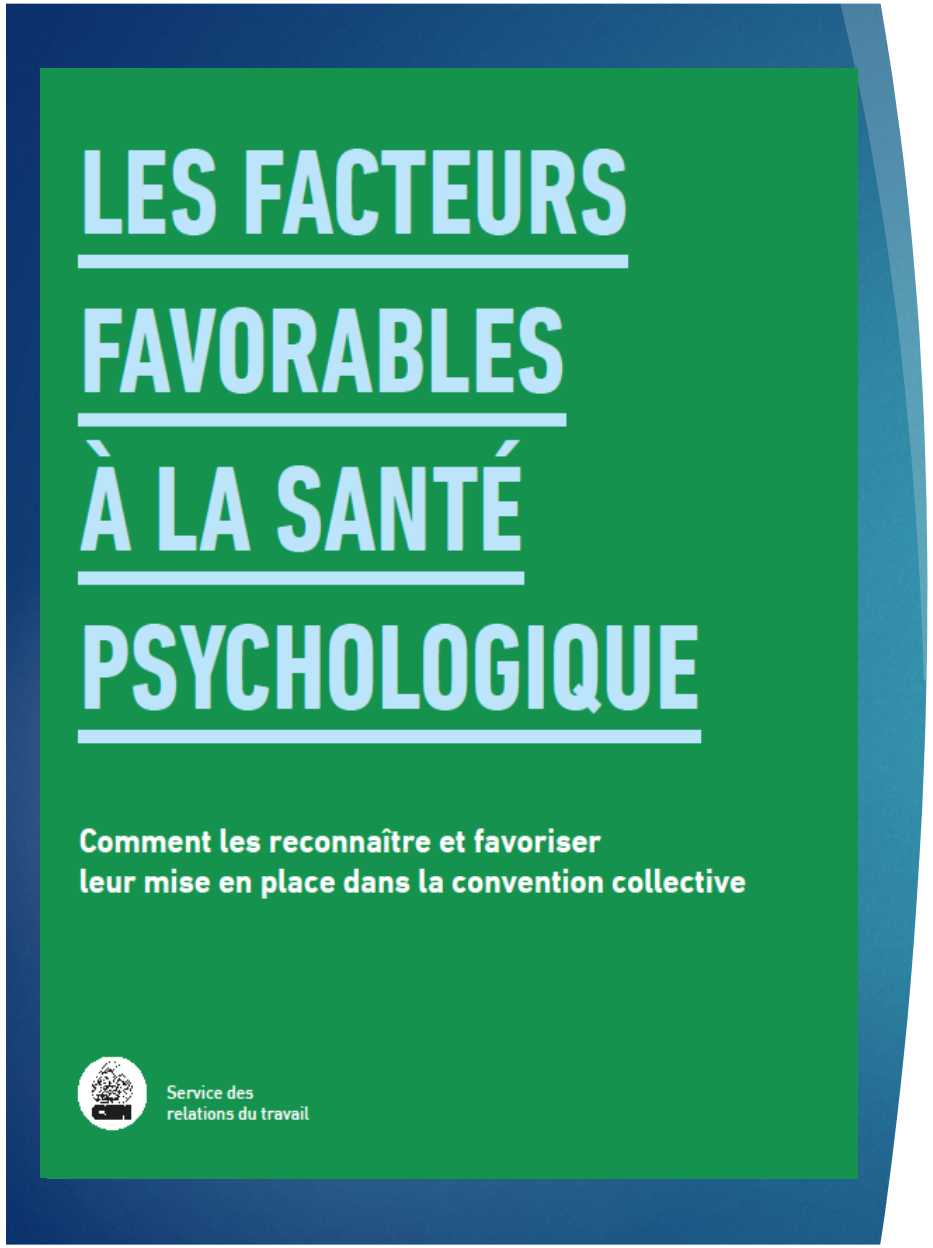
Santé psychologique au travail - Les publications du SSE de la CSN

