

# Partenaires du CLIPP

La conception, la réalisation et l'évaluation des projets du CLIPP ne sauraient se faire sans la collaboration de ses nombreux partenaires. Pour chacun de ces projets, qu'ils soient amorcés par le CLIPP ou réalisés en réponse à une demande d'un milieu utilisateur ou de recherche, les directrices de projets élaborent des devis de production précisant la nature des services offerts par le CLIPP. Tout projet susceptible de produire des redevances pour les partenaires fait l'objet d'un contrat. Celui-ci veille à protéger les droits d'auteur.

**Voici la liste des partenaires du CLIPP pour l'année 2009-2010 :**

## Milieus académiques

- Cœur des sciences
- Centre d'études interdisciplinaires sur le développement de l'enfant et la famille (CEIDEF)
- Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants (CEPB)
- Chercheurs du département de médecine psychosomatique de l'Institut de cardiologie de Montréal
- Équipe de Psychologie de la santé de Metz (EPSaM) Université de Metz - France
- Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, laboratoire de psychologie de la santé, Université de Liège - Belgique
- Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants et Alliance de recherche en développement des enfants dans leur communauté (GRAVE)
- Groupe de recherche sur les inadaptations sociales de l'enfance (GRISE)
- Institut d'études politiques, Université Pierre-Mendès-France - France
- Institut Santé et société (ISS), Université du Québec à Montréal
- Laboratoire d'études en psychologie de la santé et de qualité de vie (LEPSYQ), Université du Québec à Montréal
- Réseau québécois en innovation sociale (RQIS), Université du Québec
- Université Concordia
- Université de Montréal
- Université de Sherbrooke
- Université de Toulouse Le Mirail, Cellule de Valorisation - France
- Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Université du Québec à Rimouski (UQAR)
- Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)
- Université Laval

## Milieus de pratique

- Association des centres jeunesse du Québec
- Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED)
- Centre de communication en santé mentale de l'Hôpital Rivière-des-Prairies (CECOM)
- Centre jeunesse de Montréal
- Centre jeunesse de Québec
- Institut de cardiologie de Montréal
- Ligne Parent
- Table de concertation jeunesse Kateri, territoire Montérégie

---

## Organisations privées, publiques et parapubliques

- Centre d'expertise en agression sexuelle Marie-Vincent (CEASMV)
- Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO)
- Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal
- FDA, le magazine
- Fondation Lucie et André Chagnon (FLAC)
- Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC)
- Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
- Magazine Bébé
- Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)
- Québec-Enfant
- Société canadienne d'évaluation (SCÉ)
- Société québécoise d'évaluation de programme (SQÉP)



Diane Berthelette  
Présidente-directrice générale

Jean Peirault  
Directeur général adjoint

Gilles Dupuis  
Directeur scientifique

Christian Dagenais  
Directeur de l'évaluation et  
de la recherche sur le transfert  
de connaissances



# Direction et gestion

En plus des responsabilités de planification stratégique, de recherche de financement et de relations publiques, la présidente-directrice générale est impliquée dans le suivi de tous les projets menés par le CLIPP. Le directeur général adjoint a la responsabilité de la gestion budgétaire et de la gestion des ressources humaines. Il est aussi associé à la majorité des projets menés par les différents secteurs du CLIPP.

La direction du CLIPP s'est dotée de mécanismes de veille et d'analyse des besoins des chercheurs et des utilisateurs qui lui permettent de choisir et de prioriser des projets d'innovation sociale en fonction notamment de leur potentiel d'application et de leurs retombées pour la société. Elle assure un suivi rigoureux et continu des résultats de ses activités de liaison, de veille et de transfert.

L'année 2009-2010 a été marquée par l'évaluation du CLIPP et l'élaboration de notre planification quinquennale. En outre, plusieurs changements ont été implantés relativement à la gouvernance et à la gestion des ressources humaines.

## L'évaluation du CLIPP

Le renouvellement du financement du CLIPP, par le MDEIE, était subordonné aux résultats d'une évaluation de la performance de notre organisation, du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2009. Cette évaluation a été confiée à la Direction de la coordination, de la planification et de l'évaluation de la Direction générale des politiques et des sociétés d'État du MDEIE. Elle devait répondre aux questions suivantes, telles que formulées dans le *Cadre d'évaluation du CLIPP* (2009) :

1. Le gouvernement devrait-il continuer à intervenir ?
2. Les activités de l'organisme sont-elles conformes aux attentes ?
3. Les impacts attendus ont-ils été obtenus ?

