



Évolution prometteuse de la santé mentale au travail

PAR DYLAN DAVIDSON, MARISSA BOWSFIELD, JOTI SAMRA, R PSYCH

En dehors de nos foyers, le lieu de travail est – que cela plaise ou non – l'endroit où bon nombre d'entre nous passons le plus clair de notre temps. C'est pourquoi il est important que nous disposions d'un environnement professionnel sain – qui évoque des sentiments de sécurité, de compétence et d'engagement, et ne contribue pas à un stress excessif ou inutile. Soyons clairs, un certain degré de stress dans le milieu de travail n'est pas intrinsèquement nocif. En fait, une performance optimale exige un certain degré de stress. L'environnement professionnel idéal permet de relever toutes sortes de défis, pouvant ainsi contribuer à un sentiment d'auto-efficacité et de bien-être psychologique. Cependant, les problèmes surgissent lorsqu'un milieu de travail déclenche ou exacerbe une détresse mentale ordinaire, excessive ou chronique.

Selon la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (http://www.csagroup.org/documents/codesand-standards/publications/CAN_CSA-Z100313_BNQ_9700-803_2013_EN.pdf), un milieu de travail psychologique-

ment sain et sécuritaire « favorise le bien-être psychologique des travailleurs et s'emploie activement à prévenir les dommages à leur santé psychologique, y compris de manière négligente, imprudente ou intentionnelle. » Bien que les employeurs n'aient pas nécessairement l'intention de faire travailler leurs employés dans un environnement propice à leur causer des dommages psychologiques, cela peut être une conséquence involontaire d'environnements caractérisés par une fixation intense sur les échéances ou les objectifs de productivité et une certaine négligence à l'égard de la santé psychologique de la main-d'œuvre. Mises à part les raisons humanitaires évidentes, maintenir un environnement professionnel psychologiquement sain est également plus rentable pour l'entreprise. Des environnements professionnels psychologiquement sains sont associés à des employés motivés et engagés ainsi qu'à un taux d'absentéisme, des coûts d'invalidité et des dépenses liées au roulement du personnel plus faibles, améliorant ainsi la stabilité économique et la réputation d'employeur

La santé mentale au travail

privilegié d'une organisation.

Examinons ce qu'il convient de faire pour attirer l'attention des employeurs sur l'importance de la santé et de la sécurité psychologiques au travail. D'une manière générale, une exposition accrue à des renseignements précis sur les problèmes de santé mentale par le biais de la technologie et des médias modernes ainsi qu'un changement positif et progressif d'attitude ont été et demeurent nécessaires pour que la société prenne conscience et modifie son approche de la santé mentale. Heureusement, au cours de ces dernières années, il s'est produit bon nombre de changements et d'évolutions qui favorisent une plus grande ouverture sur les questions de santé mentale et encouragent les individus de tous horizons à partager leurs histoires personnelles. Par exemple, Let's Talk de Bell est un programme philanthropique de sensibilisation du public qui invite des célébrités à partager leurs expériences personnelles, ajoutant ainsi des voix populaires au débat sur la santé mentale, tout en encourageant ouvertement la poursuite du dialogue

parmi les Canadiens. Le Mindset Media Guide, site Web éducatif et ensemble de directives visant à encourager les journalistes à contester des hypothèses inexactes et à fournir des informations factuelles sur la maladie mentale, en est une autre illustration. Il ne s'agit là que de deux exemples d'initiatives de sensibilisation et de changements divers en matière de dialogue avec les médias – spécifiques au milieu de travail ou autres – ayant contribué à la normalisation des problèmes de santé mentale et accru la sensibilisation du public à la prévalence réelle de ces questions.

