



Mental Health Commission of Canada



Commission de la santé mentale du Canada



Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace



GuardingMinds @WORK



Canadian Mental Health Association

Mental health for all

Révision des facteurs psychosociaux Webinaire sur la santé mentale en milieu de travail

Julia Kaisla Directrice de l'engagement communautaire ,
Association canadienne pour la santé mentale, Division de la Colombie-Britannique

Samantha Kolapak, MPP Agente de transmission du savoir, Commission de la santé mentale du Canada

28 mai 2014, 12 h 00 -13 h 00 HE



Mental Health Commission of Canada



Commission de la santé mentale du Canada



Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace



GuardingMinds @WORK



Canadian Mental Health Association

Mental health for all

Animatrices



Samantha Kolapak


Commission de la santé mentale du Canada



Julia Kaisla

Association pour la santé mentale du Canada, Division de la Colombie-Britannique

/2



Programme

1. Contexte du webinaire d'aujourd'hui : Conférence Bottom Line
2. Révision des facteurs psychosociaux
3. Description de chaque facteur
4. Répondre à un questionnaire visant à établir l'importance de chaque facteur dans votre milieu de travail
5. Discuter des façons dont chaque facteur peut être pris en compte dans votre milieu de travail

Prière de saisir vos questions tout au long du webinaire dans la case de clavardage apparaissant à la droite de l'écran.

/ 3




Contexte : Conférence nationale Bottom Line de l'ACSM




La Conférence annuelle Bottom Line de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) regroupe des chefs d'entreprise, des décideurs, des chercheurs et des travailleurs souhaitant améliorer la santé mentale dans les milieux de travail.

/ 4




Prenez un stylo et un papier et dressez la liste des 13 facteurs psychosociaux



1. Soutien psychologique
2. Culture organisationnelle
3. Clarté du leadership et des attentes
4. Courtoisie et respect
5. Compétences et exigences psychologiques
6. Croissance et perfectionnement
7. Reconnaissance et récompenses
8. Participation et influence
9. Gestion de la charge de travail
10. Engagement
11. Équilibre
12. Protection de la sécurité psychologique
13. Protection de la sécurité physique

Ces facteurs sont tirés du site Web de Protégeons la santé mentale au travail (2012). Ils ont été établis par des chercheurs du Centre for Applied Research in Mental Health and Addictions (CARMHA) et peuvent être consultés à www.guardingmindsatwork.ca

/5



1. Soutien psychologique

OBJECTIF : Un milieu de travail où les préoccupations liées à la sécurité psychologique et à la santé mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs, et font l'objet d'une réponse appropriée, au besoin.

Quelle forme le **soutien psychologique** prend-il dans le lieu de travail?

- Amélioration de la santé psychologique globale des employés
- Retour au travail réussi et durable
- Soutien raisonnable du milieu de travail en cas de détresse, de crise ou de malaise émotionnels
- Compréhension de la santé mentale et sensibilisation à cet enjeu

/6



1. Soutien psychologique

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Notre lieu de travail offre des services et des avantages qui tiennent compte adéquatement de la santé mentale et psychologique des employés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Nos superviseurs diraient ou feraient quelque chose d'utile si un employé avait l'air en détresse au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Chez nous, les employés se sentent appuyés lorsqu'ils vivent des problèmes familiaux ou personnels.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés qui reviennent au travail après une absence due à un problème de santé mentale reçoivent du soutien.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Dans notre milieu de travail, les gens comprennent bien l'importance de la santé mentale des employés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/7 Score = _____ / 20



Idées en vue d'améliorer le soutien psychologique

1. Éliminer la stigmatisation de la maladie mentale
2. Conscientiser davantage les gens à la santé mentale
3. Dispenser une formation au syndicat et à la direction pour leur permettre de savoir comment réagir lorsque la santé mentale est en jeu



/8



2. Culture organisationnelle

OBJECTIF : Un milieu de travail caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.