Un comité de sept personnes, dont deux membres de la direction générale du CLIPP, Diane Berthelette et Jean Perrault, avait le mandat de : « ...valider le cadre et le rapport d'évaluation. Ces validations permettent de s'assurer de la faisabilité de la stratégie d'évaluation, de l'exactitude des données utilisées, de l'objectivité des constats et des conclusions du rapport. De plus, il facilite l'appropriation de la méthode, des constats et des résultats. »<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Cadre d'évaluation du CLIPP* (2009).

## Plusieurs membres du CLIPP ont été mis à contribution pour participer aux activités suivantes :

- Commenter les outils de collecte de données afin d'améliorer leur validité et leur fiabilité.
- Remplir les questionnaires et tableaux de bord sur nos activités, et ce, sur une base annuelle.
- Transmettre des rapports complémentaires sur les niveaux de satisfaction de nos clientèles.
- Constituer des listes de personnes et d'organisations ayant acquis nos produits, reçu nos formations, collaboré et participé financièrement à nos projets, et ce, en fonction des critères définis par le MDEIE. Ces listes devaient contenir des informations sur les caractéristiques des individus et des organisations, pertinentes selon les critères du MDEIE, de même que leurs coordonnées.
- Informer les répondants potentiels au sondage de la possibilité qu'ils soient contactés par le MDEIE.

Le rapport a été adopté par le sous-ministre le 29 janvier 2010.

## L'amélioration de nos pratiques de gestion des ressources humaines

La direction du CLIPP a revu et amélioré chacune des pratiques de gestion des ressources humaines de manière à optimiser leurs effets sur l'attraction et la rétention de personnel ainsi que sur la qualité de vie au travail. Nous avons élaboré la définition de tâches du directeur scientifique et le conseil d'administration a adopté celle de la présidente-directrice générale.

### CLIPP 101

Une présentation PowerPoint relatant la mission, les objectifs, la structure et les dossiers du CLIPP a été complétée en septembre 2009. Elle est destinée aux nouveaux employés et aux stagiaires du CLIPP de même qu'aux nouveaux membres de notre conseil d'administration.

### Un manuel de l'employé

Toujours dans l'optique de l'amélioration de nos pratiques de gestion des ressources humaines, un manuel de l'employé a été conçu. Son contenu a fait l'objet d'une discussion avec tous les membres de notre personnel et c'est à l'unanimité que ceux-ci en ont recommandé l'adoption par le conseil d'administration.



### Le respect de la propriété intellectuelle

Le CLIPP accorde une attention particulière au respect de la propriété intellectuelle. De plus, dans les cas où des profits sont générés par la vente de produits ou de services en lien avec le travail des chercheurs partenaires, ceux-ci se voient octroyer des redevances. Au cours de l'année, la direction a fait appel à un conseiller juridique spécialisé en droit d'auteur afin de revoir le contenu des contrats nous liant à nos partenaires.

### L'optimisation de la sécurité du réseau informatique

À la suite des recommandations de notre responsable du réseau informatique, le CLIPP a mis en œuvre de nombreuses procédures visant à améliorer la sécurité de notre réseau informatique et des documents qui s'y trouvent.

# Notre service de gestion de l'information et des connaissances

Le Service de gestion de l'information et des connaissances (SEGIC) est l'un des piliers du CLIPP. Sa mission est d'assurer la pérennité de l'information essentielle à la mise en œuvre et au succès des travaux effectués au sein de l'équipe du CLIPP et de consolider l'organisation de cette information afin que les utilisateurs puissent en disposer au moment opportun. Le SEGIC assure donc la gestion de l'information qui prend en compte les trois dimensions suivantes :

- Le repérage et la recherche, ce qui inclut la veille
- Le traitement, ce qui implique la description et l'indexation
- La diffusion

Tieu Thuy Nguyen  
Conseillère en gestion des connaissances

## Une refonte du site Web s'impose

Le site Web est une vitrine importante pour le CLIPP et un excellent outil de communication permettant de diffuser une grande diversité d'informations. Le SEGIC est responsable de la gestion des informations qui s'y retrouvent ainsi que des mises à jour. Depuis 2006, le nombre de visiteurs est continuellement à la hausse et nous sommes fiers de constater que plus de 32 000 utilisateurs l'ont visité en 2009-2010.

