



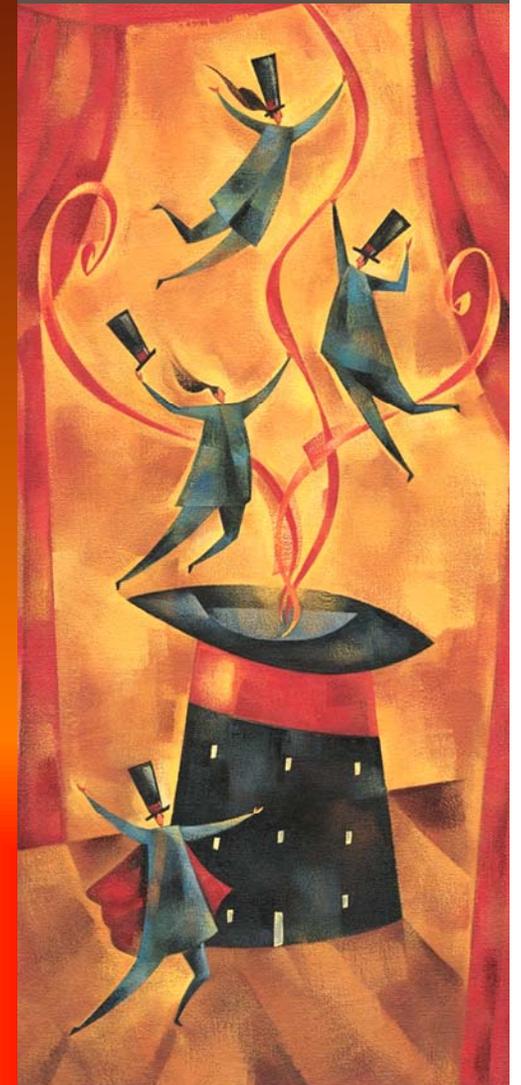
ASSOCIATION PARITAIRE POUR
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

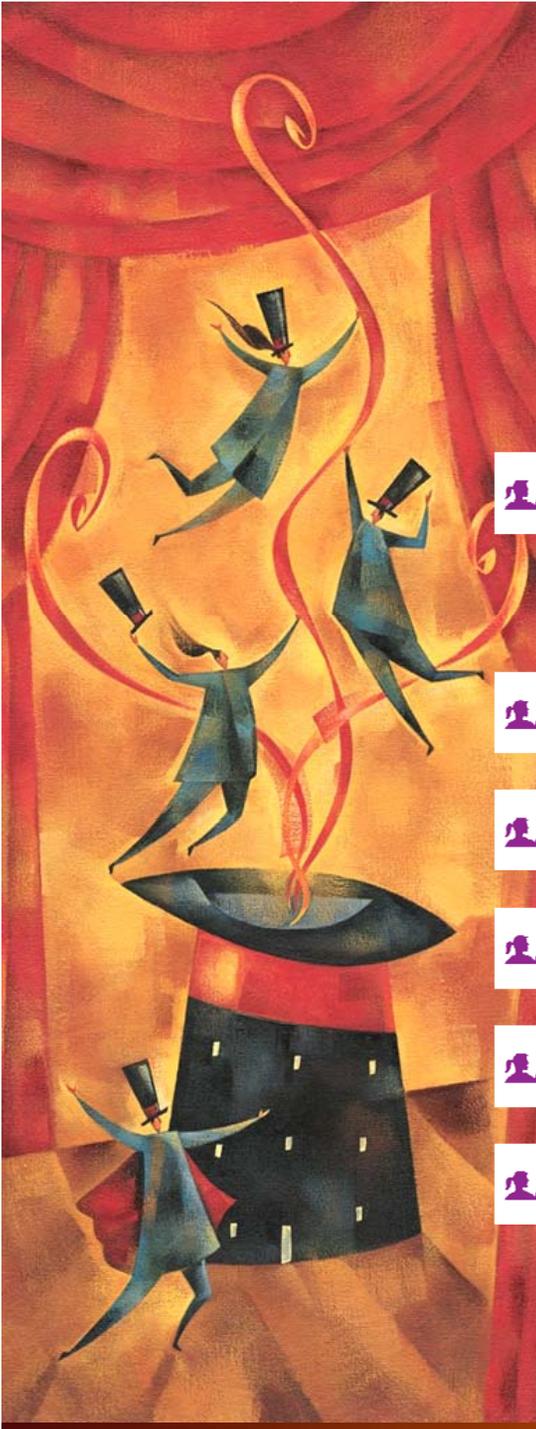
Linda Turcotte, M.Sc.c.o
Conseillère en gestion des ressources humaines

Responsable du
programme de santé psychologique au travail
CSSS des Aurores-Boréales

La prévention,
comme la magie,
ça s'apprend !



COLLOQUE ASSTSAS 27 et 28 avril 2010 | Centre de congrès et d'expositions de Lévis

An illustration of a circus performance. Several acrobats in blue suits and top hats are performing on a stage with red curtains. One acrobat is balancing on a large, dark, stylized eye. The background is a warm, orange and red gradient.

Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

Plan de la présentation



Historique du programme de santé psychologique au travail



Les partenariats



Les étapes de développement



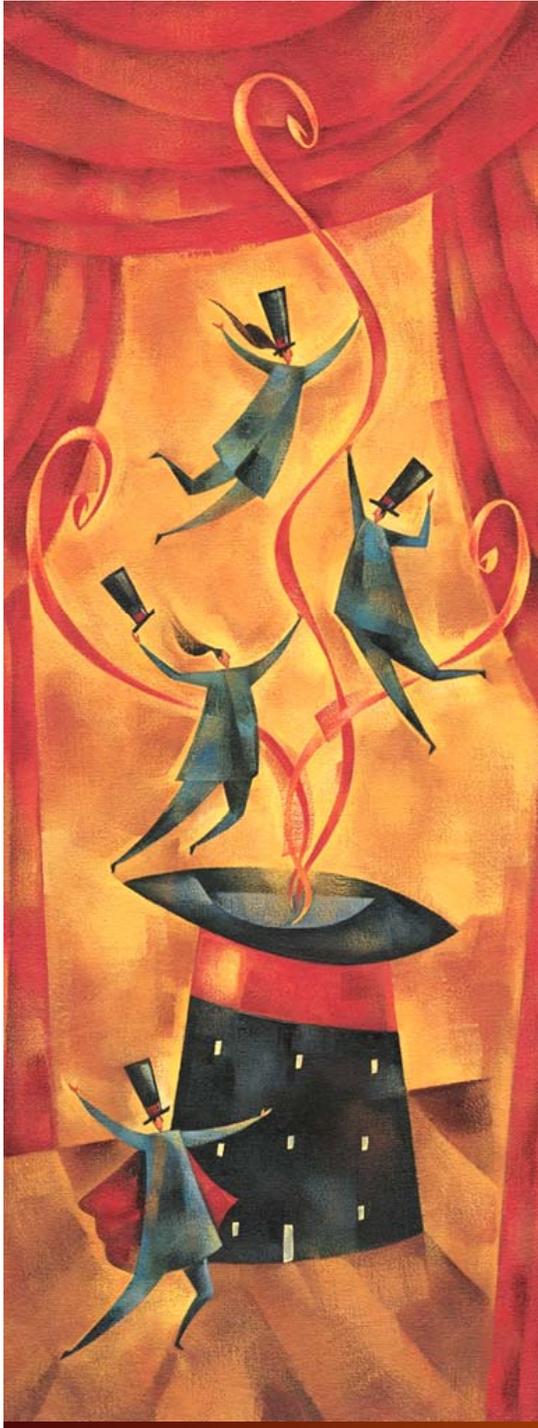
Actions réalisées à ce jour



Conclusion



Période de questions



Historique du programme

Du programme de santé psychologique au travail



Historique du programme

2002

-  Linda Turcotte ARH au CLSC, convoque les directeurs de l'établissement du CSSSAB;
-  Elle leur présente son projet de recherche : « Évaluer l'efficacité de la thérapie brève en relation avec les symptômes de l'épuisement professionnel vécus par les travailleurs du CSSSAB»;
-  Le projet vise à améliorer la santé psychologique du personnel et l'aider à regagner un équilibre de vie personnel et professionnel. Un groupe contrôle provenant d'un autre CSSS avec des caractéristiques similaires est choisi pour être en mesure de comparer;
-  L'assurance salaire est de 12% à cette période.



Historique du programme

2003

-  Projet de recherche démarre dans l'établissement;
-  Campagne de sensibilisation est instaurée dans le CSSSAB pour rejoindre les syndicats, les employés et les gestionnaires en détresse pour leur offrir le traitement de la thérapie brève, volet individuel et ce, en toute confidentialité;
-  Formation sur la « détresse psychologique » est dispensée aux gestionnaires. L'objectif est de les sensibiliser et les outiller pour comprendre, soutenir et accompagner leur personnel et leurs collègues de manière adéquate vers les services ou encore d'en bénéficier eux-mêmes.
-  L'Assurance salaire passe de 12% à 6% en un an. Cette baisse est très significative dans les cas de santé psychologique.



Historique du programme

2004

-  Le programme de thérapie brève « obtient » sa permanence: un poste de conseillère en gestion des ressources humaines est créé pour la personne responsable;
-  Le rôle du thérapeute consiste à offrir des services aux travailleurs du centre, pour permettre de les outiller efficacement, soit pour maintenir ou regagner une qualité de vie. Ce professionnel agit sur 3 volets : le volet préventif, secondaire et le volet curatif. Pour agir sur ces volets, 5 moyens sont retenus soit la formation, le support clinique, la psychothérapie individuelle, de groupe ou la médiation et des publications;
-  L'assurance salaire passe de 6 % à 4%. La réduction des taux d'assurance salaire est surtout en relation avec les cas de problèmes psychologiques.



Historique du programme

2005

-  Développement et sensibilisation plus grande des gestionnaires, des syndicats et des employés;
-  Formation préventive sur la communication, article dans le journal interne, intervention sur les situations d'urgence avec risque d'affecter le personnel;
-  Politique et sensibilisation sur la civilité en milieu de travail;
-  Coaching aux gestionnaires;
-  Poursuite des autres mandats qui se consolident.



