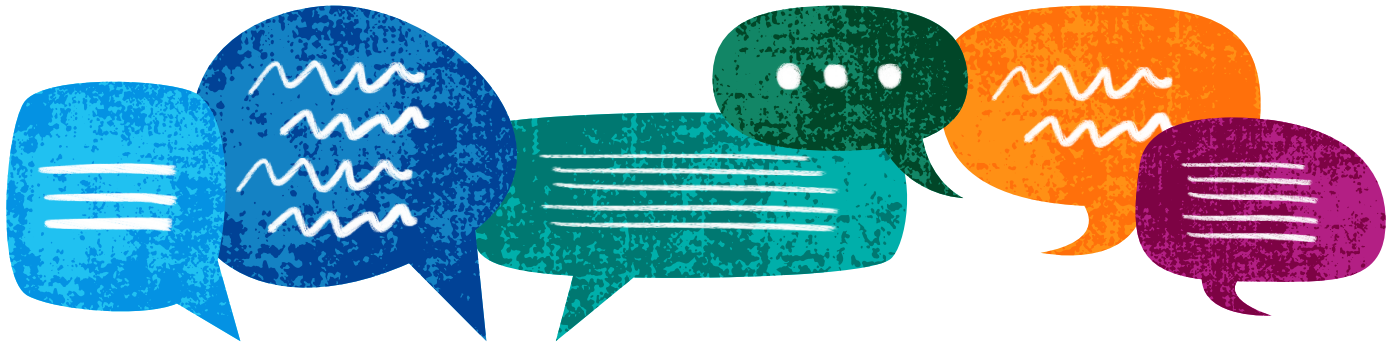


Ce que « les 40 » ont à nous apprendre



Comment fait-on pour véritablement mettre en place la Norme?

Les 40 organisations qui ont participé à l'étude ont beaucoup à nous apprendre. Voici neuf « pratiques prometteuses » que la recherche a mises au jour.

PRÉSENTEZ VOS ARGUMENTS

Préparez un dossier béton. Pour avoir une incidence réelle, vous devrez investir du temps et de l'argent dans la mise en place de la Norme. Et vous devrez justifier les coûts qui s'y rattachent.

N'oubliez pas : vos motivations premières peuvent regrouper des résultats financiers directs ET des objectifs éthiques. Pour « les 40 », il s'agissait essentiellement « de la chose à faire » (91 %). Venait ensuite l'intention de protéger la santé des employés (84 %). Fait intéressant, la réduction de leur responsabilité comme employeur (41 %) et la gestion des coûts (47 %) ne figuraient pas parmi les considérations les plus importantes.

APPROPRIEZ-VOUS LE MOUVEMENT

Assurez-vous d'obtenir un large appui et de mobiliser les membres de tous les échelons (de haut en bas). Vous mettrez ainsi toutes les chances de votre côté. Pour ce faire, les 40 organisations ont élaboré une politique exprimant leur engagement.

Pour que ça fonctionne, les employés doivent croire en votre dévouement. Et ils doivent eux-mêmes être mobilisés.

COMMUNIQUEZ VOS INTENTIONS

Ne gardez pas vos plans secrets. Créez une stratégie de communication pour passer le mot en interne. Assurez-vous d'y inclure les employés et offrez-leur souvent la chance de formuler des commentaires. Saisissez chaque occasion de communiquer, notamment par l'intranet ou dans le cadre des réunions de personnel. Tenez des forums ou diffusez des présentations Web. Et partagez les résultats!

INTÉGREZ LA NORME

Il faut changer la culture de votre organisation et enchâsser la santé et la sécurité psychologiques dans la structure même de votre milieu de travail. Il faut en faire un élément intégral de la planification, et les politiques comme les pratiques doivent refléter cet engagement. Vous pourriez mettre en place un code de déontologie et des politiques de lutte au harcèlement, à l'intimidation et à la discrimination. Si vous disposez déjà de tels outils, n'hésitez pas à les renforcer. Vous pourriez également lancer des programmes qui favorisent un équilibre travail-vie personnelle. Vous pourriez intégrer l'engagement de votre organisation aux séances d'orientation pour les nouveaux employés et de formation sur la Norme. Faites-en votre nouvelle façon de faire.

AFFECTEZ LES RESSOURCES NÉCESSAIRES

Protéger la santé et la sécurité psychologiques n'est pas une tâche qu'un employé peut remplir à temps perdu. Ce n'est pas non plus un point qu'on couvre en cinq minutes au cours d'une réunion mensuelle. Pour que ça fonctionne, vous devez y consacrer les ressources humaines et financières nécessaires. Vous pourriez même créer un nouveau poste ou engager des experts externes.

MODIFIEZ LA RECETTE

Votre milieu de travail est unique et il existe plusieurs bonnes façons de « s'élever à la Norme ». Adaptez vos activités, vos politiques et vos pratiques à votre contexte professionnel. Posez-vous les questions suivantes : « Quelles sont les particularités de notre milieu de travail? Quels sont nos besoins et les dangers qui nous guettent? »

SOYEZ PRÊTS POUR LE CHANGEMENT

Toute organisation vit des changements à l'échelle structurelle ou sur le plan des exigences. Ne laissez pas les réaménagements causer bouleversement et détresse dans votre milieu de travail. Prenez les devants et préparez votre milieu à tout changement qui pourrait causer du stress ou qui pourrait compromettre la sécurité psychologique de vos employés.

Une croissance importante, une fusion, un regroupement d'entreprises, même un nouveau système de TI peut avoir une incidence sur la santé mentale. Ces transformations peuvent avoir un effet sur les tâches des différents postes de votre organisation et sur le mandat, la charge de travail et le besoin en formation de vos équipes. Une telle situation peut exercer une pression sur les membres de votre effectif en augmentant leur niveau de stress et en perturbant leur équilibre travail-vie personnelle. Les périodes de changement exigent que vous teniez compte de la santé mentale.

Les choses changent. Soyez prêts.

FAITES LE SUIVI DE VOS PROGRÈS

Pour suivre l'effet de votre démarche et ses résultats, vous devrez recueillir des données et recourir à certains indicateurs. Mettez sur pied une stratégie d'évaluation avant de lancer vos premières initiatives visant à appliquer la Norme. Vous pourriez vous concentrer sur le programme d'aide aux employés (PAE) ou le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de votre entreprise, les taux d'incapacité à court terme et la fréquence des plaintes ou des incidents graves. Assurez-vous d'instituer une boucle de rétroaction : utilisez des sondages et des formulaires de commentaires.

Inspirez-vous du Guide des ressources pour consultation rapide.

GARDEZ LE CAP

Ne vous limitez pas à élaborer un plan et à croiser les doigts pour qu'il se concrétise. Vous devrez sans cesse porter l'attention de votre organisation sur la Norme. Il n'y a pas de « ligne d'arrivée », c'est un processus continu.

Voici quelques trucs utilisés par « les 40 » pour bien ancrer les changements :

- 1 elles l'ont inclus dans les structures en créant des postes permanents désignés à cette tâche et en établissant des comités ou des groupes de travail;
- 2 elles ont élaboré des politiques permanentes;
- 3 elles ont mis en place des mécanismes pour que les représentants puissent passer le flambeau au suivant dans l'éventualité de leur départ;
- 4 elles ont instauré des « communautés de pratique » avec des partenaires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, et ont veillé à ce que les intervenants clés soient informés.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Association canadienne
pour la santé mentale
La santé mentale pour tous



ans dans la
communauté

Présentée par la Commission de la santé mentale
du Canada en collaboration avec l'Association
canadienne pour la santé mentale.