



APSSAP

Association paritaire
pour la santé et la sécurité du travail,
secteur « Administration provinciale »



**SANTÉ
PSYCHOLOGIQUE**

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Guide pour aider les comités de santé et de sécurité et les mécanismes de participation du secteur de l'Administration provinciale à jouer leur rôle dans la prévention des problèmes de santé psychologique au travail.

www.apssap.qc.ca

Rédaction

Annie Drouin, B.Sc. APSSAP
Jean-Philippe Lamonde, MBA, APSSAP

Comité de validation interne

Veillez noter que l'emploi du masculin a été utilisé dans le seul but d'alléger le texte. Également, les termes santé mentale et santé psychologique utilisés dans le présent guide sont considérés comme des synonymes.

Dépôt légal, 3e trimestre 2005
ISBN 2-923018-01-X
Révision : 2018

© La reproduction de ce document est autorisée, à la condition de mentionner que sa conception et sa réalisation ont été faites par :

**L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail,
secteur « Administration provinciale » (APSSAP)**

1220, boul. Lebourgneuf, bureau 10,
Québec (Québec) G2K 2G4
Téléphone : (418) 624-4801

www.apssap.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

LEXIQUE	4
INTRODUCTION	5
SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	6
Qu'est-ce la santé psychologique au travail ?	6
Que sont les risques psychosociaux au travail ?	7
MANDAT DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	9
Mandat révisé en 2015	9
Aspects légaux	10
Niveaux de prévention	10
DÉMARCHE PRÉVENTIVE EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	11
Étape préalable : respect du mandat	11
Connaître	11
Intervenir	13
Évaluer	16
QUELQUES EXEMPLES	17
Première situation : disparition d'une unité administrative	17
Deuxième situation : plainte d'un travailleur	18
CONDITIONS PRÉALABLES À L'OBTENTION DES SERVICES DE L'APSSAP EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	19
RÉPERTOIRE DES RESSOURCES DISPONIBLES	20

LEXIQUE

APSSAP

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur Administration provinciale

Comité de santé et de sécurité

Relatif au secteur de l'Administration provinciale et englobe le terme « mécanisme de participation »

CSS

Comité de santé et de sécurité du travail

Employeur

Répondant de l'employeur responsable de l'établissement

INSPQ

Institut national de santé publique du Québec

LSST

Loi sur la santé et la sécurité du travail

OMS

Organisation mondiale de la santé

PAE

Programme d'aide aux employés

RPS

Risques psychosociaux

SST

Santé et sécurité du travail

INTRODUCTION

L'importance du rôle des comités de santé et de sécurité du travail (CSS) dans la prévention des risques à la sécurité et à la santé physique au travail est clairement établie. Mais qu'en est-il des risques liés à la **santé psychologique** au travail ? Comment les comités peuvent-ils faire la prévention de ces risques? Comment peuvent-ils aider l'employeur et les travailleurs à s'acquitter de leurs responsabilités dans la prévention de ce type de problèmes et favoriser la santé psychologique au travail ?

Voilà autant de questions auxquelles le présent guide pourra répondre, tout en visant à aider les membres des CSS à mieux comprendre leur rôle dans la prévention des problèmes de santé psychologique dans leur milieu de travail. Il y sera également expliqué comment ils peuvent s'acquitter de ce mandat, en respectant les obligations de l'employeur et les responsabilités des autres intervenants.

Plus concrètement, nous définirons ce qu'est la santé psychologique au travail. Nous préciserons ensuite quels sont les **principaux facteurs de risque et de protection de la santé psychologique** sur lesquels il est possible d'agir.

Dans un deuxième temps, nous présenterons le **mandat** des comités de santé et de sécurité, mis à jour par le Conseil d'administration de l'APSSAP en 2015.

Troisièmement, nous expliquerons comment la **démarche préventive** est utile pour réaliser ce mandat. Nous l'appliquerons à des cas fictifs afin de donner des exemples de réalisation de cette démarche.

En quatrième lieu, nous présenterons les **conditions gagnantes** pour la réalisation de services de prévention en santé psychologique par l'APSSAP.

Finalement, nous présenterons un **répertoire** identifiant diverses ressources disponibles pour outiller davantage les comités de santé et de sécurité qui voudraient s'impliquer dans ce mandat.

Nous espérons que ce guide pourra aider les CSS à bien comprendre leur rôle en prévention des problèmes de santé psychologique au travail et les incitera à initier des actions concrètes dans leur milieu de travail pour améliorer la santé et le mieux-être de l'ensemble du personnel.

LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Les organisations et les gens qui les composent se préoccupent de plus en plus de la santé psychologique au travail. Plusieurs termes sont d'ailleurs utilisés pour parler de ce sujet, ce qui peut créer de la confusion. On peut alors parler de stress au travail, d'épuisement, de détresse, de dépression, etc. Nous vous proposons donc de bien définir la santé psychologique au travail de sorte à faciliter le travail du CSS.

QU'EST-CE QUE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ?

L'OMS définit la **santé mentale** comme un « état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ». Plus précisément, une **bonne santé mentale au travail** sera caractérisée par un « état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de réaliser ses tâches de travail, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction »¹.

De façon générale, les états liés à la santé psychologique au travail se situent à l'intérieur d'un continuum. À une extrémité, on retrouve un état de bonne santé mentale et à l'autre extrémité se situe la maladie mentale. La grande majorité des maladies mentales sont transitoires et les traitements appropriés permettent un retour à un état fonctionnel satisfaisant sur les plans personnels et professionnels. Les troubles sévères et persistants, tels que la schizophrénie et la bipolarité, sont moins fréquents et ne seront pas abordés dans le présent guide. En effet, ces troubles ne surviennent pas en raison du travail. Entre ces deux extrêmes, on retrouve divers problèmes de santé psychologique à intensité variable, comme le stress et la détresse psychologique. Donc, il faut retenir que la majorité des problèmes de santé psychologiques au travail sont transitoires et qu'on peut en guérir. Ces problèmes peuvent arriver à n'importe qui. Ce sont des souffrances bien réelles qui ont des répercussions sur les personnes qui les vivent mais aussi sur les organisations à l'intérieur desquelles elles évoluent. Il faut donc s'en préoccuper! Le CSS fait partie de la solution en misant sur la prévention de ce type de problèmes.



