

Au programme



**Guide de
l'animateur**

Soutien psychologique

Soutien psychologique



Diapositive n° 1

Avant de présenter cette diapositive, assurez-vous d'avoir effectué ce qui suit :

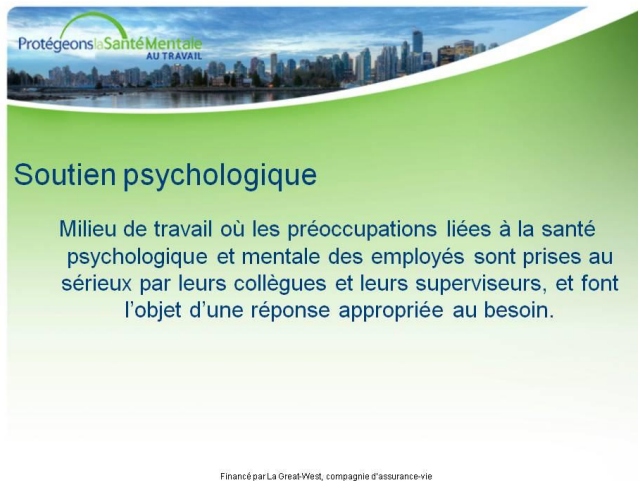
- Vous vous êtes présenté
- Vous avez expliqué le rôle que vous jouez dans l'organisation, si les participants ne le connaissent pas déjà
- Vous avez indiqué pourquoi vous voulez que les participants prennent part à cette discussion
- Vous avez communiqué l'importance de discuter de santé et de sécurité psychologiques dans votre organisation

L'importance d'aborder le sujet de la santé et de la sécurité psychologiques dans votre organisation peut être soulignée en disant ce qui suit :

1. D'ici 2020, la dépression sera la deuxième cause mondiale d'invalidité après les maladies cardiaques, ce qui pourrait avoir une incidence sur différentes sphères professionnelles, notamment la productivité et le travail d'équipe.
2. Au Canada, des obligations juridiques existent et voient le jour dans le but de protéger la santé et la sécurité psychologiques des employés et de promouvoir la courtoisie et le respect au travail.
3. Les organisations qui préconisent et mettent en valeur la santé mentale en milieu de travail peuvent améliorer leur image. L'amélioration de l'image d'une entreprise peut avoir des effets bénéfiques sur le recrutement et la fidélisation du personnel, favorisant ainsi le potentiel de croissance. Nous souhaitons vous dire, à vous et aux employés potentiels, que votre contribution à l'entreprise est très importante, que vous faites de l'excellent travail et que nous voulons vous aider à continuer à faire du bon travail.

Après ces déclarations, vous pourriez dire ce qui suit : « Au cours de la séance, nous axerons la discussion sur le soutien psychologique en milieu de travail. »

Au programme



Diapositive n° 2

Cette diapositive définit en quoi consiste le soutien psychologique. Nous vous recommandons de commencer par donner la définition dans le cadre du programme *Protégeons la santé mentale au travail*^{MC} : « Ce facteur se concrétise dans un milieu de travail où les préoccupations liées à la santé psychologique et mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs, et font l'objet d'une réponse appropriée au besoin. » Ensuite, ouvrez la voie à des questions sur la définition. À titre de suggestion, pour favoriser la participation des employés durant la séance, vous pouvez demander à une personne volontaire de lire la diapositive. Vous pouvez également communiquer des renseignements supplémentaires, notamment :

1. Qu'est-ce que la santé psychologique et la santé mentale?

Réponse possible : La santé psychologique s'entend de notre capacité à penser, à sentir et à agir de manière à fonctionner efficacement au travail, à la maison et dans la collectivité. On utilise souvent les expressions santé psychologique et santé mentale de manière interchangeable..

2. Pourquoi le soutien psychologique est-il important?

Réponse possible : Selon certaines études, plus un employé sent qu'il bénéficie d'un soutien psychologique, plus le sentiment d'appartenance à son travail sera fort, plus il éprouvera de la satisfaction envers celui-ci, plus il y accordera de l'importance et plus il sera efficace. En outre, plus l'employé reçoit du soutien, plus il est probable qu'il cherche et trouve l'aide dont il a besoin pour ses problèmes de santé mentale, et meilleures sont les chances qu'il reprenne le travail après une absence prolongée, le cas échéant.