Historique du programme

2006

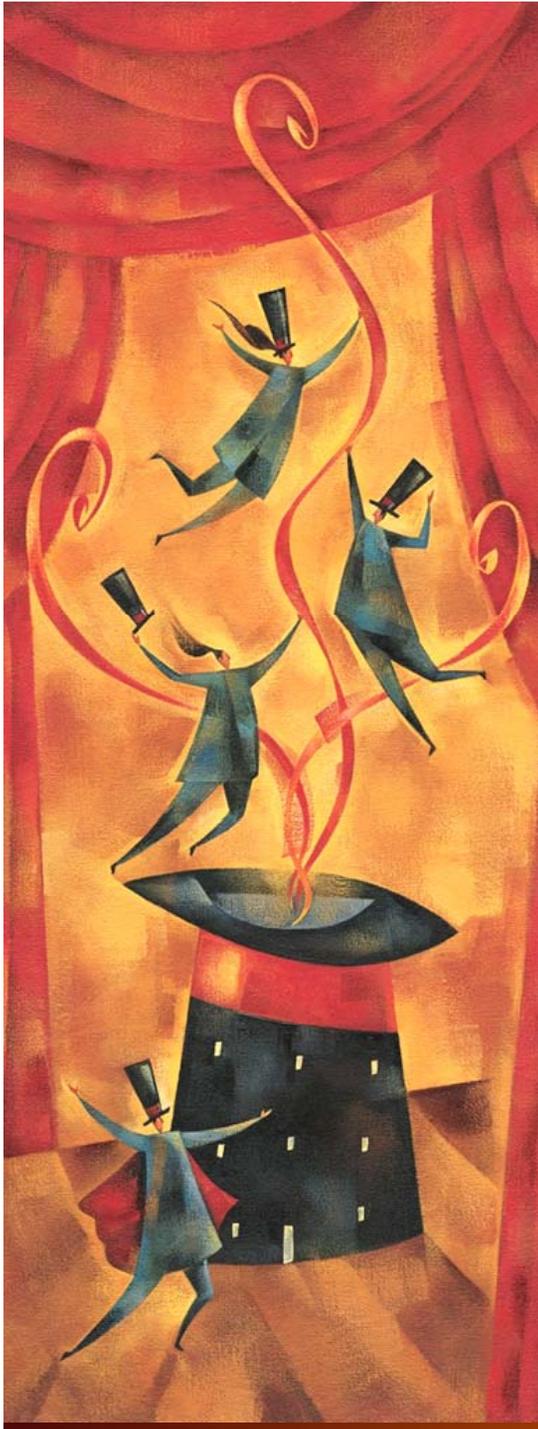
-  Démarche prospective réalisée dans l'organisation dans un partenariat interne et externe;
-  La santé psychologique du personnel du CSSSAB est retenue parmi les 7 priorités organisationnelles;
-  Ces orientations demeurent prioritaires jusqu'en 2012;
-  Création du comité de santé psychologique au travail regroupant des représentants syndicaux, des *gestionnaires et des employés*;
-  Mandat du comité: mettre en place des actions pour améliorer la qualité de vie au travail.



Historique du programme

2007-2008-2009

-  Mise en place de programmes et d'activités en lien avec les recommandations du comité;
-  Programme de reconnaissance en milieu de travail - semaine de santé psychologique au travail - Programme de pairs aidants en milieu de travail - formation préventive dans les équipes de travail.



Les partenariats

Du programme de santé psychologique au travail



L'importance du partenariat

- Premièrement, un ou des porteurs de dossier qui croient à la cause et s'y engagent;
- Deuxièmement, la réussite d'un programme de ce genre repose sur l'engagement de la direction;
- Troisièmement, il est essentiel de sensibiliser l'ensemble du personnel dans l'organisation, de rejoindre les gens là où ils sont;
- À l'occasion faire des partenariats public - privé.



Comité de santé psychologique au travail :

