



**SANTÉ**

**PSYCHOLOGIQUE**

## Atelier d'information et de sensibilisation à la prévention des RPS liés au travail

### *Le harcèlement au travail*

Francesse-Thamar Dorvil et Sabine Assuied  
Conseillères en santé psychologique au travail

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail  
[cnesst.gouv.qc.ca/sante-psychologique](https://cnesst.gouv.qc.ca/sante-psychologique)



1

## Civilité numérique : les bonnes pratiques du participant





**Réduire les distractions**  
éteindre la sonnerie de votre téléphone, fermer Outlook et modifier votre pastille TEAMS (ne pas déranger)



**L'ouverture de votre caméra est obligatoire**  
afin de rendre les échanges dynamiques et de confirmer votre compréhension du contenu



**Fermer votre micro**  
entre les interventions



**Lever la main**  
avant de prendre la parole



**Participer activement aux discussions**  
afin de favoriser le partage de connaissances

2



2

## Mise en contexte



### Modification de la Loi sur la santé et sécurité au travail (LMRSST)

3



3

## Objectifs de la présentation



Comprendre les RPS et particulièrement le harcèlement en milieu de travail



Connaitre ses obligations légales



Sensibiliser sur la prise en charge des RPS



Outiller les milieux de travail

4



4

QUESTION

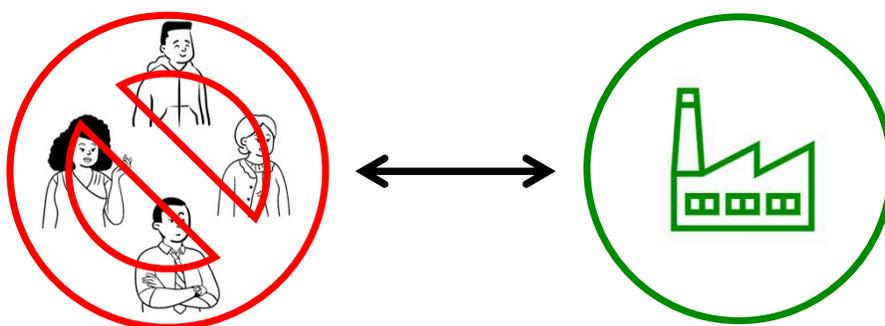
Quand on vous dit « santé psychologique au travail », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ?

5

CNESST

5

Facteurs qui ont un impact sur la santé psychologique au travail



6

CNESST

6





Partout où il y a des humains, il y a présence de risques psychosociaux.

9

9

## Conséquences des RPS



- Dépression
- Stress/Anxiété
- Trouble de stress post traumatique (TSPT)
- Épuisement professionnel
- Troubles musculo-squelettiques (TMS)
- Maladies cardio-vasculaires

TRAVAILLEUR



- Perte de productivité/rentabilité
- Augmentation du nombre de cas d'invalidités et d'accidents de travail
- Dégradation du climat de travail
- Diminution qualité des services offerts
- Roulement de personnel

MILIEU DE TRAVAIL

10

10

## Risques psychosociaux liés au travail

### RISQUES PSYCHOSOCIAUX PRÉDOMINANTS



CNESST

11

## Formes de violence

Il existe plusieurs formes de violence. La violence en milieu de travail peut être sous forme **physique** ou **psychologique**, incluant la **violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel**.

Peut survenir:

- Sur le lieu de travail
- Dans les circonstances ou à l'occasion du travail

Cette violence peut provenir à **l'interne** ( entre le personnel, hiérarchie, etc) ou de **l'externe** (Clients, conjoint, etc)

Dans tous les secteurs d'activité, les travailleuses et travailleurs peuvent subir de la violence dans le cadre de leur travail.