À propos du FP 1 : Soutien psychologique

Que sont les facteurs psychosociaux?

Les facteurs psychosociaux sont des éléments qui influent sur la réponse psychologique des employés à leur travail et à leurs conditions de travail, et qui peuvent entraîner des problèmes de santé psychologique. Ces facteurs englobent la façon dont le travail est exécuté (échéances, charge de travail, méthodes de travail) ainsi que le contexte dans lequel il se déroule (notamment les rapports et les interactions avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues et les clients).

En quoi consiste le FP 1 : Soutien psychologique?

Selon la définition de PSMT, le FP 1 : Soutien psychologique est présent dans 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. La perception et la prise de conscience du soutien de l'organisation par le personnel ont tout autant d'importance. Un employé qui se sent soutenu par son organisation est un employé convaincu que son employeur apprécie sa contribution dans l'organisation, qu'il a à cœur d'assurer son bien-être psychologique et qu'il mettra en place des mécanismes de soutien utiles si ce bien-être est compromis.

Pourquoi accorder de l'importance à le Soutien psychologique?

Plus les employés se sentent soutenus sur le plan psychologique et plus ils sont fidèles et attachés à leur employeur, engagés et satisfaits au travail, d'humeur positive au travail, désireux de rester au sein de l'organisation, enclins à adopter des comportements de citoyenneté organisationnelle (conduites discrétionnaires qui relèvent d'un choix personnel et qui sont profitables à l'ensemble de l'organisation) et performants. Pour certaines organisations, l'aspect le plus important du soutien psychologique peut avoir trait au fait qu'il s'agit d'un rempart particulièrement utile contre les facteurs de stress traumatiques au travail. En présence d'un soutien psychologique adéquat, l'employé qui vit de la détresse psychologique dans son travail aura plus tendance à demander et à recevoir une aide appropriée. Cet employé sera mieux outillé pour préserver sa sécurité et maintenir sa productivité au travail pendant sa période de rétablissement et, s'il a besoin d'un congé de maladie, son retour au travail se fera probablement plus rapidement et de manière plus durable.

Qu'arrive-t-il lorsque les employés manquent de Soutien psychologique?

Le manque de soutien psychologique que les employés perçoivent de la part de leur organisation peut entraîner une hausse de l'absentéisme, des comportements de repli sur soi, des tensions, des conflits et un roulement de personnel élevé. La tension peut ensuite dégénérer en problèmes plus graves, comme la fatigue, les maux de tête, l'épuisement professionnel et l'anxiété. Le manque de soutien psychologique peut aussi occasionner une perte de productivité, une augmentation des coûts pour l'organisation et un risque accru d'accidents, d'incidents et de blessures.

Comment peut-on améliorer le Soutien psychologique?

Commencez par effectuer l'**Examen organisationnel de PSMT** et/ou l'**Enquête de PSMT** et par examiner les résultats obtenus. Si le **Soutien psychologique** ressort comme un sujet d'inquiétude ou un point relativement fort, reportez-vous aux **Ressources d'action de PSMT** afin de trouver des suggestions efficaces, basées sur des preuves, et d'établir une stratégie pratique en vue d'améliorer cet aspect dans votre organisation. Il est également important de discuter des conclusions de l'exercice avec les employés concernés pour mieux comprendre ces résultats, et pour obtenir leur avis sur les interventions possibles. Par ailleurs, il est primordial d'évaluer les interventions entreprises au fil du temps pour en assurer l'efficacité et pour prendre des mesures correctives, au besoin. Songez à consulter les ressources ci-après. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer le **Soutien psychologique**.