Plusieurs composantes vont influencer la santé psychologique des individus. Cela explique en partie que les problèmes de santé psychologique ont souvent des causes d'origine multifactorielle. Nous pouvons regrouper ces composantes en **trois catégories** :

- Les composantes associées au travail (autonomie, reconnaissance, charge et exigences du travail, etc.);
- Les caractéristiques individuelles (personnalité, état de santé, histoire personnelle, situation de vie, sexe, âge, etc.);
- L'environnement social (amis, famille, communauté, etc.).

¹ Adapté de l'ASSTSAS, plan directeur 1997-2002, p.23

Considérant la nature de sa mission, le CSS intervient en prévention et seulement dans les composantes associées au travail. Bien évidemment, le travail n'est pas toujours lié aux problèmes de santé psychologique. Cependant, il faut se rappeler que si l'organisation n'est pas toujours la cause de ces problèmes, **elle fait toujours partie des solutions**. Par exemple, le milieu de travail peut être une source importante de soutien social lors d'une séparation.

D'autre part, la littérature scientifique indique clairement qu'il existe des liens étroits entre certaines dimensions de l'organisation du travail et l'apparition de problèmes de santé psychologique au travail. Plusieurs études indiquent même qu'il est plus efficace d'agir sur les pratiques de gestion, l'environnement de travail et les conditions de travail pour prévenir les problèmes de santé psychologique au travail, que d'agir directement sur l'individu.

Mais quelles sont ces dimensions liées à l'organisation du travail ? C'est ce que nous appelons les facteurs de risques psychosociaux (RPS).

QUE SONT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Selon l'INSPQ, les risques psychosociaux (RPS) au travail sont définis comme suit : « facteurs de risques liés à **l'organisation du travail**, aux **pratiques de gestion**, aux **conditions d'emploi** et aux **relations sociales** pouvant porter atteinte à la santé psychologique ou physique des personnes exposées ». De fait, les RPS ont également un impact sur la santé physique, plus spécifiquement au plan cardiovasculaire et au plan des troubles musculo-squelettiques.

Pour illustrer chacune des composantes de cette définition, prenons l'exemple suivant. Un travailleur sur appel (condition d'emploi) œuvre auprès d'une clientèle démunie et en souffrance (organisation du travail), ce qui est parfois épuisant. Il voit peu ses collègues, car il est souvent sur la route (relations sociales). De plus, son gestionnaire est souvent absent (pratique de gestion). Depuis quelques temps, il se sent constamment fatigué, est plus irritable et a noté l'apparition de douleurs à certaines articulations.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus dans la littérature scientifique sur une classification officielle des RPS, voici ceux les plus souvent cités² :

Charge de travail

Réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences mentales et émotionnelles, aux interruptions, de même qu'aux contraintes de temps.

Autonomie décisionnelle (ou latitude décisionnelle)

Réfère à la capacité de choisir la façon d'exécuter son travail, de participer aux décisions qui s'y rattachent et la possibilité d'utiliser ou développer ses compétences.

Reconnaissance

Réfère aux différentes façons de reconnaître les efforts et les résultats, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, de sécurité d'emploi, ou de perspective de promotion.

Soutien social du supérieur immédiat

Réfère à la disponibilité et à la capacité des supérieurs à soutenir leurs employés, tant du point de vue émotionnel qu'au plan des tâches et de l'équipement de travail.

Clarté des rôles et responsabilités

Réfère au fait qu'un employé connaît les attentes dont il est l'objet, les tâches à accomplir ou les responsabilités qui lui incombent dans le cadre de son travail.

Justice organisationnelle

Réfère à la perception qu'ont les employés d'être traités avec équité dans leur travail et les répercussions que ce traitement entraîne sur eux (accès aux mêmes opportunités, application des règles et procédures pour tous, etc.)

Information et communication

Réfère aux moyens mis en place pour faire circuler l'information et consulter sur le contexte de l'organisation et sur la vision de la direction.

Conciliation travail et vie personnelle

Réfère aux activités mises en place dans l'organisation pour concilier la vie personnelle à la vie professionnelle.

² Inspiré de la grille d'évaluation des RPS de l'INSPQ, 2016

Ces facteurs de risques s'influencent les uns et les autres. Par exemple, il est très bien documenté qu'une grande charge de travail combinée avec une faible latitude décisionnelle est très nocif pour la santé physique et mentale. Également, lorsqu'une personne est exposée à plus d'un facteur de risque, les effets sur la santé sont cumulatifs.

D'autre part, il importe de comprendre que ces facteurs se distribuent sur un continuum. D'un côté, ce sont des facteurs de risques et de l'autre, des facteurs de protection. Prenons l'exemple d'un facteur, la reconnaissance : si un individu reçoit des marques de reconnaissance au travail, cela protège sa santé mentale; s'il en manque, cela peut l'affecter négativement au plan psychologique.



PRÉVENIR LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL, C'EST AGIR SUR DEUX FRONTS!

D'une part, *chacun* a la responsabilité d'équilibrer sa vie de manière à maintenir saine ou à améliorer sa propre santé mentale, et de respecter celle de ses pairs. D'autre part, *l'employeur* doit offrir un milieu de travail favorisant la santé psychologique de ses travailleurs et de ses gestionnaires en misant sur les différents facteurs organisationnels de santé. D'ailleurs, la Politique cadre en gestion des ressources humaines du Conseil du trésor en fait état.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE CHACUN EN PRÉVENTION DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Suite à la lecture de ce guide, vous comprendrez mieux quel est le rôle du CSS en matière de prévention en santé psychologique au travail. Il importe également de mentionner qu'il y a d'autres acteurs qui ont des responsabilités et qui peuvent soutenir vos actions.

