

Procédure

Titre	Intervenir auprès d'un employé à risque de suicide	
N°	PROC 2023 DRH 043	
En vigueur	2024-01-04	
Révision	Ne s'applique pas	
Approbation	2023-12-01	Comité de direction du CISSS des Laurentides
Validation	2023-11-23	Direction des ressources humaines (DRH)
Diffusion	2024-01-04	Dépôt sur l'intranet du CISSS des Laurentides
Responsable de l'application	Direction des ressources humaines (DRH)	
Application et personnes concernées	Tous les travailleurs et les gestionnaires du CISSS des Laurentides ainsi que les travailleurs OPTILAB LLL du territoire du CISSS des Laurentides	
Document(s) remplacés	Ne s'applique pas	
Document(s) initiateur(s)	Politique en matière de prévention du suicide (POL 2022 DSMDPGA 018)	
Document(s) en découlant	Ne s'applique pas	

Table des matières

1.	PRÉAMBULE	3
2.	DOMAINE D'APPLICATION	3
3.	OBJECTIF GÉNÉRAL ET OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	3
4.	MESURES APPLICABLES EN CAS DE NON-OBSERVANCE	4
5.	MÉCANISME DE SUIVI ET DE RÉVISION	4
6.	DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS	4
7.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	4
7.1.	CONSEIL D'ADMINISTRATION	4
7.2.	DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	5
7.3.	SERVICE PRÉVENTION ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL	5
7.4.	SERVICE D'ACCUEIL, INTÉGRATION, FORMATION ET RÉTENTION	5
7.5.	ÉQUIPE DE SOUTIEN PSYCHOSOCIAL DES PRATIQUES DE GESTION, DRH.....	6
7.6.	SERVICE AUX CADRES	6
7.7.	DIRECTION DES PROGRAMMES SANTÉ MENTALE, DÉPENDANCE ET SERVICES PSYCHOSOCIAUX GÉNÉRAUX ADULTE (DSMDPGA)	6
7.8.	DIRECTIONS.....	6
7.9.	GESTIONNAIRES	7
7.10.	EMPLOYÉS.....	7
7.11.	CAPTEURS.....	7
8.	ÉTAPES D'EXÉCUTION	8
8.1.	ÉTAPE 1 : REPÉRER	8
8.2.	ÉTAPE 2 : DÉPISTER	9
8.3.	ÉTAPE 3 : APPLIQUER LES MESURES DE PROTECTION REQUISES	10
8.4.	ÉTAPE 4 : EFFECTUER LE RÉFÉRENCIEMENT	11
8.5.	ÉTAPE 5 : FORMATION	12
	ANNEXE 1 : TRAJECTOIRE DE REPÉRAGE ET DE DÉPISTAGE	13
	ANNEXE 2 : RÉFÉRENCIEMENT	14

N.B. Le genre masculin est utilisé comme générique,
dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

1. Préambule

Dans une démarche intégrée au plan régional en prévention du suicide, le CISSS des Laurentides met en place une procédure permettant d'intervenir auprès d'un employé à risque de suicide afin de circonscrire les interventions attendues de tous les acteurs de l'organisation.

La procédure vise également à définir les étapes clés de l'intervention. Celles-ci incluent le repérage, le dépistage, l'application des mesures de protection requises et le référencement rapide aux ressources désignées pouvant effectuer l'estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire et intervenir auprès de l'employé à risque de suicide.

Cette procédure répond aux exigences de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail à l'effet que « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. ».

Elle s'inscrit dans le « Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion des saines habitudes de vie » particulièrement dans l'axe de prévention de santé psychologique au travail et promotion de saines habitudes de vie et implantation d'une stratégie d'intervention pour réduire les risques psychosociaux du travail. Elle est en harmonie avec nos valeurs organisationnelles qui visent la bienveillance et la collaboration dans nos relations et l'exécution de nos fonctions.

2. Domaine d'application

En matière de prévention, la présente procédure s'applique à tous les travailleurs de la santé incluant les médecins, bénévoles, gestionnaires, stagiaires et partenaires œuvrant dans nos installations incluant le Service de biologie médicale (Optilab), la Direction des ressources informationnelles Lanaudière – Laurentides – Laval (DRILLL) ainsi que le département clinique de pharmacie œuvrant à la réalisation de la mission du CISSS des Laurentides.