NATACHA LAPRISE, SSE – CSN

3 DÉCEMBRE 2020

Santé psychologique et organisation du travail

- Guide de sensibilisation sur le travail et la santé psychologique
  - Définition de la santé psychologique
  - Le stress et la tension psychique
  - Les conditions de travail et l'organisation du travail
  - Les facteurs de risque
  - La recherche d'équilibre
  - Démarche syndicale de prévention en santé psychologique
  - Un réseau d'entraide
  - Les actions à poser
  - Les ressources



Les facteurs favorables à la santé psychologique

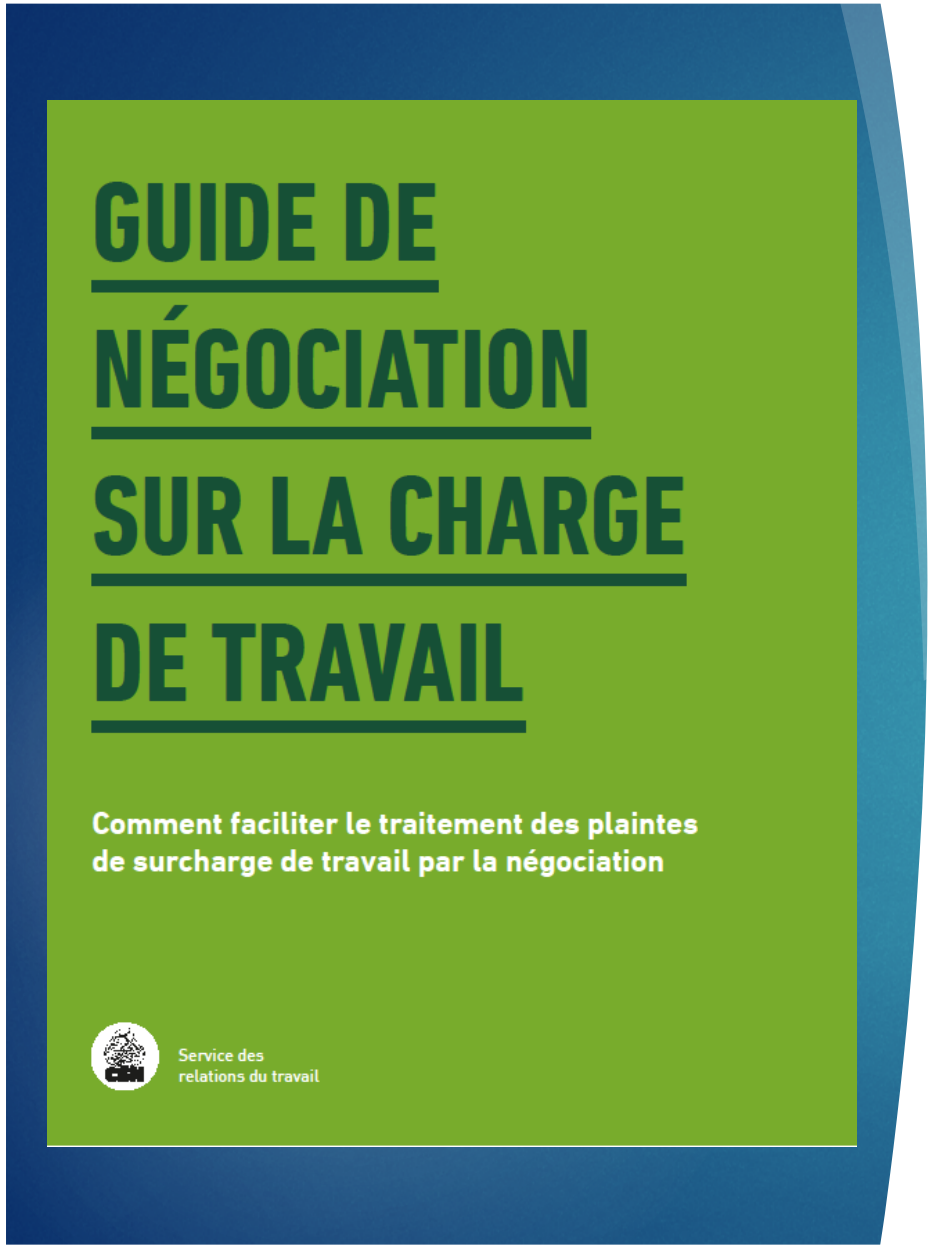
Comment les reconnaître et favoriser leur mise en place dans la convention collective