De plus, la quantité d'informations, de produits et de services accessibles par le biais du site ne cesse de croître. Toutefois, les limites découlant de l'architecture et de la plateforme technologique supportent difficilement cet accroissement. Une refonte s'impose ! Le mandat a été confié à une équipe de cinq membres qui devra faire face aux nouvelles réalités du Web : accessibilité, rapidité et interactivité.



**Vigie**  
**Psychosociale**  
BULLETIN DE VEILLE

## Une VIGIE PSYCHOSOCIALE remarquable

Depuis les cinq dernières années, l'équipe du SEGIC offre, à plus de 1 800 abonnés, des résumés d'articles scientifiques, de monographies, de rapports de recherche et d'autres documents ainsi que les hyperliens les plus pertinents à travers son bulletin de veille VIGIE PSYCHOSOCIALE.

### En 2009-2010 :

- 10 bulletins diffusés
- 850 nouveaux abonnés
- Plus de 10 000 téléchargements



**« J'en prends connaissance pour la première fois (VIGIE PSYCHOSOCIALE) et il fera maintenant partie de mes lectures prioritaires. Facile de consultation, mise en page intéressante, contenu pertinent. »**

Micheline Gamache  
Coordonnatrice corporative  
Secrétariat du Conseil du trésor

#### Les lecteurs de la VIGIE PSYCHOSOCIALE sont satisfaits

Le service de l'évaluation du CLIPP a procédé à un sondage Internet auprès de 67 lecteurs du bulletin VIGIE PSYCHOSOCIALE. Près de 97 % des lecteurs sont satisfaits du bulletin, le consultent régulièrement et certains l'utilisent dans le cadre de leurs fonctions professionnelles.

**« Un simple mot pour vous dire toute mon appréciation du bulletin de veille VIGIE PSYCHOSOCIALE. J'y puise régulièrement bon nombre d'informations pertinentes et utiles dans mon travail de soutien et de formation auprès des travailleurs de tous milieux. »**

Gilles Bélanger  
Responsable régional du développement des réseaux d'entraide  
Conseil central du Montréal métropolitain - CSN  
Conseil central de la Montérégie - CSN

### Un nouveau répertoire des chercheurs sera bientôt disponible

Le SEGIC travaille actuellement à l'élaboration d'un répertoire de chercheurs québécois dont les travaux portent sur des problématiques psychosociales et le transfert de connaissances. En consultant le répertoire, les chercheurs pourront accélérer leurs recherches d'informations. Un outil d'indexation convivial permettra d'identifier des chercheurs dont l'expertise correspond à celle d'autres chercheurs ou d'identifier un profil spécifique, hautement spécialisé, pour la création de comités d'experts. Les chercheurs seront invités à s'y inscrire au cours de l'automne 2010.

Caroline Dion  
Directrice du service

#### SEGIC en bref

- Le SEGIC offre chaque semaine une REVUE DE PRESSE des préoccupations sociétales liées à des thématiques psychosociales prédéfinies en fonction de la mission du CLIPP. Nous comptabilisons près de 1 500 consultations pour l'année 2009-2010.
- La rubrique RECENSION DES ÉVÉNEMENTS, qui propose une liste des congrès, colloques et autres événements importants dans le domaine psychosocial au Québec, au Canada et à l'étranger, a été consultée à plus de 2 200 reprises.

Caroline Dion, directrice du SEGIC, est présidente du comité de formation continue de l'Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED).





## Notre service de transfert et de valorisation

Depuis quelques années, la question du transfert de connaissances retient une attention croissante dans le domaine de la recherche. Toutefois, le nombre de définitions qui en découlent est grandement diversifié. Il est apparu opportun au comité scientifique du CLIPP d'adopter sa propre définition du transfert de connaissances et de l'intervention psychosociale afin de consolider la mission de son service de transfert et de valorisation.

Le CLIPP définit le transfert de connaissances comme « l'ensemble des efforts consentis pour améliorer l'utilisation des connaissances issues de la recherche scientifique de nature psychosociale dans une perspective d'innovation sociale ».

