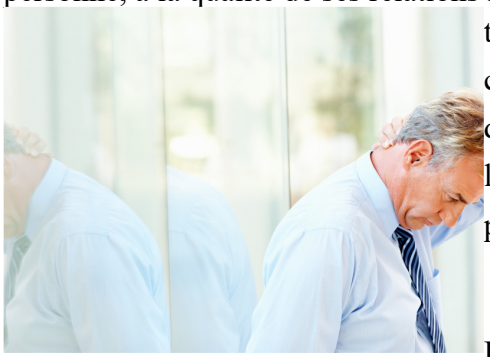
Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

La maladie mentale en milieu de travail : reconnaître les risques

Les entreprises à l'échelle du pays accordent de plus en plus d'importance à la protection de la santé et de la sécurité psychologiques des employés. Après tout, un esprit sain est essentiel au bien-être d'une personne, à la qualité de ses relations interpersonnelles et à sa capacité de jouer efficacement son rôle au travail et ailleurs. De plus, de nouveaux règlements, le nombre croissant de recherches et la volonté de réduire les coûts et d'améliorer les résultats incitent les employeurs à évaluer leurs lieux de travail du point de vue de la santé et sécurité psychologiques.



Les lieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires favorisent le bien-être psychologique des employés et cherchent activement à prévenir les dommages à leur santé psychologique découlant d'actes irresponsables, négligents ou intentionnels.

Facteurs de risque en milieu de travail

Lorsqu'il s'agit d'améliorer le bien-être psychosocial des travailleurs, la Grande-Bretagne fait figure de chef de file et est reconnue internationalement pour ses pratiques exemplaires. En Grande Bretagne, contrairement au Canada, la santé et la sécurité au travail sont régies par un seul organisme national important, le Health and Safety Executive (HSE), qui a établi de nombreuses normes de gestion visant à réduire le stress lié au travail, qui est dommageable pour la santé.

Voici les facteurs de stress les plus communs selon le HSE qui présentent les plus grands risques en milieu de travail.

Les exigences : notamment, les méthodes, la charge et l'environnement de travail.

- Le contrôle : les employés ont-ils leur mot à dire sur la façon dont ils font leur travail?
- Le soutien : les employés sont-ils soutenus et encouragés par la haute direction, leurs supérieurs immédiats ou leurs pairs?
- Les relations interpersonnelles : comment les conflits et les comportements inacceptables sont-ils traités au travail?
- Le rôle : les employés comprennent-ils leur rôle? Existe-t-il des rôles contradictoires?
- Le changement : la façon dont le changement est communiqué et géré peut augmenter ou diminuer le stress des employés.

On a identifié 13 facteurs psychosociaux ayant une influence sur la réponse psychologique et pouvant entraîner des problèmes de santé psychologique.

Soutien psychologique

- Culture organisationnelle
- Clarté du leadership et des attentes
- Courtoisie et respect
- Compétences et 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 la sécurité physique

Lorsque ces facteurs sont absents ou limités, il existe un risque accru pour la santé psychologique des employés et la sécurité psychologique de l'entreprise. Lorsque plusieurs de ces facteurs sont présents, ils favorisent davantage la résilience et la durabilité.

Que font les entreprises pour identifier les risques et les prévenir

Le mois de la santé au travail au Canada, qui a lieu tous les ans au mois d'octobre, met l'accent sur des activités telles que l'évaluation des risques et l'élaboration de plans d'action visant à minimiser les risques. Par exemple, en cherchant à identifier les risques, les gestionnaires pourraient solliciter vos commentaires sur des sujets tels que les lourdes charges de travail, les rôles contradictoires, le manque de soutien de la direction, la fatigue, les problèmes liés aux soins des aînés ou à la garde des enfants, les problèmes financiers et les autres sources de stress.

Dans le cadre de son Initiative en santé mentale, Bell Canada exige que tous ses dirigeants suivent une formation sur la santé mentale. La formation en santé mentale peut aider les gestionnaires à mieux comprendre les problèmes de santé mentale auxquels vous pourriez faire face à un moment donné. Elle peut également faciliter l'accès à l'information sur la santé mentale au travail et créer une culture de soutien et de compréhension.

Un autre exemple d'initiative visant à sensibiliser les gens à la santé mentale au travail est la campagne « Je ne me reconnais pas » qui s'est déroulée du 9 mai au 6 juin 2013. Cette campagne a recueilli des fonds pour améliorer la santé mentale en milieu de travail, a mis au premier plan les problèmes de santé mentale au travail et a sensibilisé davantage les gens à ce sujet. Si votre employeur a participé à cette campagne, vous avez sans doute remarqué des affiches, des ressources éducatives, des autocollants, et d'autres documents visant à promouvoir la santé mentale en milieu de travail.

Les employeurs de partout au Canada prennent position contre les problèmes de santé mentale et apprennent à reconnaître les risques. Ce sont de bonnes nouvelles pour les employés, puisque vous pouvez vous attendre à un lieu de travail plus sécuritaire vous permettant d'avoir une vie professionnelle plus équilibrée.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.