12

CNESST

12

## Différentes formes de violence

### VIOLENCE PHYSIQUE

- Coups de poing
- Coups de couteau
- Pincements
- Se faire lancer des objets
- Détruire du mobilier
- Coup de pied
- Bousculades
- Étranglements
- Frapper sur un objet
- Morsures, griffes



### VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE

- Dénigrement
- Cris - Insultes
- Isoler socialement
- Menacer une personne
- Répandre des rumeurs
- Remarques désobligeantes
- Critiques à répétitions
- Simuler un geste de violence
- Faire douter la personne d'elle-même
- Boudier
- Reproches fréquents
- Intimidation
- Discrediter une personne
- Faire du chantage
- Se moquer d'une personne
- Rabaisser la personne

### VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

- Attouchements (contacts physiques non désirés)
- Regards indécents ou qui rendent mal à l'aise
- Sifflements
- Avances sexuelles
- Insultes
- Blagues sexistes ou sur l'identité sexuelle
- Agression sexuelle
- Affichage de matériel dégradant ou pornographique
- Blagues grivoises
- Questions intimes ou sur la vie privée
- Sollicitation de faveurs sexuelles
- Confidences insistantes



**CNESST**

13

## Violence conjugale

### Article 51.16

#### L'employeur doit:

16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la **violence conjugale**, familiale ou à caractère sexuel.

14

**CNESST**

14

## Violence conjugale



15



15

## Violence conjugale

### A RETENIR:

- Responsabilité collective
- Un milieu de travail devrait être exempt de violence peu importe sa provenance
- Mettre en place TOUS les moyens nécessaires pour réduire et contrôler les risques au travail
- L'employeur n'est pas un intervenant en relation d'aide
- Se référer aux ressources d'aide spécialisées

16



16

## Exposition à un événement potentiellement traumatique (EPT)

« Exposition à un événement qui implique mort effective, menace de mort, blessure grave ou violence sexuelle »

Selon cette définition, il doit donc y avoir :

- **Menace à la vie**  
ou
- **Menace à l'intégrité physique ou psychique**

### 4 types d'exposition

Être victime de l'événement

Être témoin de l'événement

Apprendre qu'un proche a été exposé à un ÉPT

Être exposé de manière répétée à des détails d'un ÉPT

17

17

## QUESTION

Selon-vous, au Québec, à combien s'élève le nombre de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel chaque année ?

400

1000

1800

2500

18

18

## Harcèlement (5 critères)

### Harcèlement

- 1 Conduite **vexatoire**
- 2 Comportements à caractère **répétitif** ou **grave**
- 3 Comportements **hostiles** ou **non désirés**
- 4 Atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité**
- 5 Milieu de travail **néfaste**

19



19

## Mise en situation

**Selon vous, cette situation constitue-t-elle du harcèlement psychologique ou sexuel?**

### Chantale

- N'apprécie pas sa collègue Annabelle
- A décidé de ne plus lui adresser la parole, de l'ignorer
- Annabelle est malaisée et ne sait pas comment prendre sa place dans l'équipe

Réponse: **OUI**

20



20

## Reconnaître le harcèlement



21

21

## Mise en situation

**Selon vous, cette situation constitue-t-elle du harcèlement psychologique ou sexuel?**

Alexandre

- Fait souvent des blagues inappropriées à propos de sa collègue Noémie
- Noémie appréhende de le croiser dans la salle de pause et préfère manger seule à son bureau
- Malgré sa demande d'arrêter, le comportement persiste

Réponse: OUI

22

22

## Manifestations

### Exemples de conduites vexatoires

- Isoler une personne
- Humilier
- Menaces
- Agression verbale
- Droit de gérance abusif
- Insultes
- Blagues sexistes



- Traitement arbitraire
- Incivilité répétée
- Question intime
- Avance sexuelle
- Critiquer publiquement
- Répandre de fausses rumeurs
- Commentaires blessants
- Accusation mensongère
- Cris
- Reproches injustifiés
- Propos discriminatoire
- Blagues grivoises
- Agression sexuelle
- Etc.

- Attouchements
- Empêcher une personne de s'exprimer
- Dénigrer
- Intimidation - cyberintimidation
- Agression physique

Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique

23

**CNESST**

23

## L'incivilité

« Comportement, parole ou geste qui est contraire à ces normes et qui crée un effet négatif pour la personne qui le subit. »

### Exemples:

- ✓ Avoir un langage grossier, impoli
- ✓ Faire des blagues déplacées
- ✓ Ignorer ou exclure un collègue
- ✓ Propager des rumeurs, commérer
- ✓ Avoir un regard déplaisant
- ✓ Avoir une attitude méprisante ou négative
- ✓ Avoir un ton de voix impatient
- ✓ Ne pas saluer, remercier ou dire SVP
- ✓ Ne pas être ponctuel aux réunions, au travail.



