

## Santé et sécurité psychologiques

# Programme de santé et sécurité psychologiques - Maîtriser les dangers psychosociaux

### Sur cette page

[Que signifie maîtriser les dangers psychosociaux?](#)

[Quels sont les dangers psychosociaux qui devraient être traités en priorité?](#)

[Quelques exemples de mesures de maîtrise des dangers psychosociaux](#)

[Pourquoi est-il important d'informer tout le personnel des mesures de maîtrise?](#)

---

## Que signifie maîtriser les dangers psychosociaux?

L'objectif des mesures de maîtrise est de réduire au minimum les facteurs psychosociaux en milieu de travail qui pourraient avoir une influence négative sur la santé mentale et le bien-être. Les mesures de maîtrise devraient respecter la même hiérarchie que les principes classiques de santé et de sécurité, où la priorité est accordée aux interventions s'attaquant à la source du danger. Selon cette approche, on privilégie les mesures de maîtrise qui peuvent avoir des répercussions sur l'ensemble de l'organisation plutôt que de miser uniquement sur des mesures pouvant être prises par des personnes en particulier.

Par exemple, le fait de demander systématiquement les commentaires des travailleurs lors de la conception initiale des tâches ou lors de l'évaluation de l'efficacité des processus de travail peut protéger tout le personnel contre l'exposition aux dangers relatifs à un faible contrôle sur les tâches à accomplir, sachant qu'un faible contrôle sur les tâches peut avoir des effets négatifs sur la santé mentale. Un processus de rétroaction régulière donne également à chacun des occasions de mobilisation et de participation, et représente un autre facteur en milieu de travail qui peut avoir des effets sur la santé mentale d'un travailleur.

---

## Quels sont les dangers psychosociaux qui devraient être traités en priorité?

Il est possible d'aborder en même temps tous les dangers relevés au cours des [évaluations](#), ou de se concentrer sur un seul ou sur quelques-uns d'entre eux, puis d'aborder les autres ultérieurement. Il y a beaucoup de place à la créativité lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des mesures de maîtrise. Parfois, les mesures visant à aborder un danger psychosocial peuvent également aider à améliorer d'autres facteurs psychosociaux.

Lorsque vous déterminez les dangers psychosociaux à traiter en priorité, tenez compte des éléments suivants :

- Résultats des évaluations et toute tendance dégagée à partir de celles-ci.
- Probabilité, répercussions et conséquences de chaque danger recensé dans les évaluations.
- Ressources internes et expertise de l'organisation pouvant aider à éliminer le danger psychosocial.
- Organisations externes pouvant fournir de l'aide au besoin (notamment des associations ou des consultants en matière de santé et de sécurité ou de santé mentale).

Créez des possibilités pour permettre au personnel de participer à des séances de remue-méninges sur des solutions possibles. Ces possibilités encouragent non seulement l'innovation, mais peuvent également favoriser la mobilisation et la participation à des mesures de maîtrise par la suite.

Comme c'est le cas pour la mise en œuvre de toute mesure de maîtrise de la santé et de la sécurité, assurez-vous que les mesures de maîtrise n'entraînent pas de nouveaux dangers. Peu importe les mesures de maîtrise retenues par l'organisation, il est important que leur exécution se fasse de façon précise. Définissez clairement qui sera responsable de la conception et de la mise en œuvre des mesures de maîtrise et établissez un calendrier des étapes pour chaque composante de l'initiative.

---

## Quelques exemples de mesures de maîtrise des dangers psychosociaux

Vous trouverez ci-dessous des exemples de mesures de maîtrise qui peuvent aider à améliorer la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Il existe de nombreuses autres mesures de maîtrise possibles, et des ressources sont disponibles pour aider les organisations à élaborer des mesures de maîtrise qui répondent à leurs besoins.

### **Montrer son appui en affectant des ressources**

Il est important que les dirigeants appuient la prévention des dangers psychosociaux en accordant le temps, le budget et les ressources humaines nécessaires. Le temps et les ressources accordés peuvent varier d'une organisation à l'autre en fonction des besoins et des capacités.

## **Offrir un environnement favorable et établir des liens**

Un environnement où chacun se sent à l'aise de faire part de ses commentaires, de tenir des conversations sur des sujets difficiles et d'établir des relations et des liens de confiance est à la base de la santé et de la sécurité psychologiques. Lors des suivis réguliers avec leur équipe, il importe que les dirigeants écoutent les commentaires formulés, y compris les difficultés, non pas pour porter un jugement, mais pour recueillir de l'information en vue de déterminer quelles mesures de soutien pourraient être utiles.

