

## Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail



COMMENT FAVORISER UN BON CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIAL?

AVRIL 2022

Le concept de climat de sécurité psychosocial reflète une position claire de la haute direction quant à l'importance et à la priorité accordée à la santé et la sécurité psychologique au travail. Il inclut les politiques, les pratiques et les procédures organisationnelles pour la protection de la santé et de la sécurité psychologique des travailleurs. Il réfère à un climat de bienveillance de l'organisation pour ses employés, qui se traduit par l'engagement de la direction envers la santé psychologique, la priorité accordée à celle-ci par rapport à la productivité, les communications sur ce sujet et la participation, la consultation et l'engagement de toutes les parties prenantes.

Il est en quelque sorte une culture organisationnelle qui produit un effet de cascade en partant des pratiques organisationnelles, vers les pratiques de gestion et les pratiques de travail, mais qui assure aussi un canal de communication des employés et des gestionnaires vers la haute direction, grâce à des mécanismes de communication, de consultation et de participation. Le fait d'avoir du personnel en bonne santé physique et psychologique favorise une plus grande qualité des soins et des services offerts à la clientèle.

Pistes d'action	Pratiques concrètes	Objectifs ou idées d'autres pratiques
 <p><b>1. Engagement de la haute direction et du comité de direction</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> J'assure une cohérence entre les valeurs et les philosophies de gestion et les valeurs de santé psychologique et de bien-être au travail</li> <li><input type="checkbox"/> J'intègre des activités de prévention dans les systèmes de gestion</li> <li><input type="checkbox"/> J'adopte des politiques et des directives pour favoriser la santé psychologique et le bien-être au travail</li> <li><input type="checkbox"/> J'intègre la prévention des risques psychosociaux du travail à la planification stratégique et aux autres fonctions de gestion</li> <li><input type="checkbox"/> Je fournis les ressources pour implanter les interventions préventives et les changements organisationnels</li> </ul>	

Pistes d'action	Pratiques concrètes	Objectifs ou idées d'autres pratiques
 <p><b>2. Priorité accordée à la santé psychologique au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> J'adopte des politiques de sélection et de promotion des gestionnaires qui tiennent compte de leurs compétences en gestion des ressources humaines</li> <li><input type="checkbox"/> J'alloue un budget à la mise en œuvre d'interventions préventives sur les risques psychosociaux du travail</li> <li><input type="checkbox"/> Je priorise la santé psychologique du personnel au même titre que les objectifs de productivité et de qualité</li> <li><input type="checkbox"/> J'identifie des indicateurs de santé et de bien-être au travail à suivre dans mes tableaux de bord</li> <li><input type="checkbox"/> J'estime les impacts potentiels de mes plans d'action sur la santé des membres de mon équipe</li> <li><input type="checkbox"/> J'analyse les risques sur la santé et le bien-être au travail avant et pendant la gestion d'un changement</li> <li><input type="checkbox"/> Je donne des objectifs de développement des compétences qui ciblent les pratiques de gestion favorisant la santé, sécurité et le bien-être au travail</li> </ul>	
 <p><b>3. Communications sur la santé psychologique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Je prends connaissance des politiques et directives en matière de santé et de bien-être au travail dans mon établissement</li> <li><input type="checkbox"/> J'adopte des pratiques cohérentes avec celles-ci</li> <li><input type="checkbox"/> Je discute de leur contenu et de leurs modalités d'application en comité de gestion</li> <li><input type="checkbox"/> Je présente leur contenu en équipe, on en discute et j'indique l'endroit où s'y référer</li> <li><input type="checkbox"/> Je sollicite la participation du personnel et des cadres pour les développer, les réviser et les mettre en application</li> <li><input type="checkbox"/> J'intègre la santé et le bien-être de mon équipe à l'ordre du jour de mes statutaires avec mes supérieurs hiérarchiques</li> <li><input type="checkbox"/> Je fais part rapidement à ma direction de mes préoccupations à cet égard</li> <li><input type="checkbox"/> Je nomme les difficultés que je rencontre comme gestionnaire ainsi que mes besoins</li> <li><input type="checkbox"/> Je préviens mes supérieurs hiérarchiques si je sens que ma santé psychologique ou mon bien-être au travail est fragile</li> <li><input type="checkbox"/> J'accède à des formations sur la gestion des personnes, les risques psychosociaux du travail et la santé psychologique</li> <li><input type="checkbox"/> J'offre des formations au personnel sur les risques psychosociaux du travail et la santé psychologique</li> </ul>	

Pistes d'action	Pratiques concrètes	Objectifs ou idées d'autres pratiques
 <p><b>4. Participation, consultation et implication de tous</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Je permets au personnel de s'exprimer librement lors des réunions</li> <li><input type="checkbox"/> Je mets en place un système de boîte à suggestions</li> <li><input type="checkbox"/> Je crée et je participe à des comités de gestionnaires pour résoudre les problèmes récurrents en matière de gestion des personnes</li> <li><input type="checkbox"/> J'instaure des infrastructures permettant à tous les niveaux hiérarchiques (ressources humaines, santé et sécurité au travail, gestionnaires, employés, syndicats) de participer à la prévention</li> <li><input type="checkbox"/> Je mobilise mon équipe à participer à une démarche d'amélioration continue de la prévention</li> </ul>	

**AUTEURS :**

Mariève Pelletier, Ph. D.  
 Chercheure et conseillère scientifique spécialisée

Marie-Michèle Mantha-Bélisle, MBA  
 Conseillère scientifique

Michel Vézina, M.D., MPH, FRCPC  
 Médecin spécialiste en santé publique et médecine préventive et responsable scientifique

Nathalie Jauvin, Ph. D.  
 Chercheure et conseillère scientifique spécialisée  
 Direction des risques biologiques et de la santé au travail