Plus d'information sur le Soutien psychologique :

- American Psychiatric Foundation. (2012). *Partnership for workplace mental health*. Extrait de <http://www.workplacementalhealth.org/>
- Association canadienne pour la santé mentale, Ontario. (2012). *La santé mentale au travail*. Extrait de <http://mentalhealthworks.ca/fr/>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., et Sowa, D. (1986). « Perceived organizational support », dans *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. Extrait de http://eisenberger.psych.udel.edu/files/22_Perceived_Organizational_Support.pdf
- Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. (2001). « Psychological support », dans *World Disaster Report 2001*. Extrait de http://www.toolkitsportdevelopment.org/html/resources/2C/2C4783F0-083B-4382-8DED-D99AEC37B0F2/pspmanual_module1.pdf
- Fondation canadienne de la recherche en psychiatrie. (2007). « When Something's Wrong: Strategies for the Workplace », dans *Education & Awareness*. Extrait de <http://cprf.ca/education/workplace.html>
- Gilbert, M. et Bilsker, D. (2012). *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur*. Extrait de http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 1 : Soutien psychologique », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- Health and Safety Executive. (2012). « Work related stress – together we can tackle it », dans *Guidance*. Extrait de <http://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>
- Rhoades, L., et Eisenberger, R. (2002). « Perceived organizational support: A review of the literature », dans *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Extrait de http://eisenberger.psych.udel.edu/files/01_Perceived_Organizational_Support.pdf

www.psmt.ca



Protégeons la Santé Mentale AU TRAVAIL

Qu'est-ce qui caractérise le soutien psychologique dans le milieu de travail?

- Amélioration de la santé psychologique des employés en général.
- Retour au travail réussi et durable.
- Soutien raisonnable dans le milieu de travail en période de trouble émotif, de crise ou de bouleversement.
- Compréhension et sensibilisation relativement à la santé mentale.

Financé par La Great-West, compagnie d'assurance-vie

Diapositive n° 3

Cette diapositive décrit à quoi un milieu de travail qui offre du soutien psychologique peut ressembler. Vous n'avez qu'à lire les points inscrits sur la diapositive. Si vous souhaitez apporter des précisions sur certains renseignements, nous vous suggérons de décrire à quoi un milieu de travail qui n'offre pas de soutien psychologique peut ressembler. Vous pouvez parler de ce qui suit et indiquer pourquoi vous ne souhaitez pas que ces problèmes touchent votre entreprise :

- Augmentation du taux d'absentéisme et accroissement de la charge de travail pour les employés en poste
- Soucis
- Conflits en milieu de travail
- Roulement de personnel
- Hausse du risque d'accidents, d'incidents et de blessures

Au programme



Nos résultats

Nos résultats au sondage *Protégeons la santé mentale au travail*^{MC} indiquent que nous pourrions apporter des améliorations à notre milieu de travail dans ce domaine.

Par exemple, voici quelques suggestions :

- Informez et formez tous les employés pour les sensibiliser à l'importance de la santé mentale au travail.
- Assurez-vous que l'ensemble des employés est au courant des aspects des programmes d'avantages sociaux que vous mettez à sa disposition qui pourraient répondre à ses besoins en matière de santé mentale.

Financé par La Great-West, compagnie d'assurance-vie.

Diapositive n° 4

Si tous les employés ont répondu au sondage *Protégeons la santé mentale au travail* (PSMT), vous pourriez, si vous le souhaitez, passer les résultats en revue maintenant. Indiquez aux employés qu'on peut toujours faire mieux et qu'il est important de reconnaître et de maintenir ce qui fonctionne actuellement.

- Passez en revue les suggestions inscrites sur la diapositive et indiquez aux employés que le fait de mettre la santé et la sécurité psychologiques au programme constitue une mesure active pour augmenter le soutien psychologique en milieu de travail.
- Si aucune vérification n'a été effectuée auprès des employés ou que le sondage PSMT n'a pas été rempli, demandez aux employés s'ils pensent que les suggestions qui apparaissent sur la diapositive seraient utiles et invitez-les à justifier leur réponse.

Réponses proposées par PSMT

Veillez consulter les documents **Choix d'actions proposées par PSMT** et **Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité pour choisir les actions proposées par PSMT et les entreprendre pour le Soutien psychologique**.

FP 1 : SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

OBJECTIF : 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.

