



Édifier une base de données avant d'aller de l'avant

Ian M.F. Arnold, Conseiller en santé et sécurité - Ottawa, Ontario
M.D., M.Sc., CSPO, FCBOM, FRCPC, DOHS, CEA, CRSP

Morgan Craig-Broadwith, M.Sc. Association canadienne pour la santé mentale, Calgary

Samantha Kolapak, M.P.P. Commission de la santé mentale du Canada


30 octobre 2013, midi à 13 h



Animateurs

		
Samantha Kolapak	Ian M.F. Arnold	Morgan Craig-Broadwith
Commission de la santé mentale du Canada	Conseiller en santé et sécurité	Association canadienne pour la santé mentale, Calgary

/2




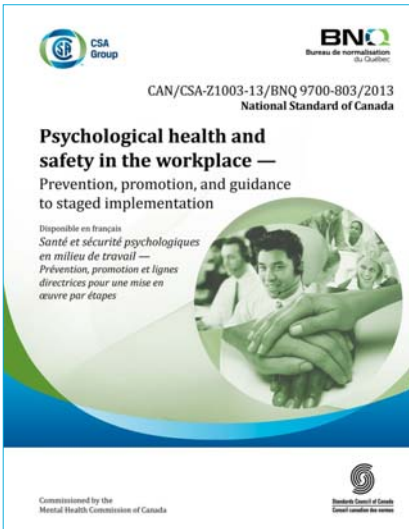
Programme

1. Préparer le terrain (Sam Kolapak)
 - Norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
 - Nombre de téléchargements
2. Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi y penser? (Ian Arnold)
3. Association canadienne pour la santé mentale, Calgary (Morgan Craig-Broadwith)
 - Pourquoi planifier? (Morgan Craig-Broadwith)
 - Comment planifier? (Morgan Craig-Broadwith)

N'hésitez pas à poser des questions tout au long du webinaire en vous servant de la boîte de dialogue à droite de votre écran.

/ 3





CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013
National Standard of Canada

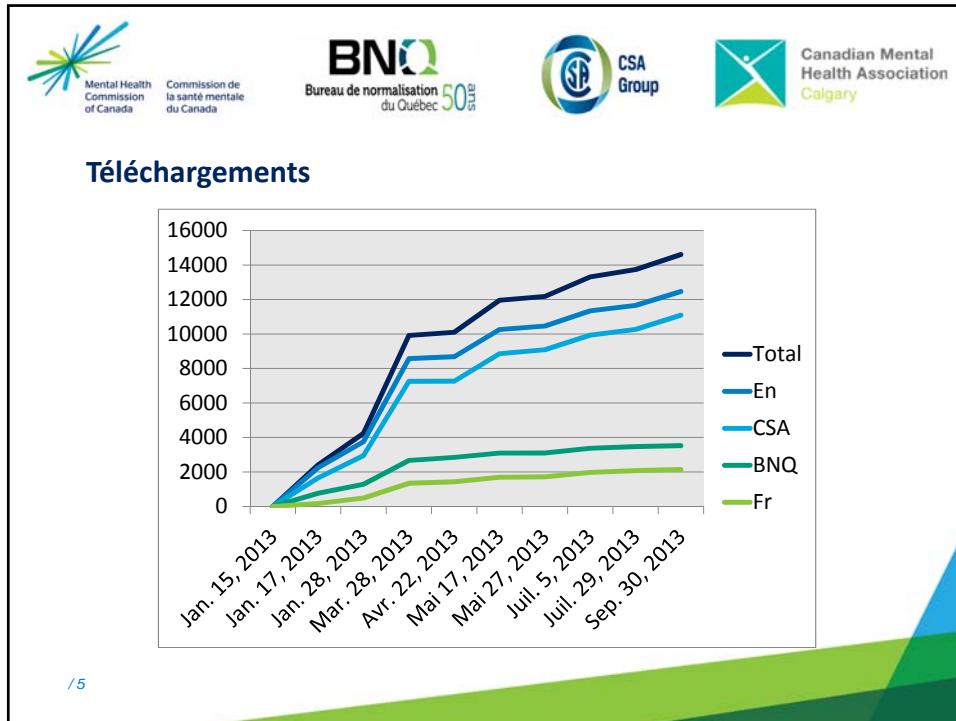
Psychological health and safety in the workplace —
Prevention, promotion, and guidance to staged implementation

Disponible en français
Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail — Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes

Commissioned by the Mental Health Commission of Canada

Ce document a été élaboré tant pour les employeurs que pour les employés, qu'ils aient ou non une maladie mentale.

