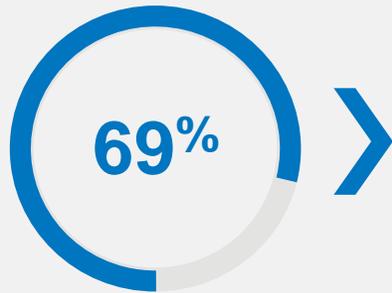


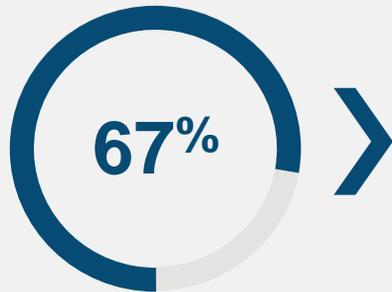
Identifier et agir sur les risques psychosociaux

Quand santé individuelle
et santé organisationnelle
vont de pair

Manon Poirier, CRHA
Directrice générale



69% des travailleurs sont d'avis que l'organisation pour laquelle ils travaillent **se préoccupe de la santé psychologique de leurs employés**



et **67%** que leur supérieur immédiat le fait.

**En quelques mots, que sont
les risques psychosociaux
pour vous?**



Définition

« Facteurs qui sont liés à l'**organisation du travail**, aux **pratiques de gestion**, aux **conditions d'emploi** et aux **relations sociales** et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées ».

(INSPQ, 2016)

Pourquoi se préoccuper des risques psychosociaux du travail?

- Prévenir et réduire les impacts néfastes sur la santé psychologique et physique
- Réduire les coûts qui nuisent à la productivité
- Répondre aux responsabilités légales en matière de santé et sécurité au travail qui couvrent dorénavant la santé psychique
- Être un employeur de choix

A conceptual image featuring a hand holding a brain, overlaid with a network of nodes and lines, symbolizing cognitive processes or data. The background is a blurred landscape with a blue tint.

PORTRAIT DE L'ENJEU

Le fardeau économique des problèmes de santé mentale s'élève à
51 milliards de dollars par année au pays,
dont près de 40 % seraient attribuables aux pertes de productivité au travail.

(Commission de la santé mentale du Canada, 2017)



Plus d'une personne sur trois dit souffrir de détresse psychologique.

(Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail, 2021)

Selon l'Institut national
de santé publique du Québec:

**Les travailleuses et travailleurs
exposés à un ou plusieurs
risques psychosociaux ont de
1,4 à 4,0 fois plus de risque
d'accidents du travail
et 2,0 fois plus de risque
de détresse psychologique.**



Une pandémie qui s'éternise...

Les effets du contexte actuel sur l'état de santé psychologique de la population pourrait **générer à long terme des coûts humains, organisationnels et sociétaux inquiétants.**

A person in a business suit is sitting at a desk, writing in a notebook. The scene is overlaid with a blue tint. The word "OBLIGATIONS" is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

OBLIGATIONS

Adoption du PL 59 modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en quelques mots

DEPUIS LE 6 OCTOBRE 2021

- Sur les lieux de travail, obligation pour les employeurs de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique,
- Mise à jour optimisée de la liste des maladies professionnelles selon l'évolution des connaissances scientifiques et ajout notamment du trouble de stress post-traumatique
- Augmentation des montants des amendes pour les infractions à la LATMP
- Clarification de la couverture du stagiaire d'observation non payé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Application de la LSST en contexte de télétravail

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2022

- Inclusion de plus d'employeurs à la cotisation relative aux normes du travail (fonction publique, établissement d'enseignement, services de garde, etc.)

