

19 mars 2024



# Les risques psychosociaux : par où commencer pour les prévenir?

---

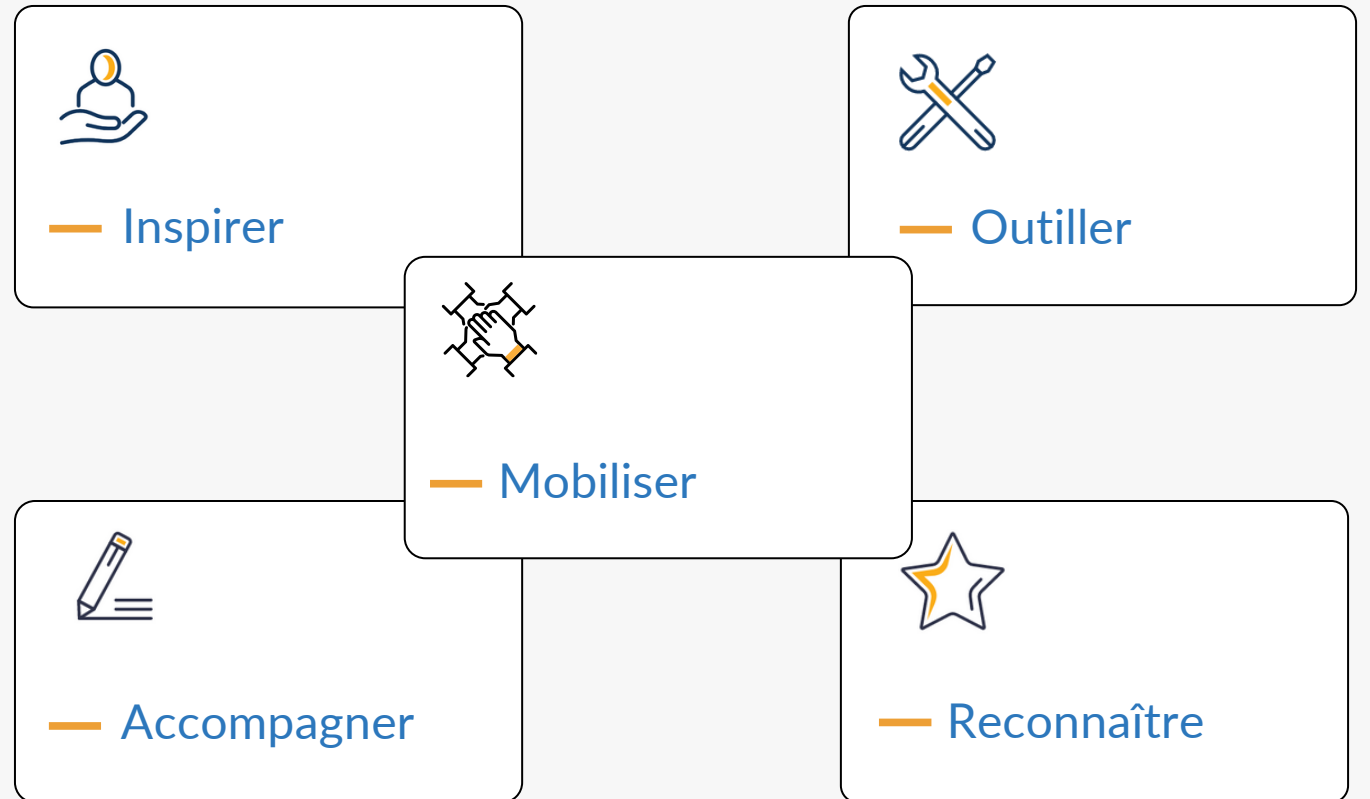
Présenté par : Ashley Savard Lamothe, conseillère SMET

# À propos du Groupe entreprises en santé



## Notre mission

*Soutenir les leaders à construire des environnements de travail favorables à une culture de santé et mieux-être au travail.*



# Sommaire

---

- 1 Qu'est-ce que la santé globale?
- 2 Les risques psychosociaux et la modernisation de la loi
- 3 Par où commencer pour prévenir les RPS?
- 4 Histoires de cas

# 1. La santé globale

---

# Une employé-e- en bonne santé, c'est...



« La santé, ce n'est pas que l'absence de maladie. C'est un état de bien-être complet, physique, mental et social. »

Organisation mondiale de la santé

## Une personne qui est bien :

Dans son corps

*Santé physique*

Dans sa tête

*Santé psychologique*

Dans son équipe  
de travail

*Santé sociale*

Dans sa tâche

*Santé spirituelle*

Dans sa situation  
financière

*Santé financière*



## 2. Les risques psychosociaux et la modernisation de la loi

---

# Risques psychosociaux, de quoi parle-t-on?

---

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.

