

Santé mentale : le rôle de chaque intervenant

envers →

Le rôle des employés

- Adopter une hygiène de vie qui favorise une bonne santé mentale
- Prendre des moments de repos
- Garder l'œil ouvert envers les collègues : offrir de l'écoute et de la bienveillance
- Aborder le gestionnaire si une situation semble nécessiter une intervention

Le rôle des gestionnaires

- Agir en montrant l'exemple, en prenant des pauses et en travaillant à un rythme adéquat
- Écouter, accueillir, outiller, faire le suivi et soutenir les employés
- Connaître ses propres limites ainsi que celles de l'entreprise
- Être gardien de l'équité interne dans l'application de mesures

Le rôle de la direction

- Tenir un discours cohérent
- Démontrer de l'ouverture d'esprit et de l'empathie
- Répéter le message de prévention
- Offrir une organisation du travail cohérente avec la protection de la santé mentale
- Offrir de la flexibilité

Le rôle des RH

- Sensibiliser sur le sujet de la santé mentale, ouvrir la discussion et faire preuve d'écoute
- Diriger les employés vers leur gestionnaire pour un soutien et trouver des pistes de solutions (si la relation est bonne)
- Outiller les employés à l'aide de questions, d'outils et/ou de références vers des professionnels
- Expliquer les politiques d'entreprise qui en faveur de la santé mentale (ex. flexibilité, CFT, PAE)

Les employés

Les gestionnaires

La direction

Les RH

- Ouvrir la discussion dans un endroit sécuritaire
- Prendre la main tendue, s'il le souhaite
- Prendre action selon les recommandations qui lui sont fournies

- Participer au projet d'identification et de prévention des risques psychosociaux
- Lire et prendre au sérieux les messages diffusés par la direction sur la santé mentale

- Ouvrir la discussion dans un endroit sécuritaire
- Aller chercher les ressources nécessaires auprès des RH pour ensuite choisir son angle d'action

- Favoriser un climat sécuritaire d'écoute et de partage. Soutenir, écouter, être empathique envers les collègues- gestionnaires
- Offrir son aide pour trouver des solutions en équipe
- Questionner et revoir ses propres pratiques de gestion afin d'être cohérent
- Distribuer le travail adéquatement

- Être le relais de la direction pour appliquer au quotidien les directives et les politiques liées à la santé mentale
- Participer au projet d'identification et de prévention des risques psychosociaux

- Demander un 2e avis aux RH sur les angles d'interventions possibles
- Se présenter avec l'humilité de ne pas prétendre tout savoir

- Outiller, former, et soutenir les interventions
- Offrir une organisation du travail cohérente avec la protection de la santé mentale
- Garder à l'œil la surcharge des équipes et l'anxiété de performance

- Identifier l'importance de la santé mentale au travail et la décliner dans les pratiques de gestion
- Diffuser le message que la santé mentale est importante pour l'entreprise : alignement, communication et cohérence
- Prendre soin de sa santé mentale en tant que dirigeant pour montrer l'exemple aux employés

- Collaborer à la création de politiques claires qui protègent la santé mentale
- Offrir l'accès à des ressources pour les employés
- Participer au projet d'identification et de prévention des risques psychosociaux

- Sensibiliser sur le sujet de la santé mentale, sur le rôle du gestionnaire et ses limites
- Outiller les gestionnaires à l'aide de questions, de réflexions, d'outils et/ou de références vers des professionnels
- Bien informer sur les offres du PAE pour qu'ils les partagent à leur tour à leur équipe

- Identifier l'importance de la santé mentale au travail et la décliner en actions concrètes dans les pratiques de gestion
- Diffuser le message que la santé mentale est importante pour l'entreprise
- Collaborer à la création de politiques claires qui valorisent la protection de la santé mentale
- Identifier les ressources possibles pour les employés. Piloter le projet d'identification et de prévention des risques psychosociaux

- Sensibiliser l'équipe des RH sur les limites de leur rôle
- Rester à l'affût des signaux de dépassement chez les collègues RH
- Offrir du soutien aux RH qui en ont besoin au même titre que les employés.