À COMPTER DU 6 AVRIL 2022

- Mise en place d'une solution provisoire concernant la prévention et la participation des travailleurs avant l'adoption du Règlement sur les mécanismes de prévention qui implique la planification des mécanismes de prévention
- Offre d'une couverture, sous certaines conditions, aux travailleuses et travailleurs qui exercent des tâches domestiques

À COMPTER DU 6 OCTOBRE 2022

- Obligation de l'utilisation du formulaire prescrit par la CNESST par tous les intervenants dans des cas de lésion professionnelle
- Possibilité d'accorder des mesures de réadaptation à la travailleuse ou au travailleur avant la guérison ou la stabilisation de sa lésion professionnelle

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2023

- Mise en place de protocoles élaborés par le directeur national de santé publique pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

À LA DATE FIXÉE PAR LE GOUVERNEMENT (AU PLUS 4 ANS APRÈS LA SANCTION)

- Obligation de mettre en place un plan d'action et instauration de la désignation d'un agent de liaison en SST dans les établissements ayant moins de 20 travailleurs
- Obligation d'instaurer un comité de SST dans tous les établissements qui ont 20 travailleurs et plus au cours de l'année
- Inclusion des risques psychosociaux liés au travail dans la démarche de prévention



Risques psychosociaux

Volet prévention (LSST):

Spécification de l'obligation d'identifier les risques psychosociaux liés au travail afin de favoriser leur prise en charge et de responsabiliser les milieux de travail.

Risques psychosociaux

Les organisations auront l'obligation d'analyser les risques psychosociaux:

- **Et de formuler** un plan d'action pour contrôler ou éliminer les risques (**organisations de moins de 20 employés**).

Ou

- Et de les intégrer dans le programme de prévention pour contrôler ou éliminer les risques (**organisations de 20 employés et plus**).



On doit tenir compte de la violence physique, psychologique, sexuelle et conjugale.

Grille d'identification de risques psychosociaux du travail de l'INSPQ

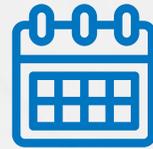
Le contexte de travail et les mesures de prévention en place dans l'entreprise

- Contexte de travail et d'emploi
- Absentéisme maladie et présentéisme
- Activités ou politique de santé au travail
- Activités ou politique contre le harcèlement psychologique
- Activités ou politique de retour au travail
- Activités ou politique de conciliation travail – vie personnelle

Grille d'identification de risques psychosociaux du travail de l'INSPQ

Les composantes clés de l'organisation du travail

- Charge de travail
- Reconnaissance au travail
- Soutien social du supérieur immédiat
- Soutien social des collègues
- Autonomie décisionnelle
- Information et communication



**Entrée en vigueur de cette obligation
au plus tard 4 ans après la sanction de la loi,
soit le 6 octobre 2025**

**Selon-vous, votre organisation
est-elle actuellement adéquatement
outillée pour remplir cette obligation?**



A blue-tinted background image showing two hands reaching out from the top, with fingers positioned as if supporting a row of white pill bottles. The bottles are arranged in a line on a light-colored surface. The overall composition is clean and professional, emphasizing healthcare and prevention.