3. Objectif général et objectifs spécifiques

La présente procédure a pour objectif général de définir les responsabilités en lien avec les étapes de repérage, de dépistage, d'application des mesures de protection requises et de référencement pour tous les individus ciblés.

Les objectifs spécifiques sont :

- Repérer et dépister les employés présentant une vulnérabilité, des idées suicidaires ou un risque de suicide ;
- Développer et maintenir les compétences en prévention du suicide de l'équipe de soutien psychosocial de la DRH
- et des capteurs ;
- Assurer la pérennité du développement des compétences du personnel d'encadrement et substitut en matière de repérage, dépistage, d'application des mesures de protection requises et de référencement ;

- Assurer la compréhension des rôles et responsabilités de chaque employé en termes de repérage, dépistage, application des mesures de protection requises et référencement ;
- Formaliser un processus de référencement pour les employés repérés et dépistés au sein de notre organisation ;
- Développer des mécanismes et stratégies afin de mettre en place les mesures de protection requises dans l'attente d'une estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire au sein de notre organisation.

4. Mesures applicables en cas de non-observance

En cas de non-respect ou de non-application de la procédure, les règles générales de gestion de l'organisation s'appliquent.

5. Mécanisme de suivi et de révision

La Direction des ressources humaines s'assure de la révision de cette procédure en fonction des changements législatifs ou minimalement aux cinq ans (5 ans). La procédure pourra être révisée en tout temps, selon les besoins. L'équipe de soutien psychosocial de la DRH en fait la mise à jour.

6. Demande de renseignements

Pour une interprétation du texte ou pour une demande de renseignements concernant la présente procédure, veuillez communiquer avec :

Brigitte Farly, M Sc.

Conseillère-cadre, pratiques de gestion
Direction des ressources humaines (DRH)
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides
500, boul. des Laurentides
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 4M2
Brigitte.farly.ciesslerau@ssss.gouv.qc.ca

7. Rôles et responsabilités

7.1. Conseil d'administration

- S'informer de la présente procédure ainsi que sa mise à jour conformément à la Politique en prévention du suicide – CISSS des Laurentides (POL 2022 DSMDPGA 018).

7.2. Direction des ressources humaines

- Assure la diffusion et la promotion de la présente procédure ;
- Formalise une trajectoire de services pour les employés à risque de suicide avec la Direction des programmes Santé mentale, dépendance et services psychosociaux généraux adulte et les partenaires impliqués (ex : PAE, Info-social, Faubourg) ;
- Déploie et maintient une démarche organisationnelle de mobilisation santé et mieux-être au travail qui inclut les stratégies en santé psychologique au travail dans la sphère *Environnement de travail* ;
- Déploie et maintient un programme de soutien psychosocial qui a pour mandat la mobilisation, la promotion et la formation en santé psychologique. Le programme inclut une équipe d'intervenants psycho-sociaux et un réseau de capteurs gestionnaires et employés. Cette équipe et le réseau des capteurs sont outillés au repérage, au dépistage et au référencement ;
- Offre un service de soutien suite à un événement suicidaire tel qu'indiqué dans l'[aide-mémoire sur la postvention](#) – Programme d'aide aux employés ou autres ressources ;
- S'assure que le plan de développement des ressources humaines comprenne des formations spécifiques en regard de la prévention du suicide ;
- Coordonne un plan de communication permettant de renforcer les rôles des acteurs clés dans le repérage d'un travailleur à risque de suicide ;

De façon générale, l'ensemble des services de la Direction des ressources humaines ;

- Réfère à l'équipe soutien psychosocial de la DRH qui accompagne au besoin les intervenants ou gestionnaires ayant repéré et dépisté un employé à risque de suicide dans le processus de référencement auprès des partenaires internes ou externes ;
- Réfère l'employé à risque de suicide pour une estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire en appliquant la trajectoire soutien psychosocial DSMDPGA ;
- Assure la sécurité immédiate de l'employé en cas d'urgence.

7.3. Service prévention et mieux-être au travail

- Développe et coordonne les services et programmes de rétablissement et de réintégration (PARTEO) afin de faciliter le retour et le maintien au travail.