Le service de transfert et de valorisation du CLIPP oriente donc l'ensemble de ses activités vers la préparation, la diffusion et le déploiement d'outils et de programmes élaborés à partir des données probantes issues de la recherche psychosociale. Nous présentons les résultats et l'état d'avancement des travaux en fonction de chaque produit dans les pages suivantes.

---

### La formation des médecins en santé au travail

Le CLIPP a été mandaté par la direction de Santé publique de l'Agence de santé et de services sociaux de Montréal pour développer une formation sur la communication et le transfert des connaissances. Celle-ci s'inscrit à l'intérieur d'un programme de formation en santé du travail destiné aux médecins responsables des équipes de santé au travail dans le cadre de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Par ce module de formation, les responsables souhaitent renforcer les habiletés communicationnelles des médecins qui ont comme mandat de transmettre aux dirigeants, et à d'autres groupes cibles des entreprises dans lesquelles ils interviennent, les résultats de leurs observations et de leurs analyses ainsi que leurs recommandations en appuyant celles-ci sur des données probantes.

Cette formation d'une durée de 19 heures comporte deux parties. Une première partie a été diffusée sur le site Web de la Direction de santé publique de Montréal en mars 2010 et une deuxième partie a été présentée à une quinzaine de médecins responsables des équipes de santé en avril 2010.

## L'agression indirecte à l'école

Selon l'Enquête sur le bien-être des jeunes montréalais (EBJM, 2003), dès la maternelle et la première année, 69 % des parents rapportent que leurs enfants ont vécu au moins une situation de violence à l'école ou sur le chemin de l'école. En 4<sup>e</sup> année, 63 % des jeunes déclarent eux-mêmes avoir été victimes d'un acte violent. Cette proportion baisse graduellement par la suite, mais c'est tout de même un jeune sur quatre (26 %) en 5<sup>e</sup> secondaire qui est victime de violence.

### Un outil de sensibilisation visant à freiner l'expansion de l'agression indirecte en milieu scolaire

Depuis plus de trois ans, le CLIPP distribue la trousse de sensibilisation à l'agression indirecte : « L'agression indirecte... cette violence qu'on ne voit pas ». S'adressant aux élèves de 10 à 13 ans, à leurs parents, au personnel enseignant et aux professionnels des écoles primaires, cet outil propose plusieurs activités qui permettent à ces personnes de mieux identifier les comportements d'agression indirecte lorsqu'elles en sont témoins ou victimes de même que de comprendre l'ampleur des conséquences pour ceux qui en sont victimes. Cette trousse a été développée et évaluée par **Pierrette Verlaan**, professeure-chercheure au Département de psychoéducation de l'Université de Sherbrooke, et **France Turmel**, conseillère pédagogique au Service régional de soutien d'expertise pour les commissions scolaires de l'Estrie.

### L'agression indirecte et le SPVM

Une quinzaine d'agents sociocommunitaires du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) ont participé, le 7 octobre 2009, à une présentation de la trousse « Agression indirecte ». L'objectif de cette rencontre était de les aider à utiliser cette trousse dans le cadre de leurs activités de promotion auprès des élèves des écoles primaires de l'île de Montréal.

Chaque année, des policiers et des policières du SPVM organisent des séances d'information dans les écoles pour promouvoir différents sujets de prévention, notamment celui de l'intimidation.

#### La trousse sur l'agression indirecte est appréciée des élèves !

Le service de l'évaluation du CLIPP a réalisé 62 entretiens téléphoniques auprès des utilisateurs de la trousse « Agression indirecte ». Les répondants ayant participé au sondage ont révélé, de manière générale, que le contenu de la trousse est clair et facile à utiliser. De plus, ils ont rapporté que les élèves apprécient le DVD et les activités qui en découlent.



#### La revue de presse

- Latulippe, R. (2010). En milieu scolaire : L'agression indirecte chez les jeunes. *FDA, Le magazine*, 17(1), 66-67.
- Crépeau, C. (2009, 13 avril). L'intimidation à l'école : l'importance d'agir, *Servicevie.com*.