Rôle du travailleur

- Participer à l'évaluation des risques
- Participer à la recherche des solutions
- Participer à la mise en place des solutions

Rôle des ressources humaines

- Soutenir l'équipe et le gestionnaire dans la recherche des solutions
- Accompagner le gestionnaire dans la mise en œuvre des solutions
- Accompagner le gestionnaire dans le développement de certaines pratiques de gestion

Rôle du gestionnaire de l'équipe

- Adopter des pratiques de gestion favorables à la santé
- Participer à l'identification des risques
- Consulter et favoriser la participation des travailleurs à la recherche des solutions
- Mettre en place des solutions et interpellier la haute direction si besoin

Rôle du conseiller de l'APSSAP

- Aider le CSS à la préparation de la démarche de prévention des RPS
- Informer les travailleurs sur les RPS
- Contribuer à l'évaluation des RPS
- Communiquer les résultats de l'évaluation
- Proposer des pistes d'intervention

LE MANDAT DES COMITÉS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

MANDAT RÉVISÉ EN 2015

Les CSS du secteur de l'Administration provinciale qui veulent s'impliquer dans la prévention des problèmes de santé psychologique dans leur établissement doivent le faire en respectant le mandat qui leur a été confié par le Conseil d'administration de l'APSSAP et qui est présenté à la figure suivante. De plus, il ne faut pas considérer que la prévention des problèmes de santé psychologique au travail est un champ d'intervention exclusif aux comités. En effet, d'autres instances peuvent aussi être appelées à s'impliquer, dépendamment des situations traitées et de leur mandat respectif. Il est à noter que le mandat des CSS a été révisé en 2015 pour y intégrer la démarche préventive.

Dans un premier temps, il est fortement recommandé que le CSS se base sur la **démarche préventive** en SST, qui est présentée à la section suivante. En effet, cette démarche permet de structurer et d'assurer l'efficacité des actions du CSS en santé psychologique au travail.

Deuxièmement, les **activités de formation, d'information, de sensibilisation et de promotion** sont en lien direct avec une de fonctions du CSS (78.3, LSST). C'est en effet à lui d'établir les programmes de formation et d'information en matière de SST dans son établissement. La santé psychologique au travail est une partie intégrante de la SST.

En troisième lieu, les **recommandations** faites par les comités à l'employeur devraient avoir comme objectifs d'attirer l'attention de ce dernier sur une problématique générale perçue et de l'aider à s'orienter sur des actions à prendre.

Finalement, le terme « **prévention collective** » signifie que les CSS doivent se limiter à faire des recommandations générales de prévention qui s'appliqueraient à l'ensemble d'un milieu de travail donné. Les CSS ne peuvent donc formuler des recommandations lorsqu'un problème de santé psychologique est vécu par un seul individu ou quelques-uns. Cela est également vrai pour l'ensemble des activités de formation, d'information, de promotion et de sensibilisation qui doivent nécessairement s'adresser à l'ensemble du personnel. De plus, les CSS n'ont aucunement à intervenir sur les aspects curatifs des problèmes de santé psychologique au travail (traitement, réadaptation, indemnisation, etc.). De façon générale, leur rôle en santé et en sécurité du travail en est uniquement un de prévention.

MANDAT EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

*« Dans le cadre de sa **démarche préventive locale**, le comité de santé et de sécurité peut favoriser des **activités de formation, d'information, de sensibilisation et de promotion** et peut faire toute **recommandation** qu'il juge pertinente au regard de la **prévention collective** en matière de santé mentale au travail »*

Le comité n'a pas à prendre la place de l'employeur dans ce dossier, puisque celui-ci a la responsabilité et le pouvoir d'agir sur cette question, le comité ayant essentiellement un rôle de vigie et de recommandations.

ASPECTS LÉGAUX

L'implication des CSS demeure volontaire et sera toujours fonction de leur intérêt et des besoins propres à leur milieu de travail. De fait, il n'y a aucune obligation à ce qu'il agisse en prévention des problèmes de santé psychologique au travail.

Bien que le terme de *santé mentale* ne soit pas mentionné dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), il a été établi dans la jurisprudence³ que l'objectif de la loi inclut la protection de la santé mentale des travailleurs. Le CSS est donc tout à fait justifié de s'impliquer dans ce dossier, dans le respect de son mandat. Mais comment peut-il y parvenir ? Voyons tout d'abord les différents niveaux de prévention possibles.

NIVEAUX DE PRÉVENTION

Il existe **trois niveaux de prévention**, soit primaire, secondaire et tertiaire. Une gestion efficace de la SST intégrera ces trois niveaux.

Le niveau primaire concerne l'élimination des sources de danger, ce qui est le plus efficace en matière de prévention. La LSST a d'ailleurs comme objectif premier l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. **Le niveau secondaire** vise à outiller les travailleurs qui sont exposés à des facteurs de risque. **Le niveau tertiaire** consiste à accompagner les travailleurs affectés par un risque qui s'est actualisé.

Et le comité de santé et de sécurité dans tout ça ? Les comités de santé et de sécurité devraient s'intéresser principalement à la prévention primaire, en visant l'élimination ou le contrôle des RPS, via la démarche préventive présentée dans la section suivante.

Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
Agir sur les RPS	Outiller les individus - stratégies individuelles	Traitement Réadaptation

³ Chagnon et Marché Bel-Air inc., CLP, 2000 | Denis et Gaspé (Ville de), CLP, 2003

DÉMARCHE PRÉVENTIVE

Tout comme ils devraient le faire pour n'importe quel autre risque en SST, les CSS devraient exercer leur mandat en prévention des RPS en suivant la démarche préventive. Celle-ci comprend trois étapes, soit connaître, intervenir et évaluer, en plus de l'étape préalable de validation du mandat. La démarche permet de bien choisir les actions à poser, de les structurer et de les évaluer.

ÉTAPE PRÉALABLE : RESPECT DU MANDAT

La première chose à faire est de vérifier si la situation faisant l'objet de discussions entre les membres du CSS cadre avec le **mandat**. Pour ce faire, il faut répondre affirmativement aux deux questions suivantes :

S'agit-il d'un problème de santé psychologique au travail ?
ET

Ce problème concerne-t-il la prévention collective ?

Pour répondre oui à la première question, il est nécessaire que les deux parties (employeurs et travailleurs) **conviennent conjointement** de l'existence réelle ou potentielle d'un risque à la santé mentale au travail.

