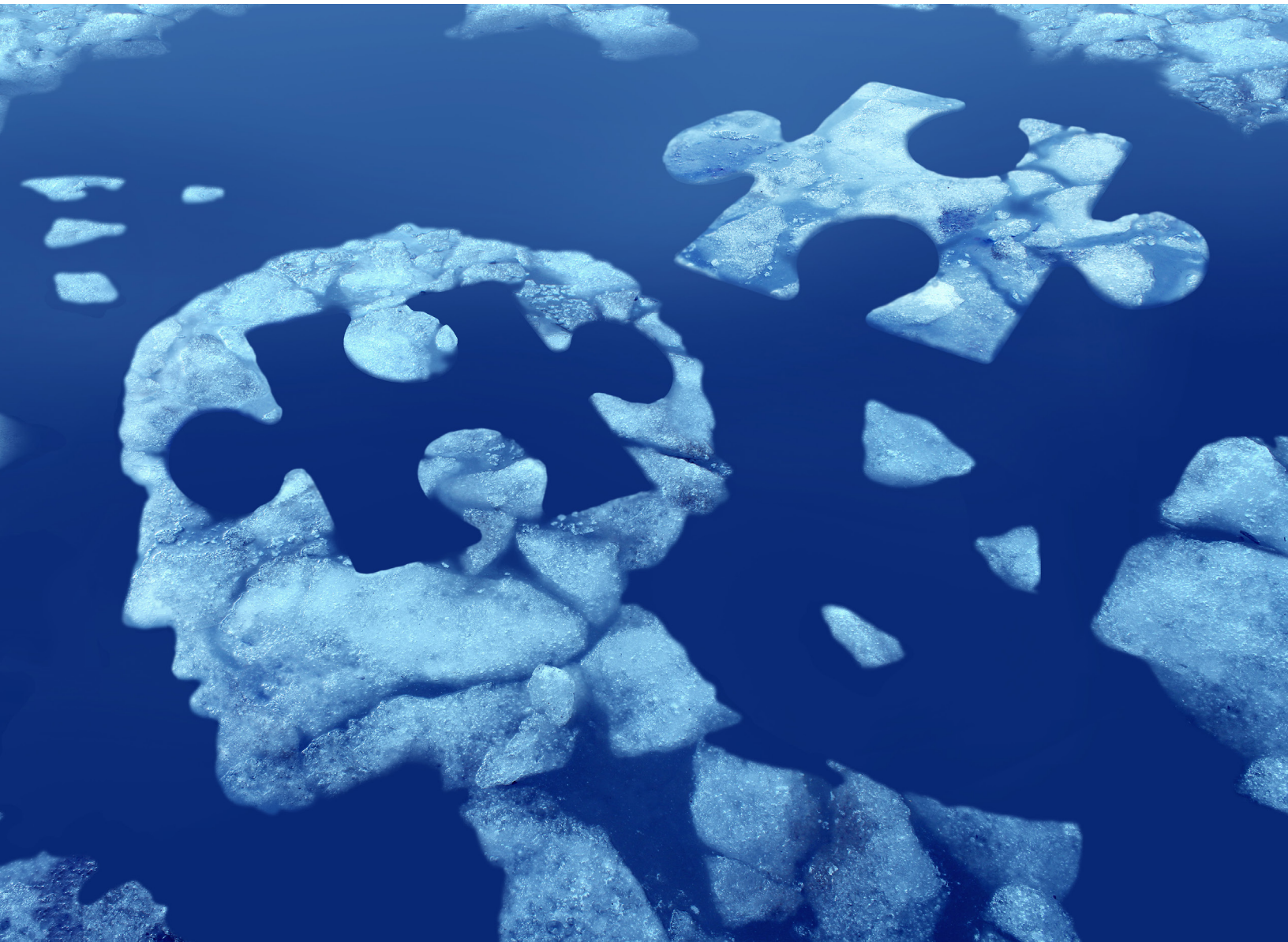


# Santé et sécurité psychologiques :

## Créer des lieux de travail psychologiquement sécuritaires pour protéger le bien-être des travailleurs et travailleuses au Canada



Veillez noter que ce document n'a qu'une valeur informative et vise à définir les meilleures pratiques. Il ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les pratiques de toutes les organisations membres de l'ACATC.

# Table des matières

INTRODUCTION . . . . .	4
OBJECTIF . . . . .	5
CONTEXTE . . . . .	6
Sous-comité de Prévention en santé mentale . . . . .	6
MÉTHODOLOGIE . . . . .	7
Démarche du sous-comité de santé mentale de l'ACATC . . . . .	7
Thèmes communs . . . . .	8
Expérience de la santé et sécurité psychologique de la Saskatchewan . . . . .	9
Résultats du sous-comité de l'ACATC . . . . .	10
Leadership . . . . .	12
Norme CSA nationale . . . . .	12
Formation . . . . .	12
Programmes de retour au travail efficaces . . . . .	12
ANNEXE A. . . . .	13
<b>Ébauche</b> – Questions d'analyse juridictionnelle . . . . .	13
ANNEXE B. . . . .	14
Données sur les réclamations psychologiques . . . . .	14
ANNEXE C . . . . .	15
Points à considérer pour une trousse d'outils à l'intention des PME . . . . .	15