- La reconnaissance du travail
- Le soutien social
- La conciliation famille-travail-étude
- La justice organisationnelle
- Le style de gestion
- La latitude décisionnelle
- La charge de travail
- Le sens du travail

- Des lignes directrices de négociation
- Des moyens pour favoriser leur présence

Comment convaincre

- De l'importance de la prévention des troubles de santé psychologique sans trop vous fatiguer
- Tout ce que vous avez toujours voulu savoir et que votre employeur n'a jamais osé calculer
  - Les facteurs pathogènes à la santé
  - Les conséquences d'un milieu de travail non sécuritaire sur le plan psychologique
  - La prévention et ses avantages
  - Des outils pour argumenter



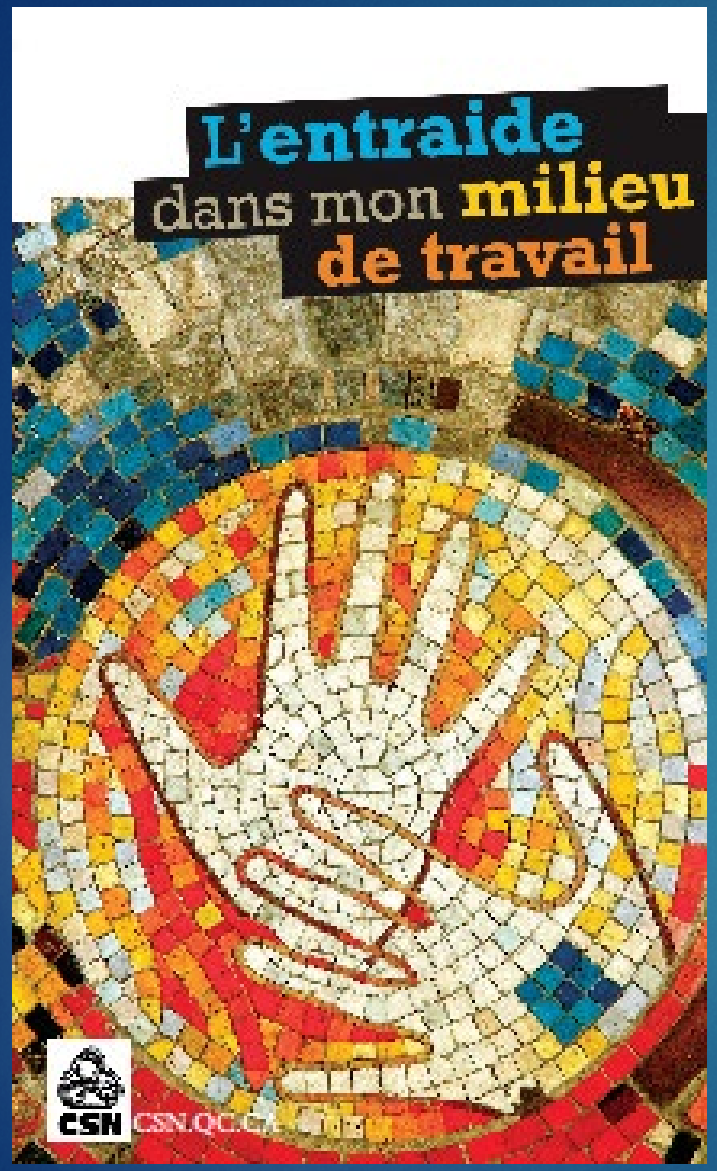
Guide de négociation sur la charge de travail

