

Vers un milieu de travail psychologiquement sain



Comment votre entreprise se situe-t-elle par rapport à la nouvelle norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail?

Jamais le besoin d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire ne s'est autant fait sentir. Les maladies mentales sont la principale cause de demandes de prestations d'invalidité au Canada, et la tendance est à la hausse¹. Afin d'aider les employeurs à faire face à cet enjeu, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) a supervisé l'élaboration et la publication de la première norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. On peut se procurer gratuitement cette norme d'application volontaire à l'adresse www.shop.csa.ca ou www.bnq.qc.ca.

La nouvelle norme propose des moyens pour aider les employeurs à déceler, à évaluer et à atténuer les risques pouvant avoir un effet sur la santé psychologique et le bien-être des employés. Treize facteurs psychosociaux² liés au milieu de travail ont été définis, lesquels influent, de façon favorable ou défavorable, sur la santé des employés.

Nous vous invitons à répondre au questionnaire d'ordre général ci-après, lequel vous permettra dans un premier temps de définir les principaux points à considérer au sein de votre entreprise en vue d'établir une liste de priorités.

Quels sont les treize facteurs psychosociaux liés au milieu de travail³?

	OUI	NON
SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE – Un milieu de travail où les collègues et les superviseurs sont sensibles aux problèmes de santé mentale et psychologique des employés et interviennent adéquatement lorsque la situation l'exige.		
La plupart des gestionnaires de votre entreprise se sentent-ils à l'aise d'intervenir auprès des employés présentant des signes de détresse?		
Vos employés peuvent-ils compter sur du soutien en matière de santé mentale, comme des services de consultation à court terme, pour composer avec des problèmes familiaux ou personnels?		
Avez-vous prévu des mesures de soutien pour aider les employés qui reprennent le travail après une absence liée à un problème de santé mentale?		
CULTURE ORGANISATIONNELLE – Un milieu de travail où règnent la confiance, l'honnêteté et l'équité.		
Êtes-vous d'avis que la plupart des employés considèrent qu'il existe dans leur milieu de travail une culture axée sur la confiance, l'honnêteté et l'équité?		
Selon vous, la plupart des gestionnaires considèrent-ils qu'il existe dans leur milieu de travail une culture axée sur la confiance, l'honnêteté et l'équité?		
Les employés sont-ils tenus responsables de leurs actes (c.-à-d., sondages sur l'engagement des employés, évaluations tous azimuts, évaluations de rendement, services des Ressources humaines et des Relations avec les employés)?		
CLARTÉ DES ORIENTATIONS ET DES ATTENTES – Un milieu de travail où, grâce à une direction efficace et à un soutien adéquat, les employés savent ce qu'ils ont à faire, comprennent comment leur travail contribue au succès de l'entreprise et sont informés des changements à venir.		
Les gestionnaires consacrent-ils le temps nécessaire à définir et à clarifier les rôles et les responsabilités de chacun?		
Les gestionnaires communiquent-ils efficacement et en temps opportun avec les employés pour les informer des changements?		
La méthode de gestion au sein de l'entreprise est-elle efficace et fonctionnelle?		
COURTOISIE ET RESPECT – Un milieu de travail où les employés interagissent de façon respectueuse et courtoise entre eux, de même qu'avec les clients et le public.		
La courtoisie et le respect de la diversité sont-ils valorisés au sein de l'entreprise?		
Des mesures à l'intention des gestionnaires et des employés sont-elles prévues pour gérer les conflits interpersonnels et les problèmes de comportement inapproprié?		
Les gestionnaires reçoivent-ils de la formation axée sur la résolution de conflits?		

¹ Avantages sociaux, Financière Manuvie, printemps 2013.

² Norme nationale d'application volontaire sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et Protégeons la santé mentale au travail, 2012, de J.Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Centre de recherche appliquée en santé mentale et en toxicomanie (CARMHA).