7.4. Service d'accueil, intégration, formation et rétention

- Soutient la coordination de la formation sur le repérage, le dépistage, l'application des mesures de protection requises et le référencement d'un employé à risque de suicide aux partenaires internes et externes désignés par l'équipe de soutien psychosocial de la DRH ;
- Déploie, en collaboration avec l'équipe de soutien psychosocial, la formation priorisée par l'organisation en lien avec le repérage, le dépistage, l'application des mesures de protection requises et le référencement à l'ensemble des employés.

7.5. Équipe de soutien psychosocial des pratiques de gestion, DRH

- Offre un soutien clinique aux gestionnaires d'une personne à risque de suicide ;
- Agit à titre de personne-ressource suite au repérage et au dépistage réalisés par des capteurs, procède à l'estimation de la dangerosité, et réfère au besoin à la trajectoire soutien psychosocial (DSMDPGA) ;
- Diffuse et communique au réseau de capteurs leurs rôles et responsabilités ;
- Collabore au développement des compétences du réseau des capteurs gestionnaires et employés en matière de repérage, dépistage, d'application des mesures de protection requises et de référencement d'un employé à risque de suicide ;
- Développe des outils et formations selon les meilleures pratiques qui visent la santé psychologique des travailleurs.

L'équipe de soutien psychosocial est composée de travailleuses sociales membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux familiaux du Québec.

7.6. Service aux cadres

- Déploie les formations en prévention du suicide priorisées par l'organisation au continuum de formation pour le nouveau personnel d'encadrement et bassin de substituts ;
- Effectue une vigie du ratio de personnel d'encadrement formé en prévention du suicide.

7.7. Direction des programmes santé mentale, dépendance et services psychosociaux généraux adulte (DSMDPGA)

- Participe à la mise à jour de la trajectoire de service et du processus de référencement des employés avec la DRH ;
- Assure l'amélioration continue de la coordination et de la communication entre les programmes et les services œuvrant auprès de l'employé à risque de suicide ;
- Prend connaissance des résultats des audits en prévention du suicide, des analyses de la gestion des risques et s'assure de la mise en œuvre des améliorations requises ;
- Produit le bilan annuel des référencements effectués par les employés en soutien psychosocial de la DRH.

7.8. Directions

- Assurent la promotion de la présente procédure au sein de leur direction ;
- S'assurent que les intervenants qui suppléent les équipes de gestion soient formés (Assistante du supérieur immédiat (ASI), infirmière clinicienne assistante au supérieur immédiat (ICASI), coordonnateur professionnel, spécialiste en activité clinique) ;
- S'assurent de l'inscription de ses gestionnaires aux formations priorisées ;

- S'assurent d'avoir un nombre suffisant de capteurs employés et capteurs gestionnaires au sein de leur direction.

7.9. Gestionnaires

- Participent aux formations priorisées sur le repérage, le dépistage, l'application des mesures de protection requises d'un individu à risque de suicide ;
- Prennent connaissance et respecte la présente procédure ;
- Obtiennent le consentement de l'employé à risque de suicide avant d'effectuer le référencement ;
- Assurent les suivis nécessaires lors de l'enclenchement de la trajectoire proposée ;
- Évaluent les besoins de formation de ses substituts (ASI, ICASI coordonnateur professionnel, spécialiste en activité clinique ...) ;
- Assurent la promotion de la présente procédure auprès de leurs équipes.

7.10. Employés

- Repèrent les signes et symptômes de détresse psychologique chez leurs pairs au travail ;
- Dépistent la présence d'idée suicidaire auprès de ceux-ci selon leur champ de compétence ;
- Consultent et réfèrent à l'équipe soutien psychosocial de la DRH qui accompagne au besoin les intervenants ou gestionnaires ayant repéré et dépisté un employé à risque de suicide dans le processus de référencement auprès des partenaires internes ou externes ;
- Réfèrent l'employé à risque de suicide pour une estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire en appliquant la trajectoire soutien psychosocial DSMDPGA ;
- Assurent la sécurité immédiate de l'employé en cas d'urgence.