Comment faciliter le traitement des plaintes de surcharge de travail par la négociation

- Définitions et concepts
- Intégration des éléments à négocier
- Critères devant être documentés avant le dépôt d'une plainte de fardeau de tâche
- Les questionnaires-sondage sur la charge de travail
- Aide-mémoire pour le processus du traitement des plaintes de fardeau de tâche

L'entraide dans mon milieu de travail

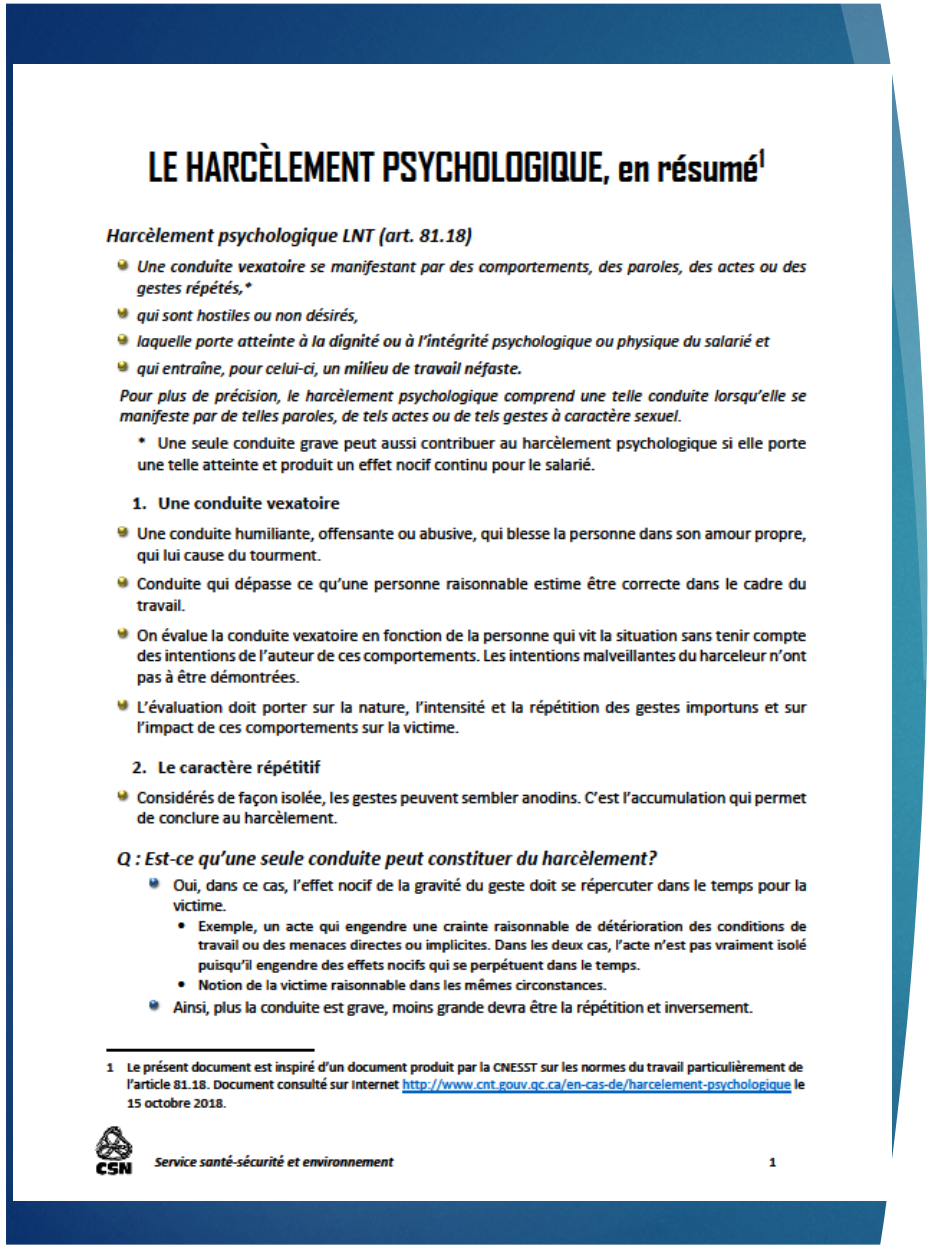
- L'entraide un outil de prévention
- Dix bonnes raisons de favoriser l'entraide
- La structure de l'entraide