Source: INSPQ

# Les RPS «classiques»

---

Harcèlement et violence



Charge de travail



Autonomie décisionnelle



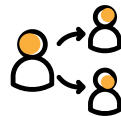
Justice et équité



Reconnaissance



Partage de l'information



Utilisation et développement  
des compétences



Soutien des collègues et  
du supérieur



Source: Norme Entreprise en santé,  
INSPQ



# Les RPS émergents

---

Les stresseurs numériques



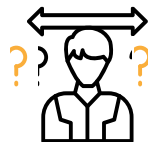
Les conflits éthiques



Les demandes émotionnelles



L'imprévisibilité des tâches



Le climat de sécurité psychosociale



Source: Manon Truchon (Ulaval)  
et Mahée Gilbert-Ouimet (UQAR)

# Pourquoi s'en préoccuper?

---

## 1. Pour les travailleurs

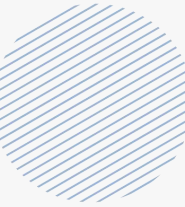
- Santé psychologique : anxiété, dépression, épuisement professionnel...
- Santé physique : TMS, maladies cardio-vasculaires, accidents de travail, AVC...

## 2. Pour l'entreprise

- Absentéisme, présentéisme, roulement de personnel, cotisations CSST, baisse d'engagement, de productivité, de créativité, dégradation de l'ambiance de travail, image de l'entreprise...

## 3. Pour répondre aux exigences de la loi

Source: INSPQ



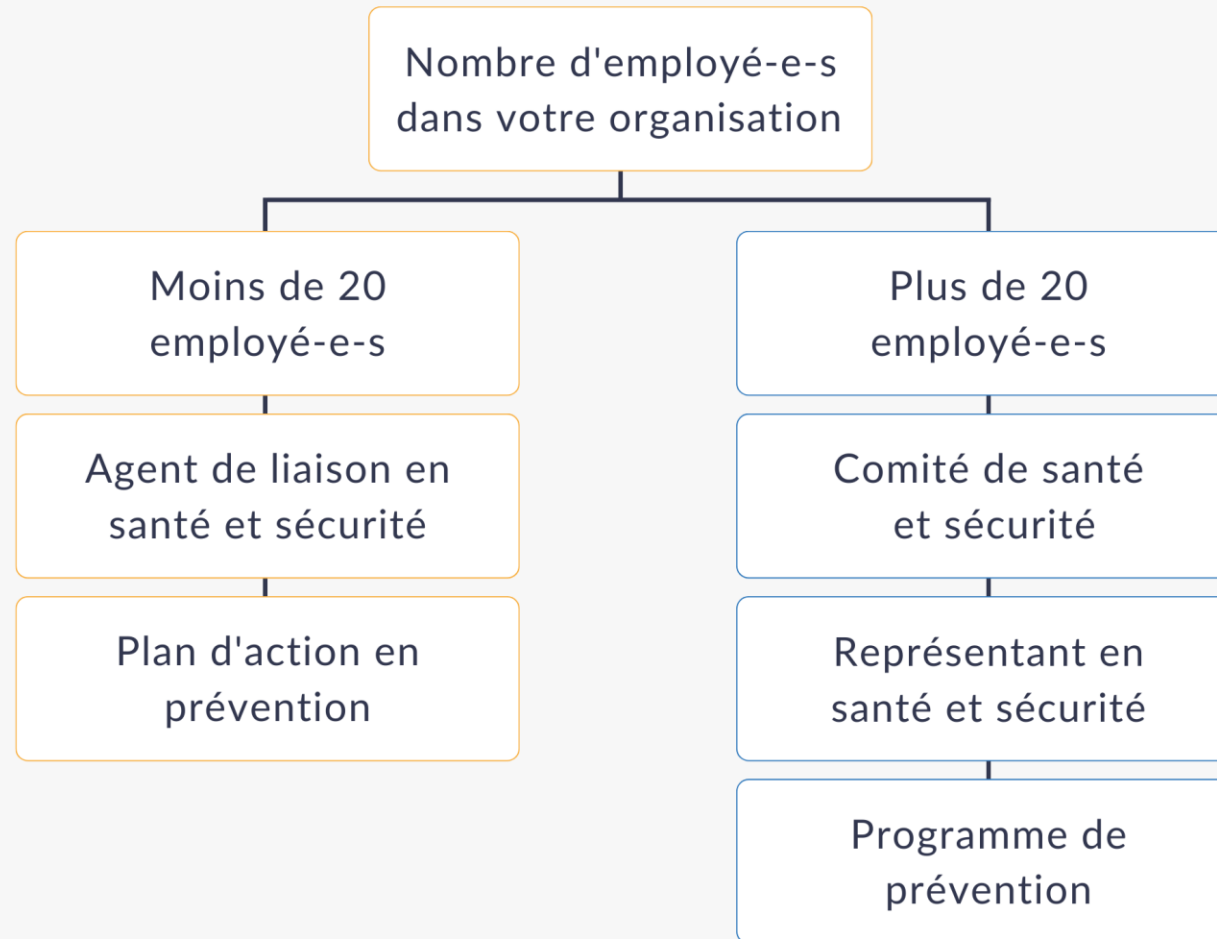
# Modernisation de la loi de la SST

---

**Obligation légale pour tous les milieux de travail de mettre en place un programme ou un plan de prévention structuré qui doit inclure les risques psychosociaux *(au plus tard le 6 octobre 2025)***