#### En bref

- Depuis 2007, près de 1 000 troussees vendues.
- En 2009-2010, deux grandes opérations de publipostage ont été réalisées auprès des écoles francophones canadiennes hors Québec et des écoles primaires privées du Québec.
- Plus de 250 troussees ont été vendues au cours de l'année.

## Les programmes ALI

Faire la lecture aux enfants avant l'âge de trois ans et demi favorise une meilleure compréhension du vocabulaire et augmente leurs chances de réussite à l'école (ÉLDEQ, 1998-2010). Toutefois, certaines méthodes favorisent davantage le développement des enfants que d'autres. La façon dont on parle à l'enfant, les moments passés avec lui à regarder des objets, des images, et des livres ou à échanger verbalement contribuent à son développement (ACELF, 2005).

Les programmes d'éveil à la lecture ALI (Activités de lecture interactive) proposent une approche interactive de communication pour les enfants de 0 à 5 ans et les adultes qui les entourent. Basés sur le respect du rythme de chaque enfant, les programmes ALI-BÉBÉ (0-15 mois), ALI-BAMBIN (15-36 mois) et ALI-EXPLORATEUR (3-5 ans) modifient la manière d'utiliser les livres en suggérant des techniques et des activités qui favorisent le développement des habiletés cognitives, langagières et socioaffectives du jeune enfant. Ces programmes ont été développés par **Gérard Malcuit**, **Andrée Pomerleau** et **Renée Séguin** du Laboratoire d'étude du nourrisson de l'Université du Québec à Montréal.

### La formation AUTOUR D'ALI

Afin de permettre aux participants de mieux connaître les programmes ALI et de s'appropriier le matériel utile à l'animation des activités AUTOUR D'ALI, le CLIPP offre une formation d'une durée de six heures.

Un sondage effectué par le service de l'évaluation du CLIPP révèle que 88 % des participants sont satisfaits de la formation AUTOUR D'ALI, dispensée par le CLIPP. Ils mentionnent avoir apprécié la qualité du matériel, plus précisément les DVD, ainsi que les ateliers permettant d'explorer le matériel.



### Le CD-ROM AUTOUR D'ALI

Au cours de l'année 2009, le CLIPP a développé le CD-ROM AUTOUR D'ALI afin de permettre aux agents multiplicateurs qui le désirent de s'approprier de façon autonome les programmes ALI. Il contient quatre dossiers incluant une série de documents tels des présentations PowerPoint, des guides d'animation, des documents de soutien et des fiches d'activités d'intégration qui permettent de mieux connaître chacun des programmes et qui guident les agents multiplicateurs dans l'animation d'activités auprès de groupes de parents et d'intervenants.

## La revue de presse

- Poirier, M. (2009, été). Commencez tôt, *Revue Mon Bébé*, 47.
- Poirier, M. (2009). La lecture interactive : préparer les enfants à l'entrée à l'école, *Revue de l'Association d'éducation préscolaire du Québec*, 47(août), 8-9.
- Pluinage, S. (2009). Lecture interactive pour les tout-petits, *Revue BÉBÉ*, 11(6), 16-17.

## En bref

- En septembre 2009, 3 500 envois postaux au Québec ont été effectués.
- Plus de 700 produits ALI ont été vendus au cours de l'année.



Michèle Poirier  
Directrice de projets (Vieillessement)  
et directrice de la formation

## La grille d'évaluation du développement de l'enfant (GED)

Grâce aux nombreux travaux des chercheurs en développement du jeune enfant depuis cent ans, nous savons aujourd'hui que l'environnement a un effet déterminant sur la qualité du développement durant la petite enfance. Dans la population générale, près de 15 % (Bayley, 1993) des enfants vivent des problèmes ou retards de développement légers ou graves, quelles qu'en soient les causes (biologiques ou environnementales). Cependant, dans les environnements défavorisés ou vulnérables, cette proportion peut atteindre de 30 à 50 % (Pomerleau, Malcuit, Moreau, Bouchard, 2005 ; Denis, Malcuit, Pomerleau, 2005). Or, nous savons aussi que nous pouvons améliorer significativement la qualité du développement des enfants en accroissant la stimulation dont ils peuvent être l'objet dans leur environnement. Il importe de bien détecter les retards de développement : c'est ce que la grille d'évaluation du développement de l'enfant (GED) permet de faire. Il s'agit d'un outil permettant de vérifier si un enfant de 0 à 5 ans présente un retard de développement dans les sphères cognitive et langagière, motrice et socioaffective.