Le bottin de l'entraide

- L'entraide dans mon milieu de travail
  - L'entraide en milieu de travail, c'est…
  - L'entraide pour…
  - Références utiles
  - Ressources
  - Centres d'écoute

Le harcèlement psychologique, en résumé



LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, en résumé[1]

Harcèlement psychologique LNT (art. 81.18)

- *Une conduite vexatoire se manifestant 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.*

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

* Une seule conduite grave peut aussi contribuer au harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

1. Une conduite vexatoire

- Une conduite humiliante, offensante ou abusive, qui blesse la personne dans son amour propre, qui lui cause du tourment.
- Conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correcte dans le cadre du travail.
- On évalue la conduite vexatoire en fonction de la personne qui vit la situation sans tenir compte des intentions de l'auteur de ces comportements. Les intentions malveillantes du harceleur n'ont pas à être démontrées.
- L'évaluation doit porter sur la nature, l'intensité et la répétition des gestes importuns et sur l'impact de ces comportements sur la victime.

2. Le caractère répétitif

- Considérés de façon isolée, les gestes peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation qui permet de conclure au harcèlement.

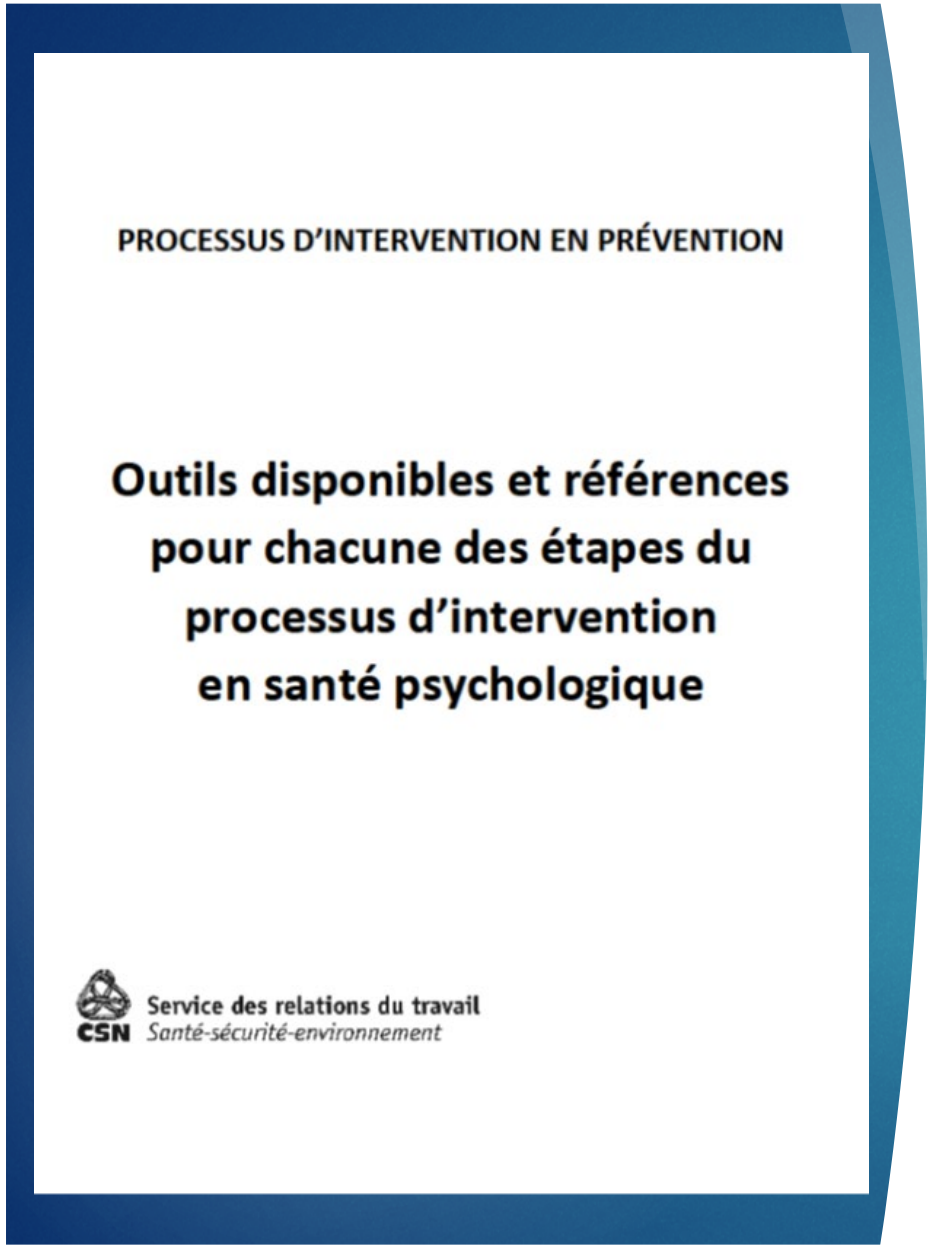
Q : Est-ce qu'une seule conduite peut constituer du harcèlement?