Comment se caractérise la **culture organisationnelle** dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Plus grande satisfaction professionnelle et meilleur moral au travail
- Amélioration de l'esprit d'équipe
- Taux de maintien en poste plus élevé et efforts de recrutement plus fructueux
- Image positive de l'entreprise dans la communauté/auprès du public

/9



2. Culture organisationnelle

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Tout le monde à notre lieu de travail est tenu responsable de ses actions.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Au travail, les gens démontrent un respect sincère envers les idées, les valeurs et les croyances des autres.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Les situations difficiles au travail sont réglées efficacement.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés ont le sentiment de faire partie d'une communauté, au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Les employés et la direction se font mutuellement confiance.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/10 Score = _____ / 20




Idées en vue d'améliorer la culture organisationnelle

1. S'assurer d'une adhésion de tous aux valeurs et au code d'éthique de l'entreprise
2. Fournir à tous une formation en communication et en résolution des différends
3. Encourager la communication de personne à personne



/ 11



3. Clarté du leadership et des attentes

OBJECTIF : Un milieu de travail où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.

Quelle forme la **clarté du leadership et des attentes** prend-elle dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Les employés ont des attentes claires par rapport à leurs rôles et leurs responsabilités professionnelles.
- Bon moral et résilience des employés, particulièrement en période de stress et de changement.
- Les employés ont confiance dans la direction.

/ 12 Diminution de la frustration et des conflits parmi les employés.







3. Clarté du leadership et des attentes

Veuillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Dans leur travail, les employés savent ce qu'on attend d'eux.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Le leadership exercé dans notre milieu de travail est efficace.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Le personnel est informé en temps opportun des changements importants au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les superviseurs donnent une rétroaction utile aux employés au sujet de leur rendement.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. La communication assurée par notre organisation est claire et efficace.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 13 Score = _____ / 20








Idées pour favoriser la clarté du leadership et des attentes

1. Favoriser le développement de l'intelligence émotionnelle des dirigeants
2. Évaluer la compétence en matière de leadership
3. Viser à ce qu'une communication directe, honnête, opportune et de personne à personne s'établisse entre les gestionnaires et les employés



/ 14



4. Courtoisie et respect

OBJECTIF : Un milieu de travail où les employés sont respectueux et attentionnés envers leurs collègues ainsi qu'avec les clients et le public.

Quelle forme la **courtoisie et le respect** prennent-ils dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Travail d'équipe efficace et bon moral.
- Diminution des conflits entre collègues.
- Règlement efficace des conflits à surgir entre collègues.
- Leadership respectueux à tous les niveaux.

/ 15



4. Courtoisie et respect

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les gens font preuve de respect et de considération les uns envers les autres dans notre milieu de travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les « problèmes relationnels » entre employés sont réglés efficacement dans notre milieu de travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Chez nous, les gens sont tous traités équitablement quelles que soient leurs origines.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. On évite le plus possible les conflits inutiles.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Nous avons des méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 16 Score = _____ / 20



Idées pour favoriser la courtoisie et le respect

1. Intervenir rapidement pour mettre fin à tout manque de courtoisie
2. Encourager un leadership respectueux
3. Adopter un langage non-discriminatoire



/ 17



5. Compétences et exigences psychologiques

OBJECTIF : Un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés et les exigences du poste qu'ils occupent.

Quelle forme les **compétences et exigences psychologiques** prennent-elles dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Amélioration du rendement et de la productivité globale
- Plus grande satisfaction au travail
- Taux accru de maintien en poste du personnel qualifié
- Succès accru des efforts de recrutement

/ 18



5. Compétences et exigences psychologiques

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les « compétences humaines » requises pour le poste entrent en jeu dans les décisions d'embauche ou de promotion.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Notre entreprise engage des gens qui cadrent bien dans l'organisation.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Les employés ont les compétences sociales et émotionnelles nécessaires pour bien faire leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les superviseurs accordent autant d'importance aux aptitudes sociales qu'aux autres compétences.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Les forces personnelles des employés sont mises à profit dans les postes qu'ils occupent.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 19 Score = _____ / 20




Idées pour favoriser les compétences et les exigences psychologiques

1. Exiger des compétences interpersonnelles/émotionnelles pertinentes au moment du recrutement
2. Fournir de l'orientation et de la formation aux employés en matière de compétences interpersonnelles/émotionnelles
3. Inclure les compétences interpersonnelles/émotionnelles dans les descriptions de poste



/ 20




6. Croissance et perfectionnement

OBJECTIF : Un milieu de travail où les employés reçoivent des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles, ainsi que leurs aptitudes professionnelles.