## **Donner aux dirigeants des outils pour instaurer la confiance en milieu de travail**

Fournir aux dirigeants de l'organisation des ressources et de l'éducation pour les aider à développer leur intelligence émotionnelle et à conserver un style de gestion sain sur le plan psychologique. L'objectif consiste à créer un milieu de travail où tous savent qu'en cas de divergence d'opinion ou de point de vue, chacun sera traité avec respect et que l'on agira dans l'intérêt de tous. S'assurer que tous les membres de l'organisation sont traités de façon équitable et sont tenus responsables de leurs actes.

## **Tenir compte des répercussions sur les personnes lors de la prise de décisions**

S'assurer que toutes les décisions sont prises en tenant compte de la façon dont elles pourraient toucher la santé mentale des employés, leur travail et leur collaboration avec leurs collègues. Bien communiquer tout changement et informer tout le personnel des répercussions que le changement pourrait avoir sur eux.

## **Communiquer plus que ce que l'on croit nécessaire**

Les dirigeants devraient s'assurer de tenir leur équipe informée des changements et des mises à jour qui pourraient avoir des répercussions sur leur travail, et mettre en place des canaux permettant aux équipes de faire part de leurs commentaires et de leurs préoccupations. Il faut s'assurer que tous les membres du personnel connaissent les ressources en santé mentale offertes et les encourager continuellement à les utiliser.

## **Améliorer la planification du travail**

S'assurer que les tâches sont planifiées en tenant compte des responsabilités de l'employé et laisser suffisamment de marge de manœuvre pour les imprévus. Si la charge de travail est trop lourde pour une seule personne, envisager d'affecter plusieurs personnes à la tâche. Encourager les employés à signaler tout obstacle qui augmente la charge de travail, et faire preuve de souplesse dans la mesure du possible.

## **Appuyer les gestionnaires intermédiaires**

Doter les gestionnaires et les superviseurs des compétences pour communiquer clairement et de la souplesse nécessaire pour offrir du soutien aux membres de leur équipe. Créer un environnement qui permet aux gestionnaires et aux superviseurs d'adopter des habitudes favorisant une bonne santé mentale afin qu'ils donnent l'exemple de comportements sains dans leur équipe.

## **Intégrer la prévention des dangers psychosociaux dans le programme de santé et de sécurité au travail**

Ajouter la prévention des dangers psychosociaux aux politiques, aux programmes et à la formation, ainsi que les outils de recensement des dangers et d'évaluation des risques. Cette intégration démontre que les dangers psychosociaux se voient accorder la même importance que les dangers physiques, et peuvent être réglés au moyen des mêmes méthodes.

## **Intégrer la détresse et les blessures mentales dans les procédures d'adaptation et de retour au travail**

Au même titre que les blessures physiques, les employeurs et les superviseurs n'ont pas besoin de connaître les détails de la blessure mentale pour aider les employés à reprendre le travail. Les employeurs ont seulement besoin de connaître les capacités fonctionnelles de l'employé, lesquelles sont communiquées par le fournisseur de soins de santé de l'employé, pour comprendre ce dont l'employé peut avoir besoin à chaque étape de sa réintégration.

## **Promouvoir le bien-être mental**

Pour maintenir un milieu de travail sain et sûr sur le plan psychologique, la prévention des dangers psychosociaux devrait être combinée à la promotion du bien-être mental. La prévention traite des sources de la blessure ou de la détresse mentale dans le milieu de travail, et la promotion aborde les stratégies à l'échelle individuelle pour réduire le stress et favoriser la résilience.

---

## **Pourquoi est-il important d'informer tout le personnel des mesures de maîtrise?**

S'assurer que tout le personnel comprend l'objet de l'initiative, comment elle sera mise en œuvre et comment se fera la surveillance et l'évaluation. Les gens sont plus susceptibles de participer à des initiatives qu'ils comprennent. Parler des mesures de maîtrise et présenter des mises à jour lors d'événements courants, notamment les séances d'orientation des employés et les réunions du personnel et d'équipe.

## **Existe-t-il des ressources qui peuvent être utiles?**

Le portail Web [Santé mentale au travail](#) renferme un ensemble de ressources qui peuvent aider les milieux de travail à élaborer des mesures de maîtrise adaptées à leurs besoins. Ces ressources peuvent aider à appuyer les efforts déployés en milieu de travail pour favoriser la santé mentale afin de créer un lieu où les travailleurs se sentent en sécurité, respectés et valorisés. Il est également possible de s'adresser à l'[organisme de réglementation en matière de santé et de sécurité au travail](#) de votre administration pour savoir s'il a mis sur pied des programmes pour aider les milieux de travail en ce sens.

---

Date de la première publication de la fiche d'information : 2022-05-20

## **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.