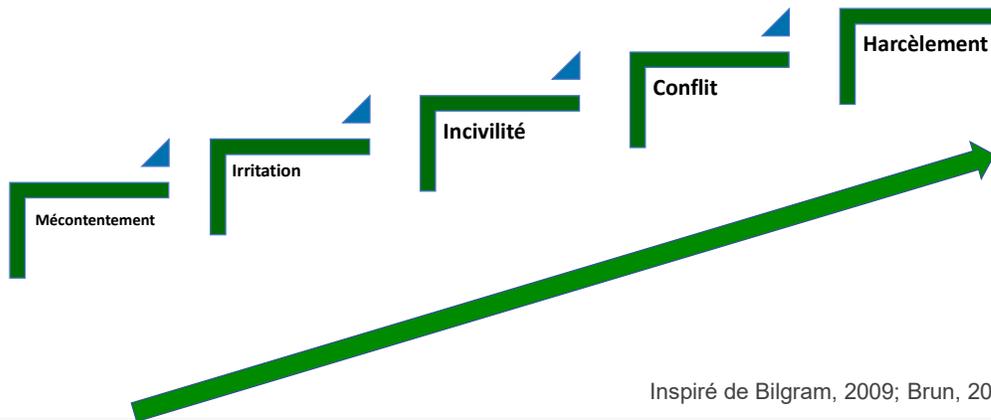
Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique

24

**CNESST**

24

## L'ESCALADE CONFLICTUELLE



Inspiré de Bilgram, 2009; Brun, 2004

Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique

25

**CNESST**

25

## Harcèlement



**Peut être fait de manière délibérée ou inconsciente**

	Comment je pense dire les choses
	Comment elles sont perçues

26

**CNESST**

26

## Mise en situation

### Selon vous, cette situation constitue-t-elle du harcèlement psychologique ou sexuel?

#### Christian

- Travaille depuis 3 ans dans une usine
- Restructurations dans l'usine + nouvelles méthodes de travail + nouveau gestionnaire
- Rencontres répétées avec le gestionnaire car difficultés avec les nouvelles façons de travailler
- Se sent toujours surveillé
- Lettre d'avertissement disciplinaire à la suite d'une discussion agitée avec son gestionnaire

Réponse: **NON**

27



27

## Harcèlement

### Ce qui n'est pas du harcèlement psychologique:

- Droit de gérance
- Conflits de personnalité
- Conditions de travail difficiles
- Stress lié au travail
- Conflit de valeurs

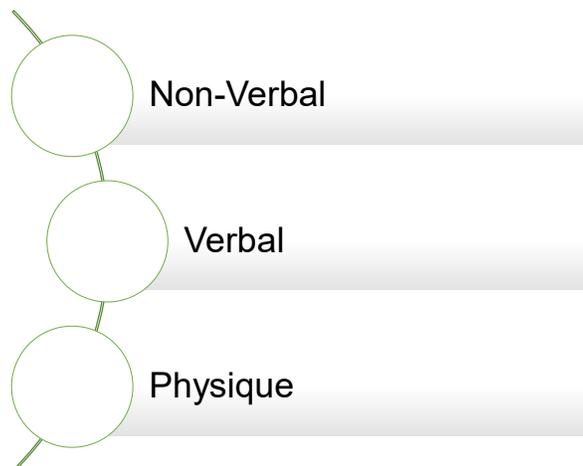


28

28

## Manifestations

### Harcèlement sexuel



29

29

## Déterminants

Situations qui **peuvent favoriser l'apparition** de harcèlement:

- Le **manque de respect** entre les personnes
- La présence de **conflits** interpersonnels
- Un milieu de travail **compétitif** (l'envie, la jalousie ou la rivalité)
- **L'absence de communication** entre la direction et le personnel ou entre les membres du personnel
- Le manque de formation ou d'accompagnement lors d'un **changement**

30

30

## Obligations légales (harcèlement)

### Loi sur les normes du travail

- Tout salarié a droit à un milieu de travail **exempt de harcèlement psychologique** (inclut harcèlement sexuel)
- L'employeur doit mettre en place une **politique de prévention** du harcèlement psychologique et sexuel et de traitement des plaintes

### Loi sur la santé et sécurité du travail

- L'employeur doit prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou **psychologique**, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