*Tout au long de la démarche, le **consensus est primordial** entre les deux parties du CSS. En effet, en l'absence d'une entente paritaire, le comité ne peut aller plus loin dans sa démarche.*

Pour répondre affirmativement à la deuxième question, il faut s'assurer que le problème concerne **l'ensemble du personnel**. Il faut se rappeler que les comités ne peuvent pas s'attarder aux problèmes individuels de santé mentale au travail. Ils débordent de leur mandat lorsque, par exemple, ils traitent d'une plainte concernant un individu en particulier.

Une fois que le comité de santé et de sécurité a statué que la situation cadre bien avec la définition de son mandat, il peut passer à la réalisation de la démarche préventive.

RÉSUMÉ DE LA DÉMARCHE POUR L'EXERCICE DU MANDAT

Étape préalable : s'assurer du respect du mandat.

1. Connaître : évaluer les RPS et les facteurs de protection.

2. Intervenir : déterminer quelles sont les actions à poser pour éliminer/contrôler les RPS ou stimuler les facteurs de protection (recommandations et/ou activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation).

3. Évaluer : effectuer le suivi et l'analyse des résultats des actions planifiées.

CONNAÎTRE

Pour résoudre un problème, il faut en connaître les causes! L'étape « connaître » permet de bien comprendre et définir les **RPS** auxquels sont exposés l'ensemble du personnel. Pour ce faire, divers indicateurs sont habituellement disponibles dans les milieux de travail. L'idée est de bien circonscrire le problème de sorte à choisir des moyens qui l'élimineront ou le contrôleront, tel que prescrit par la prévention primaire.

Il est à noter qu'un CSS pourrait également décider de travailler sur les **facteurs de protection**, soit sur ce qui va bien, au sein de son équipe. Par exemple, le CSS pourrait avoir comme objectif de poser des actions visant à maintenir des relations interpersonnelles harmonieuses au travail.

PRÉVENTION GÉNÉRALE

Si un CSS n'a jamais fait de prévention en santé psychologique au travail, il s'interrogera d'abord sur ce qui est fait (ou non) dans l'organisation concernant la prévention des RPS. Cela guidera le choix des mesures préventives qu'il fera par la suite. À ce titre, le CSS peut consulter les documents suivants :

- Programme de prévention
- Programme de santé
- Politiques diverses (santé des personnes, harcèlement⁴, retour au travail, conciliation travail-vie personnelle, etc.)

Par la suite, il voudra obtenir un portrait global en ce qui a trait à l'exposition aux RPS. Pour ce faire, le CSS pourrait se renseigner sur les aspects suivants :

- Données sur les changements organisationnels des dernières années
- Registre de plaintes et suggestions
- Résultats de sondages organisationnels
- Données sur l'absentéisme (lorsque disponible)
- Taux de roulement (lorsque disponible)
- Changements au niveau de la composition des équipes
- Données sur les accidents
- Tâches des travailleurs (soit en consultant des documents ou en observant les activités de travail)

S'il n'a que peu d'informations pour tracer un portrait réaliste de la situation, le CSS pourrait recommander à l'employeur de procéder à l'évaluation des RPS.

Le CSS pourrait également valider directement avec l'ensemble du personnel s'ils sont exposés à un RPS en particulier. Pour ce faire, des groupes de discussions peuvent être créés. Nous ne recommandons pas que le comité crée son propre sondage d'évaluation des RPS en raison de la complexité de la tâche.

Si le comité a besoin de soutien lors de la réalisation de cette étape, l'APSSAP peut l'aider! Bien qu'il existe de nombreuses façons de procéder, nous proposons un **court sondage en ligne**, administré par l'APSSAP, pour déterminer sur quel RPS le CSS devrait agir pour commencer. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un diagnostic exhaustif, cet outil pourra guider le comité sur les intérêts et les besoins des travailleurs. En effet, pour maximiser l'impact d'une activité de prévention, il est essentiel qu'elle soit arrimée aux préoccupations du milieu.

PROBLÈME PARTICULIER SUR LEQUEL LE CSS VEUT AGIR

Lorsqu'une problématique collective est soulevée aux membres du CSS et qu'elle correspond à son mandat, le CSS doit tout d'abord documenter et analyser la demande. En plus des documents et activités mentionnés auparavant, il est possible de questionner quelques acteurs clés sur la problématique vécue.

En cas de doute, l'APSSAP peut vous aider à documenter la problématique, selon la méthode qui s'avérera la plus appropriée.

⁴ Il est à noter que le CSS ne devrait en aucun cas s'occuper des cas de harcèlements au travail. Son seul rôle consiste à vérifier s'il existe une politique sur le harcèlement et si l'ensemble du personnel la connaît. Le cas échéant, il pourra faire des recommandations en ce sens à l'employeur.

INTERVENIR

OBJECTIFS

Dans un premier temps, il importe de bien cibler les objectifs visés par les interventions choisies. Cela consiste à préciser les résultats à atteindre selon les besoins identifiés par le comité.

Voici quelques exemples :

- Réduire le niveau de stress chez le personnel;
- Améliorer la qualité des relations interpersonnelles ou le climat de travail;
- Favoriser le respect au travail;
- Stimuler les pratiques de reconnaissance au sein de l'équipe
- Etc.

CHOIX DES MOYENS

Dans le cadre de ses fonctions, le CSS peut choisir de faire des recommandations à l'employeur et/ou de faire des activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation. Cependant, le CSS devra s'assurer de diversifier les moyens de prévention concernant l'objectif retenu. Par exemple, un comité a ciblé l'amélioration des relations interpersonnelles au travail. Il ne prévoit qu'une conférence sur le sujet sur l'heure du midi. Comme il n'est pas certain que la majorité des travailleurs y assiste, il aurait pu planifier d'autres moyens de prévention, comme des affiches, des discussions d'équipe, des ateliers, etc. Bien entendu, il ne s'agit pas d'en faire trop, mais plutôt de bien structurer ses actions, selon les capacités et les ressources du milieu.

Les critères suivants pourraient aider le CSS dans le choix de ses activités de prévention.

- **Efficacité** : est-ce que les actions choisies permettent d'atteindre notre objectif ?
- **Faisabilité** : avons-nous les ressources (financières, humaines, matérielles) nécessaires ? Est-ce que le contexte actuel permet l'implantation des solutions? Est-ce que le délai d'implantation est raisonnable ?
- **Facilité** : est-ce que les moyens choisis sont facilement réalisables ?
- **Popularité** : est-ce qu'une majorité de personnes est rejointe ? Est-ce que nous avons validé l'intérêt des gens auprès de quelques acteurs clés ?