# Modernisation de la loi de la SST





## 3. Par où commencer pour prévenir les RPS?

---

# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---

1



**Engagement de la direction**

2



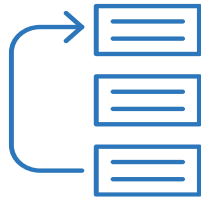
**Nommer un-e responsable**

3



**Consulter le personnel**

4



**Prioriser les RPS sur lesquels agir**

5



**Choisir et mettre en place des mesures**

6



**Évaluer les mesures**

# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---

## 1 L'engagement de la direction



### Comment ça se manifeste ?

- Communiquer souvent sur le sujet
- Allouer les ressources nécessaires
- Établir des politiques et des procédures favorables
- Fixer des objectifs liés aux RPS dans la planification stratégique
- Adopter des comportements désirables

# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---



## 2 Nommer un-e responsable



- Quelques fonctions de cette personne:
  - Faciliter la communication des informations liées aux RPS
  - Collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action ou du programme de prévention
  - Faire des recommandations sur l'identification des RPS
- Il faut aussi **impliquer** les autres parties prenantes à toutes les étapes de la démarche



# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---



## 3 Consulter le personnel



- Quelques façons de mesurer les RPS
  - Sondages et questionnaires
  - Rencontres préventives: individuelles, en équipe, groupe de discussion
  - Rencontres en situation d'absence ou de départ

# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---



## 4 Prioriser les RPS sur lesquels agir

Le **niveau d'urgence** lié à ce besoin (ex. : court, moyen, long terme) ?

Le **nombre d'employé-e-s touché-e-s** par ce besoin

L'**impact** (ou gravité) de ce besoin sur la santé des travailleurs-euses

Le **niveau d'intérêt** (ou de motivation) des employé-e-s pour agir face à ce besoin

L'**impact** sur les **indicateurs de non-santé** dans l'organisation (ex. absentéisme, taux de roulement, etc.)

Le **lien avec les priorités et les enjeux** de l'organisation

# Principaux facteurs de succès

---

## 5 Choisir et mettre en place des mesures



- Moyens ou stratégies de prévention visant les **individus** ou **l'organisation**
- **Plan d'action** avec :
  - Responsable
  - Objectifs
  - Budget
  - Plan de communications
  - Plan de réalisation
  - Plan d'évaluation

# Par où commencer pour prévenir les RPS?

---

## 6 Évaluer les mesures



Un processus d'**amélioration continue**

Évaluer pour

- Déterminer si les mesures sont efficaces et ont un réel impact
- Identifier les obstacles et les facilitateurs
- Mesurer l'évolution des indicateurs et apporter des améliorations
- S'assurer que les mesures répondent aux besoins des employé-e-s
- Mesurer l'impact sur l'organisation et justifier la poursuite de la mesure

## 4. Histoires de cas

---

## Prix Distinction 2022 - 2<sup>e</sup> place grande entreprise de service

- Firme de génie-conseil avec 2800 employé-e-s réparti-e-s dans 30 bureaux au Canada
- Santé mentale et bien-être des employé-e-s placés au premier plan de leur stratégie SMET
- Conférences sur la santé mentale et la charge de travail pour employé-e-s et gestionnaires (ex. gérer l'ingérable)
- Comité responsable d'examiner la charge de travail des employé-e-s
- Formation et boîte à outils sur la gestion du temps et des priorités
- Atelier de travail sur la culture avec les membres de la direction
- Politique de déconnexion

Impacts positifs: diminution de la proportion d'invalidités de courte durée pour des raisons de santé mentale

## Prix Distinction 2023 - Prix coup de cœur du jury, entreprise de 500 et +

- Développement durable, responsabilité sociétale, santé mentale et le bien-être au travail au cœur du plan d'affaire
- Le jury a été impressionné par l'engagement visible de la direction envers la santé mentale et le bien-être de son personnel tel qu'en témoigne :
  - L'inclusion de la démarche dans le plan stratégique de l'organisation
  - L'allocation en 2023 de 30% du budget de l'équipe Talents pour le déploiement d'une stratégie en santé mentale et bien-être
  - L'implication directe de plusieurs membres de la haute direction dans plusieurs initiatives
  - Une formation sur les RPS pour tous les gestionnaires
  - Une formation de premiers soins en santé mentale pour les membres des équipes RH et SST
  - La mise en place d'un programme intitulé « Conversations courageuses » visant toute l'organisation
  - L'élaboration d'un indice de bien-être au travail
  - Une chartre de la déconnexion



Groupe entreprises en santé



groupe\_entreprises\_en\_sante



Groupe entreprises en santé



info@groupeentreprisesensante.com



514 787-0180