31



31

## Situation de harcèlement au travail

La Commission des normes,  
de l'équité, de la santé  
et de la sécurité du travail  
présente

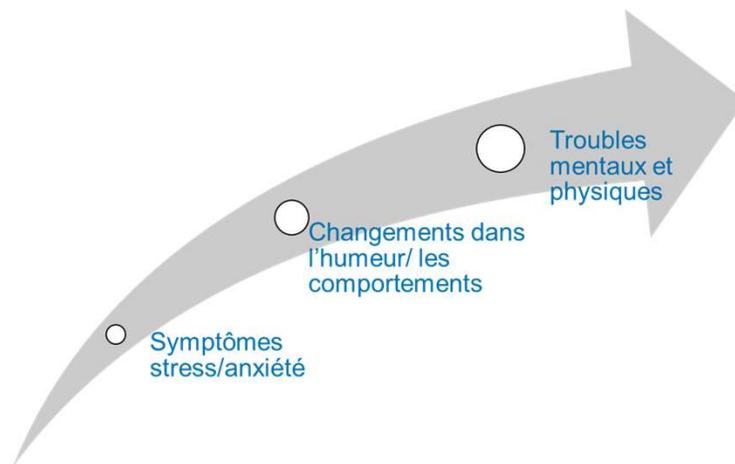
L'IMPRIMERIE

32



32

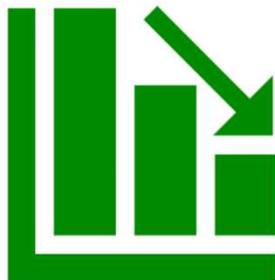
## Conséquences sur l'individu



33

33

## Conséquences pour l'organisation



- Une perte de productivité
- Une perte d'intérêt et d'engagement des membres du personnel dans leur travail
- Une diminution de la qualité des services
- Une augmentation du risque d'erreur
- Une augmentation de l'absentéisme ou du roulement de personnel

34

34



**1. Si vous êtes témoin de violence au travail, il est fortement recommandé de prendre action.**

**VRAI**, le travailleur.euse doit participer à l'identification des risques.

**2. Les conséquences sur la santé psychologique au travail sont uniquement causées par des facteurs individuels.**

**FAUX**, les conséquences sont influencées par différents facteurs.

**3. Seuls les employeurs ont des obligations par rapport à la santé et la sécurité des milieux de travail.**

**FAUX**, les travailleur.euse.s aussi ont des obligations en vertu de la loi.

35



35

## OBLIGATIONS LÉGALES



Employeur ou travailleur?

**Employeur**

(LSST Art. 41)

Protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique et celles des autres

Fournir gratuitement tous les moyens et équipements de protection individuels et s'assurer que le travailleur les utilise

Identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur

Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail

Assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

**Travailleur**

(LSST Art.49)

36



36

## Obligations légales



### Ce qu'il faut retenir au niveau des RPS

#### Changements à la Loi (LMRSST):

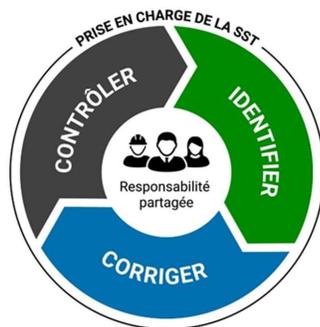
- **2.** La présente loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique **et psychique** des travailleurs.
- **51.** L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:
  - 16° prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.**

37



37

## Démarche de prévention



La participation  
des travailleuses  
et des travailleurs  
est essentielle à  
une bonne prise  
en charge



38

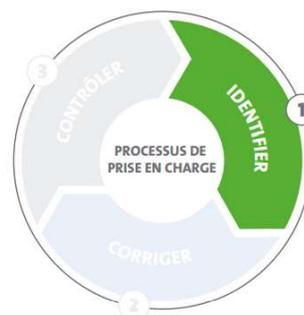


38

## Identifier

Cette étape sert à **repérer, analyser et prioriser** les risques potentiels dans le milieu de travail.