7.11. Capteurs

- Sont formés à la détection hâtive pour eux-mêmes et leurs pairs des signes et symptômes de détresse psychologique et participent à une communauté de pratique ;
- S'identifient comme capteurs s'ils le souhaitent à l'aide de leur lanière capteur ;
- Repèrent les signes et symptômes de détresse psychologique chez leurs pairs au travail ;
- Dépistent la présence d'idée suicidaire auprès de ceux-ci ;
- Accueillent les propos de la personne et offrent un espace sécuritaire et confidentiel ;
- Orientent et réfèrent aux ressources internes et externes appropriées avec le consentement de l'employé ;
- Se réfèrent à l'équipe de soutien psychosocial de la DRH pour obtenir du soutien lors du dépistage, de l'application des mesures de protection requises et du référencement de l'employé à risque de suicide.

8. Étapes d'exécution

8.1. Étape 1 : Repérer

Le repérage consiste à observer et détecter les éléments qui laissent penser que la personne peut être vulnérable au suicide. Reconnaître les signes de détresse associés au suicide ainsi que les moments critiques est essentiel afin de prévenir le suicide.

À cette étape, tous les employés sont sensibilisés à faire preuve de bienveillance et de soutien auprès de leurs pairs, un élément essentiel au repérage. Toutes les personnes œuvrant à la DRH doivent être en mesure de repérer la personne à risque de suicide. La plupart effectueront aussi le dépistage et appliqueront les mesures de protection requises dans l'immédiat. L'[annexe 1](#) présente un algorithme qui résume les étapes d'exécution présentées ci-après.

8.1.1. Les employés et gestionnaires

- Effectuent le repérage à l'aide de l'algorithme en annexe 1 ;
- Se réfèrent aux outils disponibles en lien avec le repérage (ex : GPS, page Web Branchés santé). Doivent avoir visionné la capsule *Repérer et dépister la personne vulnérable au suicide (clientèle 14 ans et plus)* ;
- Interpellent les capteurs de leur secteur au besoin pour du soutien au repérage ;
- Font appel à leur supérieur immédiat lorsque nécessaire.

8.1.2. Les capteurs

- Participent à la prévention en santé psychologique au sein de leur équipe dans le cadre de la démarche organisationnelle *Branchés santé* ;
- Complètent la formation : « Capteur de la détection à l'action » sur le repérage, le dépistage et le référencement en lien avec la prévention de la détresse psychologique ;
- Doivent avoir visionné la capsule [Repérer et dépister la personne vulnérable au suicide \(clientèle 14 ans et plus\)](#) ;
- Se réfèrent aux intervenants de l'équipe de soutien psychosocial de la DRH pour obtenir du soutien lors du repérage.

8.1.3. L'équipe de soutien psychosocial

- Apporte un soutien clinique aux capteurs et veille au respect des limites du rôle de capteur dans une approche bienveillante ;
- Est habilitée à effectuer l'estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire ;
- Contribue à la mise en œuvre des activités de promotion, de soutien et de réseautage relatives au repérage ;
- Assure la mise à jour des ressources.

Si des éléments laissant penser que la personne est à risque de suicide sont repérés, un dépistage de la présence d'idées suicidaires est nécessaire.

8.2. Étape 2 : Dépister

Le dépistage vise à départager les personnes qui sont probablement atteintes d'un trouble non diagnostiqué ou d'un facteur de risque d'un trouble, des personnes qui en sont probablement exemptes. L'intervention de dépistage en elle-même ne permet pas de poser le diagnostic ou d'attester un trouble ou une maladie. Les personnes pour lesquelles le résultat du dépistage s'avère positif sont orientées afin qu'une investigation complémentaire soit effectuée. Le dépistage est une activité non réservée.

Les employés présentant une vulnérabilité au suicide doivent être dépistés afin de déterminer s'ils sont potentiellement à risque de suicide ou non. Le dépistage comporte quelques questions à poser à l'employé permettant d'identifier la présence d'idées suicidaires actuelles ou passées.

8.2.1. Les employés et gestionnaires

- Effectuent le dépistage à l'aide de l'algorithme en [annexe 1](#) ;
- Se réfèrent aux outils disponibles en lien avec le dépistage (ex. : liste de questions) ;
- Interpellent les capteurs employés ou gestionnaires de leur secteur au besoin pour du soutien au dépistage ;
- Contactent l'équipe de soutien psychosocial pour toute situation de dépistage pour du soutien, des conseils et une intervention au besoin ;
- Font appel à leur supérieur immédiat lorsque nécessaire.