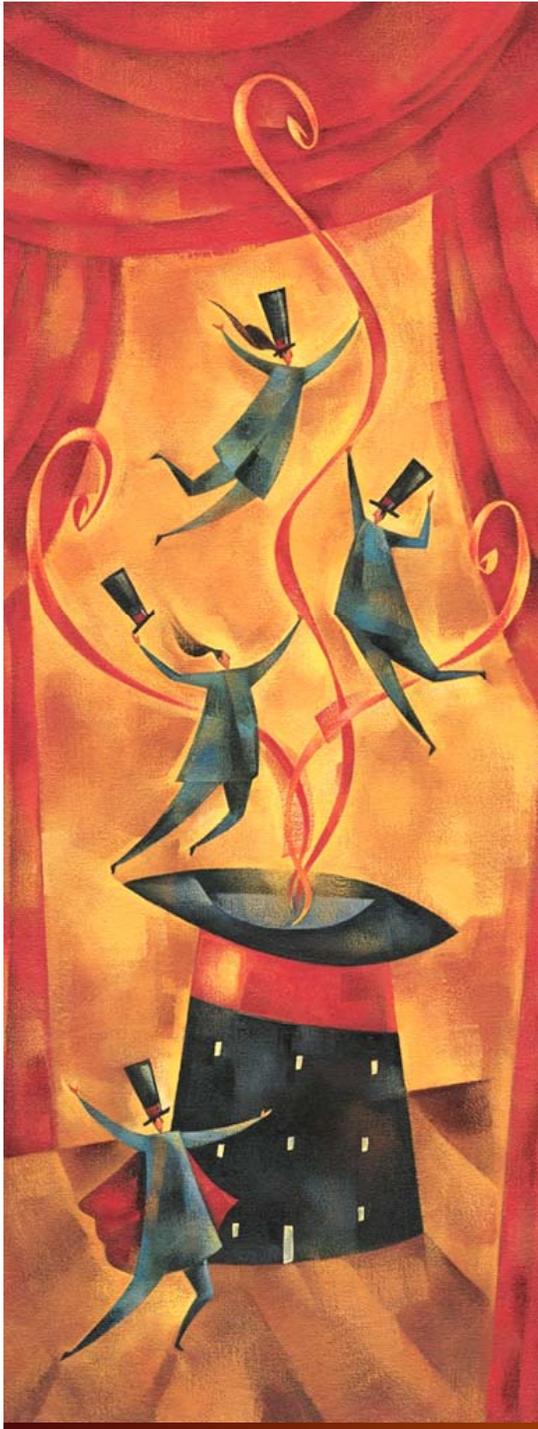
Composition du comité

- 👥 Issu de la démarche prospective en 2006, le comité est composé d'employés de divers secteurs, des représentants des 3 syndicats, de la direction des ressources humaines, du bureau de santé.

Mandat :

- 👥 Mettre en place des actions pour améliorer la santé psychologique et le bien-être des employés et des gestionnaires.

« Parce que chacun de vous est important »



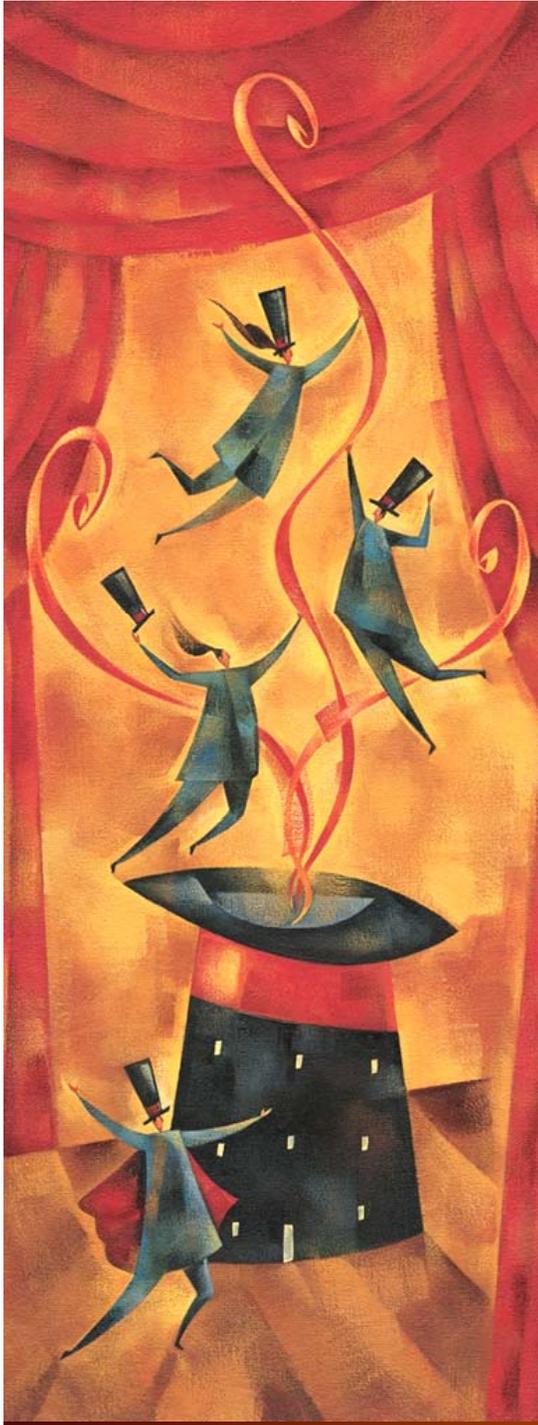
Les étapes de développement

Du programme de santé psychologique au travail



Du curatif au préventif

1 ^{ère} étape	2 ^{ème} étape	3 ^{ème} étape
Tertiaire: Agir sur la souffrance.	Secondaire: Comprendre et former.	Primaire: Outiller en amont
Rétablir un équilibre et un état de bien-être permet de mettre en place des solutions et de voir une autre perspective que celle des yeux de la souffrance.	Sensibiliser et outiller aide à comprendre la souffrance vs l'état de bien-être.	Pour agir en préventif, il faut avoir un portrait de son milieu, à partir des gens qui y œuvrent.
La souffrance isole les gens dans leur douleur sur le plan personnel et professionnel.	Identifier son pouvoir d'action Être en mouvement ensemble.	Développer des moyens pour accroître l'état de bien-être.