/ 4



Élaborer la base de données :
 Assurer une amélioration continue grâce à la norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail




Objectifs de formation du webinaire

- Connaître le rôle de l'instrument d'audit dans le développement d'une base de renseignements sur le milieu de travail en préparation de l'adoption de la norme,
- Passer en revue les moyens clé permettant d'élaborer une base de données expérientielle pour établir les besoins et suivre la progression,
- Discuter d'une situation réelle présentée en exemple d'un milieu de travail ayant évalué ses besoins et son état actuel.



/ 7



Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi y penser?

Quatre objectifs

1. Établir où se situe le milieu de travail par rapport aux exigences de la norme,
2. Évaluer les besoins du milieu de travail et des effectifs en établissant le portrait de leur expérience en matière de santé et de sécurité psychologiques,
3. Établir quelles étapes doivent être mises en place pour combler les besoins et préparer le terrain pour la mise en œuvre de la norme,
4. Fixer des paramètres qui serviront à suivre la progression et à assurer l'amélioration continue.

/ 8




Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi l’implanter?

Situer le milieu de travail par rapport aux exigences de la norme :

- Terminologie : **doit** = exigence, **devrait** = recommandation, **peut** = option envisageable dans les limites permises par la norme
 - *Exemple.* Le milieu de travail doit mettre en place des processus qui assurent le respect et la protection de la confidentialité des renseignements et s’y conformer.
- L’instrument d’audit reflète les exigences de la norme et aide les milieux de travail à relever leurs points forts et leurs points faibles :
 - *Exemple.* Le milieu de travail doit mettre en place des processus qui assurent le respect et la protection de la confidentialité des renseignements et s’y conformer. *Oui ou Non - Constats - Commentaires*

/ 9




Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi l’implanter?

Évaluer les besoins du milieu de travail et des effectifs en établissant le portrait de leur expérience en matière de santé et de sécurité psychologiques

Plusieurs sources de renseignements possibles :

- Données cumulatives dont la confidentialité est protégée – s’applique habituellement aux groupes de 25 employés ou plus,
- Données pouvant porter sur le milieu de travail (ex. coûts annuels des congés pour invalidité) ou les effectifs (ex. motif des visites au service de santé du milieu de travail),
- Les données relevées sur plusieurs années sont plus éloquentes que celles relevées ponctuellement.

/ 10



Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi l’implanter?

Évaluer les besoins du milieu de travail et des effectifs en établissant le portrait de leur expérience en matière de santé et de sécurité psychologiques (suite)

Sources de renseignement possibles :

- Identification des dangers, analyse de risque, contrôle des risques (PSMT)
- Description et analyse des tâches,
- Données administratives cumulées :
 - i) Taux d’absentéisme
 - ii) Taux de roulement
 - iii) Retours au travail et accommodements,
 - iv) Coût des congés, courts ou prolongés, pour invalidité et grandes catégories de diagnostic,
 - v) Rapports des programmes d’aide aux employés,
 - vi) Demandes de règlement (utilisation et coût des réclamations), bureau de la santé et de la sécurité au travail

/ 11



Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi l’implanter?

Évaluer les besoins du milieu de travail et des effectifs en établissant le portrait de leur expérience en matière de santé et de sécurité psychologiques (suite)

Données administratives cumulées (suite)

- viii) Rapports d’incidents et accidents, plaintes des employés et enquêtes
- ix) Évaluation des risques pour la santé

- Conformité avec les lois et règlements, normes, codes et directives,
- Indicateurs de motivation des employés et rétroactions (ex. sondages et taux de participation),
- Rapports sur l’exposition au risque et sur les risques proprement dits,
- Pratiques exemplaires en milieu de travail,
- Impact des maladies mentales selon les cultures ou autre.

