

L'APTS, GARDIENNE DE MA SST...

POUR LE

**RESPECT** DE MON

**INTEGRITÉ PSYCHOLOGIQUE**



*Alliance du personnel  
professionnel et technique  
de la santé et des services sociaux*



*Soucieuse de votre équilibre psychologique et de votre bien-être dans votre milieu de travail, l'APTS vous offre chaque année une campagne en santé et sécurité du travail (SST). En 2010, son activité annuelle était axée sur les outils à mettre en place pour prévenir la détresse psychologique en milieu de travail. Le thème en était : « La détresse psychologique, ça se désamorçe ». Depuis, le gouvernement a bousculé, déplacé et centralisé. Tout a été fait pour compromettre notre système public de santé en rendant l'adaptation au changement pour nos membres infernale, pour ne pas dire impossible. Il n'y a qu'à penser à la centralisation en centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) et en centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) qui découle de la loi 10, au transfert des effectifs des centres locaux de services communautaires (CLSC) vers les groupes de médecine de famille (GMF) et à la centralisation des laboratoires du projet OPTILAB. Cette année, l'équipe du comité national en SST de l'APTS est heureuse de vous offrir une brochure afin de vous présenter la situation dans le réseau de la santé et des services sociaux, le plan d'action en santé mentale (PASM) 2015-2020, une initiative gouvernementale en cours d'implantation et dont l'APTS va suivre l'évolution dans les établissements, ainsi que des outils pour vous aider à identifier les différentes sources pouvant mener à des problèmes de santé mentale et pour y remédier.*



## AU CANADA, LES **PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE** **AU TRAVAIL** COÛTENT 50 MILLIARDS DE DOLLARS

Environ une personne sur cinq connaîtra des problèmes de santé mentale à un moment ou à un autre de sa carrière. Selon la Commission de la santé mentale du Canada, le coût de la maladie mentale pour le Canada est estimé à plus de 50 milliards de dollars par année, en utilisation de services de soins de santé, en jours de travail perdus et en interruptions de travail. De nombreuses études de programme de promotion de la santé en milieu de travail ont fait état d'un retour sur chaque dollar investi d'environ 3,48 \$ sur les coûts des soins et de 5,82 \$ en termes de baisse de l'absentéisme<sup>1</sup>.

**POUR AMÉLIORER LE CADRE DE TRAVAIL DES PERSONNES PROFESSIONNELLES ET TECHNICIENNES DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, IL FAUT INVESTIR DANS LA PRÉVENTION EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE!**

## LE PLAN D'ACTION **EN SANTÉ MENTALE** (PASM) 2015-2020

D'après le gouvernement, *le Plan d'action en santé mentale (PASM) 2015-2020 s'inscrit dans la continuité du précédent tout en mobilisant le réseau de la santé et des services sociaux et ses partenaires en vue de «faire ensemble et autrement», en offrant des soins de qualité, mais aussi en travaillant à abattre les frontières entre les services et les obstacles à l'accès<sup>2</sup>. À l'APTS, nous pensons qu'il est grand temps que le gouvernement se penche sur l'état de la santé mentale des employés du réseau de la santé et des services sociaux. C'est pourquoi nous participerons au comité paritaire national intersyndical de prévention en SST. En parallèle, le secteur SST-Développement durable de l'APTS se penchera sur la mesure 8 du PASM, qui touche directement les établissements du réseau, et par conséquent les membres du syndicat.*



## LE COMITÉ PARITAIRE NATIONAL INTERSYNDICAL DE PRÉVENTION EN SST

La dernière négociation a permis d'obtenir de nombreux gains, dont la création d'un comité paritaire intersyndical qui devra formuler et suggérer un plan d'action en cours d'entente et produire un rapport final quant au suivi de l'application de la lettre d'entente 21, entre autres.