FP 1 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES	<input type="checkbox"/> POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 1 : Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES	<input type="checkbox"/> POINTS RELATIVEMENT FORTS

Inquiétudes graves = 5 à 9 **Inquiétudes importantes = 10 à 13** **Inquiétudes minimales* = 14 à 16** **Points relativement forts** = 17 à 20**

* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minime, il est important d'y voir et de passer en revue les **Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT** et de l'**Enquête de PSMT** pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

** Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les **Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT** et de l'**Enquête de PSMT** pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant l' . Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. L' est un aspect particulièrement important à cet égard (voir aussi **FP 4, 5, 9 et 12**). Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si l' a été identifié comme un point relativement fort dans votre milieu de travail, il est important de ne pas négliger cette question. Pour ce faire, vous pouvez élaborer des politiques qui protègent ce point relativement fort et faire intervenir le personnel dans les discussions sur les manières de l'améliorer encore plus en instaurant les actions proposées ci-dessous.

Si l' a été identifié comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes; un espace est prévu pour les inscrire à la fin du présent document.

Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer le Soutien psychologique dans votre milieu de travail. Cependant, la mise en oeuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.

Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)

- Tâcher d'éliminer la stigmatisation des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale
- Établir des réseaux formels et informels pour aider les gestionnaires, l'équipe des ressources humaines et les représentants syndicaux à traiter avec les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Adopter des pratiques exemplaires de prévention primaire, secondaire et tertiaire des problèmes de santé mentale chez les employés
- Créer une culture organisationnelle où il est sûr de discuter des problèmes de santé mentale sans crainte de discrimination

Formation et perfectionnement

- Donner une formation à tout le personnel pour le sensibiliser davantage à la santé mentale en améliorant ses connaissances sur le sujet (c.-à-d. la familiarisation à la santé mentale)
- Offrir une formation supplémentaire sur les problèmes de santé mentale à tous les membres du personnel jouant un rôle de direction, de soutien ou de gestion (p. ex., équipe des ressources humaines, représentants à la santé et sécurité au travail, représentants syndicaux)
- Créer des occasions de formation ou de mentorat en vue d'améliorer les compétences des gestionnaires en relations humaines et en gestion des personnes
- Offrir une formation ou un service de mentorat pour aider à traiter de façon appropriée et empathique avec les employés qui pourraient avoir des problèmes de santé mentale
- Fournir les outils (de même que le temps et les incitatifs) nécessaires pour soutenir adéquatement les employés qui ont des problèmes de santé mentale
- Passer en revue les fournisseurs de services de soutien psychologique de l'extérieur pour assurer leur adhésion aux pratiques fondées sur des preuves et se concentrer sur les fonctions de travail
- Former ou engager des travailleurs chargés du soutien par les pairs axé sur les problèmes de santé mentale

Communication

- Encourager le respect dans les communications au travail afin que les inquiétudes en santé psychologique puissent être abordées ouvertement et sans crainte
- Veiller à ce que tous les employés soient au courant des programmes et des avantages sociaux que l'organisation met à leur disposition pour les aider à régler leurs problèmes de santé psychologique
- Partager les ressources communautaires ou en ligne pour aider à régler les problèmes de santé psychologique
- Rester en contact avec les employés en congé de maladie à cause de problèmes de santé mentale et leur prodiguer du soutien

Politiques et programmes officiels

- Offrir un éventail complet d'avantages sociaux qui favorisent la santé mentale des employés (régime couvrant les services de psychologues ou d'autres professionnels de la santé mentale réglementés, programmes d'aide aux employés et à leur famille, médicaments d'ordonnance et assurance-invalidité de courte et de longue durée)
- Offrir des services et des programmes d'intervention précoce aux employés qui pourraient avoir des problèmes de santé psychologique ou les orienter vers ces services et programmes. À noter que les programmes d'aide aux employés et à leur famille sont un bon point de départ pour assurer une intervention précoce.
- S'il y a lieu, aider les employés à obtenir une évaluation des fonctions psychologiques pour déterminer le traitement à suivre et les accommodements requis
- Établir des politiques et des programmes de maintien en poste pour aider ceux qui continuent à travailler malgré leurs problèmes de santé mentale (y compris des accommodements formels et informels)
- Élaborer des programmes et des procédures pour réagir aux risques propres à l'emploi pour la santé et la sécurité psychologiques
- Désigner une personne-ressource qui a une bonne connaissance des questions de santé mentale pour aider les employés touchés à réussir à réintégrer leurs fonctions, en parfaite santé
- Collaborer avec les employés afin de créer des plans de retour au travail prévoyant différentes options pour ceux qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale (p. ex. retour progressif au travail); il est important d'assurer la coordination entre les participants clés pendant le processus de retour au travail
- Envisager une gamme d'accommodements tant formels qu'informels pour les employés qui réintègrent leurs fonctions après une absence due à des problèmes de santé mentale
- En collaboration avec les employés ou les représentants syndicaux, formuler des plans visant à assurer un retour au travail durable, incluant des stratégies de prévention des rechutes