³ Norme nationale d'application volontaire sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et Protégeons la santé mentale au travail, 2012, de J.Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Centre de recherche appliquée en santé mentale et en toxicomanie (CARMHA).

	OUI	NON
COMPÉTENCES ET EXIGENCES SUR LE PLAN PSYCHOLOGIQUE – Un milieu de travail où il existe un bon degré de concordance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés et les exigences de leur poste.		
Les décisions d'embauche prennent-elles en compte les divers facteurs qui déterminent l'aptitude des candidats à occuper le poste (notamment leurs aptitudes, les facteurs culturels et les compétences sociales et émotionnelles requises pour exercer l'emploi)?		
Les gestionnaires accordent-ils de l'importance aux compétences sociales en tant que composante de l'emploi?		
Les employés ressentent-ils que leurs aptitudes personnelles sont mises à profit dans l'exercice de leurs fonctions?		
CROISSANCE ET PERFECTIONNEMENT – Un milieu de travail où les employés reçoivent des encouragements et du soutien les incitant à accroître leurs compétences, tant sur le plan interpersonnel et émotionnel que professionnel.		
Les employés reçoivent-ils de la rétroaction sur leur rendement, et des possibilités d'avancement, s'il y a lieu, leur sont-elles offertes?		
Les gestionnaires encouragent-ils les employés à s'engager dans de nouveaux projets?		
Les employés ont-ils l'occasion de continuer à progresser et à se perfectionner au sein de l'entreprise?		
RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES – Un milieu de travail où les efforts des employés sont appréciés et soulignés comme il se doit, avec équité et au moment opportun.		
Les efforts des employés sont-ils reconnus par les gestionnaires et l'atteinte d'objectifs communs est-elle soulignée?		
Les employés sont-ils rémunérés à leur juste valeur?		
Les qualités comme l'engagement et la passion sont-elles appréciées et valorisées?		
PARTICIPATION ET INFLUENCE – Un milieu de travail où les employés prennent part aux discussions portant sur l'accomplissement de leur travail et la prise de décisions importantes.		
Détermine-t-on de concert avec les employés la façon dont leur travail doit être organisé et exécuté?		
Sollicite-t-on les commentaires des employés en ce qui concerne l'organisation et les attributions de leur poste?		
Les changements ayant une incidence sur le travail des employés sont-ils communiqués de façon efficace?		
GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL – Un milieu de travail où les employés sont en mesure d'accomplir comme il se doit leurs tâches et leurs fonctions dans les délais impartis.		
La plupart des employés disposent-ils du temps et des outils nécessaires pour effectuer leur travail?		
Les employés ont-ils la possibilité de discuter avec les gestionnaires de leur charge de travail?		
Les employés travaillent-ils dans un milieu propice au travail où les distractions et les interruptions sont réduites au minimum?		
ENGAGEMENT – Un milieu de travail où les employés entretiennent un lien d'appartenance vis-à-vis leur travail et sont animés par le désir de bien accomplir leurs tâches.		
Êtes-vous d'avis que la plupart des employés éprouvent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail, qu'ils font preuve de loyauté?		
Estimez-vous que, la plupart du temps, le personnel dans son ensemble est animé par le désir de bien s'acquitter de ses tâches au travail?		
Les employés considèrent-ils que leurs efforts personnels contribuent au succès de l'entreprise?		
ÉQUILIBRE – Un milieu de travail où l'on reconnaît qu'il doit y avoir un équilibre entre les exigences liées à l'emploi et celles de la vie personnelle et familiale des employés.		
Encourage-t-on les employés à prendre les jours de vacances qui leur sont accordés?		
Des moyens sont-ils mis à la disposition des employés pour les aider à concilier adéquatement travail et vie personnelle (p. ex., télétravail, horaire souple)?		
Propose-t-on aux gestionnaires d'aider les employés à concilier travail et vie personnelle?		

