

Foire aux questions

Renseignements généraux

Qu'est-ce que Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail © (PSMT) est une stratégie basée sur des preuves qui aide les employeurs à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques de leurs employés. PSMT comprend une série complète de ressources que les employeurs peuvent utiliser pour atténuer de façon concrète 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS) dont les effets sur la santé des organisations, la santé individuelle des employés et les résultats financiers sont bien connus. Ces facteurs de risque psychosociaux ont été établis par les chercheurs du Consortium for Organizational Mental Healthcare (COMH) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser, d'après des recherches approfondies et un examen exhaustif des données empiriques sur les pratiques optimales suivies à l'échelle nationale et internationale. On a également tenu compte, pour définir ces facteurs, des lois et de la jurisprudence existantes et émergentes au Canada.

Pourquoi avoir mis au point un programme comme Protégeons la santé mentale au travail?

On peut facilement se procurer des ressources sur la santé et la sécurité physiques dans la plupart des milieux de travail, mais il existe très peu de ressources auxquelles les employeurs peuvent recourir pour protéger la santé et la sécurité psychologiques de leurs employés. *Protégeons la santé mentale au travail* (PSMT) a été conçu pour combler cette lacune. Le processus proposé par PSMT procure aux professionnels des ressources humaines, aux gestionnaires, aux superviseurs, aux représentants syndicaux et aux propriétaires de petite ou de moyenne entreprise les outils dont ils ont besoin pour évaluer les risques qui pèsent sur la santé psychologique de leurs employés, adopter les solutions appropriées et mesurer l'efficacité de leurs actions.

Combien coûte le programme Protégeons la santé mentale au travail?

Le programme Protégeons la santé mentale au travail est offert à tous les employeurs, grands et petits, dans les secteurs public et privé. Toutes les ressources en ligne sont gratuites; des frais d'impression minimes sont demandés aux employeurs qui commandent un exemplaire papier de la trousse PSMT (on peut obtenir une version papier de la trousse en écrivant à info@guardingmindsatwork.ca). L'équipe de conception de PSMT offre également des services de consultation et de formation supplémentaires aux employeurs qui souhaitent approfondir les connaissances et les compétences nécessaires pour bien réussir la mise en œuvre du programme.

À qui s'adresse Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail a été conçu pour tous les employeurs canadiens, quel que soit leur secteur d'activité. Il sera utile à toutes les personnes qui ont des responsabilités ou des préoccupations à propos de la santé et de la sécurité des employés – professionnels des ressources humaines, gestionnaires, superviseurs, conseillers, représentants syndicaux et propriétaires de petite ou de moyenne entreprise. Le processus est simple, facile à exécuter, et ne demande pas de formation particulière.

Qui a conçu Protégeons la santé mentale au travail?

PSMT a été conçu à la demande du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West, avec le financement de la Great-West, compagnie d'assurance-vie. C'est une équipe de chercheurs cliniciens d'expérience de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser, à Vancouver, C.-B. – composée de Joti Samra, Merv Gilbert, Martin Shain et Dan Bilsker – qui a mis au point ce programme.

Quels sont les 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS)?

- **RPS 1 : Soutien psychologique**

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.

- **RPS 2 : Culture organisationnelle**

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

- **RPS 3 : Clarté du leadership et des attentes**

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.

- **RPS 4 : Courtoisie et respect**

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

- **RPS 5 : Correspondance psychologique avec le travail**

Un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés, leurs aptitudes professionnelles et le poste qu'ils occupent.

- **RPS 6 : Croissance et perfectionnement**

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

- **RPS 7 : Reconnaissance et récompenses**

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

- **RPS 8 : Participation et influence**

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.

- **RPS 9 : Gestion de la charge de travail**

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.

- **RPS 10 : Engagement**

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

- **RPS 11 : Équilibre**

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.

- **RPS 12 : Protection de la sécurité psychologique**

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

Comment a-t-on établi les 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS)?

Pour établir les facteurs de risque psychosociaux, nous avons adopté une approche théorique à base empirique prévoyant un examen exhaustif de la documentation pertinente ainsi que des consultations approfondies avec des employeurs, des représentants syndicaux et des employés canadiens.