D'autres ressources ont été créées pour vous aider à passer à l'action, notamment : des diapositives de présentation et des documents à l'appui (gratuits à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/ota) et une nouvelle ressource, intitulée *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur* et conçue au nom du Comité consultatif de la santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, qui est un outil pratique aidant les employeurs à élaborer des plans de mise en œuvre en s'inspirant des constatations de PSMT (gratuite à l'adresse http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf).

Nous vous incitons à examiner ces ressources qui contiennent d'autres actions proposées.

Autres actions:

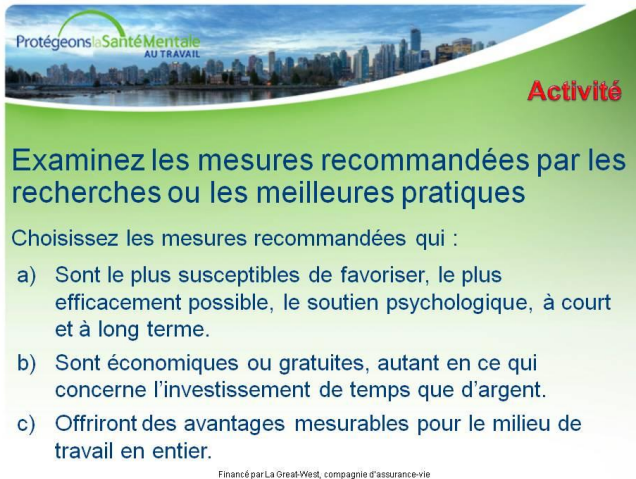
- _____

- _____

- _____

Il n’y a pas de solutions parfaites – c’est souvent une question de choisir les actions les plus susceptibles de produire des résultats positifs tout en causant le moins de problèmes potentiels.

Une fois que vous aurez choisi au moins une action à entreprendre, inscrivez-la dans la *Feuille de planification des actions de PSMT* correspondante, choisissez votre date de début, déterminez qui en fera partie, c.-à-d. votre Équipe d’action, et démarrez!



Protégeons la Santé Mentale AU TRAVAIL

Activité

Examinez les mesures recommandées par les recherches ou les meilleures pratiques

Choisissez les mesures recommandées qui :

- Sont le plus susceptibles de favoriser, le plus efficacement possible, le soutien psychologique, à court et à long terme.
- Sont économiques ou gratuites, autant en ce qui concerne l'investissement de temps que d'argent.
- Offriront des avantages mesurables pour le milieu de travail en entier.

Financé par La Great-West, compagnie d'assurance-vie

Diapositive n° 5

- Passez en revue les mesures recommandées qui figurent dans le document « Réponses proposées par PSMT » ou déterminez celles que vous souhaitez présenter aux participants en tant que mesures possibles.
- Demandez aux employés de travailler en équipe de trois personnes ou plus pour passer en revue les réponses proposées et discuter de leurs répercussions pour l'entreprise au point de vue de la faisabilité, des bénéfices, des coûts et des défis.
- Demandez à un membre de l'équipe de prendre des notes, et avisez les participants qu'ils devront faire un compte-rendu à tout le groupe 15 minutes plus tard.
- Demandez à un groupe de se porter volontaire pour faire le premier compte-rendu et entamez la discussion visant à choisir la ou les initiatives par lesquelles commencer.
- Reportez-vous au site Web du Centre au www.strategiesdesantementale.com pour obtenir gratuitement des ressources sur le soutien psychologique.