[Grille d'identification des risques](#)



39



39

## Identifier: exemple

### Pour le harcèlement au travail :

- Une politique (obligatoire) de prévention de la violence et du harcèlement et de traitement des plaintes est-elle en place ?
- La politique est-elle connue de tous ?
- La politique est-elle appliquée dans l'entreprise ?
- Est-ce que la politique contient des exemples de situations indésirables de manière à permettre aux employés d'identifier les comportements qui ne sont pas désirés ?
- Le personnel d'encadrement a-t-il été formé pour reconnaître les manifestations d'incivilité et les différentes formes de harcèlement et pour intervenir lors des situations de conflit, d'incivilité et de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ?
- Les salariés ont-ils été sensibilisés aux manifestations d'incivilité et aux manifestations de harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire ?



[Aide-mémoire – Harcèlement au travail](#)

40

## Exemple outil d'identification

MODÈLE DE GRILLE											
Grille rempli par: <b>M. Robert</b>											
No	Risques	IDENTIFIER		Description	PRIORITÉ			CORRIGER		CONTRÔLER	
		Présence			1	2	3	Moyens de prévention	Échéance et responsable	Moyen de contrôle	Échéance / fréquence / responsable
		Oui	Non								
	Harcèlement	X		Conflit entre deux employés	X						

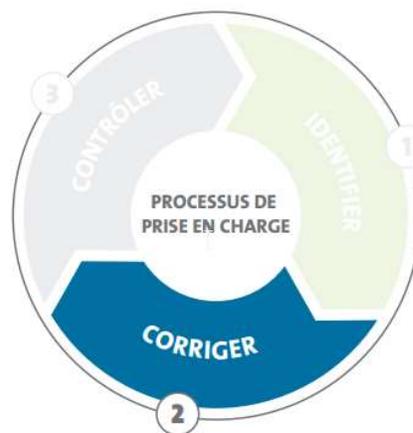
41



41

## Corriger

Le milieu doit apporter **des correctifs et des mesures de prévention** pour chaque risque identifié.



42



42

## Corriger: exemple

### Pour le harcèlement au travail :

- Rédiger, communiquer et mettre à jour régulièrement la politique de prévention obligatoire en matière de harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.
- Sensibiliser les travailleuses et les travailleurs à l'importance d'adopter des comportements empreints de politesse et de civilité.
- Former les gestionnaires, les superviseurs de premier niveau ainsi que les travailleuses et les travailleurs sur l'incivilité et le harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire.
- Mettre en place des ressources et des mécanismes de soutien pour les travailleuses et les travailleurs.
- Rappeler les mesures en place de façon régulière aux travailleuses et aux travailleurs (ex. : politique, soutien disponible, processus de traitement des plaintes, etc.).



[Aide-mémoire – Harcèlement au travail](#)

43



43

## Exemple outil d'identification

MODÈLE DE GRILLE													
Grille rempli par: <b>M. Robert</b>													
IDENTIFIER					CORRIGER			CONTRÔLER					
No	Risques	Présence		Description	Priorité			Moyens de prévention	Échéance et responsable	Réalisé	Moyen de contrôle	Échéance / fréquence / responsable	Réalisé
		Oui	Non		1	2	3						
	Harcèlement	X		Confit entre deux employés	X			Formation sur la civilité au travail de l'équipe	J. B. 20/12/2023				
								Rappel de la politique sur le harcèlement et sur le code de conduite	S. H. 01/03/2024				

2 mesures sont nécessaires quand on ne peut pas éliminer le risque à la source!



44

## Démarche de prévention

La prévention du harcèlement commence par la promotion de la civilité au travail

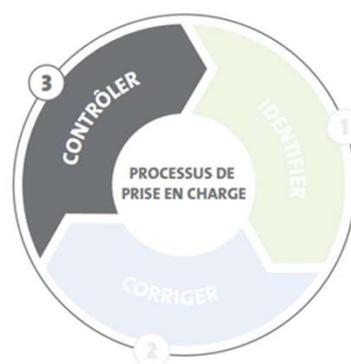


45

45

## Contrôler

Le milieu de travail devra s'assurer que celles-ci **restent implantées** dans le temps et **demeurent efficaces**.



