groupe de liaison, la mise sur pied de comités de travail restreints, qui font rapport au groupe de liaison de l'avancement de leurs travaux, est un mode de fonctionnement qui convient très bien au groupe. En fonction de leur expertise dans un dossier, des personnes autres que les membres du groupe de liaison peuvent siéger à un comité, après une invitation formelle de l'APSAM.
- Les membres conviennent de conserver deux rencontres annuelles, même si des comités de travail sont mis sur pied.
- Finalement, le sondage fait ressortir que les membres sont en très grande majorité satisfaits des rencontres.

## 7. Exercice de réflexion pour la priorisation de dossiers

Plusieurs dossiers priorisés dans le cadre de la planification stratégique actuelle sont bien avancés. Lors de la rencontre, une réflexion est faite pour statuer sur les suites à donner à certaines priorités ou à des sujets abordés lors des rencontres.

Sensibiliser et outiller les milieux au sujet de la santé psychologique au travail (priorité de la planification stratégique)

- Est-ce que ce dossier est encore une priorité pour le groupe de liaison ?
  - À cette question, il ressort des discussions que la santé psychologique au travail demeure une priorité pour le groupe. Certains membres font ressortir les actions réalisées dans ce dossier dans leurs organisations (formation des gestionnaires et des travailleurs, mise sur pied de comités santé/mieux-être, etc.).
- Quels sont les besoins précis sur ce dossier dans vos milieux de travail ? Quelques éléments ressortent de la discussion :
  - Avoir des outils simples et facilement utilisables par les milieux de travail, proposer des actions concrètes pour les aider à intervenir sur les risques psychosociaux identifiés dans leur milieu (intervenir en prévention primaire). Exemples : comment faire concrètement pour agir sur la charge de travail, la reconnaissance.
  - Soutenir les milieux de travail pour qu'ils s'approprient ces outils.

Le groupe de liaison souhaite qu'un comité de travail soit mis sur pied pour préciser les besoins et se doter d'objectifs à réaliser dans ce dossier. Une proposition sera faite en ce sens lors de la prochaine rencontre.

Documenter et outiller les milieux de travail relativement aux problématiques de violence (priorité de la planification stratégique)

Lors de rencontres précédentes, le groupe de liaison avait soulevé le besoin d'avoir plus d'information sur la question de l'aménagement sécuritaire des lieux de travail. On revient sur ce point pour savoir s'il est toujours une priorité pour le groupe.

Pour le moment, on mentionne que la documentation disponible répond aux besoins des membres (voir thème [Violence et clientèle agressive](#), entre autres l'[Outil d'analyse de la situation](#)). Ainsi, ce dossier est jugé moins prioritaire que celui sur la santé psychologique. Il est



quand même proposé de voir si d'autres documents existants et pertinents pourraient être ajoutés au thème pour l'enrichir.

#### Mesures pour prévenir les morsures/attaques de chiens

Puisque certains clients de l'APSAM ont soulevé leur intérêt pour en apprendre davantage sur les mesures de prévention des morsures/attaques de chiens, le groupe de liaison est questionné sur la priorité à accorder à ce dossier.

Plusieurs membres du groupe indiquent que leurs organisations ont déjà mis en oeuvre des actions en lien avec ce sujet. Malgré tout, on mentionne que l'APSAM devrait quand même se questionner pour être en mesure de rendre accessible de l'information pertinente à l'ensemble du secteur. Une stratégie sera proposée au groupe lors de la prochaine rencontre.

#### **Prochaine rencontre et levée de la rencontre**

La rencontre se termine vers 14 h 45. Christine enverra des propositions de dates pour la prochaine rencontre du groupe qui aura lieu au printemps 2017.

Compte-rendu rédigé par Christine Lamarche  
12 janvier 2017