- Oui, dans ce cas, l'effet nocif de la gravité du geste doit se répercuter dans le temps pour la victime.
  - Exemple, un acte qui engendre une crainte raisonnable de détérioration des conditions de travail ou des menaces directes ou implicites. Dans les deux cas, l'acte n'est pas vraiment isolé puisqu'il engendre des effets nocifs qui se perpétuent dans le temps.
  - Notion de la victime raisonnable dans les mêmes circonstances.
- Ainsi, plus la conduite est grave, moins grande devra être la répétition et inversement.

1 Le présent document est inspiré d'un document produit par la CNESST sur les normes du travail particulièrement de l'article 81.18. Document consulté sur Internet http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique le 15 octobre 2018.

CSN *Service santé-sécurité et environnement* 1

- Une conduite vexatoire
- Le caractère répétitif
- Le caractère hostile et non désiré
- Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique
- Un milieu de travail néfaste
- Les formes de harcèlement au travail
- La loi sur les normes du travail


PROCESSUS D'INTERVENTION EN PRÉVENTION

Outils disponibles et références pour chacune des étapes du processus d'intervention en santé psychologique

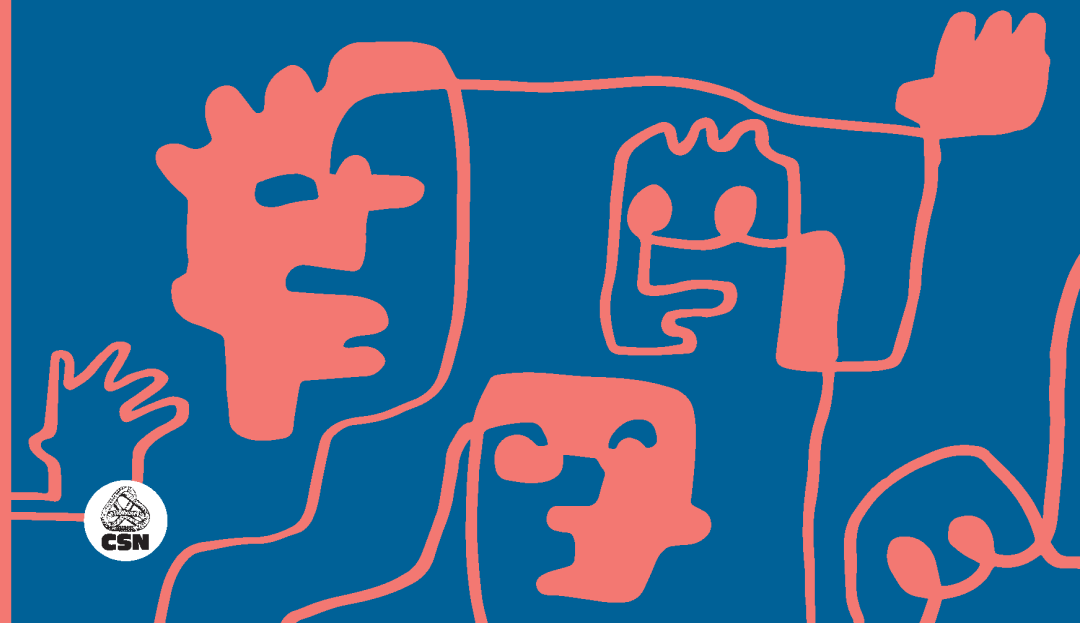
Service des relations du travail
CSN Santé-sécurité-environnement

