



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

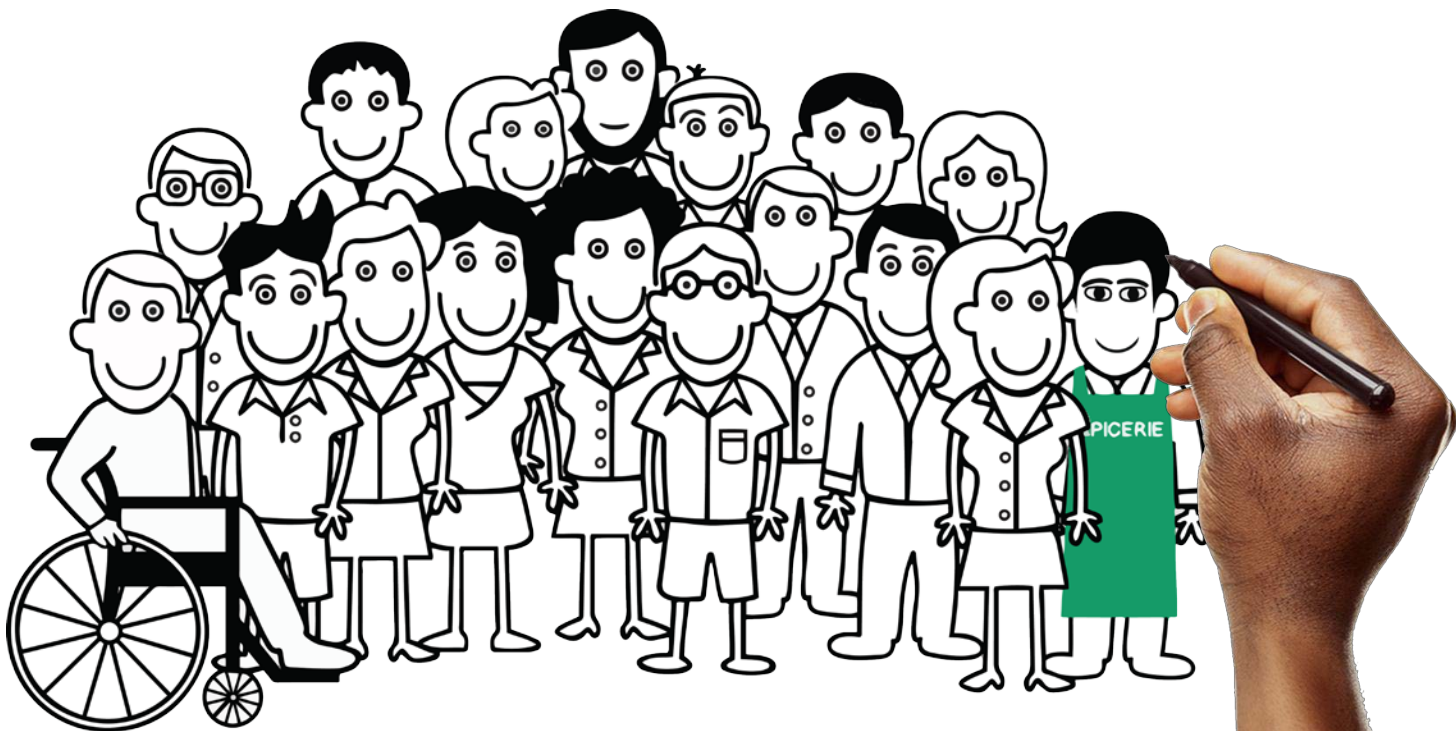
Ottawa

Santé publique
Public Health



La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

GUIDE À L'INTENTION DES ANIMATEURS DE SÉANCES VIDÉO



Pour en savoir plus, consultez : MentalHealthCommission.ca/Francais/norme-nationale. Pour obtenir plus de ressources pour votre milieu de travail, visitez tempsDENparler.ca



REMERCIEMENTS

Développé en collaboration par Santé publique Ottawa et de la Commission de la santé mentale du Canada. Contenu adapté avec l'autorisation d'Employeur consciencieux Canada.

