Santé globale et mieux-être, prolongement naturel à la SST

Colloque santé et sécurité
de l'Abitibi-Témiscamingue du 11 juin 2025

Présenté par Mario Messier, MD
Directeur scientifique de Coesion SP
Chargé de cours en promotion de santé au travail, UdM

GROUPE ENTREPRISES EN SANTÉ → coesion SP Cultiver la saine performance au travail

À propos de cœsion SP

Notre mission: soutenir les organisations en matière de santé mieux-être au travail et développer l'écosystème québécois dans le domaine

Plan de match

01. Un brin d’histoire

02. SST, santé mentale et risques psychosociaux

03. Promouvoir la santé globale au travail: Pourquoi et comment?

1. Un brin d’histoire

coesion SP

Il y a 100 ans

Motivation des employé-e-s

- La survie

Santé et sécurité du personnel

- Peu ou pas de préoccupation

coesion SP

Il y a 50 ans

Motivations des employé-e-s

- Niveau de vie et statut social

Santé et sécurité

- Une responsabilité partagée

Santé mentale et globale

- Une responsabilité individuelle

coesion SP

Aujourd’hui

Motivations des employé-e-s

- Des défis stimulants et du plaisir

Santé mentale et globale du personnel

- Un enjeu et une responsabilité partagée

coesion SP

La pénurie de main d'oeuvre

- Touche la majorité des entreprises du Québec

- Ce que les jeunes travailleurs recherchent surtout:
  1. Plaisir et défis stimulants
  2. Équilibre travail/vie personnelle
  3. Revenu suffisant

Source: Enquêtes Academos Gen Z 2022 et 2024

La Covid-19

- La santé devenue un enjeu majeur
- Des impacts sur:
    - L'organisation du travail
    - La santé mentale du personnel

Santé mentale en milieu de travail

- Mon expérience personnelle
- L'expérience d'un employeur québécois bien connu
- Problèmes de santé mentale
  - 30% et plus des absences
  - 50-70% des coûts
- Patrons et gestionnaires sont aussi touchés*

* Source: When Bosses Are Burned Out: Psychosocial Safety Climate and Its Effect on Managerial Quality, International Journal of Stress Management, 29(3), April 2022, Annick Parent-Lamarche, UQTR, Caroline Biron, UL

2. SST, santé mentale et risques psychosociaux

coesion SP

Modernisation du régime de SST (Loi 27)

- Obligation légale pour **tous les milieux de travail** de mettre en place un **programme ou un plan de prévention structuré**
- Ce programme devra inclure **les risques psychosociaux (RPS)**

Risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?

« Facteurs liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées. »

Source: INSPQ

coesion SP

Conséquences des risques psychosociaux

Exposition élevée aux RPS augmente le risque de:

- Accidents de travail: 1,4 à 4 X
- Détresse psychologique: 2 X
- Troubles musculo-squelettiques: 1,5 à 4 X

Source: INSPQ (2022): Risques psychosociaux au travail (Inspq.ca)

Les risques psychosociaux **priorisés** par la CNESST

1. **Harcèlement au travail**
   - Psychologique, sexuel, discriminatoire, numérique

2. **Violence en milieu de travail**
   - Physique, psychologique, à caractère sexuel, conjugale ou familiale

3. **Exposition à un événement potentiellement traumatique**

Source: Site web de la CNESST, « Identifier les risques en milieu de travail », consulté le 25 avril 2025

Les facteurs de risques psychosociaux

1. Charge de travail élevée
2. Faible autonomie décisionnelle
3. Faible soutien des collègues et du supérieur
4. Faible reconnaissance
5. Justice organisationnelle déficiente

Source: CNESST

Pour aller plus loin que les exigences de la loi

- Autonomie décisionnelle
- Reconnaissance
- Support des pairs et du gestionnaire
- Justice et équité
- Charge de travail

Source de l'image: APSSAP

3. Promouvoir la santé globale et le mieux-être

Quoi, pourquoi, comment?

coesion SP

Quoi?

Qu'est-ce que la

Santé ?