Quelle forme prennent la **croissance et le perfectionnement** dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Amélioration des compétences des employés
- Maintien en poste d'employés compétents
- Efficacité du système de planification de la relève et de promotions internes

/21



6. Croissance et développement

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les employés reçoivent une rétroaction au travail qui favorise leur croissance et leur perfectionnement.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les superviseurs sont ouverts aux idées des employés qui veulent s'attaquer à de nouveaux défis ou explorer de nouvelles possibilités.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Les employés ont des possibilités d'avancement dans leur organisation.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Le développement et le perfectionnement continus des employés sont valorisés dans notre entreprise.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Les employés ont l'occasion de développer leurs « compétences relationnelles » au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/22 Score = _____ / 20



Idées pour favoriser la croissance et le perfectionnement

1. Fournir des occasions de croissance et de perfectionnement personnels (p. ex., compétences interpersonnelles)
2. Songer à recourir au jumelage, au mentorat et au partage d'emploi pour offrir des occasions de croissance
3. Mettre en place une bibliothèque commune ou un intranet



/23



7. Reconnaissance et récompenses

OBJECTIF : Un milieu de travail où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.

Quelle forme la **reconnaissance et les récompenses** prennent-elles dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Satisfaction, motivation et loyauté accrues des employés
- Meilleur esprit d'équipe et bon moral des employés
- Taux plus élevé de recrutement et de maintien en poste du personnel compétent
- Amélioration des relations de travail/relations avec les employés

/24



7. Reconnaissance et récompenses

Veuillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les superviseurs immédiats manifestent leur appréciation du travail des employés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les employés reçoivent un salaire équitable pour le travail qu'ils font.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Notre compagnie apprécie l'effort supplémentaire fourni par les employés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Notre organisation célèbre nos réussites collective.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Le dévouement des employés et leur passion pour le travail sont valorisés dans notre milieu de travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/25 Score = _____ / 20




Idées pour favoriser la reconnaissance et les récompenses

1. Célébrer les jalons personnels et professionnels
2. Reconnaître l'effort ainsi que les résultats
3. Former les gestionnaires à fournir une rétroaction constructive



/26




8. Participation et influence

OBJECTIF : Un milieu de travail où les employés participent aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.

Quelle forme la **participation et l'influence** prennent-elles dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Plus grande motivation et satisfaction professionnelle des employés
- Les employés s'engagent activement dans la recherche de solutions aux difficultés qui surviennent au travail
- Harmonie dans les relations de travail et avec les employés

/ 27



8. Participation et influence

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les employés peuvent parler avec leur superviseur immédiat de la façon dont ils font leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les employés ont un certain contrôle sur la façon d'organiser leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. L'opinion et les suggestions des employés sont prises en considération au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés sont informés des changements importants qui pourraient influencer sur leur façon de travailler.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Dans notre milieu de travail, tous les employés sont encouragés à participer aux décisions importantes reliées à leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 28 Score = _____ / 20

Idées pour favoriser la participation et l'influence

1. Accroître les responsabilités et réduire la microgestion
2. Créer un mécanisme de rétroaction continue
3. Favoriser la discussion entre les surveillants et les employés sur la façon dont le travail est fait et la façon de l'améliorer



/ 29

9. Gestion de la charge de travail

OBJECTIF : Un milieu de travail où les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais dont ils disposent.