# Introduction

En 2019, le comité de sécurité et de prévention de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC) a reconnu la tendance à la hausse des blessures psychologiques et discuté des défis uniques liés à cette question. Les blessures psychologiques sont devenues un point de mire lorsque des amendements apportés à la législation ont donné lieu depuis 2016 à une couverture et une acceptation plus étendues de ces demandes dans certaines provinces. Cette extension de la législation a entraîné des taux d'acceptation plus élevés pour les blessures psychologiques dans toutes les provinces. Les demandes d'indemnisation pour blessures psychologiques représentent un plus petit nombre de demandes totales, mais ces blessures ont une durée presque deux fois supérieure, voire plus, à celle des demandes d'indemnisation pour blessures physiques. Leur impact sur les coûts du système est donc considérable. Les répercussions de ces blessures peuvent être considérables, non seulement pour les demandeurs eux-mêmes, mais aussi pour leurs familles et leurs collègues. La santé et la sécurité psychologiques sont d'autant plus importantes que les effets ont été exacerbés par la pandémie mondiale.



# Objectif

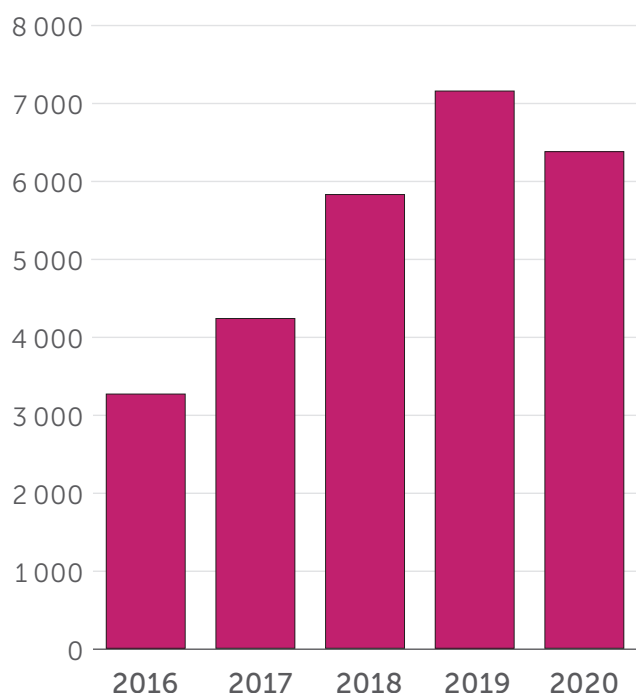
Il y a beaucoup à faire pour prévenir les blessures psychologiques sur les lieux de travail. La santé mentale reste un problème sur les lieux de travail au Canada. Les demandes d'indemnisation pour troubles psychologiques ont vu leur nombre presque doubler dans toutes les provinces et territoires du Canada au cours des cinq dernières années (de 3 267 demandes en 2016 à 6 382 en 2020<sup>1</sup>). Ce document décrit la méthodologie utilisée pour mieux comprendre ce sujet et recommande des principes clés que les provinces et les organisations peuvent adopter afin de faire évoluer leurs lieux de travail vers des lieux de travail non seulement physiquement plus sains, mais aussi psychologiquement plus sains pour tous.

L'objectif principal du sous-comité de santé mentale du comité de prévention était d'élaborer des ressources en santé mentale en fonction des critères suivants :

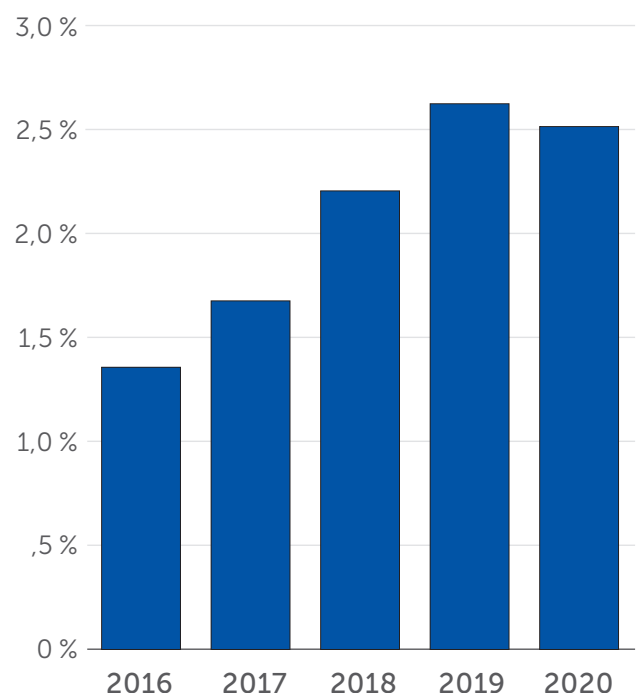
1. Les ressources en santé mentale pour les PME sont insuffisantes dans de nombreuses provinces (les ressources devraient être conçues de manière à être adaptées aux PME).
2. Les ressources pour gérer les blessures psychologiques lors d'un retour au travail sont insuffisantes dans de nombreuses provinces (les ressources devraient être conçues de manière à combler les lacunes du retour au travail après des blessures psychologiques).
3. Les ressources doivent être conçues pour soutenir une démarche de systèmes de sécurité.

