

Santé et mieux-être en milieu de travail

Santé et mieux-être en milieu de travail - Programme exhaustif de santé et de sécurité au travail

Sur cette page

[Qu'est-ce qu'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?](#)

[Quels sont les avantages d'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?](#)

[Comment créer un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail qui favorise la santé mentale?](#)

[Quels sont les éléments d'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?](#)

Qu'est-ce qu'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?

Une façon d'établir un milieu psychologiquement sécuritaire est de créer et de mettre en œuvre un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail (PESST). Le PESST constitue une stratégie coordonnée et comprend un ensemble d'activités, d'initiatives et de politiques connexes établies par l'employeur, en consultation avec les employés, en vue d'améliorer ou de maintenir de façon continue la qualité de vie au travail, la santé et le mieux-être des travailleurs. Ces activités sont élaborées dans le cadre d'un processus d'amélioration continue visant à créer un meilleur environnement de travail (physique, psychosocial, organisationnel et économique) et à accroître l'autonomisation et la croissance personnelle.

Quels sont les avantages d'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?

Amélioration :

- créativité
- coopération des employés
- participation des employés

- rétention des employés
- loyauté envers l'organisation
- moral et satisfaction des employés
- productivité
- dotation de personnel

Réduction :

- absentéisme
- roulement de personnel (réduction des coûts liés à la dotation du personnel et au recyclage)
- griefs
- coûts liés à la santé
- congés de maladie/d'invalidité
- présentéisme
- blessures et incidents en milieu de travail
- temps de travail perdu

Comment créer un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail qui favorise la santé mentale?

Pour mettre en place et tenir à jour votre programme exhaustif de santé et de sécurité au travail, et poursuivre le processus d'amélioration continue de votre organisation, adoptez les mesures suivantes :

- **Diriger** (s'engager).
- **Planifier** (établir les objectifs et les processus).
- **Faire** (mettre en œuvre les processus).
- **Vérifier** (surveiller et mesurer les processus).
- **Agir** (améliorer la performance des processus).

Par exemple, les étapes à suivre dans le cas de votre lieu de travail peuvent comprendre ce qui suit :

1. Obtenir l'appui de la direction – afin d'entamer le processus de planification d'un milieu de travail sain. Ce concept doit être appuyé par tout le personnel, à tous les échelons de l'organisation.

2. Établir un comité de santé et de sécurité au travail – faire participer le personnel.
3. Effectuer une évaluation de la situation – aller au fond des problèmes.
4. Élaborer un plan visant à créer un milieu de travail sain – que faire avec les résultats de l'évaluation de la situation.
5. Élaborer le plan du programme (plan de travail détaillé) et le plan d'évaluation.
6. Confirmer l'appui de la direction – afin de mettre en œuvre le plan de promotion de la santé mentale au travail.
7. Mettre en œuvre le plan – mettre le programme proposé en pratique.
8. Évaluer les efforts investis dans le PESST.
9. Améliorer de façon continue votre PESST en fonction des résultats des évaluations.

Quels sont les éléments d'un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail?

Un programme exhaustif de santé et de sécurité au travail comporte quatre éléments principaux :

1. La santé et la sécurité au travail ([environnement](#) de travail physique)
2. Le milieu de travail psychosocial (culture organisationnelle et organisation du [travail](#))
3. La [promotion de la santé et du mieux-être en milieu de travail](#)
4. L'engagement de l'organisation au sein de la collectivité

Il faut noter que ces éléments ne constituent pas quatre zones distinctes. Ils se chevauchent et doivent être intégrés au sein du PESST, et non traités isolément. La santé mentale doit être intégrée dans chacune de ces catégories pour assurer l'efficacité des programmes de promotion de la santé mentale. Des programmes exhaustifs possèdent de multiples zones d'influence et intègrent une combinaison d'approches qui influencent et atteignent les employés à différents stades de préparation.

Nous examinerons plus en détail chacun de ces éléments.

1. La santé et la sécurité au travail

Elles visent à réduire les lésions, les maladies et les incapacités liées au travail en tenant compte des dangers et des risques que présente l'environnement physique. Réduire les risques physiques liés au travail peut également atténuer le stress que les employés peuvent éprouver au travail.