Cet instrument a été élaboré et validé par une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Montréal et de l'Université de Montréal (**Andrée Pomerleau, Nathalie Vézina, Jacques Moreau, Gérard Malcuit et Renée Séguin**). L'outil a par la suite été normalisé par le CLIPP.

### GED en Europe !

L'année 2009-2010 a été marquée par l'établissement d'un nouveau partenariat avec le CHU St-Étienne et l'Association Naître et bien-être en France. À l'automne 2010, un groupe formé de psychologues, médecins, psychométriciens et pédopsychiatres participeront à une formation de formateurs GED. Ces derniers seront, par la suite, appelés à former des utilisateurs du GED dans leur milieu respectif en Europe, ouvrant ainsi la perspective de distribuer la trousse en territoire européen.



### Un taux de satisfaction exceptionnel pour la formation GED

Les formations GED, dispensées par le CLIPP, connaissent énormément de succès depuis plusieurs années. Chaque formation est évaluée par les participants. Cette année, 116 personnes ont été formées et le taux de satisfaction est de 100 %. Les participants apprécient principalement la facilité avec laquelle l'outil peut être utilisé et le professionnalisme de nos formatrices qui sont attentives aux questions des participants et qui maîtrisent bien le contenu de la formation.

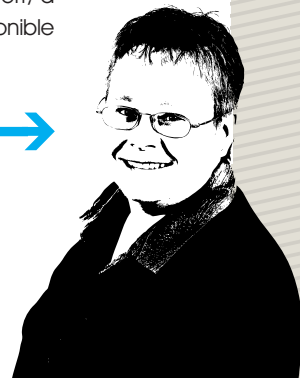
## Renouvellement de l'entente avec l'ACJQ

L'Association des centres jeunesse du Québec (ACJQ) et le CLIPP ont renouvelé leur entente de partenariat pour l'année 2009-2010 afin d'inclure la formation GED à son programme national de formation (PNF). Offert aux gestionnaires et aux intervenants jeunesse du réseau, ce programme de formation continue est axé sur le développement des compétences des pratiques cliniques et de gestion. Environ cinq formations GED sont dispensées annuellement dans différents centres jeunesse du Québec depuis l'automne 2008.

## L'étude de normalisation est complétée

Depuis 2006, plus de 1 000 enfants à travers le Québec ont été évalués avec le GED dans le cadre d'une étude de normalisation. Conduite par le CLIPP et subventionnée par la Fondation Lucie et André Chagnon, cette étude a permis de définir, avec des normes québécoises, les limites supérieures et inférieures des points de coupure des différentes zones (de confort, à surveiller ou nécessitant une référence à un spécialiste). Un résumé de ce rapport est disponible sur notre site Web.

Renée Latulippe  
Directrice de projets  
(Couple, enfance et famille)



### Une conférence à Paris

- Moreau, J., Latulippe, R. et Dupuis G. (2009, octobre). La Grille d'évaluation du développement de l'enfant de 0 à 5 ans : Un outil d'évaluation validé et normalisé au Québec. Conférence présentée à l'Observatoire National de l'Enfance en Danger (ONED), Paris, France.

## La revue de presse

- Vaillancourt, A. (2010). La Grille d'évaluation du développement de l'enfant (0-5 ans) : (GED) : L'outil de dépistage utilisé au CJC-IU, *Revue Tandem*, 6(1), 7.

## La santé psychologique au travail

Ginette Lévesque  
Directrice de projets (Santé psychologique)

Souvent sensibilisé à l'importance de contrer les risques physiques associés au travail, on oublie parfois les risques psychosociaux. Pourtant, « la valeur des indemnités monétaires occasionnées par des préjudices à la santé mentale en milieu de travail a augmenté de 700 % au cours des cinq dernières années » (CSMC, 2010). Il importe donc d'accorder aux risques psychosociaux autant d'importance qu'aux accidents de travail et de développer de meilleures stratégies de prévention à leur endroit. Ainsi, évaluer la qualité de vie au travail et agir de façon à l'améliorer permettent notamment de réduire l'absentéisme et le présentéisme, de prévenir et de maîtriser des difficultés relationnelles, d'optimiser la productivité, de promouvoir le bien-être auprès des employés et dans l'entreprise, et d'améliorer le climat de travail.