Composé de représentants syndicaux et patronaux, il a pour mandats :

- d'analyser les situations pouvant porter atteinte à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychologique des personnes salariées en milieu de travail
- d'analyser les données disponibles
- de répertorier et de diffuser les meilleures pratiques en matière de prévention
- de formuler des recommandations aux parties négociantes et de suggérer un plan d'action en cours d'entente, le cas échéant
- de produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente 21, au plus tard le jour précédant l'échéance de la convention collective

Le secteur SST-Développement durable de l'APTS suivra de manière continue l'évolution des travaux de ce comité et vous tiendra au courant des points forts et des résultats obtenus.



## LA MESURE 8

L'APTS portera une attention particulière à la mesure 8 du PASM 2015-2020. Cette dernière demande aux établissements du réseau de la santé et des services sociaux de donner l'exemple en se dotant d'un PASM au travail. Ce plan d'action, à faire adopter par le conseil d'administration de l'établissement, doit tenir compte :

- de la promotion de la santé mentale au travail et de la mise en place de conditions de travail et de pratiques organisationnelles qui favorisent la santé mentale des travailleuses et des travailleurs
- de la prévention des troubles mentaux, des programmes et des ressources d'aide aux travailleuses et aux travailleurs
- d'une démarche de soutien au rétablissement et au retour au travail destinée aux travailleuses et aux travailleurs ayant vécu un épisode de trouble mental
- du développement d'attitudes responsables face à la discrimination au travail ainsi que de l'embauche de personnes atteintes ou ayant été atteintes d'un trouble mental.



## DÉFINITION ET OUTILS

En espérant que le PASM soit installé dans tous les établissements et que la situation s'améliore sur vos lieux de travail, nous vous offrons quelques définitions et outils qui pourraient vous aider à diagnostiquer des sources de problèmes de santé mentale, des irritants ou de la détresse, chez vous ou l'un de vos collègues, et d'y remédier, de votre propre chef ou avec le soutien de votre personne conseillère APTS.

## DIGNITÉ ET INTÉGRITÉ PSYCHOLOGIQUE

Le 1<sup>er</sup> juin 2004, le législateur a mis en vigueur au sein de la Loi sur les normes du travail une disposition visant à préserver les personnes salariées du harcèlement psychologique. L'atteinte à l'intégrité psychologique ou à la dignité de la personne salariée est un des critères de base afin de déterminer s'il y a ou non du harcèlement psychologique. *La dignité renvoie aux dimensions fondamentales et intrinsèques de l'être humain. Le droit à la protection de sa dignité est un des droits fondamentaux inclus dans la Charte des droits et libertés de la personne.*

*L'atteinte à l'intégrité psychologique ou physique doit laisser des marques ou avoir des conséquences qui dépassent un certain seuil, et occasionner un déséquilibre physique, psychologique ou émotif plus que passager, sans qu'il soit nécessaire que ce soit permanent<sup>3</sup>. La banalisation des insultes, des gestes et des paroles inappropriées, sinon violentes, porte atteinte à l'intégrité psychologique. Rappelons que la santé mentale est définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme un état de bien-être psychologique qui permet à une personne de se réaliser et de s'ajuster aux exigences normales de la vie et de travailler de manière efficace et productive tout en apportant des contributions à sa communauté<sup>4</sup>. Pour l'APTS, la perte d'intégrité psychologique et professionnelle a permis de faire reconnaître légalement la souffrance psychologique comme faisant partie des dommages moraux dans la récente décision CISSS du Nord-de-l'île-de-Montréal. En effet, M<sup>e</sup> Carol Jobin, arbitre, a condamné l'employeur à verser 500 \$ en dommages moraux*



à près de 60 salariés pour ce qu'ils ont vécu dans le cadre du projet d'optimisation et de Proaction, statuant que l'expérience de l'outil statistique qu'a fait vivre l'employeur aux salariés des équipes des SAD a porté atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qu'elle a été néfaste pour leur milieu de travail<sup>5</sup>.