L'ACATC approuve ces objectifs comme étant les premières étapes importantes que les propriétaires d'entreprises et les travailleurs doivent atteindre afin de commencer le processus d'amélioration des lieux de travail pour les rendre psychologiquement plus sains et sécuritaires. Les outils et ressources créés dans le cadre de ce travail définiront les étapes à suivre pour toute entreprise de sorte que chaque élément soit gérable et soit mis en œuvre d'une manière qui soit logique pour tout le monde.

Nombre total de blessures psychologiques au Canada



Pourcentage total de réclamations pour blessures psychologiques au Canada



1 SOURCE : DONNÉES DE L'ACATC

# Contexte

Les membres de l'ACATC ont pour objectif commun la prévention des blessures. Il est nécessaire d'y insister afin de fournir à tous les intervenants les outils nécessaires pour gérer la santé et la sécurité psychologiques pour eux-mêmes ou au sein de leur propre organisation. On sait qu'il existe une abondance d'information au sujet de la santé et de la sécurité psychologiques ; cependant, il peut être difficile de savoir quels outils et ressources conviennent le mieux à chaque lieu de travail.

Bien qu'il existe une norme<sup>1</sup> précise à ce sujet, les employeurs, et en particulier les PME, ont besoin de plus d'outils et de ressources pour créer des lieux de travail psychologiquement sécuritaires et notamment de plus d'informations pour mettre en œuvre les 13 facteurs psychosociaux définis par la norme. Il existe de nombreuses ressources sur ces sujets, mais le choix des outils et des ressources qui conviennent le mieux à une organisation en particulier peut représenter un défi. Les plus petites entreprises ont moins de ressources pour gérer la santé et la sécurité à tous les niveaux. Elles ont besoin d'aide additionnelle pour comprendre et gérer ces types de blessures sur leurs lieux de travail.

L'ACATC a formé un sous-comité chargé de se pencher sur les ressources en matière de santé et de sécurité psychologiques (SSP) dans le but d'élaborer et de fournir des ressources à l'usage des propriétaires de PME, notamment une trousse d'outils pour les PME et des ressources pour le retour au travail – il a été déterminé que ces besoins sont communs dans l'ensemble du pays.

## Sous-comité de Prévention en santé mentale

Le sous-comité regroupait des représentants des provinces de la Saskatchewan, de l'Alberta, de l'Ontario et de l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi que du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). À ce moment-là, le CCHST effectuait des travaux à la demande de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) pour les sous-ministres du travail afin de mieux comprendre les meilleures pratiques en matière de santé mentale à travers le pays et sa participation devint essentielle au processus.

Ce sous-comité s'est également associé à la Dr Joti Samra qui travaille en étroite collaboration avec la CAT de la Saskatchewan sur sa stratégie de santé et de sécurité psychologiques. Dr Samra est une psychologue renommée et membre fondatrice du comité technique CSA qui est à l'origine de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques au travail<sup>2</sup>.

L'objectif principal du sous-comité de santé mentale du comité de prévention était d'élaborer des ressources en santé mentale en fonction des critères suivants :

- a. les ressources en santé mentale pour les PME sont insuffisantes dans de nombreuses provinces (les ressources devraient être conçues de manière à être adaptées aux PME).
- b. les ressources de retour au travail pour gérer les blessures psychologiques sont insuffisantes dans de nombreuses provinces (les ressources devraient être conçues de manière à combler les lacunes du retour au travail suite à des blessures psychologiques).
- c. les ressources doivent être conçues pour soutenir une démarche de systèmes de sécurité.

Les principaux résultats attendus du sous-comité sont les suivants :

- a. Trousse d'outils sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) pour les PME
- b. Trousse d'outils pour le retour au travail
- c. Feuille de route pour la santé et la sécurité psychologiques.

1 CAN/CSA/BNQ Standard CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – Norme de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail

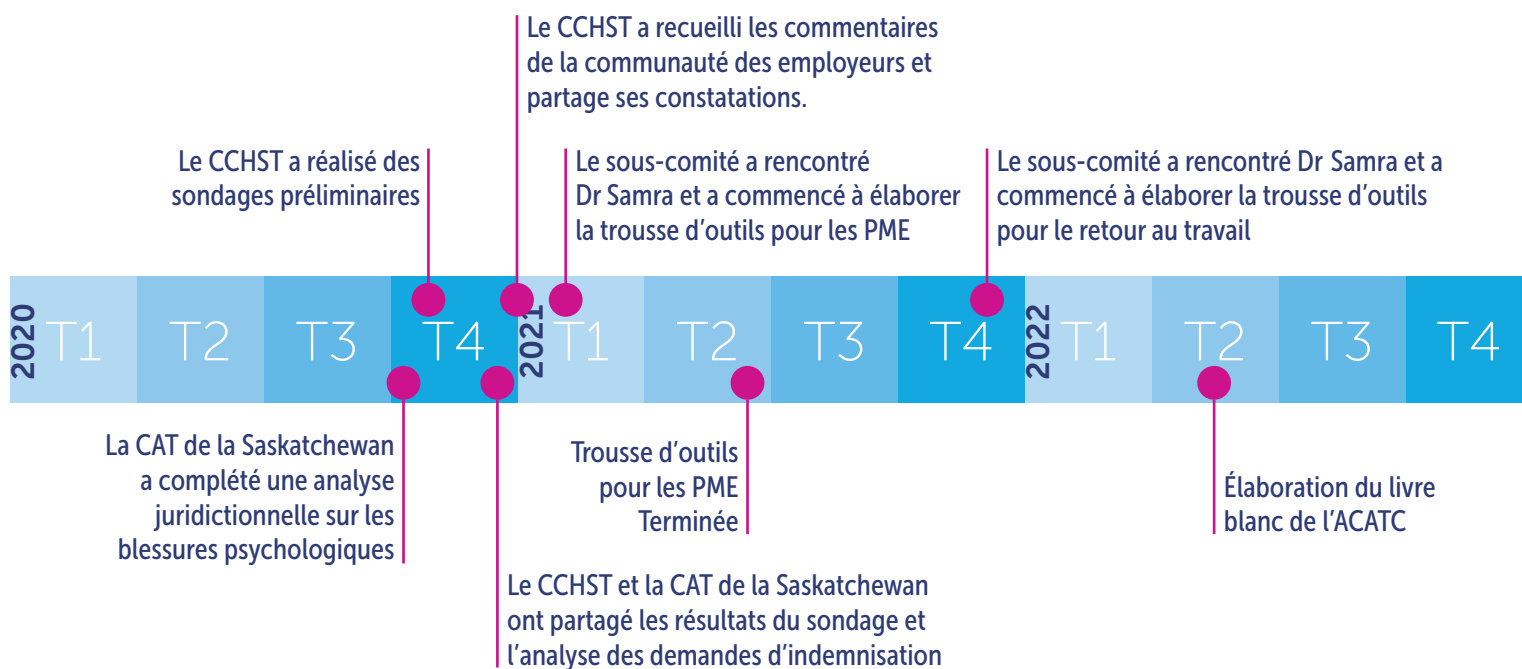
2 SSS/ CSA-Z1003-13/ BNQ9700-803/ 2013



# Méthodologie

La méthodologie ci-dessous décrit la combinaison de démarches qui ont été utilisées pour effectuer une analyse des initiatives de santé et de sécurité psychologiques à travers le Canada.

## Démarche du sous-comité de santé mentale de l'ACATC



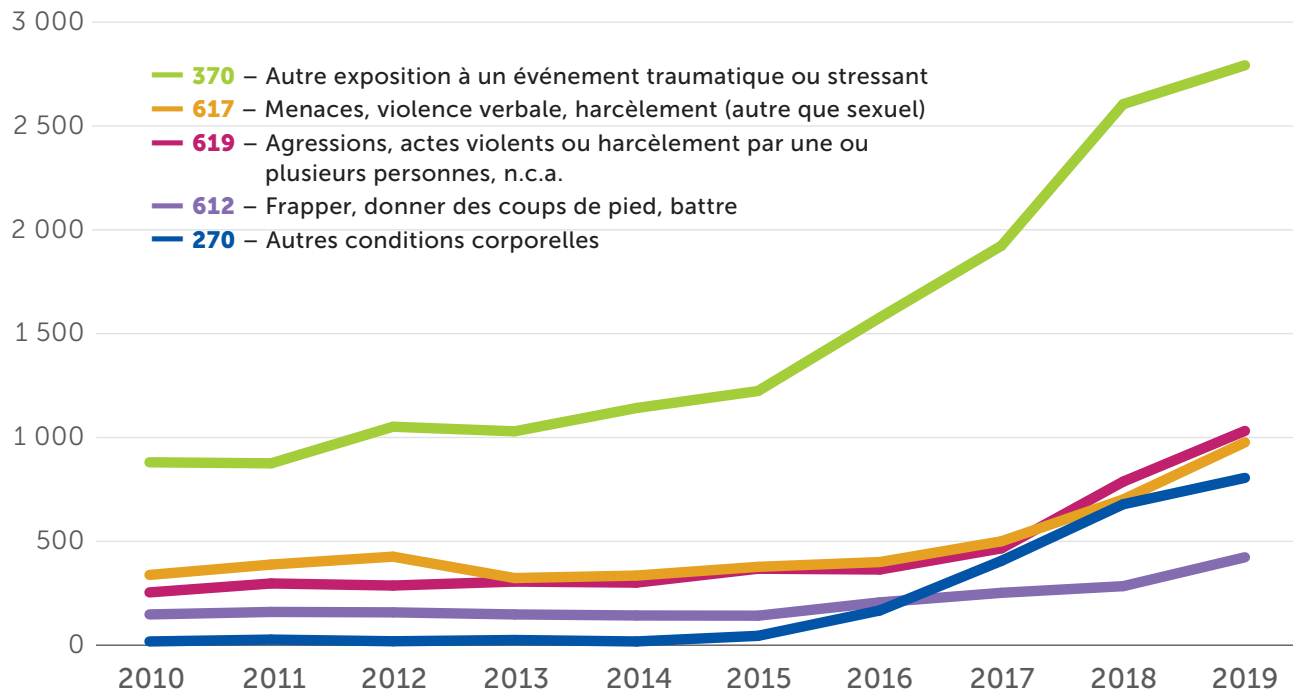
- Les questions relatives à l'analyse juridictionnelle ont fait l'objet d'un effort de collaboration entre tous les membres du sous-comité et le CCHST.<sup>1</sup> Des analyses juridictionnelles en ligne des exigences législatives et des entrevues téléphoniques additionnelles ont été effectuées auprès des organismes de réglementation de la santé et sécurité au travail, des CAT des provinces et des groupes d'employeurs et de travailleurs.
- Le sous-comité a effectué une analyse statistique sur les blessures psychologiques dans les différentes provinces et territoires ainsi qu'un travail de sensibilisation auprès de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.<sup>2</sup>
- Comme mentionné précédemment, les traumatismes psychologiques représentent un pourcentage plus faible de toutes les blessures au Canada, mais ces types de blessures sont en hausse dans tout le pays. En examinant les données de l'ACATC, on constate que 2 000 réclamations furent déposées en 2010 contre plus de 7 000 en 2019 (soit une augmentation de plus de 242 % au Canada). Les secteurs qui ont connu la plus forte croissance des demandes pour blessures psychologiques sont les soins de santé, les ventes, les services et le transport.<sup>2</sup>

