

# Envisager l'avenir de la santé mentale en milieu de travail

*Des lieux de travail psychologiquement sûrs requièrent bien plus que de simples paroles : la flexibilité et la confiance sont indispensables.*

By: Yvette Murray | Posted: October 22, 2022

---

D'après une citation populaire de Wayne Dyer, « si vous changez la façon dont vous regardez les choses, les choses que vous regardez changent ». Peut-être qu'en changeant notre façon de voir ce qui constitue un milieu de travail sain, nous pourrions changer le fait que les problèmes de santé psychologique représentent un coût d'environ 51 milliards de dollars par année pour l'économie canadienne, dont 20 milliards sont attribuables à des causes liées au travail.

Des événements récents ont mis en évidence la nécessité de changer notre façon de faire des affaires, de gérer les opérations et de fournir à la main-d'œuvre un espace sécuritaire sur le plan psychologique. Il semblerait que ce que nous considérons comme « efficace » auparavant ne le soit plus.

Il peut sembler effrayant de créer et favoriser un milieu de travail sûr. Tout changement peut susciter ce sentiment de crainte. Un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique est un milieu où tous les efforts raisonnables sont déployés pour éviter de porter atteinte à la santé mentale par une conduite négligente, imprudente ou délibérée. La Norme nationale du Canada comporte 13 facteurs psychologiques pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Pour l'instant, son application est volontaire, mais je crois qu'elle deviendra obligatoire, comme la norme relative aux personnes formées aux premiers soins d'urgence dans les milieux de travail.

Dans ce billet, je vous ferai part de quelques observations et idées sur la manière de favoriser un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. Ce sont des conseils pour l'employeur ET l'employé, car oui, il s'agit bel et bien d'un travail d'équipe.

## Réduire la stigmatisation

Au départ, nous sommes tous dotés d'une santé mentale, tout comme d'une santé physique. Notre degré de santé mentale et physique peut changer en fonction de nombreux facteurs. La santé mentale ne fait pas de discrimination. Dans le cours de certification en Premiers soins en santé mentale, nous présentons une vidéo dans laquelle des dirigeants et des membres du personnel parlent de leurs propres préjugés sur les problèmes de santé mentale, les maladies et les crises. Cette vidéo aide les participants à comprendre qu'on peut être un bon dirigeant ou employé même si on vit avec une maladie mentale. Une participante a été surprise en visionnant la vidéo, car elle y a reconnu une personne avec laquelle elle avait déjà travaillé. Elle a déclaré que si elle avait su ce que cette personne vivait, cela aurait changé leur façon d'interagir ainsi que la dynamique de leur relation difficile, tout en aidant cette participante à faire face au déclin

de son propre bien-être mental. Plus nous parlons ouvertement de notre vécu, moins les personnes vivant avec un problème de santé mentale sont stigmatisées. On ne sait jamais qui nos gestes peuvent aider.

En revenant sur ma vie passée, je me souviens de situations vécues en milieu de travail et je me dis qu'il n'est pas étonnant que je me sois sentie et que j'aie réagi ainsi. Le fait de prendre conscience des signes et des symptômes de la dégradation de notre propre bien-être mental et de celui des autres offre la possibilité de recevoir du soutien pour nous rétablir, et ce, même en milieu de travail.

## **Le dirigeant humain**

Après tout, les dirigeants ne sont que des êtres humains et ils ne sont pas à l'abri des difficultés que traversent leurs semblables. Dans un rôle de direction, les exigences liées à la gestion du rendement, aux opérations, à la productivité et aux résultats sont encore renforcées par les défis que représente la responsabilité des équipes et des personnes. Les effets secondaires de ces défis peuvent également avoir un impact humain sur les émotions, le stress, l'anxiété, le comportement cognitif, entre autres. Une personne occupant un poste de direction a parlé de l'anxiété qu'elle ressent : « Je suis anxieuse et je n'en ai pas honte. Lorsque je ressens les symptômes de l'anxiété, je sais ce que je dois faire pour favoriser le calme ». Elle a également ajouté « qu'avec les [outils](#) et les systèmes de soutien appropriés, une personne vivant avec un problème de santé mentale peut occuper un poste de direction ». [La trousse d'outils du gestionnaire](#), créée par la Commission de la santé mentale du Canada, offre aux gestionnaires un éventail de stratégies et d'exemples pratiques pour favoriser la santé mentale et le mieux-être de leurs équipes sur place et à distance, ainsi que leur propre bien-être.