## LE SONDAGE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, UNE FAÇON RAPIDE ET FIABLE POUR AIDER À CIBLER LES ASPECTS POUVANT METTRE EN DANGER VOTRE INTÉGRITÉ PSYCHOLOGIQUE

Depuis mai 2013, un questionnaire élaboré par l'Institut national de santé publique du Québec est mis à votre disposition afin de vous aider à évaluer les dimensions suivantes :

- L'autonomie et la latitude décisionnelle
- La demande psychologique et les tâches ou rôles reliés au travail
- Le climat de travail face au supérieur immédiat et aux collègues de travail
- Le niveau de reconnaissance
- Le traitement équitable

Le sondage comporte une section sur l'évaluation de la détresse psychologique concentrée sur six questions précises<sup>6</sup>. L'évaluation de 33 secteurs de travail, au sein de 16 centres de santé et de services sociaux différents, a permis d'établir que 76,4 % des membres APTS qui ont répondu vivent un niveau de détresse psychologique important, sinon préoccupant, se situant bien au-delà de la moyenne provinciale du marché du travail, établie à 32,9 %.

Après avoir répondu à ces questions, vous devriez être en mesure d'évaluer les impacts des projets d'optimisation et d'utiliser les résultats obtenus pour faire des représentations auprès de l'employeur. L'équipe APTS de votre établissement est là pour vous offrir son soutien si vous avez des questions ou besoin de plus d'information sur certains points. Vous pouvez la consulter en tout temps, sans hésiter!



## 13 FACTEURS À CONSIDÉRER POUR PRÉVENIR UNE ATTEINTE À L'INTÉGRITÉ

Adoptée en 2013<sup>7</sup>, la norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail vise à aider à prendre des mesures pour promouvoir et agir en prévention pour le mieux-être des travailleuses et des travailleurs, la satisfaction au travail, l'estime de soi et l'épanouissement professionnel. Nous vous proposons ici la liste des 13 facteurs pouvant vous aider à identifier toute atteinte à votre intégrité psychologique.

**1**

### **SURCHARGE DE TRAVAIL**

Êtes-vous en surcharge de travail? Êtes-vous en mesure de vous acquitter efficacement de vos tâches et de vos responsabilités dans les délais requis? Il s'agit du facteur de risque décrit par les travailleuses et les travailleurs comme étant la plus importante source de stress au travail.

**2**

### **NIVEAU DE COMPÉTENCE**

Existe-t-il un niveau adéquat de correspondance entre vos compétences interpersonnelles et émotionnelles, vos aptitudes professionnelles et le poste occupé?

**3**

### **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL**

Est-ce que vous vous sentez soutenu lorsque vous avez des problèmes personnels ou familiaux? À ce sujet, notre campagne « Le retour au travail durable, ça s'encadre » peut vous inspirer.

**4**

### **CROISSANCE ET PERFECTIONNEMENT**

Recevez-vous des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de vos compétences interpersonnelles et émotionnelles ainsi que de vos aptitudes professionnelles?

**5**

### **RECONNAISSANCE**

Vos efforts sont-ils reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun?





## PSYCHOLOGIQUE

6

### **CULTURE ORGANISATIONNELLE**

Existe-t-il une culture organisationnelle caractérisée par la confiance, l'honnêteté, l'équité et le soutien psychologique et social sur votre lieu de travail?

7

### **LEADERSHIP CONSTRUCTIF**

Est-ce que vos supérieurs font preuve de leadership efficace et positif? Communiquent-ils le sentiment de poursuivre une mission, une vision et un but bien précis?

8

### **RESPECT, CIVILITÉ, POLITESSE**

Est-ce que les personnes salariées sont respectueuses et courtoises dans leurs interactions entre elles?

9

### **CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

Reconnait-on la nécessité de concilier harmonieusement les exigences liées à votre famille, à votre travail et à votre vie personnelle?

