

## Réponses proposées par PSMT

Veillez consulter les documents Choix d'actions proposées par PSMT et Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité pour choisir les actions proposées par PSMT et les entreprendre pour le Soutien psychologique.

### FP 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 SÉRIEUR PAR LEURS COLÈGUES ET LEURS SUPERVISEURS, ET FONT L'OBJET D'UNE RÉPONSE APPROPRIÉE, AU BESOIN.**

FP 1 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 1 : Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS

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

\* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minime, il est important d'y voir et de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

\*\* Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant l' . Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. L' est un aspect particulièrement important à cet égard (voir aussi FP 4, 5, 9 et 12). Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si l' a été identifié comme un point relativement fort dans votre milieu de travail, il est important de ne pas négliger cette question. Pour ce faire, vous pouvez élaborer des politiques qui protègent ce point relativement fort et faire intervenir le personnel dans les discussions sur les manières de l'améliorer encore plus en instaurant les actions proposées ci-dessous.

Si l' a été identifié comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes; un espace est prévu pour les inscrire à la fin du présent document. Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer l' dans votre milieu de travail. Cependant, la mise en œuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.

### **Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)**

- Tâcher d'éliminer la stigmatisation des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale
- Établir des réseaux formels et informels pour aider les gestionnaires, l'équipe des ressources humaines et les représentants syndicaux à traiter avec les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Adopter des pratiques exemplaires de prévention primaire, secondaire et tertiaire des problèmes de santé mentale chez les employés
- Créer une culture organisationnelle où il est sûr de discuter des problèmes de santé mentale sans crainte de discrimination

### **Formation et perfectionnement**

- Donner une formation à tout le personnel pour le sensibiliser davantage à la santé mentale en améliorant ses connaissances sur le sujet (c.-à-d. la familiarisation à la santé mentale)
- Offrir une formation supplémentaire sur les problèmes de santé mentale à tous les membres du personnel jouant un rôle de direction, de soutien ou de gestion (p. ex., équipe des ressources humaines, représentants à la santé et sécurité au travail, représentants syndicaux)
- Créer des occasions de formation ou de mentorat en vue d'améliorer les compétences des gestionnaires en relations humaines et en gestion des personnes
- Offrir une formation ou un service de mentorat pour aider à traiter de façon appropriée et empathique avec les employés qui pourraient avoir des problèmes de santé mentale
- Fournir les outils (de même que le temps et les incitatifs) nécessaires pour soutenir adéquatement les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Passer en revue les fournisseurs de services de soutien psychologique de l'extérieur pour assurer leur adhésion aux pratiques fondées sur des preuves et se concentrer sur les fonctions de travail
- Former ou engager des travailleurs chargés du soutien par les pairs axé sur les problèmes de santé mentale

### **Communication**

- Encourager le respect dans les communications au travail afin que les inquiétudes en santé psychologique puissent être abordées ouvertement et sans crainte
- Veiller à ce que tous les employés soient au courant des programmes et des avantages sociaux que l'organisation met à leur disposition pour les aider à régler leurs problèmes de santé psychologique
- Partager les ressources communautaires ou en ligne pour aider à régler les problèmes de santé psychologique
- Rester en contact avec les employés en congé de maladie à cause de problèmes de santé mentale et leur prodiguer du soutien

### Politiques et programmes officiels

- Offrir un éventail complet d'avantages sociaux qui favorisent la santé mentale des employés (régime couvrant les services de psychologues ou d'autres professionnels de la santé mentale réglementés, programmes d'aide aux employés et à leur famille, médicaments d'ordonnance et assurance-invalidité de courte et de longue durée)
- Offrir des services et des programmes d'intervention précoce aux employés qui pourraient avoir des problèmes de santé psychologique ou les orienter vers ces services et programmes. À noter que les programmes d'aide aux employés et à leur famille sont un bon point de départ pour assurer une intervention précoce.
- S'il y a lieu, aider les employés à obtenir une évaluation des fonctions psychologiques pour déterminer le traitement à suivre et les accommodements requis
- Établir des politiques et des programmes de maintien en poste pour aider ceux qui continuent à travailler malgré leurs problèmes de santé mentale (y compris des accommodements formels et informels)
- Élaborer des programmes et des procédures pour réagir aux risques propres à l'emploi pour la santé et la sécurité psychologiques
- Désigner une personne-ressource qui a une bonne connaissance des questions de santé mentale pour aider les employés touchés à réussir à réintégrer leurs fonctions, en parfaite santé
- Collaborer avec les employés afin de créer des plans de retour au travail prévoyant différentes options pour ceux qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale (p. ex. retour progressif au travail); il est important d'assurer la coordination entre les participants clés pendant le processus de retour au travail
- Envisager une gamme d'accommodements tant formels qu'informels pour les employés qui réintègrent leurs fonctions après une absence due à des problèmes de santé mentale
- En collaboration avec les employés ou les représentants syndicaux, formuler des plans visant à assurer un retour au travail durable, incluant des stratégies de prévention des rechutes

D'autres ressources ont été créées pour vous aider à passer à l'action, notamment : des diapositives de présentation et des documents à l'appui (gratuits à l'adresse [www.strategiesdesantementale.com/ota](http://www.strategiesdesantementale.com/ota)) et une nouvelle ressource, intitulée *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur* et conçue au nom du Comité consultatif de la santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, qui est un outil pratique aidant les employeurs à élaborer des plans de mise en œuvre en s'inspirant des constatations de PSMT (gratuite à l'adresse [http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce\\_Employers\\_Guide\\_FRE.pdf](http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf)).

Nous vous incitons à examiner ces ressources qui contiennent d'autres actions proposées.

**Autres actions:**

- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il n’y a pas de solutions parfaites – c’est souvent une question de choisir les actions les plus susceptibles de produire des résultats positifs tout en causant le moins de problèmes potentiels.

Une fois que vous aurez choisi au moins une action à entreprendre, inscrivez-la dans la Feuille de planification des actions de PSMT correspondante, choisissez votre date de début, déterminez qui en fera partie, c.-à-d. votre Équipe d’action, et démarrez!