



Pour faciliter la prise en charge de la prévention en santé psychologique, voici une approche globale en 3 étapes<sup>1</sup> pour favoriser la santé psychologique de tous les acteurs dans l'organisation !

## Une démarche en 3 étapes – Agir ensemble pour la prévention de la santé psychologique !

### Que sont les risques psychosociaux ?

Les risques psychosociaux (RPS) du travail sont des facteurs liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales qui augmentent la probabilité d'effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.<sup>2</sup>

### Pourquoi agir sur les risques psychosociaux ?

1. Prévenir et réduire les effets néfastes sur la santé physique et psychologique de tous les acteurs dans l'organisation
2. Respecter les obligations légales
3. Améliorer la productivité

### Quelles sont les obligations légales de l'employeur?<sup>3</sup>

#### Art. 51

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.

Il doit notamment :

#### Art. 51.16

Prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Aux fins du paragraphe 16° du premier alinéa, dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

#### Art. 81.19

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant, entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> La démarche est inspirée du Guide de prévention - La santé psychologique au travail de l'ASSTAS

<sup>2</sup> Définition de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ – 2016)

<sup>3</sup> Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST art. 51 et art. 51.16 violence conjugale, familiale et à caractère sexuel) et art. 81.19

<sup>4</sup> Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST art 49.1, 49.3, 49.5)

### Quelles sont les obligations légales des travailleuses et travailleurs ?

#### Art. 49

49.1. Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ou psychique.

49.3. Veillez à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique et psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

49.5. Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.

### Quelles sont les conditions gagnantes de cette démarche ?

- Obtenir l'engagement de la haute direction
- Demander la participation des travailleurs
- Établir une responsabilité partagée
- Nommer un responsable de la démarche
- Former un comité paritaire en santé psychologique ou intégrer au comité SST
- Agir sur les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire

Primaire	Secondaire	Tertiaire
Vise l'élimination à la source, la diminution ou le contrôle de risque	Vise à aider les travailleurs à accroître leurs capacités personnelles, à reconnaître les signes de difficultés, à s'y adapter efficacement et à gérer leurs effets.	Favorise le soutien aux personnes qui souffrent d'un problème de santé psychologique

### Quelles sont les 3 étapes de l'approche globale de prévention en santé psychologique ?

<b>1. Planifier</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recueillir les données, indicateurs ou résultats de sondages ou questionnaires transmis aux travailleuses et travailleurs sur des sujets en lien avec les différents risques psychosociaux.</li> <li>2. Recenser les pratiques de gestion en lien avec les risques psychosociaux prioritaires (harcèlement, violence et événement à potentiel traumatique) et les autres facteurs de risques dans votre entreprise.</li> <li>3. Identifier les bénéfices recherchés pour chaque niveau de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et pour l'employeur, les gestionnaires et les individus.</li> </ol>
<b>2. Faire</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Évaluer les gestes clés des fiches aide-mémoire et faire preuve de créativité pour en trouver d'autres pour votre organisation.</li> <li>2. Développer un plan d'action contenant des interventions SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et prévues dans le Temps et le mettre en application.</li> <li>3. Élaborer un plan de communication (utile pour l'employeur, les gestionnaires et les individus<sup>5</sup>) et le mettre en application.</li> </ol>
<b>3. Agir</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implanter des interventions durables et que tous les acteurs (direction, gestionnaires, travailleuses et travailleurs, fournisseurs et clients) y adhèrent.</li> <li>2. Évaluer si les interventions ont produit les résultats escomptés à court, moyen et long terme.</li> <li>3. Revoir les interventions implantées (ajustements et rétroactions) dans une optique d'amélioration continue.</li> </ol>

Vous souhaitez débiter maintenant ! Des services et des formations sont disponibles pour vous soutenir dans l'élaboration de votre démarche ainsi qu'un soutien conseil sans frais pour votre organisation !

Visitez notre site web section santé psychologique pour en connaître davantage !

<sup>5</sup> Cette catégorie peut inclure un travailleur, un collègue, un représentant syndical, un membre d'un comité en santé et sécurité du travail, un agent de liaison ou un représentant en santé et sécurité.