Diapositive n° 6

- Une fois l'exercice terminé, demandez aux employés de voter sur la recommandation la plus importante. Bulletins de vote, papillons adhésifs, collants ou mains levées sont tous des moyens qui pourraient être utilisés pour voter.
- En cas d'écart, voyez si vous êtes en mesure de retenir deux options et de discuter des avantages et des inconvénients de chacune, puis repassez au vote. Vous pouvez également envisager d'adopter plus d'une option à la fois si cela est plus pratique.
- Avec l'aide des participants, rédigez une déclaration indiquant pourquoi la recommandation choisie est importante pour eux. Penchez-vous sur le besoin sous-jacent qui est comblé.



Protégeons la Santé Mentale AU TRAVAIL

Activité

Créez un plan à mettre en œuvre

Utilisez le document fourni pour :

- Décrire la mesure.
- Affecter des tâches aux membres de l'équipe.
- Fixer une date de début.
- Établir un indicateur permettant de déterminer si la mesure a eu l'effet souhaité.
- Fixer une date d'évaluation.

Diapositive n° 7

Financé par La Great-West, compagnie d'assurance-vie

- Distribuez la feuille de travail relative à la planification des mesures à chaque employé pour qu'il puisse suivre le déroulement de la mise en œuvre.
- Déterminez chaque étape à suivre pour mettre en œuvre la ou les mesures choisies.
- Passez en revue les étapes et demandez s'il y a des volontaires pour mettre en œuvre les différentes mesures. Si les participants ne se sentent pas prêts à se charger seuls d'une mesure, suggérez-leur de se mettre en équipe de deux ou en groupe.
- Établissez une date à laquelle vous vous réunirez pour effectuer un suivi sur les progrès réalisés et déterminez la date à laquelle vous prévoyez que la mesure sera mise en place.

Feuille de planification des actions de PSMT

Nom : _____

Poste : _____ Date : ____/____/____

FP 1 : SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

OBJECTIF : 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.

Résultats de l'Enquête de PSMT pour le FP 1

Score de l'Enquête de PSMT pour le FP 1 : _____ (5 à 20)

Administré le: ____/____/____



Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT pour le FP 1

Score de l'Examen organisationnel de PSMT pour le FP 1 : _____ (5 à 20)

Administré le: ____/____/____



Inquiétudes graves = 5 à 9 **Inquiétudes importantes = 10 à 13** **Inquiétudes minimales* = 14 à 16** **Points relativement forts** = 17 à 20**

* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minime, il est important d'y voir et de passer en revue les **Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT** et de l'**Enquête de PSMT** pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

** Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les **Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT** et de l'**Enquête de PSMT** pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

Action(s) choisie(s) (Que prévoyez-vous faire exactement?)	Date de début (À partir de quelle date est-il réaliste de commencer?)	Date de fin (Cette action est-elle continue? Sinon, quand doit-elle se terminer?)	Équipe d'action (Qui participe? Soyez explicite.)	Indicateur(s) (Quels changements attendez-vous de cette action?)	Date d'évaluation (Quand allez-vous déterminer si l'action a porté fruit?)
Action prioritaire 1 :					
Action prioritaire 2 : <i>(s'il y a lieu)</i>					
Action prioritaire 3 : <i>(s'il y a lieu)</i>					



Diapositive n° 8

Pour cette diapositive, nous vous suggérons d'encourager vos employés à consulter le site Web *Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale* au www.strategiesdesantementale.com. Ce site Web contient de nombreuses ressources à l'intention des employés qui sont offertes gratuitement :

- Divers outils d'autoévaluation pour déterminer leur état de santé psychologique actuel
- Des renseignements sur la santé mentale, la dépendance et les maladies mentales
- Des renseignements sur des approches qui favorisent la santé mentale et aident à gérer les facteurs de stress au travail
- La série de vidéos *Se rétablir en travaillant*, laquelle est conçue par et pour des personnes qui éprouvent des difficultés au travail, en période d'arrêt de travail ou à leur retour au travail