10

### **COMMUNICATION**

Prenez-vous part aux discussions portant sur la façon dont votre travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises?

11

### **ENVIRONNEMENT PHYSIQUE SÉCURITAIRE**

Est-ce que vous vous considérez protégé au regard des risques ergonomiques, chimiques, biologiques, physiques (vibration, radiation), psychologiques et relatifs à la sécurité (chutes)?

12

### **ENGAGEMENT ET MOTIVATION**

Avez-vous développé un sentiment de satisfaction et d'appartenance à l'égard de votre travail et êtes-vous motivé par la volonté de bien accomplir vos tâches?

13

### **SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET BIEN-ÊTRE ÉMOTIONNEL**

Est-ce qu'on s'assure de votre protection en ce qui a trait à la sécurité psychologique?



## L'APTS VEILLE AU GRAIN!

Avant même l'instauration de la réforme du projet de loi 10 en avril 2015, les données relatives à l'absentéisme sous la catégorie « santé mentale » comptaient pour 34,6 % des dossiers en assurance salaire en 2014-2015, et ce, pour l'ensemble des établissements au niveau national. Cela représente une augmentation de 4,4 % par rapport à l'année précédente. La catégorie « santé mentale » est suivie par celle des « troubles musculo-squelettiques » (TMS) avec 26,2 %, soit une augmentation de 4,7 %<sup>8</sup>.

Les employeurs et les syndicats doivent collaborer de façon paritaire pour mettre en œuvre des mesures concrètes afin que toutes et tous puissent travailler dans des milieux sains. Les travailleuses et les travailleurs tiennent à bout de bras le réseau, malgré toutes les coupures et tous les chambardements. **L'APTS va s'assurer que l'employeur prenne les décisions appropriées pour adapter l'organisation du travail afin de préserver l'intégrité psychologique de ses membres.**

L'équipe locale et le secteur SST-Développement durable de l'APTS peuvent vous aider.

N'hésitez pas à les contacter!

### CAMPAGNES PRÉCÉDENTES EN SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

- La détresse psychologique, ça se désamorce (2010)
- Optimiser sans s'épuiser (2013)
- Le retour au travail durable, ça s'encadre (2014)
- À travers le changement... (2015)

# RÉFÉRENCES

- <sup>1</sup> Aldana S. Financial impacts of health promotion programs, a review of the literature, Am J of health promotion, 2001, (15) 5: 296-320.
- <sup>2</sup> <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-001319/>
- <sup>3</sup> Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail : pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la *dignité ou à l'intégrité psychologique* ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- <sup>4</sup> Donner un sens au travail, promouvoir le bien-être psychologique, IRSST, R-624, page 8.
- <sup>5</sup> Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et des services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal (Installation CSSS Ahuntsic/Montréal-Nord), M<sup>e</sup> Carol Jobin, arbitre, 7 mars 2016
- <sup>6</sup> Test de Kessler, K6.
- <sup>7</sup> Norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, janvier 2013. Il est possible d'obtenir gratuitement cette norme en faisant la demande au : <http://shop.csa.ca/fr/canada/gestion-de-la-sante-et-securite-au-travail/canca-z1003-f13bnq-9700-803f2013/inv/z10032013>
- <sup>8</sup> Gestion de la présence au travail, assurance salaire, décembre 2015, MSSS, pages 50 et 70.



[www.aptsq.com](http://www.aptsq.com)  
[info@aptsq.com](mailto:info@aptsq.com)

#### SIÈGE SOCIAL

1111, RUE ST-CHARLES-OUEST, BUR. 1050  
LONGUEUIL, QC. J4K 5G4

TÉL. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411

TÉLÉC. : 450 679-0107 ou 1 866 521-2411

#### BUREAU DE QUÉBEC

1305, BOUL. LEBOURGNEUF, BUR. 200  
QUÉBEC, QC. G2K 2E4

TÉL. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617

TÉLÉC. : 418 622-0274 ou 1 866 480-0086