Le contenu des vidéos était basé sur la Norme nationale du Canada CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes.

La Norme a été élaborée par l'Association canadienne de normalisation et le Bureau de normalisation du Québec. Elle a été commandée par la Commission de la santé mentale du Canada et approuvée par le Conseil canadien des normes.





Table des matières

La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.....	1
REMERCIEMENTS	2
Table des matières	3
Guide de l'animateur	4
Feuille de travail sur la culture organisationnelle	7
Feuille de travail sur le soutien psychologique et social.....	8
Feuille de travail sur la leadership et attentes clairs.....	9
Feuille de travail sur la politesse et le respect.....	10
Feuille de travail sur les exigences psychologiques.....	11
Feuille de travail sur la croissance et le perfectionnement.....	13
Feuille de travail sur la reconnaissance et les récompenses	15
Feuille de travail sur la participation et l'influence	16
Feuille de travail sur la gestion de la charge de travail	17
Feuille de travail sur l'engagement	18
Feuille de travail sur l'équilibre.....	20
Feuille de travail sur la protection de la sécurité psychologique	21
Feuille de travail sur la protection de l'intégrité physique	23





Guide de l'animateur

Les recherches ont mis au jour 13 facteurs psychosociaux influençant la santé mentale en milieu de travail. Ces facteurs se répercutent sur la réaction psychologique des employés face au travail et aux conditions de travail et peuvent ainsi causer des problèmes de santé mentale. Ils touchent autant la manière d'exécuter le travail, notamment les échéanciers, les méthodes et la charge de travail, que le contexte dans lequel le travail est effectué, notamment les relations et les interactions avec les dirigeants et les supérieurs, avec les collègues et avec les clients.

Ces facteurs sont expliqués en détail dans la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#).

- Culture organisationnelle
- Soutien psychologique et social
- Leadership et attentes claires
- Politesse et respect
- Exigences psychologiques
- Croissance et perfectionnement
- Reconnaissance et récompenses
- Participation et influence
- Gestion de la charge de travail
- Engagement
- Équilibre
- Protection de la sécurité psychologique
- Protection de l'intégrité physique

Pour en apprendre davantage sur ces facteurs, visitez le www.psmt.ca.

Des vidéos sur les 13 facteurs psychosociaux :

Santé publique Ottawa, en collaboration avec la Commission de la santé mentale du Canada, a créé de courtes vidéos d'animation sur tableau blanc. Le contenu de ces films, adapté avec l'autorisation d'Employeur consciencieux Canada, vise à susciter des discussions chez les groupes d'employés et d'employeurs au sujet de ces facteurs. Ces deux groupes ont intérêt à élaborer des moyens uniques et concrets afin de contrôler





ces facteurs. Chacune des vidéos commence par la définition du facteur examiné, suivie d'un exemple de répercussions entraînées par ce facteur sur un milieu de travail donné. On y présente ensuite des conseils permettant aux employeurs et aux employés de promouvoir ce facteur d'une manière positive dans leur milieu de travail. Les vidéos se concluent par un appel au spectateur à élaborer un plan d'action pour tenir compte de ce facteur dans son propre milieu de travail.

Chaque vidéo est accompagnée d'une feuille de travail. Celle-ci constitue un outil dont l'animateur peut se servir pour engager une conversation franche sur le facteur en question. L'animateur peut être un professionnel du bien-être, un spécialiste des relations humaines, un chef d'équipe, un haut dirigeant, un représentant syndical, un employé, ou toute autre personne présente dans le milieu de travail. Son rôle consiste à former un groupe responsable d'étudier chacun des facteurs. Les petits et moyens groupes sont les plus efficaces. Par exemple, un groupe de 10 à 12 personnes peut explorer jusqu'à deux facteurs en profondeur en une heure. Ces discussions en groupes restreints alimenteront le plan global de l'organisation en matière de promotion des 13 facteurs et de protection de la santé mentale. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe :

- réunions d'équipe;
- déjeuners-conférences;
- séances d'orientation des nouveaux employés;
- séances de sensibilisation des dirigeants et des chefs d'équipe;
- rencontres sur la sécurité;
- réunions syndicales;
- formations du personnel des ressources humaines.