RECOMMANDATIONS

Le comité de santé et de sécurité devrait formuler une recommandation à l'employeur lorsque, d'un commun accord, les deux parties considèrent que celle-ci contribuera à prévenir un ou des problèmes collectifs de santé psychologique dans l'établissement. La recommandation devrait alors être formulée de façon à ce que l'employeur comprenne bien la situation et qu'il soit incité à mettre en place des mesures préventives.

Le comité de santé et de sécurité pourrait recommander, par exemple :

- De réaliser une évaluation sur les RPS présents dans l'établissement
- D'organiser des activités internes qui entraîneraient une amélioration du climat de travail
- De privilégier la participation et l'implication des travailleurs dans le processus de prise de décisions qui les concernent au niveau du travail, de sorte à augmenter l'autonomie
- D'améliorer le processus de communication et d'information auprès du personnel pour réduire les inquiétudes lors d'un changement

Les recommandations devraient être le plus concrètes et réalistes possible, de manière à aider l'employeur à solutionner la problématique soulevée.

Toutefois, lorsque le comité convient que la situation ne correspond pas à son mandat, il n'a pas à formuler de recommandation. Tout au plus, il pourrait suggérer à la ou les personnes concernées de soumettre la situation à d'autres instances qui pourraient agir, comme par exemple, les associations accréditées ou les directions des ressources humaines.

ACTIVITÉS DE PROMOTION, DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE FORMATION

D'autre part, le comité peut également évaluer la possibilité de réaliser des activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation. Il peut être pertinent d'organiser ces activités lorsque les travailleurs et les gestionnaires ont besoin :

- D'être sensibilisés à la problématique de la santé psychologique au travail
- D'être renseignés sur un thème spécifique
- D'approfondir leurs connaissances sur la prévention des problèmes de santé psychologique au travail
- De prendre en charge certains aspects de leur qualité de vie au travail, tel le respect
- De développer des comportements contribuant à préserver la santé psychologique du personnel par rapport à la présence de certains facteurs de risque en milieu de travail

Voici quelques **exemples** d'activités réalisées dans divers milieux :

- Atelier sur la reconnaissance au travail
- Discussions d'équipe sur les procédures de travail
- Conférence sur les préjugés en santé psychologique au travail
- Affiches de sensibilisation sur l'esprit d'équipe
- Vidéos sur la civilité au travail suivis de discussion d'équipes
- Documents, dépliants
- Kiosques

SERVICES DE L'APSSAP

L'APSSAP offre plusieurs services en santé psychologique au travail, soit de l'accompagnement, des conférences, des ateliers, des fiches d'informations, des articles de blogues et des affiches. N'hésitez pas à consulter notre site web pour la liste et la description de ces services.

De plus, une formation est offerte aux CSS qui aimeraient structurer la prévention des risques psychosociaux au travail.

<http://apssap.qc.ca/sante-psychologique-categorie/sante-psychologique-au-travail-une-opportunite-pour-les-css/>

ÉVALUER

Pour savoir si nos actions ont permis d'atteindre les objectifs fixés au départ, il faut en effectuer le suivi et l'évaluation. Cette étape est souvent négligée, bien qu'elle soit essentielle si l'on veut s'assurer d'une prévention efficace. Concrètement, le CSS doit s'assurer que les moyens choisis ont été mis en place et qu'ils permettent d'atteindre les objectifs du départ sans créer d'autres problèmes.

Tout d'abord, le CSS peut consulter les **indicateurs de départs** (étape « connaître ») pour voir si la situation a évolué. Par exemple, si le CSS s'est servi du taux de roulement pour documenter une problématique, est-ce que celui-ci a varié depuis les interventions?

De plus, le CSS peut interroger l'ensemble du personnel ou quelques informateurs clés, par exemple :

- Lors des réunions
- Avec des groupes de discussions
- Durant les pauses
- Avec des questionnaires (satisfaction, impact des activités, etc)

SUIVI

Le suivi consiste à vérifier si la mesure de prévention a été mise en place selon l'échéancier prévu. Par exemple, est-ce que l'atelier sur la reconnaissance a été effectué ? Si non, pourquoi ? Quels ont été les obstacles?

Lorsqu'une **recommandation** a été transmise à l'employeur, le CSS doit en faire le suivi.

- L'employeur a-t-il retenu les recommandations et les mesures proposées ont-elles été mises en place ?
- A-t-il mis en application une autre mesure que celle recommandée ?
- S'il n'a pas retenu la recommandation ou si aucune action n'a été prise, quelles en sont les raisons ?

ÉVALUATION

Lorsque des **activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation** ont été organisées, il faut penser à en évaluer la satisfaction. Un questionnaire sera habituellement remis aux participants suite à l'activité. Également, il est recommandé d'analyser l'impact de l'activité sur les comportements et le niveau de connaissances des participants et ce, quelques mois après l'activité. Par exemple, dans le cas d'une conférence sur le changement, le CSS pourra remettre un questionnaire aux participants évaluant leur niveau de connaissance deux mois après la conférence. L'APSSAP vous propose d'ailleurs un modèle de questionnaire de satisfaction et d'impact de l'activité, disponibles sur notre site web

Le but est de vérifier l'efficacité des interventions. A-t-on atteint notre objectif ? Si non pourquoi ? Est-ce que l'objectif était réaliste ? Est-ce que toutes les actions prévues ont été faites ? Etc.

DÉMARCHE APPLIQUÉE À QUELQUES EXEMPLES DE SITUATIONS POTENTIELLES

Pour s'assurer de la meilleure compréhension possible du mandat du CSS et de la démarche à utiliser pour l'exercer, nous présentons dans les pages suivantes quelques exemples de situations potentielles auxquelles la démarche préventive a été appliquée. Précisons que ces situations sont fictives et que les solutions proposées ne constituent pas des recettes éprouvées. Le seul but de l'exercice est de guider les CSS dans la réalisation de leur mandat.