	OUI	NON
PROTECTION PSYCHOLOGIQUE – Un milieu de travail où la sécurité psychologique des employés est assurée.		
Les employés ont-ils la possibilité de signaler des erreurs sans craindre de subir des conséquences fâcheuses?		
Les gestionnaires ont-ils pour consigne de favoriser le bien-être des employés?		
L'entreprise prend-elle des mesures pour prévenir les préjudices causés par le harcèlement, la discrimination et la violence?		
PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE – Un milieu de travail où la direction prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique des employés.		
L'aménagement physique du lieu de travail est-il propice à l'exécution efficace des tâches, sans stress ni risques excessifs?		
Offrez-vous de la formation sur les règles d'hygiène et de sécurité adaptée au type d'emploi?		
Avez-vous mis en place à l'intention des employés un processus de signalement des cas présentant des risques pour la santé et la sécurité?		

Prochaines étapes

Le questionnaire vous est proposé afin de vous aider à relever toute lacune au sein de votre entreprise. Pour obtenir une évaluation exhaustive des risques pour la santé et la sécurité psychologiques, il convient d'effectuer une analyse approfondie de la situation. Les sites Web ci-après vous donnent accès à des documents gratuits et faciles à utiliser dont vous pouvez vous servir pour effectuer une évaluation plus poussée. Vous y trouverez également des ressources et des outils destinés tant aux gestionnaires qu'aux employés.

Site Web	Ressources offertes
Solutions de gestion des problèmes de santé mentale au travail de la Financière Manuvie www.manuvie.ca/santementale	Information à l'intention des gestionnaires et des employés, ainsi que ressources et outils axés sur la prévention, le retour au travail et l'aménagement du travail.
Protégeons la santé mentale au travail www.guardingmindsatwork.ca/fre/info/gmaw_resources/assessment_tools	Questionnaires sur le milieu de travail et outils d'évaluation et de planification.
Centre de recherche appliquée en santé mentale et en toxicomanie www.sfu.ca/carmha.html (en anglais seulement)	Outils d'évaluation du milieu de travail. Outils et ressources en matière de santé mentale à l'intention des employeurs, des employés, des jeunes et des professionnels de la santé.
Commission de la santé mentale du Canada www.commissionsantementale.ca	Ressources en matière de santé mentale destinées au public et aux employeurs.
La santé mentale au travail www.mentalhealthworks.ca/fr	Formation en santé mentale à l'intention des gestionnaires. Soutien à l'intention des employés aux prises avec un problème de santé mentale.
Homewood Solutions Humaines ^{MC} www.homewoodhumansolutions.com	Programme d'aide aux employés et aux membres de leur famille.

Si vous souhaitez discuter de vos résultats ou obtenir de l'aide en matière de gestion de la santé psychologique au travail, veuillez communiquer avec votre représentant de l'Assurance collective Financière Manuvie.



Financière Manuvie

Pour votre avenir^{MC}

La Financière Manuvie n'est pas responsable de l'accessibilité aux sites Web autres que les siens ni de leur contenu. Homewood Solutions Humaines est un chef de file reconnu dans le domaine des services d'aide aux employés, de mieux-être au travail et de gestion de la santé des employés. La société offre notamment des programmes d'aide aux employés et aux membres de leur famille, des services de gestion de crises, des outils de formation en ligne, des conseils en matière de santé, des programmes de perfectionnement des cadres et des évaluations psychologiques au Canada et partout dans le monde. Le nom Financière Manuvie et le logo qui l'accompagne sont des marques de service et de commerce déposées réservées à l'usage de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et de ses sociétés affiliées, y compris la Société Financière Manuvie. Les produits de l'Assurance collective sont offerts par la Financière Manuvie. © La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, 2013. Tous droits réservés. Les noms Manuvie et Financière Manuvie, le logo qui les accompagne et le titre d'appel « Pour votre avenir » sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers qu'elle et ses sociétés affiliées utilisent sous licence.