Cette démarche comportait les étapes suivantes:

- Examen de la documentation scientifique portant sur la santé mentale et le travail.
- Examen du droit réglementaire et jurisprudentiel canadien ayant trait à la sécurité psychologique en milieu de travail.
- Formation d'un comité consultatif chargé de formuler des recommandations à chaque étape du processus d'élaboration du programme PSMT. Ce comité était composé de spécialistes de la santé mentale et de la santé au travail, de scientifiques, de représentants syndicaux et d'employeurs.
- Consultation avec des spécialistes de la santé mentale au travail provenant de pays et de régions qui disposent de ressources établies sur les risques psychosociaux en milieu de travail.
- Établissement, dans l'ensemble du Canada, de groupes de travail formés d'intervenants clés (juristes, représentants syndicaux, petits et grands employeurs, employés et chercheurs) pour parfaire la description des facteurs de risque psychosociaux et en assurer la pertinence.
- Administration d'un sondage à divers groupes de répondants à l'échelle nationale afin de solliciter leur avis sur la description et les questions proposées pour chacun des douze facteurs de risque.
- Réalisation d'un sondage national Ipsos Reid sur la santé et la sécurité psychologiques, auquel ont participé plus de 7 000 répondants aux antécédents très variés et provenant de divers secteurs d'activités.

Les douze facteurs correspondent à des risques psychosociaux fondamentaux reconnus comme tels par de nombreuses études. Les définitions et la terminologie utilisées sont propres au programme PSMT. Pour chacun des facteurs, un score faible dénote un risque élevé pour la santé psychologique des employés et la sécurité psychologique de l'organisation; de même, un score élevé est évocateur d'une résilience et d'une stabilité accrues tant pour les employés que pour l'organisation. Ces facteurs sont interdépendants et influent par conséquent les uns sur les autres; l'évolution positive ou négative d'un facteur exercera vraisemblablement un effet comparable sur d'autres facteurs.

La Santé et La Sécurité Psychologiques Dans Mon Organisation

Qu'est-ce qu'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire?

Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire est un milieu de travail qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui ne porte pas atteinte à leur santé mentale par négligence ou insouciance, ou de façon délibérée.

Quels sont les signes qu'un milieu de travail n'est pas psychologiquement sain ou sécuritaire?

Les risques psychosociaux négligés dans un milieu de travail se traduisent par une recrudescence des demandes d'indemnités d'incapacité pour cause de dépression ou de stress, une augmentation des cas de conflits au travail et un plus faible niveau de satisfaction au travail, de santé et d'engagement chez les employés. Ces problèmes engendrent à leur tour par une baisse de rendement, un roulement de personnel plus élevé, des coûts supplémentaires et des risques pour la sécurité. If they are not dealt with appropriately, the net result may well be loss of customers, productivity and valued employees. Par ailleurs, une organisation qui est bien sensibilisée et qui se soucie d'assurer la santé psychologique des travailleurs bénéficiera de l'engagement accru et du bien-être de ses employés, et sera elle-même plus efficace et viable.

Le bien-être des employés, c'est bien beau, mais qu'en est-il des résultats financiers? D'un point de vue affaires, le programme Protégeons la santé mentale au travail peut-il être rentable pour mon organisation?

Absolument. Les employés en bonne santé psychologique sont plus productifs, et leurs taux d'absentéisme et d'invalidité sont beaucoup moins élevés. On estime que les problèmes de santé mentale font perdre des dizaines de milliards de dollars par année aux entreprises canadiennes (baisse de productivité, accidents et blessures, invalidité de courte et de longue durée). Le but du programme PSMT est de réduire cet impact sur les organisations. Vous pouvez appliquer PSMT en ayant l'assurance que vous contribuez non seulement à la santé et au bien-être du personnel, mais aussi à la prospérité et à la viabilité de votre entreprise. Et c'est d'autant plus vrai en période d'incertitude économique, lorsque les coûts liés à l'absentéisme, à l'invalidité ou à des sanctions réglementaires sont encore plus difficiles à absorber.

Combien de temps et de ressources mon organisation devra-t-elle consacrer à la mise en œuvre de Protégeons la santé mentale au travail?

Toutes les ressources nécessaires à l'exécution du processus PSMT sont offertes en ligne, gratuitement. Le programme a été conçu de manière à être facile et rapide à mettre en œuvre. À l'étape de la consultation des employés, l'employeur peut opter pour l'Exploration préliminaire, un bref sondage qui prend 2 ou 3 minutes à administrer, pour obtenir rapidement un aperçu général de l'expérience vécue au travail par les employés. Il pourra aussi décider de réaliser l'Enquête RPS-12 auprès du personnel, un sondage plus approfondi qui prend 15 ou 20 minutes à administrer, avec l'Audit organisationnel en complément. L'approche recommandée est d'effectuer à la fois l'Enquête RPS-12 auprès du personnel et l'Audit organisationnel. Les phases d'identification des risques et de mise en œuvre du plan d'action demandent plus de temps et des efforts soutenus, mais l'expérience a démontré que les bienfaits l'emportent de loin sur les ressources qu'on y consacre.

Administration De L'enquête /Accès Aux OutilsQu'est-ce qu'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire?