PREMIÈRE SITUATION : DISPARITION D'UNE UNITÉ ADMINISTRATIVE

L'implantation d'un nouveau logiciel dans une unité administrative a été annoncée pour les prochains mois. Les membres du CSS voudraient être proactifs et réaliser des actions préventives pour réduire au minimum les inquiétudes qui pourraient être vécues par le personnel de l'établissement.

ÉTAPE PRÉALABLE : RESPECT DU MANDAT ?

Oui, parce que les deux parties sur le comité conviennent que l'employeur devrait prendre tous les moyens possibles pour minimiser les impacts négatifs de l'implantation du logiciel sur la santé mentale de son personnel.

Oui, parce que des problèmes de santé psychologique au travail pourraient découler de cette situation et qu'elle risque d'avoir un impact sur l'ensemble du milieu de travail.

ÉTAPE CONNAÎTRE

- Le CSS a consulté le registre des plaintes et des commentaires de son établissement. Plusieurs travailleurs mentionnaient craindre de perdre leur emploi suite à la disparition de l'unité administrative.
- Lors du dernier sondage organisationnel, qui date de quelques mois, de nombreux travailleurs mentionnaient être incertain quant à leur lien d'emploi. Aussi, le niveau de stress était élevé.
- Il y a un taux de roulement plus élevé dans la dernière année comparativement aux dernières années.
- Lors d'une réunion avec l'ensemble du personnel, le CSS a validé les besoins des travailleurs en matière de prévention des RPS. La majorité voulait que le CSS se penche sur les changements organisationnels à venir.

Pour ces raisons, le CSS est justifié de croire que les changements liés à l'utilisation du nouveau système peut représenter un risque à la santé des travailleurs. Ils peuvent passer à l'étape suivante et évaluer si des recommandations et/ou des activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation peuvent être privilégiées.

ÉTAPE INTERVENIR

L'objectif visé par le CSS est de réduire au minimum les inquiétudes qui pourraient être vécues par le personnel.

Quelle(s) recommandation(s) le comité pourrait-il faire à l'employeur ?

- Informer le plus régulièrement possible son personnel sur le déroulement du processus, pour réduire les inquiétudes et les rumeurs au minimum
- Susciter la collaboration et la participation du personnel dans les décisions qu'il aura à prendre
- Recommander de présenter au personnel sa stratégie pour la réaffectation des personnes qui seront touchées par la disparition de ce service

Quelles activités le comité pourrait-il organiser ?

Il pourrait organiser des activités de formation sur l'adaptation au changement. Cette activité viserait à aider les personnes qui en ont besoin à mieux apprivoiser le changement et à identifier des moyens pour s'y adapter et pour mieux y faire face. Également, différents moyens de sensibilisation et d'information pourraient être mis en place dans le but de renseigner davantage le personnel sur l'adaptation au changement : conférences, dépliants, affiches, etc.

ÉTAPE ÉVALUER

Le comité devrait vérifier si l'employeur a mis en application ses recommandations ou s'il a mis en place d'autres mesures. Si aucune mesure n'a été prise, il devrait vérifier auprès de l'employeur quelles en sont les raisons.

Également, si des activités de promotion, de sensibilisation, d'information et de formation sont mises en place, il faudra évaluer la satisfaction des participants et les impacts sur leurs comportements et leurs connaissances.

DEUXIÈME SITUATION : PLAINTÉ D'UN TRAVAILLEUR

Un travailleur fait une plainte au comité de santé et de sécurité à l'effet qu'il vit un conflit avec son supérieur immédiat et qu'il en subit beaucoup de stress et d'anxiété, ce qui l'empêche de faire son travail correctement. Il voudrait que le comité l'aide à trouver une solution à son problème.

ÉTAPE PRÉALABLE : RESPECT DU MANDAT ?

Non, parce que c'est une situation qui concerne un problème individuel de santé psychologique au travail. À partir du moment où les membres du comité conviennent que la situation ne correspond pas à leur mandat, ils ne peuvent évidemment pas envisager d'organiser des activités de promotion, de sensibilisation, d'information ou de formation, pas plus qu'ils ne peuvent faire de recommandation à l'employeur.

Qu'est-ce que le comité devrait cependant faire par rapport à cette situation ?

Il devrait rappeler à la personne concernée qu'il n'est pas dans son mandat de s'occuper des problèmes individuels de santé psychologique au travail. Il pourrait toutefois lui conseiller de soumettre son problème à son représentant syndical ou encore de recourir au PAE de son organisation.

CONDITIONS GAGNANTES POUR L'UTILISATION DES SERVICES DE L'APSSAP EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

L'APSSAP a déterminé des conditions qui favorisent le succès des activités réalisées en santé psychologique au travail. Cette façon de faire vise également à se rapprocher de notre mandat, soit favoriser la prise en charge paritaire de la prévention dans les milieux.

Ce faisant, pour l'obtention de services de conférence et d'ateliers **en santé psychologique**, nous demandons :

- **Que la demande soit paritaire**
- **Que le/la gestionnaire soit présent(e) lors de l'activité prévue**

RÉPERTOIRE DES RESSOURCES DISPONIBLES

Pour aider les comités de santé et de sécurité dans la réalisation d'activités de promotion, de sensibilisation et d'information en santé mentale au travail, nous avons recensé, dans les pages suivantes, différents types de matériel disponibles. Ils sont regroupés sous différentes catégories : guides, fiches d'information et de sensibilisation, dépliants, brochures, affiches, vidéos et jeux.

Veuillez noter que les sites Internet proposés dans ce répertoire ne sont pas à l'abri de changements éventuels.

GUIDES ET TROUSSES

Guide pour une démarche de prévention des problèmes de santé psychologique au travail

Chaire en Gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval et l'IRSST, 2008.

Ce guide présente une démarche structurée en cinq étapes pour favoriser la prise en charge de la prévention des problèmes de santé psychologiques au travail. Il propose des outils et des recommandations pour les intervenants des organisations qui désirent mettre en place une démarche de prévention en santé psychologique au travail.

<http://cgsst.com/wp-content/uploads/2016/07/Guide-pour-une-d%C3%A9marche-strat%C3%A9gique-de-pr%C3%A9vention-des-probl%C3%A8mes-de-sant%C3%A9-psychologique-au-travail.pdf>

Coffret sur la reconnaissance au travail

Chaire en Gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval et l'IRSST, 2013.