AU 18-19ème SIÈCLE

Une définition plutôt "poétique"

AU 20ème SIÈCLE

Le modèle médical

Selon l'OMS

Un état de bien-être complet, physique, mental, et social

coesion SP

Un-e employé-e en bonne santé, c'est... une personne qui est bien

Dans son corps
Santé physique

Dans sa tête
Santé mentale

Dans son équipe de travail
Santé sociale

Dans sa tâche
Santé sprituelle
(sens et valeurs)

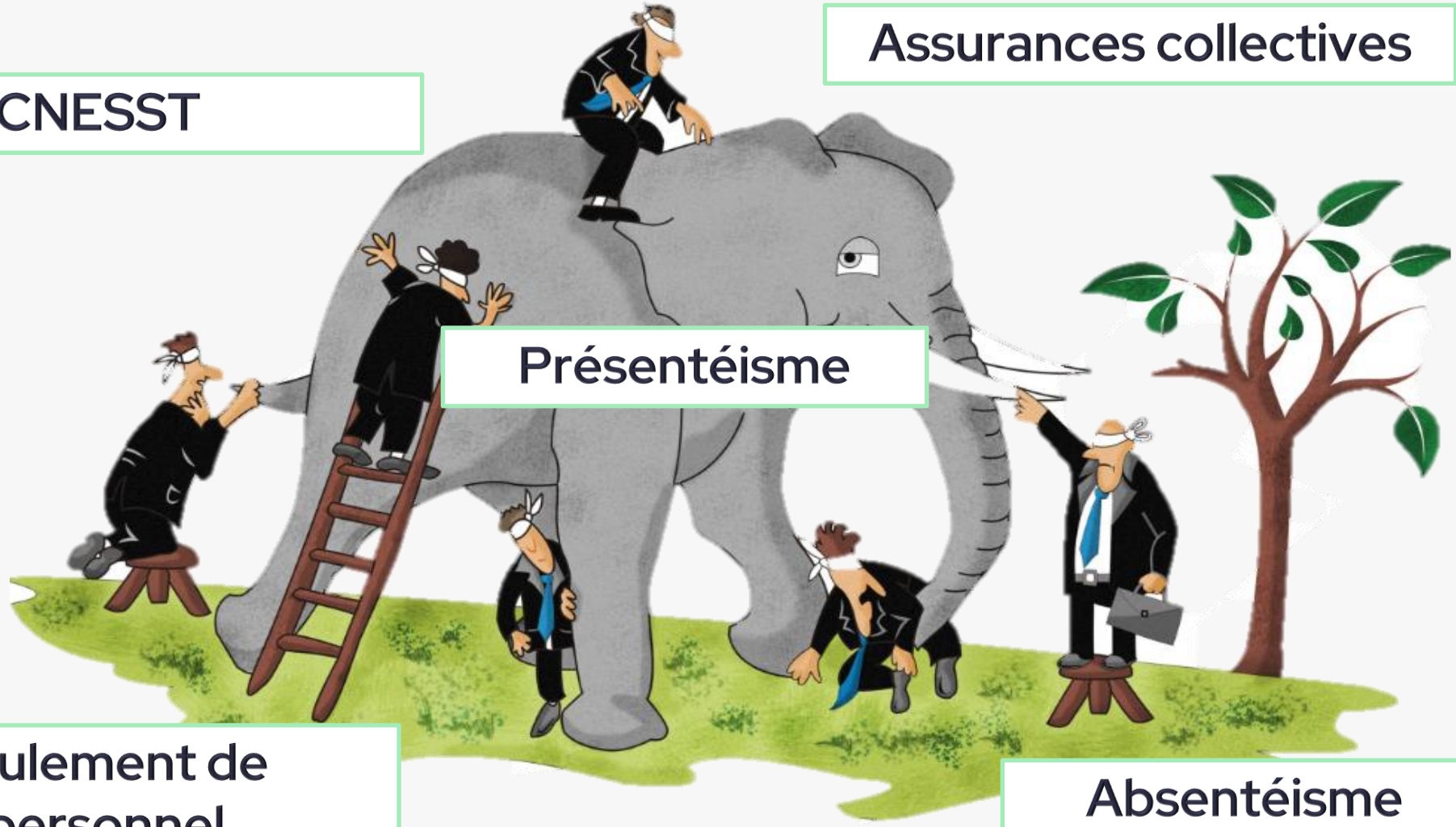
coesion SP

Pourquoi ?

