

Passez à l'action

Fiche de renseignements

N'oubliez pas : il n'y a pas de recette unique pour faire de votre environnement de travail un milieu conforme à la Norme. Mais ce n'est pas le chaos non plus, rassurez-vous. Les 40 organisations qui ont participé à l'étude ont instauré un véritable changement au moyen de stratégies concrètes. Voici certaines des étapes qu'elles ont suivies pour que leur milieu de travail devienne un environnement favorable à la sécurité psychologique.

MESURES PRISES PAR « LES 40 » : LES ORGANISATIONS ONT PLONGÉ

78 % d'entre elles ont mis en place des politiques pour un milieu de travail respectueux et des initiatives d'éducation pour renforcer le respect, la tolérance et la considération à l'égard d'autrui, tout en combattant la discrimination, le harcèlement et l'intimidation.

70 % ont adapté leur programme d'aide aux employés et à leur famille afin qu'il tienne compte de la santé mentale et ont amélioré les services offerts, dont les services de soutien psychologique. L'objectif était de miser sur des interventions plus précoces, dès l'apparition des premiers signes de détresse chez un employé. Certaines organisations ont également bonifié leur offre en matière d'avantages sociaux en y ajoutant les services de professionnels du bien-être, comme des psychologues.

66 % ont mis en place des activités pour sensibiliser davantage les gens à la santé mentale et pour lutter contre la stigmatisation qui entoure la maladie mentale. Elles ont ajouté des ressources sur la santé mentale à leur intranet, ont relayé des webinaires et proposé de nouveaux programmes de santé mentale. Elles ont célébré la Semaine de la santé mentale organisée par l'Association canadienne pour la santé mentale, qui a lieu chaque année en mai.

61 % ont lancé des programmes de résilience, notamment de formation sur la résilience, de renforcement de l'esprit d'équipe et de compétences en matière de sécurité psychologique. Elles ont offert l'accès à des modules en ligne sur les soins personnels et proposé des programmes de soutien par les pairs.

59 % ont formé leurs gestionnaires sur la santé mentale pour les aider à mieux intervenir en cas d'enjeux liés à la santé ou à la sécurité psychologiques.

59 % ont créé ou amélioré des programmes pour aider le personnel à demeurer en poste ou à revenir au travail en toute sécurité. Certaines ont également amélioré ou mis en place un système de déclaration des incidents graves.