46

46

## Contrôler: exemple

### Pour le harcèlement au travail :

- S'assurer de former tous les nouveaux employés en intégrant les informations/formations en lien avec le harcèlement dans le parcours de formation d'accueil.
- Intégrer toutes les mesures au programme de prévention et s'assurer de la mise à jour annuelle de celui-ci.
- S'assurer de la mise à jour des politiques en prévention de la violence ou du harcèlement psychologique ou sexuel et des procédures à une fréquence déterminée



[Aide-mémoire – Harcèlement au travail](#)

47

47

## Exemple outil d'identification

MODÈLE DE GRILLE													
Grille remplie par: <b>M. Robert</b>													
IDENTIFIER					CORRIGER			CONTRÔLER					
No	Risques	Présence		Description	Priorité			Moyens de prévention	Échéance et responsable	Réalisation	Moyen de contrôle	Échéance / fréquence / responsable	Réalisation
		Oui	Non		1	2	3						
	Harcèlement	X		Conflit entre deux employés	X			Formation sur la civilité au travail de l'équipe	J. B. 20/12/2023		Former les nouveaux employés sur la civilité au travail	Chaque automne ou embauche nouvel employé	
								Rappel de la politique sur le harcèlement et sur le code de conduite	S. H. 01/03/2024		Mise à jour de la politique de prévention sur le harcèlement	Tous les 15 janvier	

2 mesures sont nécessaires quand on ne peut pas éliminer le risque à la source!

48

## Avantages de la prise en charge



Améliore la santé psychologique et physique



Répond aux responsabilités légales en matière de SST



Améliore la productivité et diminue l'absentéisme



Réduit les accidents de travail

49

49

## Conditions gagnantes



Engagement et soutien de la haute direction



Participation des travailleurs



Responsabilités en SST des gestionnaires et des travailleurs



Organisation de la prévention



Évaluation de la performance en SST de l'établissement

50

50

**SANTÉ**  
**PSYCHOLOGIQUE**

Des outils pour vous aider!

51

51

## Pages web CNESST

### Outil d'identification des risques

**OUTIL D'IDENTIFICATION DES RISQUES**  
Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail

LIEU, TÂCHE, POSTE, ÉQUIPEMENT OU MATÉRIEL :			Date : / /	Mise à jour (date et initiales) : / /							
Grille remplie par :											
IDENTIFIER			CORRIGER		CONTRÔLER						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
No	RISQUES	Présence		Description	Priorité	Moyens de prévention	Échéance et responsable	Réalisé	Moyens de contrôle	Échéance / fréquence et responsable	Réalisé
		Oui	Non								

52

52

## Pages web CNESST

### Pages sur les différents RPS

The screenshot shows a web page from CNESST with a navigation menu on the left and a main content area. The main content area features a green header with the title 'Risques psychosociaux liés au travail' and a sub-header 'La santé du travail comprend à la fois la santé physique et la santé psychologique. C'est pourquoi la santé psychologique doit aussi être considérée dans la prise en charge de la prévention des risques.' Below this, there is a section titled 'Important' with a warning icon, stating that from January 1st, 2023, the charter for construction projects must include psychosocial risks. There are also links for 'Harcelement au travail' and 'Facteurs de risques psychosociaux liés au travail'.

53



53

## Pages web CNESST

### Aide-mémoire

- Définitions des risques
- Questions pour identifier ses risques
- Mesures de prévention
- Moyens pour assurer la permanence des correctifs



54



54

# Pages web CNESST

**Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes**

Ce guide présente les différents éléments qui devraient être traités dans une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Il vise à soutenir les employeurs dans l'élaboration de la politique d'entreprise qu'ils doivent obligatoirement mettre en place et rendre disponible à leur personnel, conformément à la Loi sur les normes du travail.

**Thème(s) :** Normes du travail, Agression, Prise en charge

**Secteur :** Normes du travail

**Date de parution :** 2022-01-13

**Type :** Guide et modèle

**Nombre de pages :** 8

**Langue de la publication :** Français

**Numéro du document :** DC200-998-3

**Télécharger le fichier (PDF) | 392,45 Ko**

**GUIDE POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes**

Ce guide présente les différents éléments qui devraient être traités dans une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes. Il vise à soutenir les employeurs dans l'élaboration de la politique d'entreprise qu'ils doivent obligatoirement mettre en place et rendre disponible pour leur personnel, conformément à la Loi sur les normes du travail (l'« Loi »). Pour ce faire, il contient des indications sur le contenu d'une politique ainsi que des suggestions quant aux bonnes pratiques qui pourraient être adoptées par l'employeur.