8.2.2. Les capteurs

- Reçoivent la formation **CAPTEUR** sur le repérage, le dépistage, l'application des mesures de protection requises et le référencement. Doivent avoir visionné la capsule [Repérer et dépister la personne vulnérable au suicide \(clientèle 14 ans et plus\)](#) ;
- Se réfèrent aux intervenants de l'équipe de soutien psychosocial de la DRH pour du soutien au dépistage, à l'application des mesures de protection requises et au référencement ;
- Au besoin et lorsque la situation y est favorable, se réfèrent au supérieur immédiat de la personne repérée avec le consentement de cette dernière. Le supérieur immédiat prend connaissance des propos suicidaires de la part d'un employé sous sa responsabilité ;
- Diriger, voire même accompagner physiquement la personne à risque de suicide vers les ressources appropriées.

8.2.3. L'équipe de soutien psychosocial

- Apporte un soutien aux capteurs et veille au respect des limites du rôle de capteur dans une approche bienveillante ;
- Peut prendre contact directement auprès de la personne à risque de suicide suite à une référence d'un employé, d'un gestionnaire ou d'un capteur ;
- Diriger, voire même accompagner physiquement la personne à risque de suicide vers les ressources appropriées ;
- Conclure en sécurité le repérage ou le dépistage auprès de la personne à risque de suicide en appliquant les mesures de protection requises ;
- Contribue à la mise en œuvre des activités de promotion, de soutien et de réseautage relatives au dépistage ;
- S'assure que la transmission d'informations lors des points de transition ou entre les services soit partagée, complète, pertinente et de qualité avec le consentement de l'employé.

Les personnes qui sont en mesure de procéder au dépistage l'effectuent. Celles qui ne sont pas en mesure de procéder au dépistage doivent se référer aux étapes déterminées par le ou la gestionnaire pour transmettre l'information à la personne qui pourra dépister la présence d'idées suicidaires chez la personne repérée. Elles devront également appliquer les mesures de protection requises dans l'immédiat.

8.3. Étape 3 : Appliquer les mesures de protection requises

Lorsque des idées ou des comportements suicidaires sont dépistés, la personne qui fait le dépistage doit mettre en place les mesures de protection requises afin d'assurer la sécurité de l'employé dans l'attente que l'estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire puisse être effectuée.

Tous les acteurs ont un rôle important à jouer advenant la nécessité d'appliquer des mesures de protection pour un employé. Ce rôle implique :

- La mise en place des mesures de protection requises (ex. : J limiter l'accès au moyen tel qu'une arme à feu ou à des médicaments, prévoir la présence d'un proche) ;
- Diriger la personne, voire même l'accompagner physiquement vers le service qui pourra effectuer l'estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire. Cela implique également de s'assurer avec la personne à risque de suicide qu'elle :
 - Est dans un environnement physique approprié à sa condition ;
 - N'a pas accès à des objets pouvant compromettre sa sécurité (ex. : armes à feu) ;
 - Bénéficiera de la présence ou l'implication d'un proche, autant que possible ;
 - Comprend les mesures de protection spécifiques établies afin d'assurer sa sécurité ;
 - Sera référée vers les ressources d'urgence disponibles.

8.4. Étape 4 : Effectuer le référencement

Le référencement aux ressources appropriées est primordial afin d'assurer la suite de l'intervention auprès d'un employé à risque de suicide. [L'annexe 2](#) fait état des ressources actuellement disponibles.

Toute personne œuvrant au CISSS des Laurentides qui a besoin de soutien clinique en lien avec le repérage, le dépistage et l'application des mesures de protection requises pourra contacter l'équipe de soutien psychosocial. Par exemple, l'équipe de soutien psychosocial a une connaissance plus vaste des ressources disponibles pour les employés et les gestionnaires.

Afin d'effectuer l'estimation complète de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire, tout gestionnaire doit se référer aux gestionnaires responsables de la Direction des programmes santé mentale, dépendance et services psychosociaux généraux adulte. Les responsables prennent en charge les étapes subséquentes afin de déterminer les stratégies adaptées à chaque situation et les suivis nécessaires qui en découlent. Le processus et les responsables sont identifiés en [annexe 3](#).

8.4.1. Confidentialité

Dès le repérage, la confidentialité et le droit de consentir ou refuser les interventions proposées doivent être respectés sauf en cas de risque sérieux et urgent de passage à l'acte suicidaire.