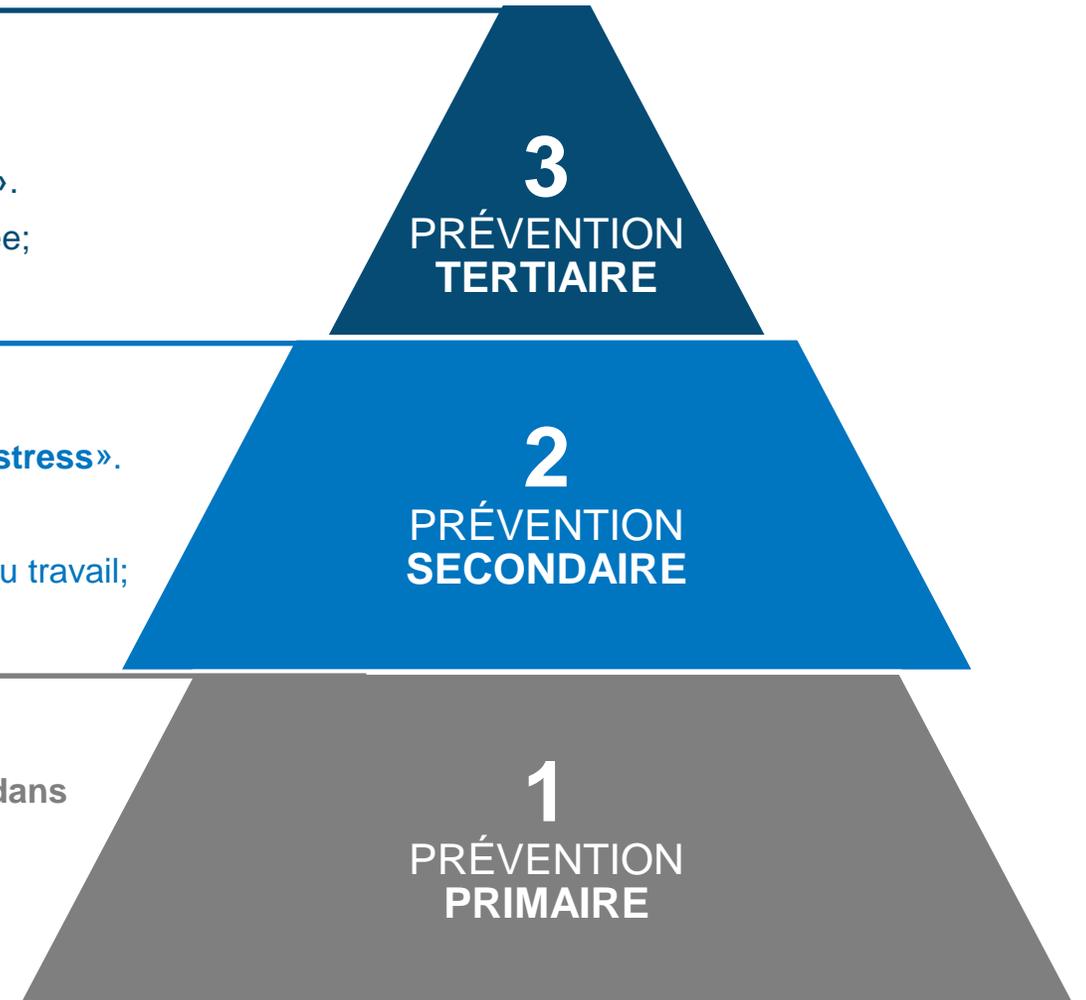
PRÉVENTION

Niveaux de prévention

- Centrée sur l'**individu**.
 - Vise le **traitement et/ou la réhabilitation**.
 - Se centre sur le **traitement des conséquences et/ou des «dommages»**.
- EXEMPLES:** PAE; réintégration au travail après une absence de longue durée; intervention post-traumatique.

- S'adresse aux individus
 - Vise le développement d'habiletés pour mieux **«aborder les facteurs de stress»**.
 - Se centre sur la **gestion** ou le soulagement des **symptômes**.
- EXEMPLES:** formation sur la gestion du stress; article sur la santé mentale au travail; soutien au développement des capacités d'adaptation.

- Accent sur l'organisation et l'environnement du travail.
 - Vise l'**élimination ou le contrôle, à la source, des facteurs de risque dans l'organisation**.
 - Se centre sur la **mise en place de mesure organisationnelles**.
- EXEMPLES:** gestion du rendement; développement d'une culture de reconnaissance; aménagement ergonomique des postes de travail.



Prévention primaire

But

Éliminer ou réduire les risques psychologiques à la source, particulièrement l'organisation du travail et l'environnement de travail. Les activités se centrent sur la mise en place de mesures organisationnelles telles que :

Actions

Tenir régulièrement des réunions d'équipe

Encourager un style de gestion participatif

Reconnaître le travail réalisé

Considérer et soutenir les travailleurs dans leur cheminement de carrière

Établir des horaires de travail flexibles

Améliorer l'environnement physique de travail

Prévention secondaire

But

Informer les personnes des problématiques liées à la santé psychologique au travail et les aider à développer des stratégies individuelles d'adaptation pour mieux composer avec le stress

Actions

Activités de sensibilisation qui permettent de favoriser une prise de conscience quant à la santé psychologique (ex. : information et formation sur la gestion du temps et du stress, soutien au développement des capacités d'adaptation)

Programmes de développement des habiletés (ex. : activités de relaxation ou de restructuration cognitive, activité physique)

Prévention tertiaire

But

Orienter le traitement, la réhabilitation et le retour au travail des individus ayant été aux prises avec un problème de santé psychologique. Exemples d'intervention :

Les programmes d'aide aux employés (PAE)

Les programmes de retour au travail (MLE, retour progressif, ATT)

Actions

Les interventions à la suite d'événement traumatique (débrefage)

Le suivi médical (pharmacothérapie)

Les références vers des ressources spécialisées (psychothérapie, ergothérapie en santé mentale, psychoéducation...)