Chaque feuille de travail contient la définition d'un facteur. Celle-ci est tirée de la ressource [Au programme](#), pouvant être utilisée pour stimuler les échanges à propos des 13 facteurs. Les vidéos d'animation sur tableau blanc et les feuilles de travail qui les accompagnent complètent bien Au programme, l'une des nombreuses ressources offertes sur le site web du Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West, <https://www.strategiesdesantementale.com/>.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.





Déroulement conseillé :

1. Visionnez la vidéo une première fois en groupe;
2. Lisez la définition du facteur étudié;
3. Posez la première série de questions aux participants (sur la feuille de travail correspondant au facteur étudié);
4. Revoyez la vidéo en groupe;
5. Posez la deuxième série de questions aux participants;
6. Échangez des opinions et des expériences en groupe;
7. Discutez de moyens de contrôler le facteur en question dans votre milieu de travail.





Feuille de travail sur la culture organisationnelle

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur la **culture organisationnelle**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de la **culture organisationnelle** :

[Au programme](#) définit la **culture organisationnelle** comme le degré de confiance, d'honnêteté et d'équité qui règne dans une entreprise.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu l'impression que vos croyances ou vos valeurs n'étaient pas respectées au travail. Comment vous êtes-vous senti?
2. Quelle serait votre description d'un environnement de travail positif?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène LeAnne?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir une **culture organisationnelle** saine dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour contribuer à une **culture organisationnelle** positive.





Feuille de travail sur le soutien psychologique et social

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur le **soutien psychologique et social**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition du **soutien psychologique et social** :

Selon [Au programme](#), le **soutien psychologique et social** est présent 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.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu l'impression de ne pas recevoir de **soutien psychologique** au travail. Comment vous êtes-vous senti?
2. Quelle serait votre description d'un environnement de travail favorisant le **soutien psychologique et social**?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Eileen et Marco?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir le **soutien psychologique et social** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour favoriser le **soutien psychologique et social** dans votre milieu de travail.





Feuille de travail sur la leadeurship et attentes clairs

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la leadeurship et attentes clairs**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la leadeurship et attentes clairs** :

Selon [Au programme](#), **la leadeurship et attentes clairs** est présente dans un environnement où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez reçu des directives floues au travail.
Qu'avez-vous fait pour obtenir plus de détails?
2. Que signifie **la leadeurship et attentes clairs** pour vous?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Tim et son supérieur?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à favoriser **la leadeurship et attentes clairs** dans votre milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour clarifier vos attentes.





Feuille de travail sur la politesse et le respect

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la politesse et le respect**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la politesse et du respect** :

Selon [Au programme](#), **la politesse et le respect** sont présents dans un milieu de travail où les employés sont respectueux et attentionnés envers leurs collègues ainsi qu'envers les clients et le public.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu l'impression qu'on vous manquait de respect. Comment avez-vous réagi?
2. Nommez quelques manifestations du manque de respect. Ces signes sont-ils les mêmes pour tous?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Trung, Sylvia et leurs collègues?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir **la politesse et le respect** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour favoriser **la politesse et le respect** dans votre milieu de travail.





Feuille de travail sur les exigences psychologiques

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **les exigences psychologiques**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition des **exigences psychologiques** :

Selon [Au programme](#), **les exigences psychologiques** sont présentes dans un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles de chaque employé et les exigences inhérentes au poste qu'il occupe.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où les exigences de votre travail ne cadraient pas avec vos compétences émotionnelles et interpersonnelles? Qu'avez-vous fait pour préserver votre santé mentale tout en vous assurant d'accomplir les tâches requises?
2. Que signifient les demandes psychologiques de votre travail pour vous? Votre description est-elle différente de celle de vos collègues?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Pierre et la direction?