- Tout employé ou gestionnaire doit préserver la confidentialité et respecter le droit de la personne à risque de suicide de consentir ou refuser les interventions proposées. Cependant, un renseignement peut être communiqué, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace la personne à risque de suicide, une autre personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.
- L'employé ou le gestionnaire qui communique des renseignements confidentiels en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, doit communiquer ces renseignements sans délai et choisir les moyens les plus efficaces adaptés aux circonstances pour communiquer ceux-ci. Les renseignements peuvent alors être communiqués à la ou aux personnes exposées à ce danger, à leur représentant ou à toute personne susceptible de leur porter secours.

Des travaux sont actuellement en cours afin d'élaborer une directive qui précisera comment procéder à la divulgation d'information confidentielle dans le but de prévenir un acte de violence dont un suicide. Cette section pourra être bonifiée une fois les travaux complétés.

8.5. Étape 5 : Formation

Tous les employés et gestionnaires du CISSSLAU doivent consulter la capsule de sensibilisation du CISSS des Laurentides et son aide-mémoire (en virtuel et asynchrone) :

[Repérer et dépister la personne vulnérable au suicide \(clientèle 14 ans et plus\)](#).

L'équipe de soutien psychosocial de la DRH devra participer aux activités de sensibilisation et de formation, suivantes :

- Formation (en virtuel et synchrone) de l'Association québécoise de prévention du suicide : *Repérer la personne vulnérable au suicide et appliquer les mesures de protection requises* ;
- Formation Intervenir auprès de la personne suicidaire à l'aide de bonnes pratiques (à venir) ;
- Mise à niveau - Intervenir auprès de la personne suicidaire à l'aide de bonnes pratiques.

Les membres du réseau des capteurs de l'organisation devront participer aux activités de sensibilisation et de formations suivantes :

- Formation Capteur : De la détection à l'action (3 h)
- Capsule de sensibilisation du CISSS des Laurentides et son aide-mémoire (en virtuel et asynchrone) : [Repérer et dépister la personne vulnérable au suicide \(clientèle 14 ans et plus\)](#).
- Formation (en virtuel) de l'Association québécoise de prévention du suicide : Repérer la personne vulnérable au suicide et appliquer les mesures de protection requises.

Annexe 1 : Trajectoire de repérage et de dépistage

Effectuer le repérage consiste à :

- Observer et déceler les éléments qui laissent penser que la personne peut présenter un risque de suicide ;
- Reconnaître les signes de détresse ainsi que les moments critiques pouvant être associés au suicide.

Repérer les Groupes plus à risque, la Présence de moments critiques et les Signes et symptômes **(GPS)**

GPS	Exemples d'éléments à repérer
Groupes plus à risque	<ul style="list-style-type: none"> Personne aux prises avec un trouble de santé mentale ou une dépendance; Personne qui a déjà fait une tentative de suicide.
Présence de moments critiques	<ul style="list-style-type: none"> Traumatisme; Perte significative telle que rupture, perte d'emploi ou de la garde des enfants.
Signes et symptômes	<ul style="list-style-type: none"> Messages verbaux. Par exemple : « Je suis écœuré de vivre »; Sentiment d'être un fardeau pour les autres; Irritation, agitation;

Si vous avez repéré des éléments qui laissent penser que la personne est vulnérable au suicide, un dépistage du risque suicidaire est nécessaire.

Poser les 3 questions de dépistage directement et clairement

1. Pensez-vous au suicide présentement ?	Utiliser des mots clairs et des questions qui ne suggèrent pas la réponse. Le mot suicide peut être remplacé uniquement par : vous enlever la vie, vous tuer, mettre fin à vos jours.
2. Avez-vous pensé au suicide dans les derniers mois ?	
3. Avez-vous fait une tentative de suicide dans la dernière année ?	

Si vous avez obtenu un OUI à une des trois questions, une estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire est nécessaire. Vous devez déterminer les mesures de protection requises et transmettre l'information aux bonnes personnes.

Annexe 2 : Référencement

La DRH offre diverses ressources pour soutenir le personnel, tant dans la prévention des problématiques de santé psychologique que dans l'intervention auprès d'une personne à risque de suicide. Voici les ressources qui sont coordonnées dans l'organisation par le biais de ses employés ou de fournisseurs externes.