Les 6G de la santé mieux-être au travail

1. Gagnant pour ……. l'employé-e
2. Gagnant pour ……. la famille de l'employé-e
3. Gagnant pour ……. le gestionnaire
4. Gagnant pour ……. pour le client
5. Gagnant pour ……. pour l'état
6. Gagnant pour ……. l'entreprise

Coûts de la mauvaise santé au travail



coesion SP

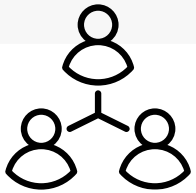
Comment

promouvoir la santé globale et le mieux-être au travail ?

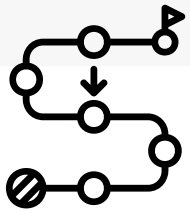
coesion SP

Facteurs de succès principaux

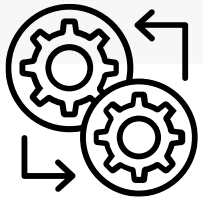
1. Engagement de la direction



2. Démarche participative



3. Processus structuré



4. Démarche intégrée

Une démarche intégrée*

Les habitudes de vie

Les pratiques de gestion

La conciliation travail-vie personnelle

L'environnement de travail

La démarche “Bien au travail”

- Une démarche qui vise la santé globale et le bien-être du personnel
- Une démarche progressive qui offre 3 niveaux de certification

Niveau 1 2025 Certification Bien au travail

Niveau 2 2025 Certification Bien au travail

Niveau 3 2025 Certification Bien au travail

La démarche « Bien au travail »

Niveau 1 · 2025 · Niveau — Certification Bien au travail

Niveau 2 · 2025 · Niveau — Certification Bien au travail

Niveau 3 · 2025 · Niveau — Certification Bien au travail

Une démarche basée sur les facteurs de succès

1. L'engagement de la direction

- Déclaration d'engagement et politique de santé mieux-être
- Budget
- Actions concrètes

2. Une démarche participative

- Sondage de besoins dans les 4 sphères
- Comité de santé/mieux-être représentatif

coesion SP

La démarche « Bien au travail »

Niveau 1 · Niveau 2 · Niveau 3 · 2025

Certification Bien au travail

Une démarche basée sur les facteurs de succès

3. **Une démarche structurée**
   - Plan d'action annuel
   - Rapport annuel
4. **Une démarche intégrée**
   - Invitation à agir dans les 4 sphères

coesion SP

Exemples d'interventions: habitudes de vie

- Conférences sur la gestion du stress, nutrition, sommeil…
- Remboursement pour le conditionnement physique
- Clubs de marche
- Défis en entreprise
- Etc.

Exemples d'interventions: conciliation travail/vie personnelle

- Accommodements personnalisés selon les besoins individuels
  - Horaire variable, congés sans solde, reprise d'heures, etc.
- Télétravail
- Programme de retraite progressive
- Politique sur l'utilisation des courriels
- Etc.

Exemples d'interventions: pratiques de gestion

1. Reconnaissance
2. Autonomie décisionnelle
3. Soutien des collègues et du supérieur
4. Charge de travail
5. Justice et équité

Exemples d'interventions: environnement de travail

- Ergonomie des postes de travail
- Amélioration des lieux de travail
  - Éclairage, salubrité, bruit, climatisation, verdure, etc.
- Salle d'exercice au travail
- Aires de repas accueillantes
- Etc.

PL-20
PL-23
PL-24
PL-26
PL-29
17
SORTIE

La démarche « Bien au travail »

- Un prolongement naturel à la SST
- Une démarche basée sur les facteurs de succès
- Une démarche gagnante pour tous-tes
- Une démarche progressive avec 3 niveaux de certification

Niveau 1 2025 · Certification Bien au travail

Niveau 2 2025 · Certification Bien au travail

Niveau 3 2025 · Certification Bien au travail

coesion

Questions ?

coesion SP

Nos communautés de pratique en santé mieux-être en région

Côte-Nord

En savoir plus

Saguenay-Lac-Saint-Jean

En savoir plus

Chaudière Appalaches

En savoir plus

Abitibi-Témiscamingue

En savoir plus

Laurentides

En savoir plus

Bas-Saint-Laurent

En savoir plus

Outaouais

En savoir plus

Capitale-Nationale

Découvrir

Rejoignez la communauté de pratique de l'Abitibi-Témiscamingue !

Fréquence ?
Aux 6 semaines

Durée?
Séances de 90 à 120 min

Où?
En ligne

Participation?
Gratuite

coesion SP

Mot de la fin

cœsion SP

coesion_sp

Cœsion SP

info@coesion-sp.ca

514 787-0180

coesion SP