Ce coffret contient des documents et des outils concrets sur la reconnaissance au travail. Il s'adresse à tous les intervenants qui œuvrent dans les organisations et qui désirent implanter avec succès des pratiques de reconnaissance.

<http://cgsst.com/wp-content/uploads/2016/07/La-reconnaissance-au-travail-Coffret-sur-la-reconnaissance-au-travail.pdf>

La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions

Chaire en Gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval et l'IRSST, 2004.

Série de trois fascicules qui visent la sensibilisation sur les problèmes de santé psychologique au travail. On y aborde l'ampleur du problème, les causes et ce qu'on peut faire pour prévenir ce type de problèmes.

<http://cgsst.com/wp-content/uploads/2016/07/La-sant%C3%A9-psychologique-au-travail...-la-d%C3%A9finition-du-probl%C3%A8me.pdf>

Évaluation des coûts du stress au travail

Chaire de recherche en santé et sécurité du travail, 2006

Rapport de recherche présentant les coûts du stress. Un outil d'autoévaluation des coûts du stress est également proposé.

<http://cgsst.com/wp-content/uploads/2016/07/%C3%89valuation-des-co%C3%BBts-du-stress-au-travail.pdf>

Document de sensibilisation « La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens

Secrétariat du Conseil du trésor, 2002.

Ce document est issu d'une recherche sur les pratiques de reconnaissance au travail entreprise par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail en collaboration avec le Centre d'expertise en gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du trésor.

<http://cgsst.com/wp-content/uploads/2016/07/Une-pratique-riche-de-sens-Coffret-sur-la-reconnaissance-au-travail.pdf>

Santé et sécurité psychologiques : guide de l'employeur

Commission de la santé mentale du Canada, 2012

Ce guide présente des moyens pour mettre en œuvre des stratégies en vue de promouvoir la santé et la sécurité psychologiques au travail. Il est basé sur les recherches récentes.

http://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Workforce_Employers_Guide_FRE_1.pdf

Surmonter un problème de santé mentale au travail, Guide à l'intention des gestionnaires

Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction des communications, 2000, 40 pages.

Guide d'outils pour soutenir les gestionnaires dans leurs tâches d'encadrement de personnes ayant un problème de santé mentale.

<http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2000/00-733.pdf>

NORMES

Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803)

Commission de la santé mentale du Canada, conjointement avec le Bureau de normalisation du Québec et le groupe CSA, 2013

Il s'agit de la première norme nationale du Canada en matière de prévention et promotion de la santé psychologique au travail. Elle est d'application volontaire et s'adresse à tous les milieux de travail qui désirent favoriser la santé et la sécurité psychologiques.

<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/norme-nationale>

La norme est également disponible sur le site du Bureau de normalisation du Québec

www.bnq.qc.ca/

Conciliation travail - famille (BNQ 9700-820)

Cette norme a été développée par le ministère de la Famille en partenariat avec le BNQ. Elle spécifie les exigences en matière de bonnes pratiques de conciliation travail-famille. Elle s'applique à toute organisation.

www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/norme/Pages/index.aspx

FICHES D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

L'amélioration de la qualité de vie au travail

APSSAP, 2011

http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Qualite_vie_travail.pdf

Chacun son rôle pour un retour au travail réussi

APSSAP, 2011

http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Retour_travail.pdf

Faciliter le changement : une approche humaine

APSSAP, 2010

<http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Changement.pdf>

Quelques clés pour des réunions efficaces

APSSAP, 2011

http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Reunion_efficace.pdf

Des moyens concrets pour que l'information circule bien

APSSAP, 2005

<http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Communication.pdf>

Un climat de travail sain, c'est une valeur sûre!

APSSAP, 2007

<http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Climat.pdf>

Le soutien social : pour améliorer la qualité de vie au travail

APSSAP, 2008

http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Soutien_social.pdf

Les relations interpersonnelles au travail : une question de mieux-être

APSSAP, 2008

http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/01/Relation_interpersonnelle.pdf

L'épuisement professionnel

APSAM, 2003, 6 pages.

www.apsam.com/publication/fiche/fs3.pdf

Conciliation famille-travail ou comment réconcilier les deux mondes dans lesquels nous évoluons ?

APSAM, 2003

www.apsam.com/publication/fiche/fs5.pdf

BROCHURES ET DÉPLIANTS

La santé des personnes au travail, une force vive

Secrétariat du Conseil du trésor, Direction de la santé des personnes, 2001, 16 pages.

Document d'information sur la politique concernant la santé des personnes dans la fonction publique québécoise adoptée par le Gouvernement du Québec en 2001.

http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/a_propos/sst_brochure.pdf

Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise

INRS, 2010 (France)

Ce dépliant vous explique les étapes essentielles pour dépister les risques psychosociaux dans les organisations.

www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206086

AFFICHES ET MATÉRIEL PROMOTIONNEL

Combattons les préjugés

APSSAP, 2009

Campagne de promotion de la santé psychologique au travail assortie de divers outils tels que des affiches, un questionnaire et une brochure.

apssap.qc.ca/documents/sante-psychologique-3/

Veillez noter que plusieurs sites de référence présentés plus loin disposent également de matériel promotionnel.

LIVRES

Travail, organisation et santé. Le défi de la productivité dans le respect des personnes

Alain Vinet (2004), Les presses de l'Université Laval, 404 pages.

Cet ouvrage s'adresse particulièrement aux gestionnaires et au personnel en gestion des ressources humaines qui sont préoccupés par le fait que les exigences dépassent les capacités d'adaptation des personnes. Il signale aussi les impacts d'une dérive dans le fonctionnement des organisations et dans la structuration des rapports.

www.pulaval.com/produit/travail-organisation-et-sante-le-defi-de-la-productivite-dans-le-respect-des-personnes

Les sept pièces manquantes du management

Jean-Pierre Brun (2008), Éditions Transcontinentales, 204 pages.

Ce livre s'adresse aux intervenants qui s'intéressent aux facteurs de risques en santé psychologique au travail et qui désirent poser des actions pour améliorer la santé organisationnelle et la qualité de vie au travail. On y présente sept facteurs de risques, tels que le manque de respect, le manque de reconnaissance et la surcharge de travail. L'auteur propose une stratégie simple assortie d'actions concrètes.

www.livres.transcontinental.ca/fr/index.cfm?pid=19&CatID=0&InvID=35

Par amour du stress

Sonia Lupien (2010), *Éditions au Carré*, 150 pages.