Référence	Informations	Soutien possible
Équipe de soutien psychosocial Lundi au vendredi, 8 h 30 à 16 h 30	Travailleuses sociales, service des pratiques de gestion, DRH Boîte vocale : 450-432-2777, poste 70054 Courriel : capteurs.ciessler@ssss.gouv.qc.ca	Repérage Dépistage Estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire Référencement
Communauté des capteurs	Consultation des capteurs dans l'organisation	Repérage Dépistage Référencement
Ligne partenaire d'Info-Social 24 h sur 24, 7 jours sur 7	450-420-4174 Ne jamais partager avec un usager 811, option #2 (pour tous)	Repérage Dépistage Référencement Estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire et mise en place des services requis selon l'estimation.
Programme d'aide aux employés (PAE) 24 h sur 24, 7 jours sur 7	<u>TELUS santé : votre plateforme de santé et de mieux-être</u> 1-855-612-2998 https://laurentides.lifeworks.com Application mobile	Repérage Dépistage Référencement Estimation du risque suicidaire

Voici d'autres ressources externes encouragées par l'organisation lorsqu'une intervention auprès d'un employé à risque de suicide est nécessaire.

<p>Ligne de prévention du suicide 24 h sur 24, 7 jours sur 7</p>	<p>1 866 APPELLE (277-3553)</p>	<p>Repérage Dépistage Référencement Estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire</p> <p>Soutien aux personnes endeuillées à la suite d'un suicide</p> <p>Soutien aux proches de la personne à risque</p>
<p>Ressource numérique Suicide.ca 24 h sur 24, 7 jours sur 7</p>	<p>Suicide.ca Texto 535353</p>	<p>Repérage Dépistage Référencement Estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire</p> <p>Soutien aux personnes endeuillées à la suite d'un suicide</p> <p>Soutien aux proches de la personne à risque</p>

Annexe 3 : Trajectoire vers l'estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire

Cette trajectoire a pour but de définir les actions à entreprendre à l'interne lorsqu'un employé présente un risque de suicide et qu'une estimation de la dangerosité d'un passage à l'acte suicidaire est nécessaire

Vous avez repéré et dépisté un employé à risque de suicide. Dans une approche de partenariat de soins, il faut prendre soin d'expliquer l'intervention proposée à l'employé et obtenir son consentement ainsi que prendre en considération ses préférences. Si l'employé y consent, la personne ayant repéré et dépisté un employé à risque de suicide informe le supérieur immédiat.

LUNDI AU VENDREDI JOUR 8 h 30 à 16 h 30
Vous prenez contact avec l'un des deux services suivants :

Équipe de soutien psychosocial de la DRH
450-432-2777, poste 70054
capteurs.cissslau@ssss.gouv.qc.ca

OU SI URGENT PAR TÉLÉPHONE

Bassin Nord
Antoine-Labelle

Vincent Pilote
450-820-5910

Chef de programme, des services psychosociaux généraux adulte (PDH, Des Sommets et A-L) et de la centrale régionale Info-Social (RR et STJ)

Bassin Centre-Nord
PDH et DS

Vincent Pilote
450-820-5910

Chef de programme, des services psychosociaux généraux adulte (PDH, Des Sommets et A-L) et de la centrale régionale Info-Social (RR et STJ)

Bassin Sud
ARG, LDDM, STJ, TDB

Manon Clavel
450-530-1531

Chef de l'administration des programmes de services psychosociaux généraux adulte et du programme régional de crise

En cas d'absence de l'un de ces gestionnaires, vous pouvez rejoindre **Audrey Larocque**,
Coordonnatrice des services psychosociaux généraux adulte et dossiers transversaux au
450 276-1064

SOIRS, NUITS, FINS DE SEMAINE ET JOURS FÉRIÉS
Vous faites le lien avec l'Info-Social.

LIGNE PARTENAIRE INFO SOCIAL

450-420-4174
Numéro pour usage interne.

Si un gestionnaire a besoin d'assistance 24/7 concernant un sinistre ou une tragédie (postvention suicide), dans sa région, dont son équipe ou des usagers ont été témoins, celui-ci doit composer le 450-432-1010. Le gestionnaire doit aussi se référer à l'aide-mémoire sur la postvention.