Exemples de pratiques

Charge de travail

- Définir les rôles et les responsabilités de chacun en favorisant la participation des travailleurs concernés et en effectuant régulièrement des révisions.
- S'assurer que les tâches établies sont réalisables à l'intérieur des heures régulières de travail.
- Mettre en place des moyens pour permettre de bien connaître la charge de travail réelle de façon régulière et de la réajuster en fonction des nouvelles demandes, des capacités des personnes et des imprévus.
- Développer les aptitudes de gestion du stress, de la gestion des priorités et de la gestion de temps.
- Ajouter des ressources ou faire appel à des ressources d'appoint en période de surcharge.
- Implanter les changements de façon progressive, en y allant par phases entrecoupées de périodes de stabilisation pour permettre la récupération et le temps d'appropriation aux changements.
- Prendre en compte le temps d'apprentissage dans la répartition de la charge de travail.
- Tenir des rencontres d'équipes favorisant l'échange sur les difficultés rencontrées dans le but de trouver de nouvelles façons de les surmonter.
- Etc...

Exemples de pratiques

Soutien social du supérieur immédiat

- Former ou *coacher* les gestionnaires sur les pratiques de gestion favorable à la santé, sur l'écoute attentive et sur l'intelligence émotionnelle.
- Soutenir les gestionnaires afin de leur offrir les ressources et le temps nécessaires pour qu'ils puissent offrir du soutien à leur équipe (ex : limiter le nombre de comités et de rencontres auxquels participent les gestionnaires)
- Tenir des rencontres régulières et individuelles entre le supérieur immédiat et l'employé pour discuter des livrables et évaluer si les moyens pour y arriver sont suffisants.
- Mise en place de mesures et d'actions favorisant la cohésion d'équipe.
- Donner suite aux requêtes et aux suggestions des employés dans un délai raisonnable.
- Déploiement d'une politique de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et d'incivilité, clarifier le processus de plaintes et sensibiliser tous les acteurs.
- Etc...

Comparatif

FACTEURS	DÉTRESSE	DÉPRESSION	ÉPUISEMENT
CONCEPTION DES TÂCHES			
Utilisation des compétences			
Autorité décisionnelle			
DEMANDES			
Demandes physiques			
Demande psychologiques			
Nombre d'heures de travail			
Horaire de travail irrégulier			
RELATIONS SOCIALES			
Soutien des collègues			
Soutien de la supervision			
Supervision abusive			
Comportements agressifs			
Harcèlement			
GRATIFICATIONS			
Reconnaissance			
Perspective de carrière			
Insécurité d'emploi			

Les pratiques de gestion associées à des taux plus faibles de la réclamation pour problèmes de santé mentale

NIVEAUX	RAPPORT DE COTE
MACRO	
Communication	NS
Mesure de contrôle des risques	NS
MÉSO	
Concept des tâches	6,8
Demandes	1,8
Relations sociales	NS
Gratification	2,8
MICRO	
Activité physique	2,2
Nutrition	NS
Santé générale	NS
Gestion du stress	NS
Équilibre travail-famille	3,3

NS: non-significatif

Miser sur de saines pratiques de gestion

Communication

Charge
de travail

Autonomie

Flexibilité

Reconnaissance



A young woman with long dark hair is smiling and looking upwards and to the right. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. The text 'UNE APPROCHE SST INTÉGRÉE' is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

UNE APPROCHE SST INTÉGRÉE

Besoins fondamentaux



1

Le besoin d'affiliation sociale

Il s'exprime par le désir d'être un membre apprécié d'un groupe.



2

L'autonomie

Elle confère à une personne la capacité à faire des choix à l'intérieur d'un certain périmètre.



3

Le besoin de compétence qui amène à connaître des succès.



DES QUESTIONS?