1 Voir l'Annexe A pour les questions juridictionnelles

2 Voir l'Annexe B pour les résultats de l'analyse

Les données indiquent également une croissance dans les domaines de l’anxiété et des troubles de l’adaptation (en tant que diagnostic primaire pour les blessures) et de la violence, du harcèlement, des agressions et des menaces également en hausse. Ces tendances ont été prises en considération pour l’élaboration des trousse d’outils.

**Demandes d’indemnisation avec perte de temps – Par événement**



**Thèmes communs**

Les principales conclusions des divers sondages et rétroactions indiquent que les employeurs ont besoin d’aide pour choisir les outils et les ressources qui conviennent le mieux à leur lieu de travail. En outre, les meilleures pratiques suggèrent ce qui suit :

- a. L’environnement de travail est un facteur qui peut avoir des répercussions sur la santé et sécurité psychologiques d’une personne,
- b. une formation personnalisée dans ce domaine devrait être une pratique courante pour tous les employés,
- c. des stratégies efficaces de retour au travail comprenant des éléments de plans d’adaptation pratiques devraient être élaborées et mises en œuvre sur les lieux de travail
- d. les lieux de travail devraient intégrer dans les politiques et les procédures un langage qui englobe la santé et la sécurité psychologiques et,
- e. les lieux de travail devraient intégrer et mettre en œuvre des mesures qui aideront les employeurs à évaluer leur succès dans ce domaine.

Plusieurs provinces ont fait de la santé et de la sécurité psychologiques une priorité dans le cadre de leurs activités futures. Beaucoup d’entre elles demandent aux employeurs d’utiliser la norme nationale comme outil d’orientation pour promouvoir la santé mentale dans leurs systèmes de santé et de sécurité.



De nombreuses activités ont eu lieu partout au pays. Les domaines de prévention communs comprenaient :

- a. renforcer la sensibilisation à la santé mentale,
- b. créer et proposer des outils et des ressources qui peuvent aider les employeurs et les travailleurs à mettre en œuvre des lieux de travail plus sains, et
- c. s'assurer que les employeurs connaissent les différents types d'outils d'évaluation disponibles.

Les gouvernements ont lancé des campagnes de sensibilisation pour réduire la stigmatisation envers ces types de demandes. De plus, on a identifié plusieurs initiatives dans diverses provinces ayant pour but d'éduquer les employeurs et les travailleurs sur la norme nationale et les processus de retour au travail liés aux demandes d'indemnisation pour santé mentale.

Des outils et des ressources ont été développés sur des sujets tels que les pratiques de gestion respectueuses, la création d'un environnement où les travailleurs se sentent en sécurité, respectés et valorisés, l'identification et l'évaluation des risques psychologiques et la formation aux premiers soins en matière de santé mentale.

Les provinces et territoires cherchent des moyens d'aider les employeurs à intégrer la santé et la sécurité psychologiques dans les systèmes de santé et de sécurité en général.

En élaborant les outils et les ressources, trois points communs sont ressortis concernant des besoins essentiels à combler :

- a. rendre les outils pratiques et raisonnables – en particulier pour les petites entreprises
- b. aider les organisations à obtenir la participation des dirigeants
- c. conseiller les lieux de travail sur la manière d'évaluer concrètement les facteurs de la norme nationale.