Ce guide accompagne un modèle de politique, qui est également accessible sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Ces documents constituent des outils de base pour que les employeurs puissent se doter d'une politique adaptée à leur réalité. Par exemple, une politique devrait être en concordance avec les façons de faire d'une entreprise et avec les autres politiques déjà en vigueur. Elle devrait aussi tenir compte notamment de la taille de l'entreprise, des moyens dont elle dispose et de la présence ou non de personnel syndiqué.

L'élaboration de la politique pourrait faire l'objet de consultations auprès des membres du personnel. Également, la politique devrait indiquer clairement les responsabilités de chacun pour assurer sa mise en œuvre.

**SECTION 1 Objectifs de la politique**

Dans cette section, l'employeur doit inscrire le nom de son entreprise dans le champ prévu à cet effet.

Les objectifs d'une politique précisent sa raison d'être, c'est-à-dire, notamment, affirmer l'engagement de l'employeur à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel, y compris le harcèlement discriminatoire, au sein de son entreprise. La politique doit aussi établir les principes et les façons de traiter les plaintes ou les signalements. Elle pourrait aussi contenir les atterres à l'égard du personnel.

55

# Page web CNESST

**Organismes d'aide et ressources en santé psychologique et en violence conjugale**

Service à la clientèle > Services en santé psychologique > Organismes d'aide et de ressources en santé psychologique

**Organismes d'aide et de ressources en santé psychologique**

La CNESST propose une liste d'organismes d'aide et de ressources spécialisées en santé psychologique qui peuvent vous aider et vous accompagner. Que ce soit pour protéger les travailleuses et travailleurs ou pour vous aider à intervenir, contactez-les ou à faire appel à ces ressources et aux services qu'elles peuvent vous offrir. La majorité de ces services sont gratuits. Ces ressources d'aide sont réparties dans toutes les régions du Québec.

**Organismes d'aide**

**Ordre des psychologues du Québec (OPQ)**

L'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) a été créé en 1981 pour vous aider à trouver des psychologues et des détecteurs psychopathologiques en pratique privée dans la province de Québec. Ces services sont à vos frais ou aux frais de votre cas. [www.opq.ca](http://www.opq.ca)

**Consultation dans le milieu public**

Les CLSC et les hôpitaux offrent généralement des services en psychologie gratuitement à leurs usagers. Trouvez le plus près de chez vous : [Trouver un CLSC](http://www.cpsc.org) ou [Rechercher des ressources en santé et services sociaux \(MSS\)](http://www.mss.gouv.qc.ca)

**Centres de prévention du suicide**

Ces centres regroupent des professionnels, des intervenants qualifiés et des bénévoles formés pour accueillir toutes les personnes à risque de suicide. [1.866.APPELLEZ.077.3333](http://1.866.APPELLEZ.077.3333) [www.1866.appelez.077.3333](http://www.1866.appelez.077.3333)

**Aides et ressources spécialisées en violence conjugale**

La CNESST propose une liste de ressources spécialisées en violence conjugale qui peuvent vous aider et vous accompagner si une situation de violence conjugale se produit ou a des conséquences dans votre milieu de travail.

Que ce soit pour protéger les travailleuses et travailleurs ou pour vous aider à intervenir, n'hésitez pas à faire appel à ces ressources et aux services qu'elles peuvent vous offrir. Ces services peuvent être :

- la sensibilisation à la violence conjugale
- des conseils sur une situation concrète de violence conjugale vécue dans votre milieu de travail
- des formations destinées aux travailleuses et travailleurs concernant la problématique de la violence conjugale

La majorité des services offerts sont gratuits. Ces ressources d'aide sont réparties dans toutes les régions du Québec.