Actions réalisées à ce jour

Du programme de santé psychologique au travail

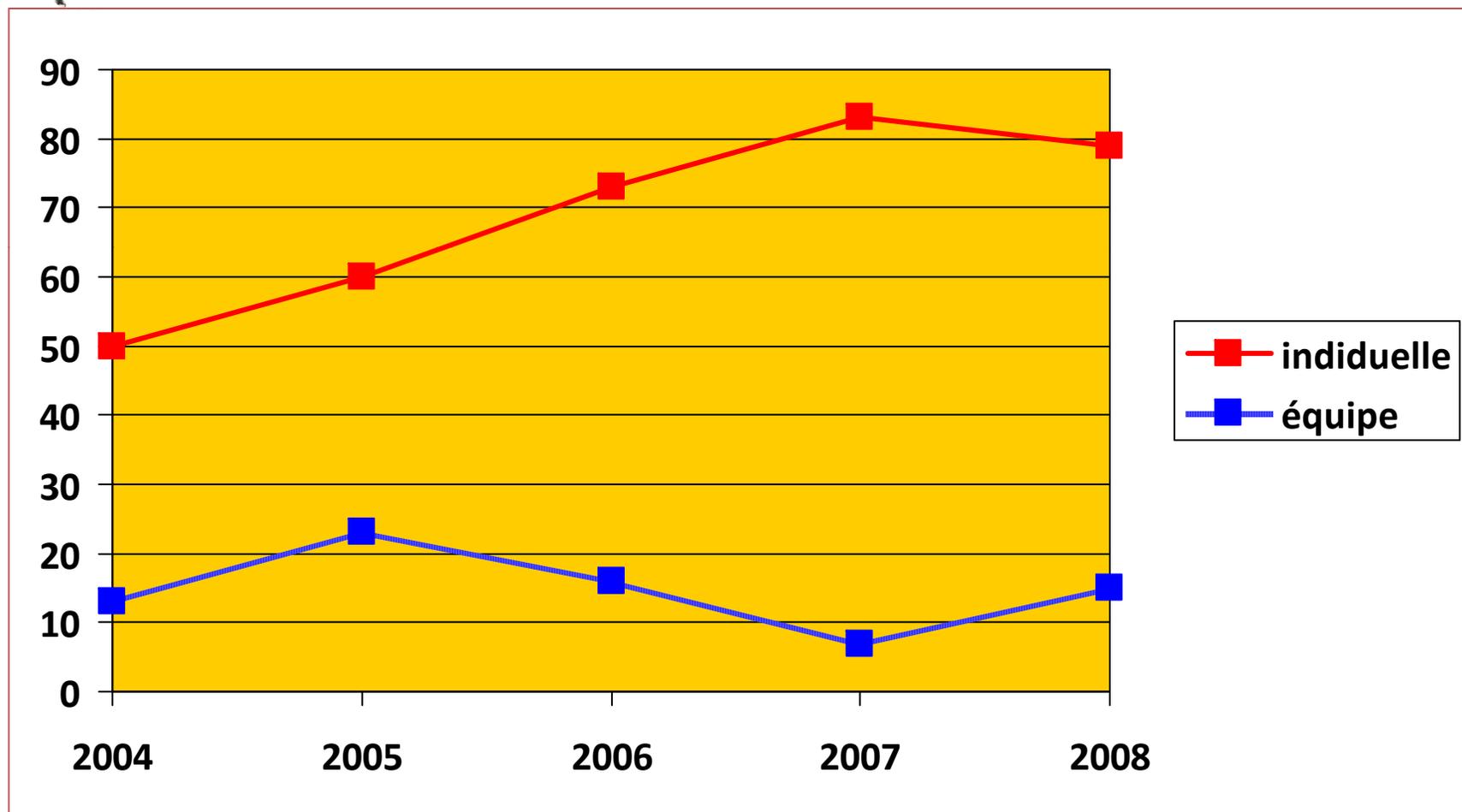


Tertiaire: agir sur la souffrance

Intervention	Objectif
Individuel :	Retrouver un état de bien- être personnel et professionnel.
Médiation :	Parvenir à une entente et résoudre les situations conflictuelles ou problématiques.
Intervention d'équipe :	Intervenir pour régler la situation pour accroître un bon climat de travail. Peut être intra-équipe ou extra-équipe.
Post-trauma :	Permettre un « débriefing » et enseignement pour soutenir et éviter la cristallisation de l'état de stress post-traumatique.
Plan de réintégration au travail :	Réussir le retour au travail



Tableau d'intervention: Groupe et Individuelle





Secondaire: Comprendre et former

Activité	Objectif
Coaching aux gestionnaires	Outils le gestionnaire pour intervenir auprès du personnel de son équipe dans diverses situations.
Formation en prévention	Outils les gens pour améliorer le climat organisationnel. <i>Type de formations dispensées :</i> Communication ; Gestion du stress Reconnaître les signes de la détresse psychologique. Réintégration au travail
Pairs aidants en milieu de travail	Agir en prévention auprès des collègues de travail. Améliorer la qualité de vie au travail. Permettre de renforcer le soutien entre collègues et d'être proactif. (48 personnes).