## **Expérience de la santé et sécurité psychologique de la Saskatchewan**

La Saskatchewan a commencé son travail de santé et de sécurité psychologiques en 2017 avec le développement d'une stratégie sur 3 ans qui comprenait la sensibilisation et l'éducation entourant ce sujet. Au départ, la stratégie était axée sur des présentations à des conférences et à des groupes de parties prenantes dans le but d'améliorer la sensibilisation aux demandes psychologiques en milieu de travail. Ces conversations étaient axées sur les éléments de base tels que noter la définition de la sécurité psychologique définie dans la norme de la CSA et de travailler en vue d'éliminer la stigmatisation dans la province (et au Canada) concernant les maladies liées à la santé et à la sécurité psychologiques.

La stratégie visait à fournir des ressources éducatives aux employeurs et aux travailleurs de la province grâce à un partenariat avec le CCHST. Ce partenariat a donné lieu au lancement de cinq cours en ligne gratuits :

- a. Santé mentale : Sensibilisation
- b. Santé mentale : Stratégies de communication
- c. Santé mentale : Stratégie de santé et bien-être
- d. Santé mentale : Lieux de travail sains au point de vue psychologique
- e. Santé mentale : Signes, symptômes et solutions.

En partenariat avec l'université de Fredericton, ces opportunités éducatives devinrent accessibles aux travailleurs et aux employeurs grâce à trois cours en ligne (un cours sur la résilience et deux cours de certification destinés aux gestionnaires et aux dirigeants organisationnels). Le dernier volet de cette stratégie consistait à organiser des événements sur la santé et la sécurité psychologiques sur une durée de trois ans. Les commentaires recueillis lors de ces trois événements de sécurité ont indiqué que les employeurs avaient besoin de plus d'informations sur ce sujet afin de créer des milieux de travail psychologiquement sains.

En 2020, [WorkSafe Saskatchewan](#) a conclu un partenariat avec Dr Joti Samra menant à la création d'un centre de ressources axé sur la santé et la sécurité psychologiques intégré au site Web de WorkSafe Saskatchewan. Le centre de ressources se concentre sur les 13 facteurs psychosociaux ainsi que sur les cinq domaines du leadership et sur la manière de rendre ces facteurs et domaines opérationnels sur un lieu de travail. Chaque facteur et domaine est défini ; une vidéo est intégrée pour expliquer plus en détail ce que chaque facteur et domaine comporte et enfin, des outils pratiques sont également proposés pour démarrer le processus.

Une communauté de pratique a été lancée en 2021 avec les signataires de la charte de santé et de sécurité de la Saskatchewan et les responsables de la sécurité dans la province. Cette approche est conçue pour inciter les dirigeants à s'engager à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques sur leurs lieux de travail. Chaque mois, un bulletin d'information interactif est distribué au groupe de membres de la charte. Ce bulletin stimule la conversation sur la santé mentale et demande aux participants quels sont les renseignements dont ils ont besoin pour faire avancer le dossier dans leur organisation. La communauté d'apprentissage permet aux dirigeants de partager leurs expériences, leurs succès, leurs défis et leurs obstacles. Leurs réponses aux questions mensuelles permettent de cadrer l'orientation du bulletin du mois suivant.

## Résultats du sous-comité de l'ACATC

Le sous-comité de l'ACATC est conscient du besoin de fournir aux PME des outils et des ressources pratiques qui les aideront à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques sur les lieux de travail. Il a également été décidé que les ressources et l'information sur le retour au travail dans ce domaine étaient aussi nécessaires pour les aider à gérer une demande d'indemnisation fondée sur la santé mentale.

Lors des discussions<sup>1</sup> entourant l'élaboration de la trousse d'outils pour les PME, le comité a reconnu que les PME pouvaient entretenir des relations plus étroites avec leurs employés, mais qu'elles pouvaient se heurter à des obstacles communs :

- a. Résultats limités à court terme pour la prévention dans ce domaine
- b. Résistance à reconnaître qu'il s'agit d'un problème lié au travail
- c. Le manque de ressources pour traiter la question, la réticence à parler de cette question et les nombreuses priorités contradictoires.

Le consensus du comité était le suivant :

- a. les ressources en cours d'élaboration seraient destinées en priorité aux propriétaires de petites entreprises, définies par le sous-comité comme des entreprises comptant 25 employés ou moins. Le propriétaire de l'entreprise partagerait ensuite les ressources avec les personnes responsables de leur mise en œuvre,
- b. être intentionnel quant à l'orientation des outils en se concentrant sur les principales causes,
- c. fournir au public cible des modèles et des informations faciles à utiliser,
- d. s'aligner avec les commentaires de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui a demandé que les informations soient succinctes, rédigées dans un langage clair et simple et accompagnées de ressources pratiques et tangibles ainsi que de courtes vidéos.

<sup>1</sup> Voir l'Annexe C pour les points de discussion.