4. Quelles stratégies pourraient contribuer à combler **les exigences psychologiques** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour contribuer à la gestion des **exigences psychologiques** dans votre milieu de travail.





Feuille de travail sur la croissance et le perfectionnement

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la croissance et le perfectionnement**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la croissance et du perfectionnement** :

Selon [Au programme](#), **la croissance et le perfectionnement** sont présents dans un milieu de travail où les employés reçoivent des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles ainsi que de leurs aptitudes professionnelles.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez aux compétences que vous aimeriez acquérir ou renforcer. En quoi ces compétences vous aideraient-elles à remplir votre rôle actuel ou à adopter un nouveau rôle?
2. De quelles façons les gens peuvent-ils contribuer à leur propre croissance et développement?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Tarek?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir **la croissance et le perfectionnement** dans VOTRE milieu de travail?





5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour favoriser **la croissance et le perfectionnement** dans votre milieu de travail.





Feuille de travail sur la reconnaissance et les récompenses

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la reconnaissance et les récompenses**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la reconnaissance et des récompenses** :

Selon [Au programme](#), **la reconnaissance et les récompenses** sont présentes dans un milieu de travail où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où votre travail a été reconnu ou apprécié. Comment vous êtes-vous senti?
2. Nommez différents moyens permettant de reconnaître ou de récompenser les employés dans le milieu de travail.

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Rosa et son supérieur?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir **la reconnaissance et les récompenses** dans VOTRE milieu de travail?
5. Nommez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour reconnaître et récompenser vos collègues, vos superviseurs ou votre personnel.





Feuille de travail sur la participation et l'influence

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la participation et l'influence**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la participation et de l'influence** :

Selon [Au programme](#), **la participation et l'influence** sont présentes dans un milieu de travail où les employés prennent part aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez participé directement à un processus de prise de décisions, puis à un moment où vous n'y avez pas participé. En quoi ces situations diffèrent-elles?
2. Nommez d'autres moyens de faire participer les employés aux processus décisionnels au travail.

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Chang et René?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à promouvoir **la participation et l'influence** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour participer au processus de prise de décisions et en influencer l'issue.





Feuille de travail sur la gestion de la charge de travail

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la gestion de la charge de travail**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la gestion de la charge de travail** :

Selon [Au programme](#), **la gestion de la charge de travail** est présente dans un milieu de travail où les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais dont ils disposent.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez été appelé à gérer une forte charge de travail. Avez-vous trouvé cette situation stressante ou motivante? Comment avez-vous géré la situation?
2. Quelles répercussions une charge de travail déséquilibrée peut-elle avoir sur le travail d'un employé?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Jennifer?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à faciliter **la gestion de la charge de travail** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour faciliter la gestion de votre charge de travail.



Feuille de travail sur l'engagement

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur l'**engagement**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de l'**engagement** :

Selon [Au programme](#), l'**engagement** est présent dans un milieu de travail où les employés ont un sentiment d'appartenance à l'égard de leur travail et sont motivés à bien accomplir leurs tâches.

Même s'il existe des similarités entre ces aspects, il ne faut pas confondre l'engagement avec la satisfaction professionnelle, l'intérêt envers le travail, l'attachement à l'organisme, l'habilitation psychologique et la motivation intrinsèque.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous étiez particulièrement engagé, ou encore à un moment où vous ne l'étiez pas. Quelle était la différence?
2. Pourquoi l'engagement des employés est-il aussi important dans un milieu de travail?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Michael et la direction de l'école?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à renforcer l'**engagement** des employés dans VOTRE milieu de travail?





5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour renforcer votre **engagement** dans VOTRE milieu de travail.