/ 12



Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques – Pourquoi l’implanter?

Établir quelles étapes doivent être mises en place pour combler les besoins

- Se servir des données recueillies pour procéder à l’étape suivantes,
- Prioriser les éléments du processus de planification pour se préparer à répondre aux besoins du milieu de travail et des effectifs et mettre en place un approche efficace.

Évaluer la progression et fixer des paramètres pour assurer l’amélioration continue

- La phase d’évaluation de la norme est l’élément motivateur de l’amélioration continue,
- Comparer les résultats d’une deuxième évaluation (faite après 2 ou 3 ans) avec la première évaluation permet de cerner ce qui a été efficace et ce qui doit être amélioré pour répondre aux besoins.

/ 13



Résumé

- Élaborer une base de données robuste pour s’assurer de répondre efficacement aux besoins du milieu de travail et des effectifs,
- Les résultats, comparés à ceux d’une évaluation ultérieure basée sur les mêmes indicateurs, rendent compte de la progression et dégagent les éléments qui devront être améliorés,
- Une situation réelle présentée en exemple illustre comment un milieu de travail a évalué ses besoins et établi son état actuel – le processus fonctionne bien ☺.

Base de données robuste → Résultats → Évaluation de l’état actuel

/ 14

Milieu de travail : Association canadienne pour la santé mentale, Calgary – fondée en 1955

Nombre d'employés : 75



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada



Bureau de normalisation
du Québec 50^{es} ans



CSA
Group



Canadian Mental
Health Association
Calgary

Pourquoi planifier?

Analyse des lacunes

- Préférable de planifier en fonction de l'état actuel qu'en fonction d'un objectif
- Portrait des déficits ET des forces
- Fournit un portrait d'ensemble – permet de mesurer les changements

Annexe E – Instrument d'audit

- Sert à évaluer la progression par rapport à la norme
- Sert à faire le suivi, à organiser et à assurer la cohérence
- A une fonction motivatrice!



Comment planifier?

Trouver le bon outil

- Annexe E – Instrument modèle d’audit
 - Permet de faire le suivi du processus de mise en œuvre de la norme, PAS d’évaluer la santé et la sécurité psychologiques des milieux de travail
 - Donc, pas tout à fait le bon outil (mais nous permet de suivre la mise en œuvre de la norme)
- Outil maison
 - Modèle Excel en ligne
 - Outil maison d’analyse des besoins créé
 - Porte sur 13 facteurs et sur toutes les sphères de l’embauche jusqu’à la fin d’emploi

/ 17



Comment planifier : collecte des données


* En cours



```

graph TD
    A[Résultats d'un sondage sur la satisfaction des employés] --> B[Examen des politiques et procédures]
    B --> C[Entrevues confidentielles (cadres, employés de première ligne)*]
    C --> D[Statistiques des compagnes d'assurances (tierces parties)*]
  
```

/ 18



Synthèse des données – Analyse des lacunes

Élément critique de la mise en œuvre	Permet aux milieux de travail de se situer	Permet de relever les points faibles et les points forts
--------------------------------------	--	--

/ 19




Résumé

- L'analyse des lacunes et l'audit peuvent paraître ardu
- Colliger et synthétiser des données sont des tâches intéressantes, au contraire!

*C'est un peu comme faire le travail d'un détective qui enquête sur la santé d'un milieu de travail.
(C'est palpitant, non?)*



/ 20



Ne négligez rien

- Si la collecte de données est bien faite, la solution sera plus durable et applicable globalement

Demandez de l'aide au besoin

- Consultez les agents de la Commission de la santé mentale du Canada
- Ne soyez pas gêné de poser des questions ou de faire des erreurs – tout le monde en fait!

/ 21



Merci

Renseignements : skolapak@commissionsantementale.ca
 Site Web : www.commissionsantementale.ca
 Suivez-nous sur : 

Webinaires : <http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/workinar>

Les opinions exprimées aux présentes sont celles de la Commission de la santé mentale du Canada.
 La production de ce document a été rendue possible grâce à la contribution financière de Santé Canada.

/ 22