Quelle forme la **gestion de la charge de travail** prend-elle dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Réduction du stress et des cas d'épuisement professionnel parmi les employés
- Moins d'erreurs, d'incidents et de blessures reliées au travail
- Plus grande stabilité du personnel

/ 30












9. Gestion de la charge de travail


Veuillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. La somme de travail demandée aux employés est raisonnable par rapport au poste qu'ils occupent.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les employés peuvent parler à leur superviseur de la quantité de travail qu'ils ont à faire.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Les employés ont le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés n'ont pas d'interruptions ou de dérangements inutiles pendant qu'ils travaillent.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Les employés ont le pouvoir d'établir l'ordre de priorité de leurs tâches et responsabilités lorsqu'ils font face à des exigences multiples.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/31 Score = _____ / 20

Idées pour favoriser une bonne gestion de la charge de travail

1. Reconnaître et récompenser le succès au lieu d'exercer des pressions pour éviter l'échec
2. Dispenser de la formation aux employés sur la résilience, la gestion du temps, le stress et l'épuisement professionnel
3. Prévenir les employés lors d'augmentation de la charge de travail et les préparer à y faire face



/ 32




10. Engagement

OBJECTIF : Un milieu de travail où les employés développent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.

Quelle forme l'**engagement** prend-il dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Bon moral et forte motivation des employés
- Amélioration du recrutement et du maintien en poste de candidats compétents
- Amélioration des relations avec la clientèle

/ 33



10. Engagement

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les employés aiment leur travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les employés sont disposés à fournir un effort supplémentaire au travail si nécessaire.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Le travail occupe une place importante dans la vision que les employés ont d'eux-mêmes.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés ont à cœur d'œuvrer au succès de notre organisation.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Les employés sont fiers du travail qu'ils font.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 34 Score = _____ / 20




Idées pour favoriser l'engagement

1. Encourager l'expression des forces et des talents individuels
2. Fournir aux employés un endroit où se réunir
3. Reconnaître publiquement l'engagement des employés et des équipes



/ 35



11. Équilibre

OBJECTIF : Un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.

Quelle forme l'**équilibre** prend-il dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Plus grande satisfaction professionnelle et meilleur moral au travail
- Diminution du stress et des cas d'épuisement professionnel parmi les employés
- Diminution de l'absentéisme et des cas d'invalidité

/ 36



11. Équilibre

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Dans notre milieu de travail, les employés sont encouragés à prendre les pauses auxquelles ils ont droit (p. ex., l'heure du lunch, les congés de maladie, les vacances, les jours de congé accumulés, les congés parentaux).	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les employés réussissent à trouver un équilibre raisonnable entre les exigences du travail et leur vie personnelle.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est encouragé dans notre milieu de travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés peuvent parler à leur superviseur en cas de difficulté à concilier travail et vie personnelle.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. En général, les employés ont encore de l'énergie à consacrer à leur vie personnelle après leur journée de travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 37 Score = _____ / 20



Idées pour favoriser l'équilibre

1. Demander aux cadres d'être des modèles d'équilibre
2. Promouvoir et appuyer la santé et le bien-être
3. Offrir des horaires de travail souples lorsque possible



/ 38



12. Protection de la sécurité psychologique

OBJECTIF : Un milieu de travail où l'on veille à protéger la santé psychologique des employés.

Quelle forme la **protection de la sécurité psychologique** prend-elle dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Diminution des conflits
- Moins d'erreurs, d'incidents, d'accidents et de blessures reliées au travail
- Respect accru des exigences juridiques et réglementaires
- Interdiction de l'intimidation et du harcèlement

/ 39



12. Protection de la sécurité psychologique

Veillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Notre milieu de travail a à cœur de minimiser le stress inutile au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Les superviseurs immédiats se soucient du bien-être émotionnel de leurs employés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Notre organisation s'efforce de protéger les employés contre les torts causés par le harcèlement, la discrimination et la violence.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés auraient tendance à décrire notre milieu de travail comme un endroit psychologiquement sain.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Dans notre milieu de travail, les situations qui pourraient causer du tort aux employés ou constituer efficacement, discrimination, violence).	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>

/ 40 Score = _____ / 20



Idées pour favoriser la protection de la sécurité psychologique

1. Exprimer l'engagement de l'organisation envers la protection de la santé et de la sécurité psychologique
2. Agir avec équité et résoudre les problèmes à se poser
3. Élaborer des politiques et fournir de la formation sur le harcèlement, la discrimination, l'intimidation, la violence et le règlement des conflits



/ 41



13. Protection de la sécurité physique

OBJECTIF : Un milieu de travail où la direction prend les mesures nécessaires pour protéger la sécurité physique des employés.