S'il est vrai que ces initiatives continues symbolisent un changement positif de la sensibilisation et des intentions entourant la santé mentale, on est en droit de se demander si les choses changent véritablement. Quelles mesures sont prises pour veiller à ce que les organisations intègrent réellement ces idées et mettent en œuvre des politiques favorisant un milieu de travail psychologiquement sain ? Il convient de noter que ces changements d'attitude plus larges sont importants, parce qu'ils représentent le revêtement nécessaire permettant aux organisations d'être plus réceptives aux types de programmes qui traitent directement des questions de santé mentale relatives au milieu de travail. En retour, on constate un changement progressif des attitudes organisationnelles concernant le bien-être mental des employés. Tout d'abord, on accepte de plus en plus le fait que le milieu de travail peut aggraver la santé psychologique des employés déjà atteints de problèmes de santé mentale et, deuxièmement, que le milieu de travail peut également jouer un rôle de causalité dans le développement de problèmes de santé mentale chez les employés, faisant ainsi du lieu de travail un endroit important pour prévenir l'apparition de problèmes psychologiques et de détresse.

Un grand nombre d'outils et de ressources sont à disposition des organisations souhaitant mettre sur pied un environnement professionnel psychologiquement sain ou maintenir celui déjà en place. L'ensemble de ressources le plus complet existant est probablement disponible sur le site Web de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale, qui offre un large éventail



Des modes de vie sains

m
moods

**PROGRAMMES
EN LIGNE
D'ENTREPRISE**

Offrez à vos gestionnaires et à votre personnel les connaissances pour mieux faire face aux problèmes de santé mentale.

- Un accès par mot de passe à des informations liées à la santé mentale
- Une page d'atterrissage personnalisée d'entreprise
- Une trousse d'outils pour personnaliser votre message de santé et bien-être et accéder à des statistiques globales.

**Pour en savoir plus, contactez le magazine Moods
905-897-7793 • 888-275-8007**

La santé mentale au travail

de ressources sous forme de documentation écrite et de vidéos gratuites, fondées sur des données probantes, qui renseignent les individus sur les problèmes de santé mentale, forment les gestionnaires à mieux accommoder les employés concernés par ces questions et fournissent même des stratégies d'adaptation à tous ceux qui rencontrent personnellement des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Guarding Minds @ Work en est un exemple. Il s'agit d'un ensemble de ressources d'appréciation, d'action et d'évaluation gratuites, axées sur la recherche, destinées aux organisations qui cherchent à évaluer la santé psychologique de leur milieu de travail, orienter le personnel vers les fondements d'un environnement plus sain et développer un plan d'action visant à apporter des améliorations adaptées à l'organisation en question.

En complément de ces stratégies en milieu de travail, il existe de nouvelles possibilités d'études postsecondaires en matière de santé et de sécurité psychologiques, généralement destinées à former les dirigeants et les employés aux compétences nécessaires favorisant un environnement professionnel psychologiquement sain et aux meilleures pratiques permettant de soutenir les employés atteints de problèmes de santé mentale. La formation en santé et en sécurité psychologiques s'est surtout manifestée par l'entremise de programmes de certification tels que ceux offerts par l'Université Queen's, l'Université de Fredericton et l'Université York ainsi que par divers ateliers, webinaires et autres possibilités de formation offertes dans tout le Canada. Ces opportunités ne sont pas seulement pertinentes pour les employés actuels, elles le sont aussi – et peut-être plus important encore – pour la main-d'œuvre émergente. Avec le temps, les jeunes travailleurs et les dirigeants formés à la santé et la sécurité psychologiques auront l'occasion unique de relever la barre en matière d'accommodation en santé mentale en milieu de travail, le jour où ils prendront leurs fonctions à des postes de direction.

Comme nombre de ces programmes organisationnels et éducatifs n'ont été développés que récemment –

il faudra donc un certain temps avant de pouvoir en observer l'adoption organisationnelle généralisée. Cependant, plusieurs changements récents en matière de législation et de réglementation ont eu des effets directs immédiats sur la gestion de la santé mentale au travail au Canada. Par exemple, l'Alberta et l'Ontario ont adopté une loi qui présume qu'un diagnostic confirmé de trouble de stress post-traumatique (TSPT) chez les premiers intervenants est lié au travail, tandis que la législation récente du Manitoba applique la même présomption à toute profession. À leur tour, les travailleurs qui relèvent de ces critères sont en mesure de recevoir une indemnisation pour le traumatisme subi pendant l'exercice de leur activité professionnelle.

Une autre forme de législation pertinente concerne la réglementation des comportements hostiles au



Cette décennie nous a permis de... faire des recherches et d'améliorer nos connaissances

En collaboration avec Ipsos Reid, nous avons procédé à trois sondages nationaux sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail afin de mesurer les progrès réalisés et d'en faire le suivi.