Processus d'intervention en prévention – bottin d'outils

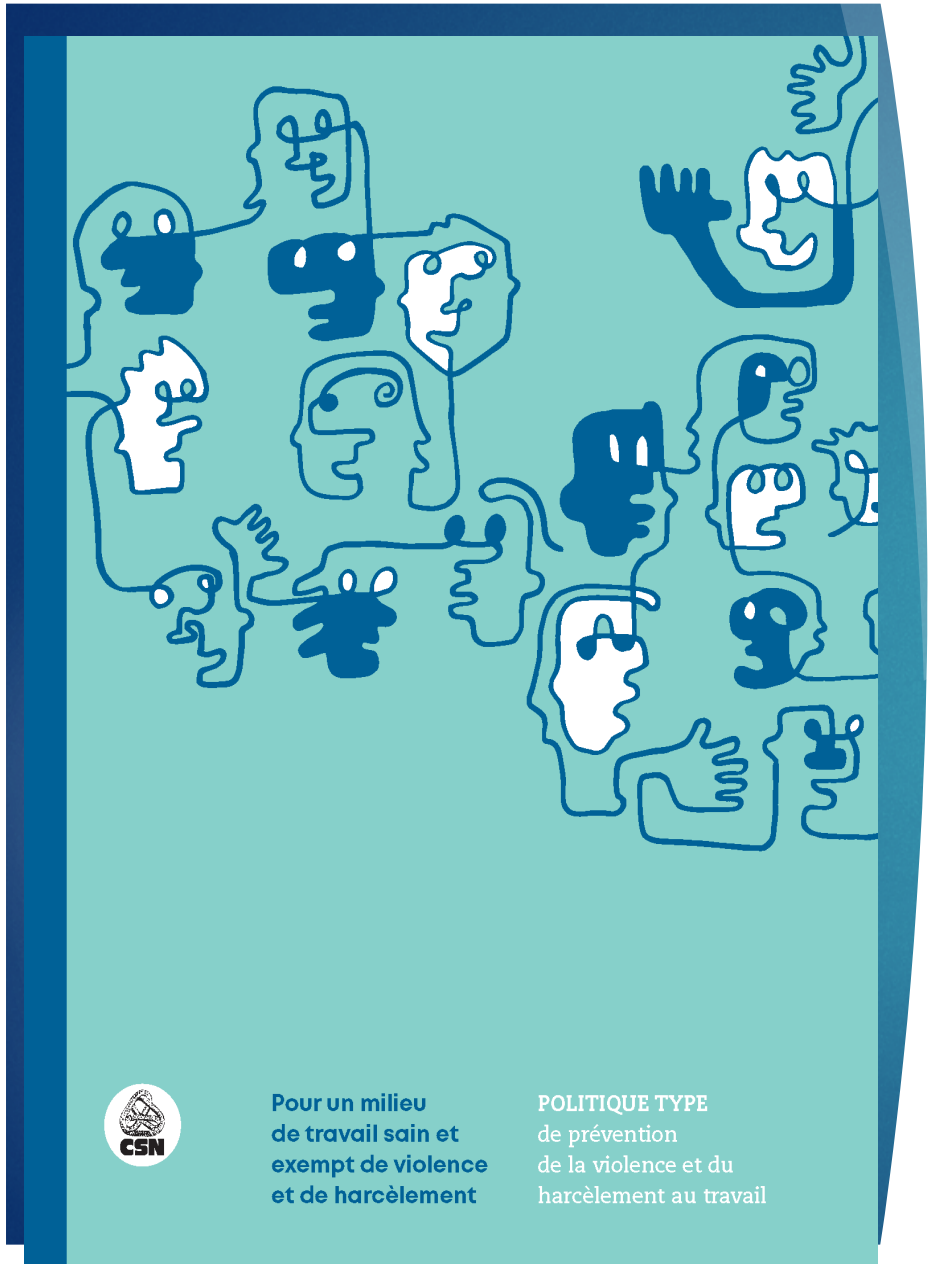
- Outils pour identifier un problème ou identifier les facteurs de risque
- Outils pour établir les faits
- Outils pour se documenter
- Outils pour trouver des solutions