56

## Partenaires

Associations  
sectorielles paritaires  
(ASP)

Formations gratuites  
disponibles

[Vidéo – une ASP?](#)

Mutuelles de  
prévention

Institut de recherche  
Robert-Sauvé en  
Santé et sécurité du  
travail (IRSST)

Institut national de la  
santé publique  
(INSPQ)

57



57

## Messages clés

### ✓ Les risques psychosociaux (RPS)

- **Présents** dans tous les milieux de travail
- Doivent être **pris en charge** comme pour tous les autres risques
- Ont des **conséquences sur l'individu et l'entreprise**

### ✓ Démarche de prévention

- **Identifier, corriger, contrôler**
- **Engagement** de la direction
- **Participation** des travailleurs et travailleuses

### ✓ Avantages multiples à les prendre en charge

### ✓ Plusieurs **outils** disponibles pour soutenir la prise en charge

58



58



## OFFRE DE SERVICE DE LA CNESST :

**D'autres ateliers sur les RPS possibles**

Votre conseillère en santé psychologique

**Service d'accompagnement en GSST**

Conseiller en prévention:

[conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca)

59

The logo for CNESST (Commission québécoise de la santé et de la sécurité du travail), featuring the acronym in a stylized green font with horizontal lines underneath.

59



**SANTÉ**

**PSYCHOLOGIQUE**

Questionnaire de satisfaction

Questionnaire de suivi  
post-intervention (3 mois)

60

The logo for CNESST (Commission québécoise de la santé et de la sécurité du travail), featuring the acronym in a stylized green font with horizontal lines underneath.

60



**Merci pour votre écoute!**  
**Questions ?**

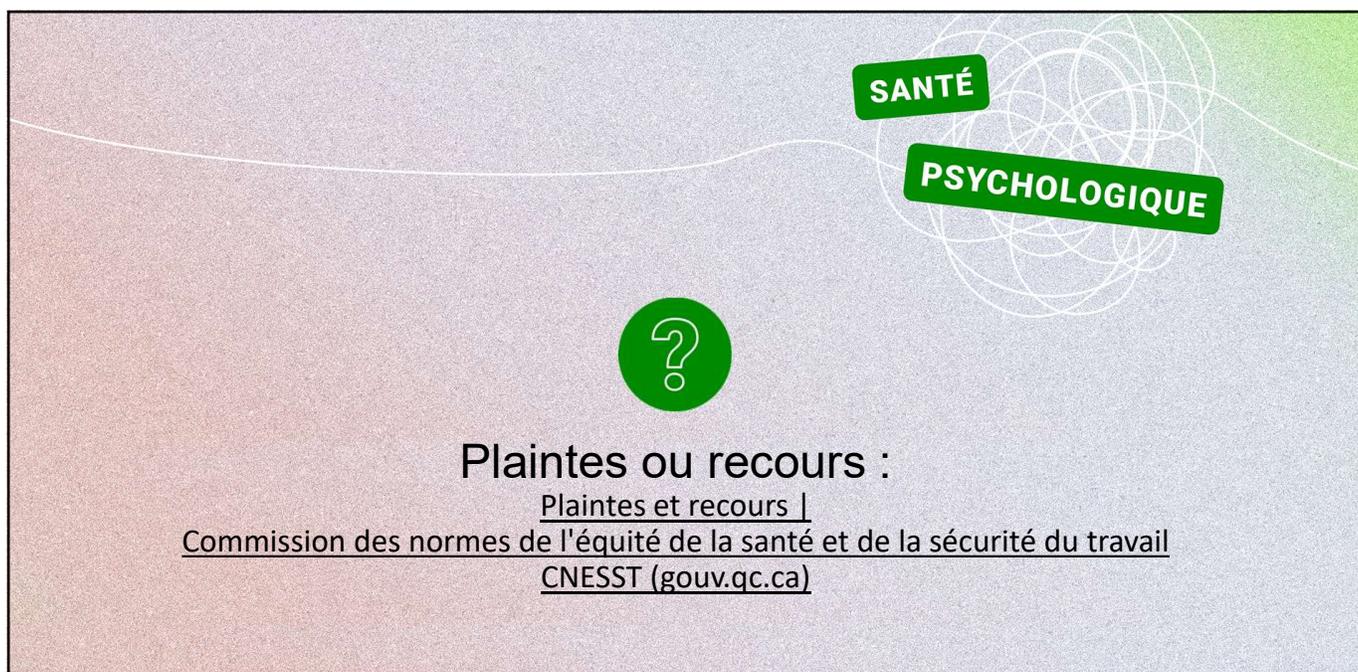


[conseiller.santepsy@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:conseiller.santepsy@cnesst.gouv.qc.ca)

61



61





**Plaintes ou recours :**  
Plaintes et recours |  
Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail  
CNESST (gouv.qc.ca)

62



62