Sonia Lupien offre de démystifier ce qu'est le stress et comment il agit. Cette approche novatrice nous amène également à mieux gérer notre stress en l'utilisant dans la vie quotidienne.

editions-au-carre.blogspot.ca/2009/11/pour-lamour-du-stress.html

Du trouble mental à l'incapacité au travail : une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention

Marc Corbière et Marie-Josée Durand (2011), *Presses de l'Université du Québec*, 408 pages.

Ce livre permet de mieux comprendre les enjeux liés au retour et à la réintégration au travail de personnes aux prises avec un trouble mental. Il s'adresse à tous les intervenants qui gravitent près du dossier du retour au travail, tels que l'employeur, le supérieur immédiat, le représentant syndical, le représentant du système d'assurance, le professionnel de la santé et l'intervenant qui facilite le retour au travail, sans oublier les personnes significatives de l'environnement immédiat de l'individu souffrant d'un trouble mental.

www.puq.ca/catalogue/livres/trouble-mental-incapacite-travail-13467.html

VIDÉOS

Conférences de l'École Mini-Psy de l'Institut Douglas (disponible via le site web)

L'institut offre une série de cours sur la maladie mentale d'une heure suivie d'une période de questions de 30 minutes. Ces cours peuvent être visionnés sur le site web de l'École Mini-psy et sont offerts par des psychologues, des psychiatres et des chercheurs.

www.douglas.qc.ca/page/ecole-mini-psy

INRS – stress au travail

Cette capsule de 2min24 explique ce qu'est le stress au travail sur le plan physiologique.

<https://www.youtube.com/watch?v=B9P9k7o8Nxg>

SITE INTERNET DE RÉFÉRENCE

Veillez noter que tous les sites sont disponibles en français.

Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (CGSST)

Cette chaire de recherche en est une de référence au niveau national. Elle vise à soutenir les administrateurs et les employés pour la prise en charge de la prévention dans la gestion de la santé et de la sécurité du travail. Cet organisme vulgarise des données scientifiques récentes et est très impliqué dans le développement des connaissances. Entre autres, les sections santé psychologique, reconnaissance au travail et harmonisation travail – vie personnelle regorgent d'informations utiles et pratiques.

www.cgsst.com

Association canadienne pour la santé mentale

Cet organisme bénévole œuvre à l'échelle nationale dans le but de promouvoir la santé mentale de tous et de favoriser la résilience et le rétablissement des personnes ayant une maladie mentale. Cette association propose divers outils tels que des brochures, une autoévaluation sur notre niveau de santé mentale, des informations sur des sujets divers tels que la dépression, l'anxiété, la fatigue, etc.

www.cmha.ca/fr/sante-mentale/

Association canadienne pour la santé mentale – division du Québec

www.acsm.qc.ca

Fondation des maladies mentales

La fondation propose diverses informations sur la maladie mentale et la santé mentale au travail. Elle offre aussi de la formation et des conférences. Entre autres, le programme de formation Ça me travaille à l'intention des gestionnaires et des employés vise à les outiller afin de prévenir, dépister et gérer les problématiques de santé mentale en milieu de travail.

www.fmm-mif.ca

Protégeons la santé mentale au travail

Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA)

Ce site s'adresse surtout aux gestionnaires et dirigeants et propose un ensemble de ressources gratuites permettant d'évaluer efficacement et de résoudre des problèmes parmi les 13 facteurs psychosociaux reconnus comme ayant une forte influence sur la santé organisationnelle, la santé des employés et les résultats financiers.

www.guardingmindsatwork.ca/fre/info/index

Centre de recherche sur le stress humain

Ce site présente de l'information scientifique très bien vulgarisée sur le stress. Il est également possible de s'inscrire sans frais au Mammoth magazine, revue virtuelle d'informations de pointe sur le stress. Le centre de recherche est dirigé par Sonia Lupien, neuropsychologue.

www.stresshumain.ca

Stratégie en milieu de travail sur la santé mentale – Great West

Ce site s'adresse aux employeurs, employés, syndicat, ressources humaines et professionnels de la santé au travail. Il fournit gratuitement de l'information, des stratégies, des outils, des initiatives ainsi que du soutien pour la recherche ayant pour but d'améliorer la santé mentale en milieu de travail.

www.strategiesdesantementale.com/

INRS – stress au travail

L'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) est situé en France. Le site contient entre autres des informations sur les risques psychosociaux au travail.

www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/stress.html

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)

Cet organisme de recherche scientifique sans but lucratif présente divers rapports de recherche et études sur des thèmes en santé et sécurité au travail, dont quelques-uns en santé psychologique au travail.

www.irsst.qc.ca/

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) – Questions et réponses

Série de questions et réponses relatives aux différents risques psychosociaux au travail, dont le stress au travail, la conciliation travail-vie personnelle et la santé mentale.

http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_work.html

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) – Produits et services

Cet organisme, outre les informations qu'il fournit, propose également des affiches, des dépliants et de la formation en ligne sur la santé mentale au travail et le stress.

www.cchst.ca/products/subject.html

RESSOURCES SPÉCIALISÉES

Programme d'aide aux employés / personnes (PAE ou PAP)

Communiquez avec votre département de ressources humaines. À noter que ce service est gratuit et confidentiel.

Centre de prévention du suicide

www.aqps.info/besoin-aide-urgente/liste-centres-prevention-suicide.html

Société pour les troubles de l'humeur du Canada

www.troubleshumeur.ca

Ordre des psychologues du Québec

www.ordrepsy.qc.ca/

PARTENAIRE DE VOS ACTIONS



APSSAP

Association paritaire
pour la santé et la sécurité du travail,
secteur « Administration provinciale »

1220, boul. Lebourgneuf, bureau 10, Québec (Québec) G2K 2G4

Tél. : (418) 624-4801
Télec. : (418) 624-4858
Courriel : apssap@apssap.qc.ca
Web : apssap.qc.ca
Adapte : adapte.ca