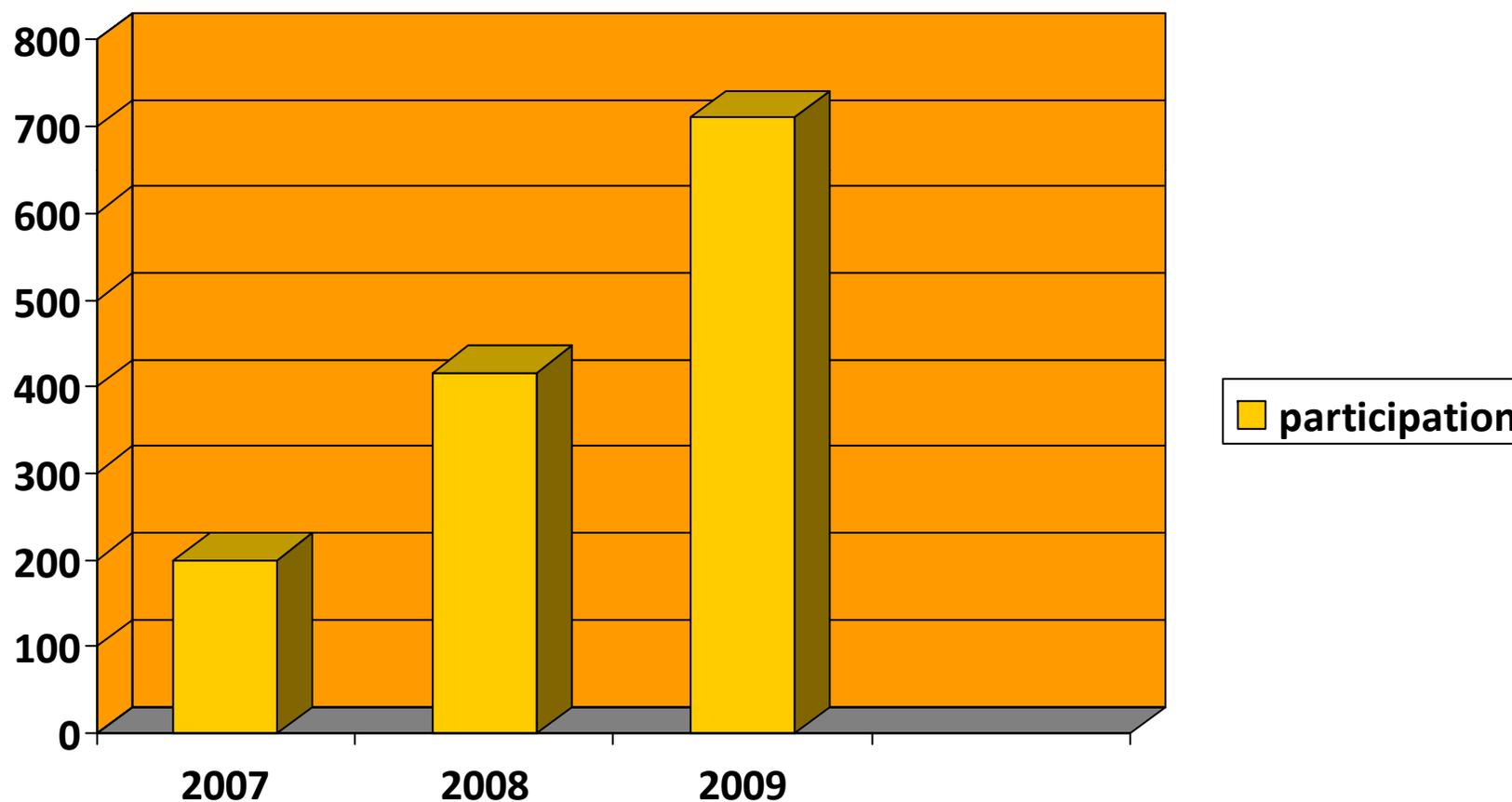


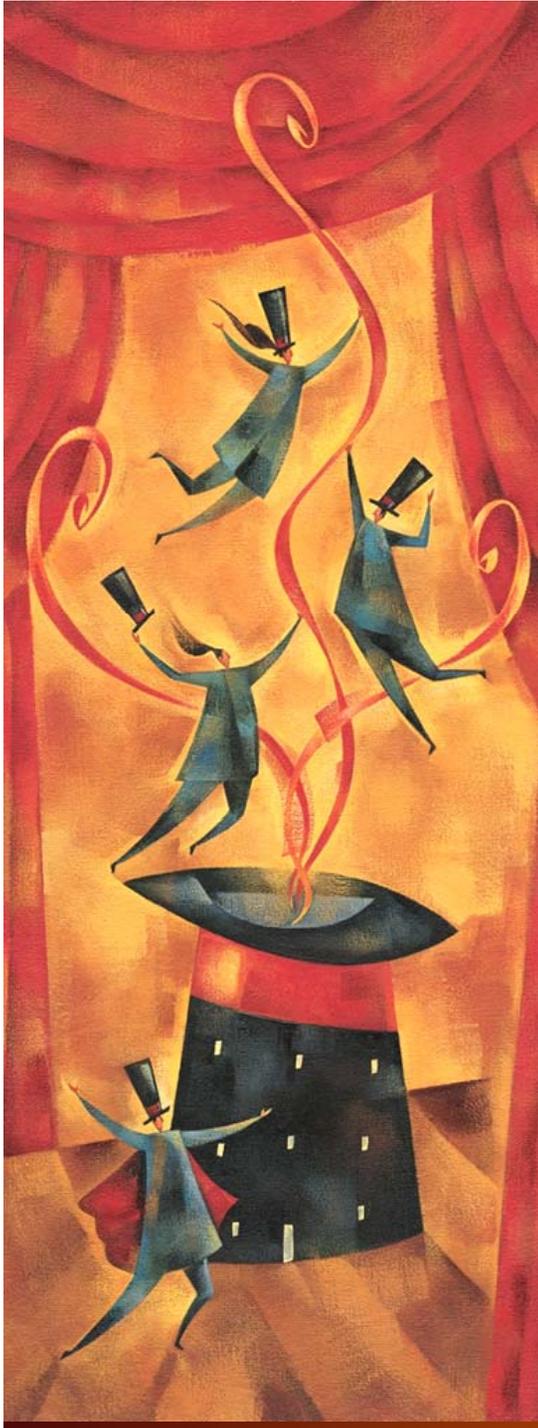
Primaire: Outiller en amont

Activité	Objectif
Journée de valorisation au travail :	Développer la reconnaissance au travail et dans les équipes. Ex:agrément, 14 du mois...
Formation :	Outiller les gens pour améliorer le climat organisationnel. <i>Type de formations dispensées :</i> Harmoniser le climat de travail (400 personnes formées) Reconnaissance au travail ; (gestionnaires, pairs aidant)
Coaching aux gestionnaires :	Outiller le gestionnaire pour intervenir auprès du personnel de son équipe dans diverses situations.
Semaines en santé psychologique au travail sous le thème : « Travaille ton plaisir »:	Prendre soin du personnel en réalisant des activités. Permettre de développer des outils pour favoriser un équilibre de vie (physique, psychologique, organisationnel)



Tableau de participation: Semaine de Santé Psychologique au Travail Travaille Ton Plaisir