## **Devrais-je rester ou partir maintenant?**

Au cours des derniers mois, j'ai travaillé avec plusieurs entreprises qui m'ont fait part de leurs inquiétudes quant à l'obligation pour leurs employés de [retourner](#) travailler à leur emplacement habituel. Certaines entreprises ont adopté une position très claire en imposant le retour au travail sur place. Cette injonction a poussé certains travailleurs à chercher un nouvel emploi et peut créer un environnement de travail malsain.

Un cadre qui travaille toujours à partir de son domicile m'a confié que l'option du télétravail lui permettait de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'employeur doit avoir confiance que l'employé effectuera l'ensemble de ses tâches, mais grâce à cette flexibilité, l'employé peut concilier travail, famille et vie personnelle de manière plus productive. Les employeurs se montrent de plus en plus ouverts à offrir de l'autonomie aux travailleurs, dans la mesure où le travail, qu'il soit effectué à la maison ou sur place, est effectué adéquatement.

## **Exigences du poste**

Les entreprises incluent désormais une liste des exigences physiques, cognitives et psychologiques dans leurs descriptions de poste. Cela permet au candidat de prendre conscience de ces exigences et de déterminer si le poste lui convient, évitant ainsi les mauvaises surprises. Parmi les nombreuses exigences de ce monde du travail en pleine évolution, les plus notables sont sans doute l'intelligence émotionnelle ainsi que la capacité de nouer et d'entretenir de bonnes relations, de communiquer clairement, d'influencer les autres, de bien travailler en équipe et de gérer les conflits. Ces aptitudes et compétences vont de pair avec la conscience de soi, l'équilibre, le bien-être et la bonne santé mentale.

## **Limites**

La clarification de vos propres **limites** fait partie intégrante d'un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. Soyez conscient de vos limites et sachez où commencent et où s'arrêtent vos disponibilités temporelles, physiques, personnelles, relationnelles, etc. La formule suivante m'a bien guidée dans ma vie : prise de conscience + acceptation + action = changement. Avant de pouvoir changer quoi que ce soit, nous devons être conscients de ce que nous faisons : choisir une action différente équivaut à un changement.

Par exemple, vous avez une échéance importante à respecter, votre temps est compté et un collègue entre dans le bureau et commence à vous raconter son « horrible » week-end. Vous arrêtez ce que vous êtes en train de faire et vous l'écoutez. Pendant ce temps, votre pouls s'accélère et vous vous demandez comment vous allez faire pour terminer ce projet à temps avec ce retard. Vous ne l'écoutez pas vraiment. Pour énoncer des limites claires, vous pourriez dire : « J'aimerais beaucoup que tu me parles de ton week-end, mais je suis en plein milieu d'un projet qui doit être terminé. Y a-t-il un autre moment où nous pourrions discuter et où je pourrais me concentrer davantage sur ce que tu as à me raconter? ».

Et si vous êtes cette personne qui veut parler de son « horrible » week-end? Il peut être salutaire d'avoir quelqu'un à qui vous confier. Vous pourriez peut-être aborder votre interlocuteur de la manière suivante : « Je viens de passer un week-end horrible, j'aurais vraiment besoin d'une oreille attentive. Ton état d'esprit et ton emploi du temps te permettent-ils de m'écouter en ce moment? »

Le maintien des limites aide à gérer les rancœurs, les frustrations et les peines, qui peuvent faire boule de neige dans les relations entre collègues et créer un environnement de travail malsain.

Quand vous dites « oui » aux autres, assurez-vous que vous ne vous dites pas « non » à vous-même – Paulo Coelho

**Author:** [Yvette Murray](#)

Demeure à Tiny Beaches dans la baie Georgienne, endroit qu'elle considère comme son havre de paix. Elle estime que le fait d'être au cœur de la nature fait des miracles pour sa santé mentale. Yvette est l'autrice du livre The Mental Health Contagion : Navigating Yourself Through a Loved One's Mental Well-Being Decline (à venir). En plus de militer en faveur de la santé mentale, Yvette est une influenceuse, une conférencière, une psychothérapeute et une formatrice du programme de certification virtuelle pour les Premiers soins en santé mentale (PSSM) de la CSMC. Le programme de PSSM est offert aux gens qui accompagnent des adultes, des jeunes ou des personnes âgées; il permet de former les participants sur la manière de reconnaître un problème de santé mentale chez un proche, d'en discuter avec lui et d'obtenir la meilleure aide possible.

---

## **Mental Health Commission of Canada**

<https://mentalhealthcommission.ca/>

350 Albert Street, Suite 1210 Ottawa ON K1R 1A4

Tel: 613.683.3755 | Fax: 613.798.2989

[mhccinfo@mentalhealthcommission.ca](mailto:mhccinfo@mentalhealthcommission.ca)