Je ne sais pas comment m'y prendre pour démarrer le processus PSMT. Que dois-je faire?

Sur la page d'accueil du site Web de PSMT, cliquez sur le lien « Comment naviguer sur le site Web de PSMT », ou cliquez sur « Mise en application de PSMT – Comment faire? » dans le menu. Vous trouverez là tous les renseignements dont vous avez besoin pour démarrer, mener et conclure le processus PSMT.

Qu'est-ce que le Carnet de bord PSMT?

Le Carnet de bord PSMT est une section à connexion protégée du site Web d'où les utilisateurs inscrits peuvent administrer les différentes enquêtes du programme PSMT. Cet outil totalise et affiche également les résultats des sondages. Le Carnet de bord renferme de nombreuses ressources utiles qui vous aideront à évaluer l'efficacité des stratégies d'action mises en œuvre. Pour tirer le meilleur profit des nombreux outils de PSMT, nous vous encourageons à désigner un représentant de l'organisation pour effectuer l'inscription au Carnet de bord. (c'est gratuit)

Dois-je m'inscrire au Carnet de bord pour avoir accès aux questionnaires d'enquête et aux ressources?

On peut consulter l'ensemble des documents, des ressources et des questionnaires d'enquête du programme dans la section Documents et ressources du site Web sans s'inscrire au Carnet de bord. Il est toutefois nécessaire de s'inscrire au Carnet de bord pour réaliser les enquêtes.

Mes employés doivent-ils tous s'inscrire au Carnet de bord?

Non. Seule la personne désignée pour administrer les questionnaires d'enquête doit s'inscrire au Carnet de bord.

Combien de temps notre organisation aura-t-elle pour réaliser les enquêtes?

Au départ, les organisations disposeront d'un an pour mener leur enquête à terme, mais nous recommandons de le faire dans un délai de 2 à 4 semaines.

Nos employés s'inquiètent de la confidentialité des enquêtes. Que pouvons-nous faire pour les rassurer?

Nous avons des documents que vous pouvez distribuer à vos employés pour leur expliquer le processus PSMT et sa nature strictement confidentielle. Vous les trouverez dans la section Documents et ressources de notre site Web.

Qu'advient-il des renseignements fournis par notre organisation? Seront-ils conservés ou utilisés?

Les renseignements fournis par votre organisation seront conservés dans un serveur sécurisé et demeureront strictement confidentiels. Si nous utilisons des données tirées des questionnaires d'enquête, ce sera à titre anonyme, et seulement avec la permission de votre organisation. Seule l'équipe de recherche et de conception pourra consulter ces données. La Great-West et nos autres partenaires n'y auront pas accès.

Services De Consultation

Mon organisation a réalisé l'enquête et appliqué les outils d'action, mais nous avons encore besoin d'aide. Est-il possible de consulter quelqu'un?

Oui, nous offrons des services de consultation dans diverses situations. Veuillez communiquer avec nous par téléphone au 778.782.7671 ou par courriel à info@guardingmindsatwork.ca pour obtenir plus de détails.

Quels sont les services de consultation offerts?

Selon les besoins particuliers de votre organisation, nos conseillers peuvent vous offrir des services de formation des gestionnaires et du personnel ou des séances d'introduction, vous proposer des stratégies de mise en œuvre de votre plan d'action, etc.

Quelle forme les consultations prennent-elles?

On peut obtenir une consultation en personne dans le cadre d'un atelier, ou encore par vidéoconférence, téléconférence ou cyberconférence, selon les besoins, l'emplacement et les ressources de votre organisation.

Qui fournit les services de consultation?

Les services de consultation sont offerts par les membres de l'équipe de conception de PSMT (Joti Samra, Merv Gilbert, Martin Shain et Dan Bilsker). Pour plus de renseignements sur l'équipe de conception, veuillez consulter la section « L'équipe du projet » de notre site Web.

Langues

Y a-t-il une version française de PSMT?

Oui, le lancement de la version française de PSMT a eu lieu le 31 mai 2010.

PSMT sera-t-il disponible dans d'autres langues?

Pour le moment, nous ne prévoyons pas offrir PSMT en d'autres langues que l'anglais et le français.

Dépannage

Je n'arrive pas à m'inscrire au Carnet de bord ou aux mises à jour. Que dois-je faire?

D'abord, essayez de nouveau en vous assurant qu'il n'y a pas d'erreur dans votre adresse électronique. Si le problème persiste, veuillez communiquer avec nous par téléphone au 778.782.7671 ou par courriel à info@guardingmindsatwork.ca.

Je ne trouve pas réponse à ma question dans ces pages. Que dois-je faire?

Veuillez communiquer avec nous par téléphone au 778.782.7671 ou par courriel à info@guardingmindsatwork.ca.