Le travail du comité a abouti à la création de trois ressources hébergées dans le centre de ressources sur la santé et la sécurité psychologiques de WorkSafe Saskatchewan :

## Trousse d'outils sur la santé et la sécurité psychologiques pour les petites entreprises

- Cette trousse d'outils permet de déterminer pourquoi cette question est importante pour un propriétaire de PME et fournit des connaissances de base sur quoi dire, quand le dire, ce qu'il faut faire et comment déceler la santé et la sécurité psychologiques. Cette trousse d'outils met l'accent sur la civilité et le respect comme pierre angulaire de la santé et sécurité psychologiques et renvoie également aux données disponibles sur l'augmentation du harcèlement, de la violence et des agressions.

## Trousse d'outils sur la SSP pour les PME

Disponible en Anglais seulement

[TÉLÉCHARGER LE PDF](#)



## Small Business

### Psychological Health & Safety (PH&S) Toolkit



© Dr. Jeff Spence, R. Psych. All Rights Reserved • #MyWorkplaceHealthMatters • www.WorkSafeSask.ca • www.MyWorkplaceHealth.com

## Trousse d'outils pour le retour au travail

- La trousse d'outils pour le retour au travail aide les employeurs à se sentir à l'aise pour parler de santé mentale avec les travailleurs, mais aussi à reconnaître les signes et les symptômes des problèmes de santé mentale et à élaborer des stratégies d'adaptation pour les personnes concernées.
- Cette ressource aide les organisations à prendre des mesures concrètes pour évaluer et améliorer la santé et la sécurité psychologiques de leur organisation.

## Trousse d'outils pour le retour au travail

Disponible en Anglais seulement

[TÉLÉCHARGER LE PDF](#)



## Return-to-Work Toolkit



L'ACATC recommande les principes clés qui suivent pour la gestion de la santé et sécurité psychologiques sur les lieux de travail :

## **Leadership**

Comme pour tous les programmes de santé et sécurité, l'engagement de la direction est essentiel à la réussite des efforts visant à réduire le risque de lésions sur le lieu de travail, y compris les blessures psychologiques.

## **Norme CSA nationale**

La norme CSA devrait servir de cadre de travail à toute organisation pour gérer la sécurité et la santé psychologiques. Cette norme décrit clairement les 13 facteurs psychosociaux qui promeuvent des organisations saines, mais souligne également la nécessité d'intégrer la santé et la sécurité psychologiques dans le système global de gestion de la sécurité d'une organisation.

## **Formation**

La formation doit être ciblée à tous les niveaux d'une organisation pour :

- a. Donner aux travailleurs les moyens de comprendre leur propre capacité à réduire les blessures psychologiques,
- b. Donner aux leaders (surtout les leaders de première ligne) les moyens de reconnaître les risques et de travailler avec empathie et de comprendre afin de prévenir les incidents et réagir en conséquence,
- c. Donner aux responsables du programme de sécurité et de santé les moyens d'intégrer dans leur programme de santé et de sécurité la gestion efficace des blessures psychologiques conformément à la norme CSA.

## **Programmes de retour au travail efficaces**

Il reste encore beaucoup à faire pour fournir le soutien et les ressources nécessaires à un retour au travail efficace suite à une blessure psychologique.

# Annexe A

## Ébauche – Questions d'analyse juridictionnelle

### Législation/réglementation

- 1) Existe-t-il des lois spécifiques en matière de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques dans votre province ou territoire ?
- 2) Décrivez l'intention générale de chaque loi sur la santé mentale et la santé et sécurité psychologiques dans votre province ou territoire.

### Demands d'indemnisation psychologiques

- 3) Quel est le pourcentage de demandes d'indemnisation pour blessures psychologiques dans votre province ?
- 4) Quelle a été la tendance de ces demandes au cours des trois dernières années ?
- 5) Pouvez-vous identifier des types de demandes, des secteurs ou d'autres facteurs de tendance dans vos demandes d'indemnisation pour blessures psychologiques ?

### Programmes de formation

- 6) Énumérez les types de formation en santé mentale et en santé et sécurité psychologiques qui sont offerts dans votre province ou territoire.
- 7) Décrivez l'objectif d'apprentissage de haut niveau (c'est-à-dire sensibilisation, résilience, mise en œuvre, élaboration de systèmes de SSP, etc.) pour chaque cours sur la santé mentale et la santé et sécurité psychologiques offert dans votre province ou territoire.

### Déploiement du programme

- 8) Existe-t-il une stratégie en matière de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques dans votre province ou territoire ?
- 9) Décrivez les programmes de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques que vous avez déployés dans votre province ou territoire ?

### Résultats

- 10) Décrivez comment sont mesurés les résultats des programmes de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques qui ont été déployés dans votre province ou territoire.
- 11) Quels programmes de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques furent les plus efficaces dans votre province ou territoire ? Pourquoi ?

### Fournisseurs de services

- 12) Votre province a-t-elle élaboré des partenariats en santé mentale et en santé et sécurité psychologiques ?
- 13) Votre province a-t-elle embauché des fournisseurs de services pour l'aider à offrir des programmes de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques ?