2. Le milieu de travail psychosocial

Le milieu de travail psychosocial (culture organisationnelle et organisation du travail) s'agit d'une marche à suivre visant à recenser les risques présents et éventuels associés aux facteurs psychosociaux propres à ce milieu de travail doit être élaborée, mise en application et maintenue through le cadre du Programme exhaustif de santé et de sécurité au travail. Les aspects psychosociaux du milieu de travail englobent deux grands sujets :

- culture organisationnelle
- organisation du travail

La culture organisationnelle désigne les attitudes, les opinions et les valeurs qui guident les comportements et influencent l'environnement de travail au quotidien, affectant le mieux-être physique et psychologique des employés. La culture organisationnelle met l'accent sur les facteurs qui influent sur l'interaction entre les gens, leur travail et l'organisation. Cet élément est le plus étroitement lié à la protection et à la promotion de la santé mentale, et de la santé générale des employés.

En guise d'exemples, citons les principes et les valeurs qui suivent :

- le respect et la civilité témoignés par les collègues de travail et les gestionnaires
- l'équité dans la façon de traiter les employés
- les témoignages d'appréciation et de reconnaissance
- l'honnêteté et la transparence démontrées par la direction et les employés
- l'appui des mesures d'équilibre travail-vie personnelle
- la confiance régnant entre la direction et les employés

L'organisation du travail désigne les différents aspects de la conception et de la coordination du travail, notamment :

- la demande ou la charge de travail
- la qualité des communications et leur nombre
- la maîtrise sur son travail, la marge de manœuvre décisionnelle ou l'influence exercée sur le mode d'exécution du travail
- l'équité dans le mode de répartition des tâches
- la clarté des rôles et des attentes à combler
- le support fourni sous la forme de ressources
- le mode de gestion des changements organisationnels (importants ou de moindre importance) et la façon dont ils sont annoncés et expliqués au sein de l'organisation

- l'adéquation sur le plan psychologique entre les aptitudes émotionnelles et interpersonnelles de l'employé, ses compétences professionnelles et le poste qu'il occupe
- les occasions de croissance et de perfectionnement

Lorsque ces différents aspects sont absents ou qu'on ne leur accorde pas l'importance nécessaire dans un milieu de travail, ils deviennent des sources de stress, aussi appelées facteurs de stress, pour les employés. Les données recueillies jusqu'à maintenant révèlent qu'un grand nombre de ces facteurs engendrent de deux à trois fois plus de risques de blessures, de conflits ou de violence au travail, de douleurs au dos, de maladies du cœur, de certains types de cancer, de dépression et d'anxiété.

3. La promotion de la santé au travail (mieux-être)

Les programmes de promotion de la santé au travail, appelés également programmes de mieux-être, fournissent une approche proactive à une vie saine pour tous les employés sur le lieu de travail et couvrent un large éventail de problèmes liés à la santé.

Les programmes de mieux-être englobent, en outre, par diverses mesures et politiques, un soutien culturel et environnemental favorisant :

- une vie active
- une alimentation équilibrée
- un sevrage du tabac
- une bonne forme physique
- une immunisation contre l'influenza et autres maladies infectieuses
- un soutien en matière de santé mentale

Les données colligées à ce sujet révèlent que les programmes de mieux-être les plus efficaces sont ceux qui intègrent les étapes du modèle de changement (réceptivité personnelle à modifier son mode de vie), qui permettent différentes formes d'apprentissage (sensibilisation, perfectionnement des aptitudes et des connaissances, changements comportementaux), et qui apportent des modifications environnementales.

Contrairement au programme de santé et de sécurité au travail, la participation des employés au programme de mieux-être doit toujours être entièrement volontaire. Par une évaluation des besoins, l'employeur doit déterminer quels sont les besoins et les préférences du travailleur sur le plan de la santé, et planifier les politiques et les programmes en conséquence. La participation ultérieure du travailleur doit néanmoins demeurer au choix de chaque employé.

4. L'engagement de l'organisation au sein de la collectivité

L'engagement des entreprises au sein de leurs collectivités est volontaire. Il peut notamment se concrétiser par le biais d'activités de « responsabilité sociale des entreprises ».

Par exemple, au sein d'une collectivité donnée, une entreprise pourrait décider d'appuyer des activités de bienfaisance locales en parrainant une équipe d'employés dans le cadre d'une collecte de fonds pour la santé. Elle pourrait également permettre aux familles de ses employés de participer à des cliniques de vaccination parrainées par l'employeur, ou encore encourager ses employés à faire du bénévolat dans la collectivité.

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-02-28

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.