Quelle forme la **protection de la sécurité physique** prend-elle dans un milieu de travail propice à la santé et à la sécurité psychologiques au travail?

- Politique en vue de protéger la sécurité physique des employés
- Formation relative à la mise en œuvre des protocoles de sécurité
- Intervention rapide et appropriée en cas d'accidents physiques ou de situations présentant des risques
- Préoccupation évidente pour la sécurité physique des employés

/ 42



Mental Health Commission of Canada
Commission de la santé mentale du Canada



Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace



GuardingMinds @WORK



Canadian Mental Health Association
Mental health for all

13. Protection de la sécurité physique des employés

Veuillez répondre aux questions suivantes en fonction de votre lieu de travail :	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. La direction prend les mesures nécessaires pour protéger la sécurité physique des employés lorsqu'ils sont au travail.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
2. Notre milieu de travail offre suffisamment de formation pour assurer la sécurité physique des employés lorsqu'ils sont au travail (p. ex., planification d'urgence, comment soulever des objets en toute sécurité, prévention de la violence).	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
3. Notre milieu de travail réagit efficacement lorsque des accidents physiques surviennent ou que des risques physiques sont repérés.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
4. Les employés ont le matériel et les outils nécessaires pour bien faire leur travail, en toute sécurité (p. ex., vêtements de protection, éclairage suffisant, siège ergonomique).	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>
5. Notre milieu de travail réagit efficacement lorsque des travailleurs soulèvent des inquiétudes à propos de la sécurité physique.	4 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	1 <input type="radio"/>




Mental Health Commission of Canada
Commission de la santé mentale du Canada



Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace



GuardingMinds @WORK



Canadian Mental Health Association
Mental health for all

Idées pour favoriser la protection de la sécurité physique

1. Planifier, vérifier, agir
2. Communiquer avec les employés
3. Sensibiliser ou former les employés sur la façon de protéger la sécurité physique des employés



/ 44

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace

GuardingMinds @ WORK

Canadian Mental Health Association / Mental health for all

Facteur en prime – autres facteurs de stress chroniques

Un milieu de travail où la direction s'enquiert auprès des employés de leurs facteurs de stress et qui réagit à la rétroaction des employés à cet égard.



/ 45

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada

Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace

GuardingMinds @ WORK

Canadian Mental Health Association / Mental health for all

Établissez votre score pour chaque facteur

Inquiétudes graves =	5 à 9
Inquiétudes importantes =	10 à 13
Inquiétudes minimales =	14 à 16
Points relativement forts =	17 à 20



/ 46



Voulez-vous d'autres ressources?

www.commissionsantementale.ca

www.cmha.ca

www.bottomlineconference.ca

www.workplacestrategiesformentalhealth.com

www.mentalhealthworks.ca

www.guardingmindsatwork.ca

www.carmha.ca

www.mhccleadership.ca

www.csa.ca

/ 47



Participez à la conversation

Communiquer. Contribuer. Collaborer.



La plateforme de collaboration en ligne est un espace d'échange et un référentiel en ligne portant sur la santé mentale au Canada. Discutez de santé mentale avec les utilisateurs et publiez vos impressions en ligne. Plus vous contribuerez, plus cet outil gagnera en robustesse!

<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/mhcc-collaborative-spaces>

TWITTER : @MHCC_ #SantéMentaleAuTravail #normeCad

<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/spaces>

/ 48



Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada

Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace

Guarding Minds @ WORK

Canadian Mental Health Association
Mental health for all

Merci

Renseignements : skolapak@mentalhealthcommission.ca
julia.kaisla@cmha.bc.ca

Site Web :
<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/workinar?terminal=146>

Suivez-nous sur :    

The views represented herein solely represent the views of the Mental Health Commission of Canada.
Production of this document is made possible through a financial contribution from Health Canada.
Les opinions exprimées aux présentes sont celles de la Commission de la santé mentale du Canada.
La production de ce document a été rendue possible grâce à la contribution financière de Santé Canada.

/ 49