Feuille de travail sur l'équilibre

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur l'**équilibre**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de l'**équilibre** :

Selon [Au programme](#), l'**équilibre** est présent dans un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu de la difficulté à maintenir un **équilibre** travail-vie. Quelles stratégies avez-vous adoptées ou auriez-vous pu adopter pour gérer cet équilibre à ce moment?
2. Pourquoi l'**équilibre** travail-vie est-il aussi important?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.

Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Liliana?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à améliorer l'**équilibre** travail-vie des employés dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour favoriser votre **équilibre** travail-vie.





Feuille de travail sur la protection de la sécurité psychologique

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la protection de la sécurité psychologique**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la protection de la sécurité psychologique** :

Selon [Au programme](#), **la protection de la sécurité psychologique** est présente dans un milieu de travail où l'on s'assure que les employés se sentent en sécurité sur le plan psychologique. Le milieu de travail témoigne d'un climat de sécurité psychologique lorsque les employés sentent qu'ils peuvent poser des questions, demander une rétroaction, signaler des erreurs et des problèmes, ou proposer de nouvelles idées sans craindre de conséquences néfastes pour eux-mêmes, leur emploi ou leur carrière.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu l'impression que votre sécurité psychologique était compromise. Comment avez-vous géré ce sentiment d'une manière respectueuse pour vous et pour l'autre partie, ou comment pourriez-vous le faire?
2. Quelle serait votre description d'un environnement de travail sécuritaire sur le plan psychologique? Comment les employeurs peuvent-ils contribuer à promouvoir une culture de sécurité psychologique en milieu de travail?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.





Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Deepak et son supérieur?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à assurer **la protection de la sécurité psychologique** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour assurer votre propre **sécurité psychologique** au travail.





Feuille de travail sur la protection de l'intégrité physique

Remarque à l'intention de l'animateur : Servez-vous de cette feuille de travail pour amorcer une discussion sur **la protection de l'intégrité physique**, l'un des 13 facteurs se répercutant sur la santé mentale des employés. Assurez-vous de faire preuve d'ouverture en encourageant les participants à répondre aux questions et à exprimer leur opinion librement. Les cadres suivants se prêtent bien aux discussions en groupe : une réunion d'équipe, un déjeuner-conférence, une séance d'orientation de nouveaux employés, une rencontre avec la direction ou une réunion syndicale.

Matériel conseillé : ordinateur portable, haut-parleurs, projecteur avec écran, tableau de papier avec marqueurs, tableau noir ou tableau blanc.

Déroulement conseillé :

Visionnez la vidéo une première fois au www.tempsDENparler.ca.

Lisez la définition de **la protection de l'intégrité physique** :

Selon [Au programme](#), **la protection de l'intégrité physique** est présente dans un milieu de travail où la direction prend des mesures appropriées pour assurer la sécurité physique des employés. Ces mesures appropriées peuvent comprendre des politiques visant à protéger la sécurité physique des travailleurs, une formation sur les protocoles liés à la sécurité, une intervention rapide et appropriée lors d'accidents physiques ou dans les situations non sécuritaires, et une préoccupation organisationnelle manifeste à l'égard de la sécurité physique des employés.

Posez les questions suivantes aux participants :

1. Réfléchissez à un moment où vous avez eu l'impression que votre intégrité physique était compromise. Comment avez-vous réglé ce problème de sécurité dans le respect de toutes les parties concernées?
2. Quelle serait votre description d'un environnement de travail sécuritaire sur le plan physique? Quels moyens les employés peuvent-ils mettre en œuvre pour assurer leur bien-être physique au travail? Comment les employeurs peuvent-ils assurer que leurs employés se sentent à l'abri de préjudices physiques dans leur milieu de travail?

Visionnez la vidéo une deuxième fois.





Posez les questions suivantes aux participants :

3. Qu'est-ce qui aurait pu être fait autrement dans le scénario mettant en scène Ayesha et son supérieur?
4. Quelles stratégies pourraient contribuer à assurer **la protection de l'intégrité physique** dans VOTRE milieu de travail?
5. Notez différents moyens que VOUS pourriez mettre en œuvre pour assurer votre propre **intégrité physique** au travail.