Pour consulter les résultats de ces sondages et d'autres recherches, visitez le site Web du centre, à l'adresse www.strategiesdesantementale.com.



Promotion de la santé mentale en milieu de travail

Le Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West et son symbole social sont des marques de commerce de La Great-West, compagnie d'assurance-vie.

La santé mentale au travail

travail. La protection juridique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail existe désormais depuis un certain temps, mais les définitions de ces comportements se sont multipliées dans certaines provinces. Les modifications apportées à la législation de la Colombie-Britannique et de l'Ontario ont élargi la définition de la violence au travail dans ces provinces, afin d'y inclure les menaces de violence verbale et physique, en reconnaissance des conséquences que ces menaces peuvent avoir sur la santé mentale des employés et la sécurité perçue. Dans l'ensemble, ces types de changements législatifs et réglementaires sont importants, car ils permettent de clarifier la responsabilité d'employeurs confus ou inconscients et favorisent la conformité d'employeurs, par ailleurs peu soucieux du bien-être psychologique de leurs employés. De plus, ces changements accordent aux employés des raisons d'agir et une indemnisation, dans les cas où les employeurs sont à l'origine de l'intimidation ou du harcèlement ou de sa mauvaise gestion.

L'avancée marquante la plus spectaculaire en matière de santé mentale au travail a probablement eu lieu en 2013, lorsqu'un comité technique, composé de consultants, de cliniciens, de chercheurs, d'experts juridiques, de représentants de l'industrie et d'autres professionnels des quatre coins du Canada, a élaboré la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Cette norme fournit une définition centrale d'un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire et présente aux milieux de travail un ensemble de lignes directrices volontaires et systématiques pour développer et maintenir un environnement professionnel sain et sécuritaire. Ces lignes directrices renseignent sur la façon d'identifier, d'évaluer et de gérer les risques pour la santé psychologique sur le lieu de travail, mais aussi sur la façon d'adopter des politiques en faveur de la santé psychologique et de se donner l'objectif de les normaliser sur le lieu de travail. Bien que l'adoption de ces lignes directrices soit volontaire et aucunement une prescription légale, plusieurs organisations à travers le Canada ont commencé à adhérer aux principes de la

Norme sur leurs lieux de travail. S'y soumettre n'est pas seulement investir dans les avantages d'un milieu de travail psychologiquement sain, c'est également un geste symbolique, témoignant ainsi de la mobilisation de l'organisation en faveur du bien-être mental de ses employés. Étant donné que la Norme est une réalisation récente qui continue de gagner en popularité sur les lieux de travail, il reste à voir quels développements spécifiques découleront de son instauration. Qu'il s'agisse d'étendre la Norme à des versions adaptées à des secteurs ou des industries spécifiques ou de l'incorporer dans la loi, la Norme représente, pour les employeurs, une formidable avancée dans l'instauration d'une façon efficace et pratique de développer et de maintenir des environnements professionnels sains et sécuritaires.

Il est intéressant de noter que ces événements sociétaux, organisationnels et juridiques ne sont pas seulement des efforts isolés ou des projets ponctuels, destinés à prendre la poussière sur une étagère. Il s'agit plutôt de grandes initiatives qui résultent de la collaboration et de l'orientation scientifique de divers groupes de militants originaires des quatre coins du pays. Comme le démontre la création de la Norme, en particulier, ces individus, organisations et organismes associés se consacrent avec passion à l'amélioration de la santé mentale en milieu de travail – et, ils n'en sont qu'à leurs débuts. ■

Dylan Davidson est récemment diplômé du programme de baccalauréat en arts appliqués en psychologie (avec mention) de l'Université polytechnique de Kwantlen, en Colombie-Britannique. Il collabore avec le Dr Joti Samra, R. Psych sur plusieurs projets actuels et futurs dans le domaine de la santé mentale au travail. Étudiant diplômé en psychologie clinique prospective, Dylan s'intéresse particulièrement aux recherches visant à améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de maladie mentale, y compris l'évaluation et l'innovation des interventions cliniques et la compréhension des processus cognitifs en santé mentale.