

# ▶▶ 50 FAÇONS PRENDRE SOIN DE SON ÉQUIPE

## À QUOI SERT CET OUTIL ?

Cet outil sert à inciter les gestionnaires à adopter des comportements favorisant la santé psychologique au travail. On y retrouve des exemples concrets de comportements.

## PROCÉDURE D'UTILISATION

- ① Déterminer à qui transmettre le document. Est-ce à l'ensemble des gestionnaires ou aux gestionnaires de certaines équipes en particulier?
- ② Choisir une façon de distribuer le document. Par exemple, cela pourrait être fait via courriel, présenté en rencontre de direction ou remis dans le pigeonier de chacun.
- ③ Transmettre le document en présentant la section « plan d'action » à l'endos et en encourageant les gestionnaires et les superviseurs à s'investir dans l'activité.
- ④ Procéder à l'évaluation de l'activité. Les documents proposés par l'APSSAP peuvent être utilisés à cet effet.

## MON PLAN D'ACTION

**Au cours des prochaines semaines je m'engage à :**

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Quels sont les éléments facilitant la réussite de mes engagements?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Quels sont les obstacles à la réussite de mes engagements?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Quelles stratégies me permettraient de surmonter ces obstacles?**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# 50 façons de prendre soin de son équipe

2. Participer aux formations en lien avec la santé psychologique et la façon de gérer des situations où des problèmes de santé psychologique au travail sont mis en cause

## 1. Saluer son équipe

3. OFFRIR DE LA FORMATION ET DONNER DES OCCASIONS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.

4. PRÉVOIR UNE IMPLICATION FINANCIÈRE, DE TEMPS ET D'ÉNERGIE POUR PROMOUVOIR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

### 5. DÉFINIR CLAIEMENT LES TÂCHES ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

Établir une charge de travail et un horaire de travail adéquats

7

Développer et faire connaître des pratiques de résolution de conflits

8.

6.

Faire preuve de reconnaissance, tant de l'individu, du travail accompli que des efforts déployés

9. INFORMER SUR LA POLITIQUE CONCERNANT LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

10. Appliquer la politique concernant le harcèlement psychologique

12. Établir un code de conduite avec l'ensemble de l'équipe pour **favoriser le respect au travail**



Encourager les activités sociales et y participer .11

14. DIFFUSER CE QUE L'ORGANISATION OFFRE COMME MESURE POUR LA SANTÉ MENTALE (CONGÉS DE MALADIE PAYÉS, RENCONTRES AVEC LE PSYCHOLOGUE VIA LES ASSURANCES, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS, POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL, ETC.).

15. Déployer des efforts soutenus et constants pour la qualité de vie au travail, et non de façon ponctuelle

13. Discuter des facteurs qui influencent la santé psychologique lors des réunions d'équipe: avoir un point à l'ordre du jour "comment allons-nous" ?

17. Indiquer clairement où et comment les gens peuvent trouver de l'aide

16 Fournir de l'information sur des formes particulières de problèmes de santé mentale

18. DIRE QUE L'ON EST DISPONIBLE POUR DONNER DE L'AIDE LORSQUE CA NE VA PAS AU TRAVAIL



19. Traiter les problèmes de santé psychologique comme tout problème de santé physique



20. PARLER Ouvertement de la santé psychologique



24.

21. FORMER L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SUR COMMENT AGIR AVEC UNE PERSONNE AUX PRISES AVEC UN PROBLÈME DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

22. Favoriser les réunions pour permettre la discussion, la réflexion et le soutien

23. Faire connaître les droits des employés quant à la protection de la santé psychologique et veiller à ce que ceux-ci soient respectés dans le milieu de travail



Ne tolérer aucune forme d'intimidation et verbaliser des attentes claires à cet effet

..... 25. Faire preuve d'ouverture et d'empathie .....

26. Permettre

de l'autonomie dans  
les tâches de travail

29.

PRÉPARER ET PARTICIPER  
AU RETOUR AU TRAVAIL

(VOIR FICHE TECHNIQUE SUR LE RETOUR AU TRAVAIL)  
[http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/08/Retour\\_travail.pdf](http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/08/Retour_travail.pdf)

32. Informer et  
faire participer  
lors des changements

27. Conserver la confidentialité  
dans les échanges

30. **Se questionner sur les  
causes des absences liées  
à l'organisation du travail**

28.

Permettre  
et encourager  
la participation  
aux décisions

31. Évaluer le présentisme en s'informant de comment  
les gens vont au travail (voir fiche sur le présentisme)

<http://apssap.qc.ca/wp-content/uploads/2013/08/Presentisme.pdf>

**Faire partie des comités** 33.  
sur la protection de la santé mentale et les soutenir

34. **Ne pas prendre pour acquis que, parce qu'un changement  
est bon, les gens vont y adhérer automatiquement**

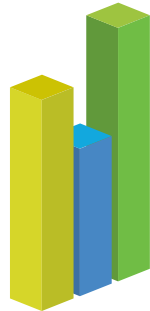
36.

Agir sur les facteurs  
organisationnels identifiés en lien  
avec la santé psychologique

35. Considérer la résistance au changement avec  
empathie et tenter de comprendre ses motifs

37.

Demander du support,  
par exemple,  
des ressources humaines  
ou du PAE, pour accompagner  
des retours au travail  
ou autre



38. Évaluer les  
activités de gestion  
mises en place  
ayant un impact sur la  
santé psychologique  
au travail

39. Faire preuve de  
leadership et fournir  
des orientations claires  
et motivantes sur le  
travail à accomplir et  
la mission d'équipe

40.

**Encourager  
les initiatives  
au travail**

41. Être attentif aux différents  
besoins des travailleurs en  
matière d'accomplissement  
personnel et professionnel  
et attribuer les mandats  
en conséquence

42.

SOULIGNER LES BONS COUPS ET  
REMERCIER POUR UN TRAVAIL

43.

Reconnaitre les principaux signaux  
de détresse chez soi et les autres

44. **Régler les problèmes rapidement**

Démontrer de la disponibilité et de la présence.  
Par exemple, aller voir les gens directement  
au lieu de communiquer par courriel

45.

46.

ÉVALUER

47. *Écouter attentivement et valide  
votre compréhension de ce qui a été dit*

LES

EMPLOYÉS

49.

Intégrer les activités de prévention en santé psychologique  
dans un plan d'action global, avoir des orientations claires  
en matière de prévention

48.

Faire preuve de transparence dans la  
communication des informations.

Par exemple, si un problème ne peut être traité rapidement,  
le mentionner aux gens concernés

50. Se soucier des individus à distance et les intégrer à l'équipe de diverses façons



## SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

### Votre équipe en santé psychologique

---

Annie Drouin

adrouin@apssap.qc.c

Jean-Philippe Lamonde

jplamonde@apssap.qc.ca



**APSSAP**

Association paritaire  
pour la santé et la sécurité du travail,  
secteur « Administration provinciale »

1220, Boul. Lebourgneuf, bureau 10  
Québec (Québec) G2K 2G4

Tél. : (418) 624-4801

Télééc. : (418) 624-4858

**apssap@apssap.qc.ca**

**apssap.qc.ca**

**adapte.ca**