### L'Inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT®)

Validé scientifiquement, l'ISQVT® est un outil qui permet d'identifier les points positifs, ceux à améliorer et ceux qui nécessitent une intervention dans les entreprises. Évaluer la qualité de vie au travail avec l'ISQVT® peut aider à planifier les stratégies d'intervention préventive et ainsi réduire les coûts reliés aux crises organisationnelles ou aux absences des employés dues à des problèmes de santé psychologique au travail.

L'ISQVT® est un questionnaire qui se remplit en ligne en une trentaine de minutes. Il offre une interface conviviale et ludique aux répondants. Les résultats présentés sous forme graphique sont faciles à interpréter et permettent, entre autres :

- d'identifier des problèmes organisationnels,
- de déceler la présence de détresse psychologique au sein d'un groupe,
- d'élaborer des stratégies proactives de prévention et d'intervention.

L'ISQVT® a été développé par **Jean-Pierre Martel** et **Gilles Dupuis**, deux chercheurs du Laboratoire d'études en psychologie de la santé et qualité de vie (LEPSYQ) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et les experts du CLIPP, en partie grâce à une subvention de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et du programme VINCI de l'Université de Montréal.



**Qualité de vie  
au travail**



## Débat – La santé mentale au travail : Sommes-nous sourds?

Le 11 mars 2010, le CLIPP a tenu un débat public intitulé *La santé mentale au travail : Sommes-nous sourds?* en collaboration avec le Cœur des sciences de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Cinq conférenciers de renom ont présenté leur conception de la santé mentale dans les milieux de travail :

- Roger Bertrand, président du Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP2S)
- Gilles Dupuis, directeur scientifique du CLIPP et professeur titulaire à l'UQAM
- Laurent Labrot, professeur à l'Institut d'études politiques de Grenoble
- Diane Parent, présidente-directrice générale de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du secteur affaires sociales
- Robert Plante, médecin-conseil en santé au travail et environnementale, Direction de santé publique (DSP) de l'Outaouais

L'événement a réuni plus de 200 participants.

---

## Présentation d'un mémoire à la Commission de la santé et de la sécurité du travail

En janvier 2010, le CLIPP a présenté un mémoire au *Groupe de travail de la Commission de la santé et de la sécurité du travail* chargé d'étudier le régime québécois de santé et sécurité du travail. Ce mémoire montrait l'ampleur du phénomène des risques psychosociaux actuellement observé dans les milieux de travail. Les principaux articles de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* pouvant être concernés par la prévention des risques psychosociaux ont été discutés. En outre, à la lumière de résultats de recherches sur le sujet, nous avons présenté notre position à propos des ressources allouées aux équipes de santé au travail.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)* a également été commentée brièvement en ce qui concerne les lésions psychologiques. Le mémoire proposait d'inclure, dans les lois du travail du Québec, la prévention des problèmes de santé psychologique des travailleurs au même titre que celle des problèmes de santé physique. La liste de nos recommandations complétait le document.

## Deux nouveaux bilans de connaissances sur la santé psychologique au travail

Les bilans de connaissances suivants sont désormais disponibles sur notre site Web :

- L'Inventaire systémique de qualité de vie au travail – bilan vulgarisé (22 pages).
- L'Inventaire systémique de qualité de vie au travail – bilan complet (105 pages).



### La revue de presse

- Dupuis, G. (2009). Évaluation des risques psychosociaux en entreprise. *Infolettre de la Spécialisation en psychologie industrielle et organisationnelle de l'UQÀM*, 1(2), 4.
- Dostie, J. (2010, 11 mars). La santé mentale au travail au cœur d'un débat. *Journal Métro*, pp. 31.
- Boulé, C. (2010, 23 mars). Santé mentale au travail : prévention, mobilisation et soutien. *Passeportsante.net*. Repéré à <http://www.passeportsante.net/Fr/Accueil/Accueil/Accueil.aspx>