TROUSSE DE PRÉVENTION

Pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement



CSN



Politique type de prévention

- Contient tous les éléments qui devraient faire partie d'une telle politique
  - Les objectifs
  - Les définitions
  - Le cadre et le champ d'application
  - Les engagements et responsabilités
  - Le comité de prévention
  - Les moyens d'action
  - Le traitement des plaintes
  - L'adoption et la révision

Guide de prévention

- Reprend toutes les sections de la politique type et les traitent en profondeur. Par exemple :
  - Des exemples différents
    - Les douze conduites potentiellement violentes psychologiquement
  - Le rôle du comité de prévention et de la personne ressource

Les cinq annexes

- **Annexe A** – « **Fiche d'information** »
- **Annexe B** – « **Informations statistiques** » pour rapport annuel
- **Annexe C** – « **Repères** »
- **Annexe D** – « **Formulaire de plainte** »
- **Annexe E** – « **Grille sur les facteurs de risques en matière de conflit, de violence ou de harcèlement** »

Agis pour que ça cesse.

Campagne de sensibilisation sur la violence et le harcèlement au travail

CSN

Déclinaison de la campagne de sensibilisation

- Vaste campagne de la CSN en deux phases
- La première phase : novembre
  - Brochure de sensibilisation grand public
  - 4 Affiches
  - Deux capsules vidéo
  - Vignettes et bandeaux pour les réseaux sociaux
  - Mise en ligne d'une page Web

Quatre affiches

- En vois-tu?
- En vis-tu?
- En fais-tu?
- Agis pour que ça cesse.

Violence
et harcèlement
au travail

EN VOIS-TU ?

Agis
pour que ça cesse.

agispourquecacesse.com

CSN

Violence
et harcèlement
au travail

EN FAIS-TU ?

Agis
pour que ça cesse.

agispourquecacesse.com

CSN

Violence
et harcèlement
au travail

EN VIS-TU ?

Agis
pour que ça cesse.

agispourquecacesse.com

CSN

Deuxième phase visant à outiller les syndicats

- **Trousse d'intervention**
  - Guide d'intervention en matière de conflit, d'incivilité, de violence et de harcèlement
    - 8 annexes pour faciliter le travail syndical
    - Des fiches explicatives
  - Guide sur la violence conjugale
    - Références et liens utiles
  - Guide d'enquête
    - 7 Annexes
- Sondage en ligne pour évaluer l'impact de la campagne
  - Vers la mi-décembre
  - Au cours du mois de janvier

Décembre 2020

À venir

Tous ces documents sont disponibles à: formationsst.csn.qc.ca

MERCI DE VOTRE ATTENTION