

► POURQUOI S'OCCUPER DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL?

À QUOI SERT CET OUTIL ?

Cet outil sert à fournir au comité de l'information pertinente et reconnue leur permettant de convaincre leur organisation de l'importance à accorder à la prévention de la santé psychologique.

PROCÉDURE D'UTILISATION

- ① Prendre connaissance et s'approprier le contenu du document.
- ② Prendre en considération les objectifs de l'organisation en matière de santé au travail lorsque vous déterminez vos objectifs et que vous préparez votre présentation à l'organisation.
- ③ Déterminer les objectifs, choisir les moyens et identifier les ressources nécessaires à l'atteinte de vos objectifs.
- ④ Identifier la personne-clé à qui présenter le projet ou les activités, de préférence une personne ayant un intérêt pour ce genre de projet.
- ⑤ Identifier la personne-clé pour présenter le projet ou les activités, c'est-à-dire une personne crédible dans le milieu et auprès de la direction.
- ⑥ Identifier le bon moment pour présenter votre projet ou vos activités. Il ne doit pas y avoir de grief en cours reliés à des conflits de travail importants. De plus, il peut être plus facile de présenter les activités lors d'une période où la charge de travail est normale.
- ⑦ Présenter le document en faisant ressortir les éléments qui, vous croyez, attireront l'attention de la personne à qui vous faites la présentation.
- ⑧ Tenter d'être précis et structuré, de clarifier vos recommandations, de présenter vos objectifs et votre plan d'action en y ajoutant un échéancier et des responsables. L'amélioration de la santé des travailleurs est une préoccupation d'un bon nombre d'organisations. Ce qui peut créer de la réticence, c'est l'investissement et la complexité apparente de la prise en charge de la santé psychologique. Plus vous serez préparé et convaincu, plus vous serez convaincant!
- ⑨ Valider la compréhension, répondre aux questions et planifier une rencontre de suivi au besoin.
- ⑩ Ne pas se décourager, revenir à la charge.

► 1-AUGMENTER LE NIVEAU DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS

Un des défis des employeurs est d'attirer les nouveaux employés et aussi de les retenir dans leur organisation. Les valeurs des employés des générations X et Y étant différentes de celles des baby-boomers, les gestionnaires doivent mettre en place de nouvelles stratégies de rétention; le salaire et la sécurité d'emploi n'étant plus les incitatifs les plus importants.

- Le coût de remplacement d'un employé varie entre 93% à 200 % du salaire annuel de l'employé. (*www.jobdiffusion.com*)
- Rétention = Rémunération + Respect + Reconnaissance + Relation. (*Malekos, R., Employés créatifs et objectifs systématisés, www.ecos-creativity.com*)

► 2-AUGMENTER LA PRODUCTIVITÉ

La productivité au travail est intimement liée à la santé des travailleurs. Évidemment, un travailleur absent ne produit pas! Par contre, un travailleur présent produit-il à 100% pour autant? Le présentéisme est un concept selon lequel le travailleur se présente au travail, mais n'a pas un niveau de performance optimal en raison de problèmes de santé psychologique ou physique. Prenons, par exemple, un travailleur stressé par sa charge de travail. Ce dernier peut se présenter au travail quotidiennement, mais il sera peut-être moins créatif et moins engagé dans la réalisation de ses tâches. Il importe donc à l'organisation de s'occuper de la santé et du bien-être de ses troupes.

- Un Canadien sur cinq est aux prises avec un trouble mental ou une maladie mentale. (*Commission de la santé mentale du Canada*)
- Les troubles mentaux et les maladies mentales occasionnent aussi des pertes de productivité se chiffrant à plus de 6 milliards de dollars pour des raisons d'absentéisme et de présentéisme. (*Smetanin, P., Stiff, D., Briante, C., Adair, C., Ahmad, S. et Khan, M. (2011). The life and economic impact of major mental illnesses in Canada: 2011 to 2041. RiskAnalytica, au nom de la Commission de la santé mentale du Canada.*)
- Environ la moitié de la population a fait du présentéisme dans les 12 derniers mois (*EQCOTESST, 2011*)
- « La littérature démontre que le présentéisme coûte minimalement de deux à trois fois plus cher que l'absentéisme » (*Michel Vézina, 2013*)

▶ 3-DIMINUER L'ABSENTÉISME

Les conditions de travail jouent un rôle important dans le processus qui conduit un salarié à s'absenter. En effet, un travail sous fortes contraintes de temps, des horaires décalés, une organisation du travail inadaptée, un manque de reconnaissance ou encore des carences dans le dialogue entre l'encadrement et les salariés peuvent être des facteurs déclencheurs de l'absence. *(Comprendre et réduire l'absentéisme, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), www.anact.fr)*

- En 2011, les travailleurs de l'Administration publique se sont absentés en moyenne 12,8 jours. *(Statistique Canada)*
- Les résultats de l'enquête Au travail! 2011-2012 de Watson Wyatt indiquent que les problèmes d'ordre psychologique seraient la principale cause des demandes d'invalidité de courte et de longue durée, chez 83 % et 85 % des répondants, respectivement pour ces deux types d'invalidité.

▶ 4-DIMINUER LES COÛTS LIÉS AUX PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Les coûts directs et indirects liés aux problèmes de santé psychologique sont importants et sont en lien, entre autres, avec l'absentéisme, le présentéisme, le climat de travail, le stress et le roulement de personnel.

- 81 % des coûts de la dépression sont liés à la baisse de productivité. *(Partnership for Workplace Mental Health, 2006)*
- Les coûts associés aux problèmes de santé psychologique au travail et à la productivité s'élèvent à près de 17% de la masse salariale au Canada. *(Tower Watson, Sondage au travail, 2011-2012)*
- Des stratégies réussies en prévention de la santé mentale peuvent permettre à une entreprise moyenne d'accroître ses économies en matière d'avantages sociaux de bien plus de 30 % et une différence en soin de santé de 551 \$ par employé. *(Tower Watson, Sondage au travail, 2011-2012)*
- Le retour moyen sur investissement en santé au travail varie entre 2,75 \$ et 4,00 \$ par dollar investi. *(Santé publique Canada)*

► 5-PARCE QU'IL Y A UNE OBLIGATION LÉGALE

L'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité de travail spécifie que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il doit favoriser des mesures de prévention primaire visant l'élimination à la source des risques. Or, la santé psychologique est intégrée dans cet article de loi.

D'ailleurs, en 2013, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et l'Association canadienne de normalisation (CSA) ont élaboré une norme volontaire précisant les exigences quant à une méthode documentée et systématique de création et de maintien d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.

► 6-LES AVANTAGES

- Diminution de l'absentéisme
- Meilleur climat de travail
- Diminution des coûts associés à la santé
- Plus d'engagement de la part du personnel, plus de motivation
- Diminution du nombre d'accidents
- Meilleure créativité et productivité
- Diminution du présentéisme
- Meilleure qualité de service
- Diminution du taux de roulement
- Meilleure rétention de personnel

(Wellness Councils of America, 2006)