### Les conférences

- Dupuis, G. (2010, février). *Prévention des problèmes de santé psychologique en milieu de travail : l'identification des risques psychosociaux*. Conférence d'ouverture de la 20<sup>e</sup> semaine de Prévention du suicide, Lanaudière, Québec.
- Dupuis, G. (2010, janvier). *La mesure de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux*. Midis-conférences de la Spécialisation I-O du département de psychologie industrielle et organisationnelle de l'UQAM, Montréal, Québec.
- Dupuis, G. (2009, juin). *La prévention des risques psychosociaux en entreprise : mieux mesurer pour mieux intervenir; l'utilisation de l'Inventaire systémique de qualité de vie au travail*. Présentation faite à des représentants syndicaux de la région Rhône-Alpes, Lyon, France.
- Dupuis, G. (2009, juin). *Précarité de travail et risques psychosociaux : identification des risques par l'Inventaire systémique de qualité de vie au travail*. Présentation au Laboratoire d'économie de la production et de l'intégration internationale LEPII - UMR 5252, Université de Grenoble, France.
- Dupuis, G. (2009, juin). *Measurement of happiness and quality of life at work: A framework for prevention of psychosocial risks at work. Happiness and Relational Goods : Well-being and Interpersonal Relations in the Economic Sphere*. Venise, Italie.
- Dupuis, G. (2009, juin). *Prévention des problèmes de santé psychologique en milieu de travail. Institut d'été du Centre CRISE : Suicide et milieu de travail*, Montréal, Québec.
- Dupuis, G. (2009, mai). *L'inventaire systémique de la qualité de vie au travail : un outil pour faire son diagnostic organisationnel au niveau des risques psychosociaux. La santé mentale au travail, comment prévenir les problèmes par la mesure de la qualité de vie au travail*. Colloque organisé par Le Passage, Québec.

## La maltraitance envers les jeunes enfants de 0 à 5 ans

En 2008-2009, les centres jeunesse ont retenu 5 696 signalements impliquant un cas de mauvais traitement physique et 3 895 signalements pour des cas de mauvais traitements psychologiques. Ces formes de maltraitance infligée aux enfants arrivent aux deuxième et troisième rangs des mauvais traitements les plus fréquemment signalés, juste après la négligence. On évalue qu'au Québec 3,8 enfants sur 1 000 ont été victimes de mauvais traitements physiques au cours de cette même période, alors que 2,6 enfants sur 1 000 ont fait l'objet de mauvais traitements psychologiques. (Bilan des DPJ-DP, 2009)

### Les DVD de la trousse de sensibilisation aux mauvais traitements physiques et psychologiques envers les jeunes enfants vendus séparément

Depuis l'automne 2009, le CLIPP offre la possibilité de se procurer à l'unité les trois DVD<sup>2</sup> de la trousse de sensibilisation aux mauvais traitements physiques et psychologiques envers les jeunes enfants. Il est également possible de télécharger, gratuitement via notre site Web, les guides d'accompagnement pour l'animation d'activités sur la maltraitance.



### Cinq volets d'évaluation pour la formation *Agir en milieu de garde*

En plus des trois DVD de la trousse de sensibilisation, la trousse *Agir en milieu de garde* en propose un quatrième élaboré pour les milieux de garde. Une formation d'une durée de 6 heures destinée aux intervenants en petite enfance et de 12 heures pour les agents multiplicateurs<sup>3</sup> accompagne cette trousse.

Au cours de l'année, le CLIPP a finalisé l'évaluation du programme de formation *Agir en milieu de garde*. Les résultats de cette évaluation sont globalement positifs, les taux de satisfaction se situant toujours au-dessus de 85 %.

La formation a été évaluée selon un plan divisé en cinq volets. Les trois premiers volets de cette étude ont permis d'évaluer les réactions et perceptions des agents multiplicateurs à la suite de la formation (volet 1), les connaissances qu'ils ont acquises (volet 2) et l'utilisation qu'ils ont faite de la trousse de formation (volet 3). À la lumière des résultats, nous pouvons conclure que le programme de formation aide à la préparation et au déroulement des activités de formation dans leurs milieux de travail. Les agents multiplicateurs sont très satisfaits.

<sup>2</sup> « Les mauvais traitements physiques », « Les mauvais traitements psychologiques » et « Le syndrome du bébé secoué ».

<sup>3</sup> Personnes mandatées par leur organisation pour devenir des personnes-ressources dans leur milieu. Elles peuvent alors former ou informer les intervenants de leur milieu.