### Lacunes

- 14) Le comité de prévention de l'ACATC est d'avis que les ressources en santé mentale pour les PME sont insuffisantes dans plusieurs provinces et territoires. D'après votre expérience, quels sont les éléments nécessaires pour assurer le succès des programmes de santé mentale et de santé et sécurité psychologiques pour les PME ?
- 15) Quelles sont actuellement les insuffisances pour gérer avec succès les blessures psychologiques lors d'un retour au travail ? Quels conseils ou programmes existent dans votre province ou territoire pour gérer avec succès les blessures psychologiques ?
- 16) Quelles sont les ressources en santé mentale et santé psychologique que les organisations recherchent dans votre province ou territoire ?

## Annexe B






## LES 5 SECTEURS LES PLUS TOUCHÉS PAR LES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR BLESSURES PSYCHOLOGIQUES

Nombre total au Canada

Code Secteur	TOTAL	2016	2017	2018	% de changement	TENDANCE
NC Non codé	3 445	772	1 137	1 536	99 %	
86 Secteurs de la santé et des services sociaux	3 306	795	1 032	1 475	86 %	
45 Secteurs du transport	1 272	380	411	481	27 %	
83 Secteurs des services gouvernementaux locaux	1 201	259	421	518	100 %	
82 Secteurs des services gouvernementaux provinciaux et territoriaux	594	179	176	239	34 %	
81 Secteurs des services du gouvernement fédéral	439	86	123	230	167 %	






## LES 5 PROFESSIONS LES PLUS TOUCHÉES PAR LES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR BLESSURES PSYCHOLOGIQUES

Nombre total au Canada

Code Profession	TOTAL	2016	2017	2018	% de changement	TENDANCE
74 Profession intermédiaire en transport, utilisation d'équipements, installateur	1 888	454	663	771	70 %	
32 Professions techniques et spécialisées en santé	1 616	387	496	733	89 %	
64 Professions intermédiaires des ventes et des services	1 606	383	499	724	89 %	
62 Professions spécialisées des ventes et des services	1 449	344	517	583	69 %	
NS Professions non stipulées	874	342	252	280	-18 %	






## LES 5 DIAGNOSTICS LES PLUS TOUCHÉS PAR LES DEMANDES D'INDEMNISATION POUR BLESSURES PSYCHOLOGIQUES

Nombre total au Canada

Code Diagnostic	TOTAL	2016	2017	2018	% de changement	TENDANCE
52110 Trouble de stress post-traumatique (TSPT)	5 260	1 405	1 628	2 219	58 %	
52100 Anxiété, stress, troubles névrotiques, n.p.	3 321	702	1 174	1 445	106 %	
52193 Trouble de l'adaptation	2 518	584	744	1 190	104 %	
52190 Anxiété, stress, troubles névrotiques, n.c.a.	1 229	285	403	541	90 %	
52000 Trouble mental, ou syndrome, n.p.	436	106	169	161	52 %	

## LES 5 PRINCIPALES CAUSES DE DOMMAGES DES DEMANDES D'INDEMNISATIONS POUR BLESSURES PSYCHOLOGIQUES

Nombre total au Canada

Code Principales causes	TOTAL	2016	2017	2018	% de changement	TENDANCE
370 Autre exposition à un événement traumatique ou stressant	6 114	1 578	1 924	2 609	65 %	
619 Agressions, actes de violence ou harcèlement par des personnes, n.c.a.	1 623	366	468	789	116 %	
617 Menaces, violence verbale, harcèlement (autre que sexuel)	1 607	402	502	703	75 %	
270 Autres conditions corporelles	1 257	169	408	680	302 %	
612 Frapper, donner des coups de pied, battre	748	208	254	286	38 %	

# Annexe C

## Points à considérer pour une trousse d'outils à l'intention des PME

Qui est notre audience visée (responsable des ressources humaines, propriétaire, gestionnaire, etc) ?

L'analyse des données juridictionnelles procure-t-elle des indications sur la manière de mettre en place une trousse d'outils sur la santé et sécurité psychologiques pour les PME ?

Il existe un grand nombre de trousse d'outils pour les PME en ligne. L'une ou l'autre des descriptions suivantes décrit-elle avec précision ce à quoi devrait ressembler la trousse d'outils de SSP ? En d'autres termes, quel est le principe directeur concernant l'élaboration de notre trousse d'outils de SSP pour les PME ?

- a. Une trousse d'outils est conçue pour aider les PME à franchir les premières étapes d'un aménagement d'un lieu de travail psychologiquement sécuritaire.
- b. Une trousse d'outils est un ensemble de ressources modulables destinées aux membres du personnel de première ligne qui leur permet de s'informer au sujet d'un problème et de cerner les moyens d'y remédier ?
- c. Les trousse d'outils peuvent aider à traduire la théorie en pratique et ciblent généralement une seule question ou une seule audience ?
- d. Autre ??

Y a-t-il une insuffisance principale que la trousse d'outils de SSP aidera à combler pour les PME ?

Quels sont les types de modèles et de politiques (par exemple, diversité et inclusion, harcèlement et intimidation, etc ) que les employeurs de PME recherchent ou dont ils ont besoin ?

Quels sont les obstacles auxquels les PME sont confrontées ?

Quelles sont les possibilités de partenariat pour obtenir des commentaires et suggestions, donner une image de marque commune et commercialiser la trousse d'outils que nous élaborons ?