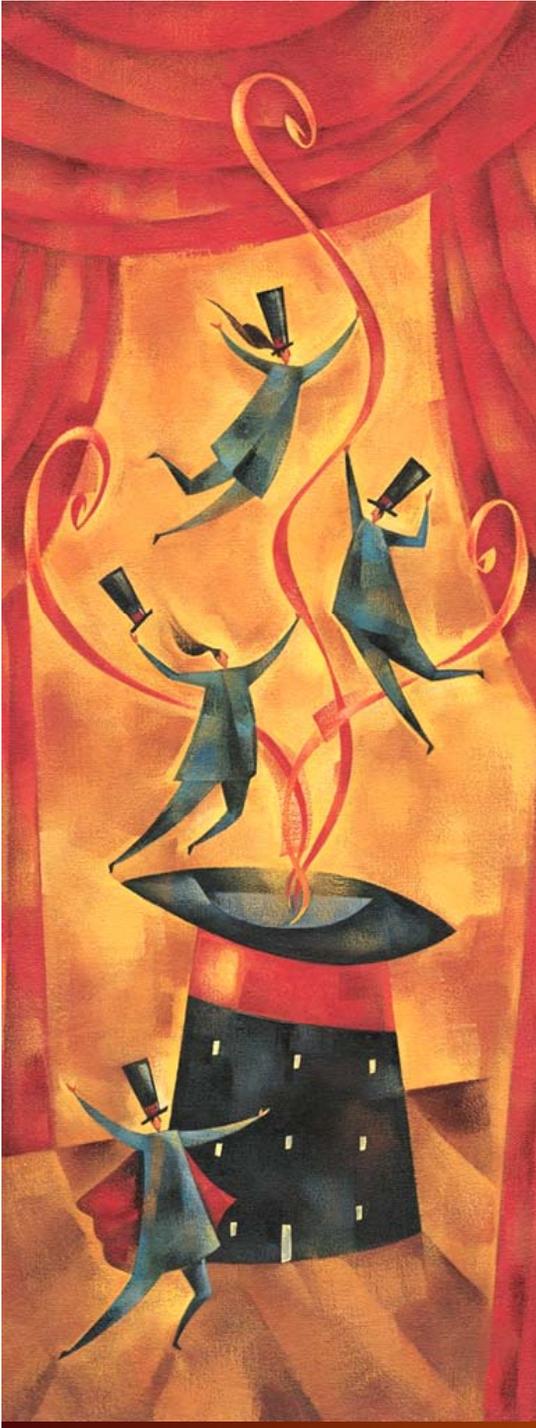
Conclusion

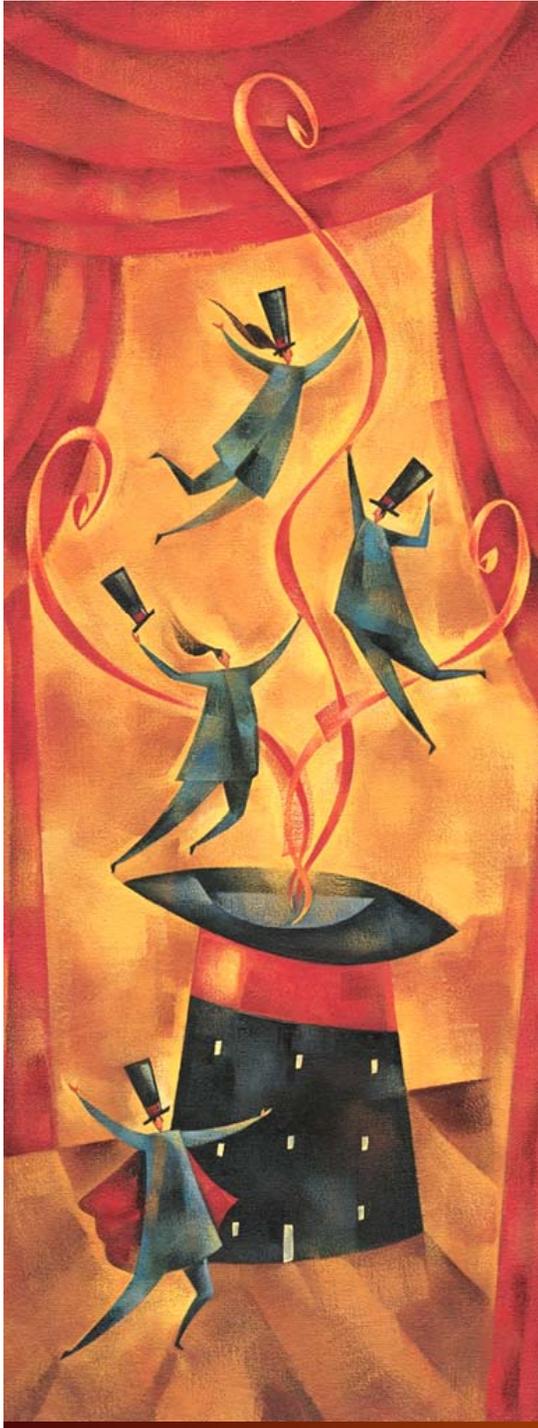
Du programme de santé psychologique au travail

Conclusion

La Santé psychologique au travail c'est
une culture qui se développe à partir de
partenariat, d'engagement et d'actions
mais d'abord et avant tout,

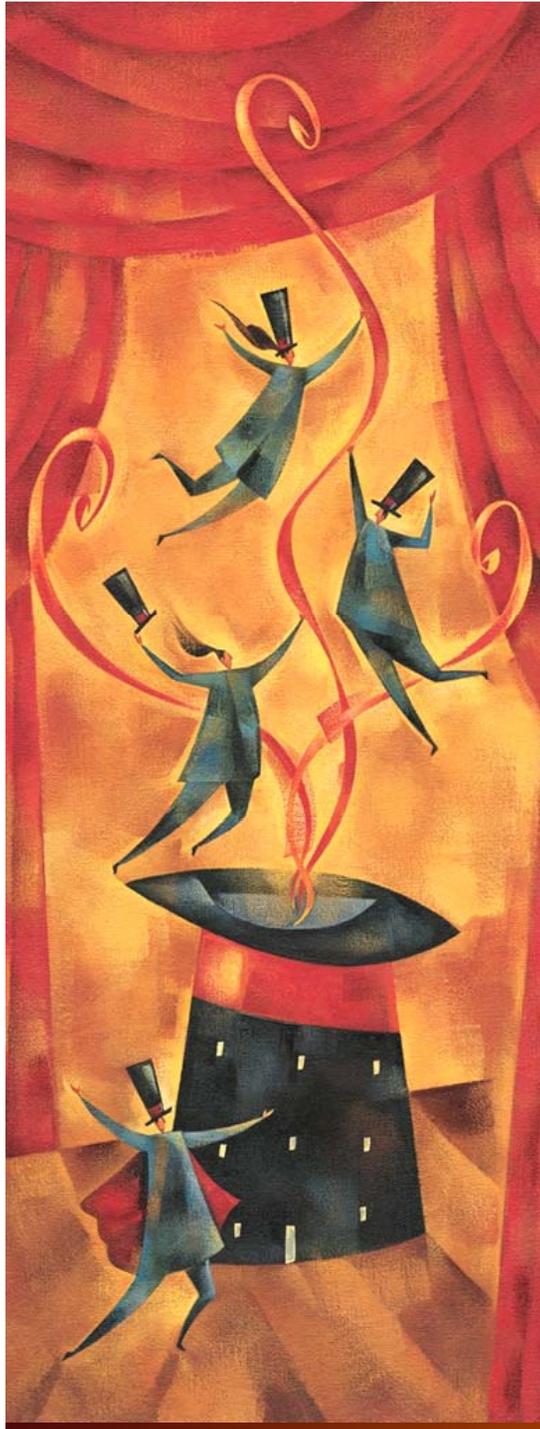
« Elle naît au cœur des gens! »





Questions?

Du programme de santé psychologique au travail



Merci de votre écoute
Passez une belle journée...

N'oubliez pas

« Prendre soin de soi pour prendre soin des autres »



ASSOCIATION PARITAIRE POUR
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL
DU SECTEUR AFFAIRES SOCIALES

5100, rue Sherbrooke Est, bureau 950
Montréal H1V 3R9

514 253-6871 – 1 800 361-4528

260, boul. Langelier

Québec G1K 5N1

418 523-7780 – 1 800 265-7780

info@asstsas.qc.ca

www.asstsas.qc.ca