



Module 5 - Santé mentale et sécurité culturelle

Dans cette unité, nous apprendrons :

- Qu'est-ce que la santé mentale ? Quelles sont les affections courantes de la maladie mentale ? Comment lutter contre la stigmatisation ? Et quelles sont les répercussions sur le milieu de travail ?
- Qu'est-ce que la sécurité culturelle ? Quels facteurs propres à la culture influent sur la santé mentale des communautés autochtones ? Et que peuvent faire les employeurs pour promouvoir la sécurité culturelle en milieu de travail ?
- Les facteurs communs qui contribuent aux problèmes de santé mentale en milieu de travail et le rôle de l'employeur. Comment comprendre ce qui déclenche des sentiments et des émotions ?
- La méthode LARA pour gérer les discussions tendues, un outil pour parler de santé mentale avec nos employés.

Veuillez noter que certaines ressources externes, y compris les liens vers des vidéos, peuvent être proposées en anglais. **Pour ajouter des sous-titres en français**, veuillez cliquer deux fois sur les paramètres de la vidéo (CC), puis sélectionner la langue française (générée automatiquement).

Financé par le gouvernement du
Canada par le biais du
Programme du service
d'apprentissage

Canada 

Aperçu de la formation

1. Santé mentale

📖 Santé mentale

Paul est propriétaire d'une petite agence de marketing. L'une de ses employées, Sarah, présente des signes de stress accru et de

- ❓ démotivation. Le rendement de Sarah a diminué et elle semble souvent anxieuse au travail. Comment Paul peut-il répondre au mieux aux besoins de Sarah en matière de santé mentale ?

James dirige une nouvelle entreprise technologique prospère avec une équipe d'employés dévoués. L'un des membres de son équipe,

- ❓ Alex, a récemment subi une perte personnelle et a de la difficulté à faire son deuil. Comment James peut-il soutenir Alex dans cette période difficile ?

Lisa est propriétaire d'une entreprise dans l'industrie du tourisme. Elle a remarqué, que certains de ses employés sont en situation

- ❓ d'épuisement professionnel en raison des longues heures de travail et des situations de forte pression. Quelles devraient être les priorités de Lisa pour résoudre le problème de l'épuisement professionnel ?

2. Sécurité culturelle

📖 Sécurité culturelle

- ❓ Vrai ou faux ?

- ❓ Faites correspondre la description :
-

3. Éléments déclencheurs en milieu de travail

📖 Éléments déclencheurs en milieu de travail

❓ Vrai ou faux ?

4. Pratiquer la prise de conscience

📖 Pratiquer la prise de conscience

❓ Étude de cas : Appliquer la méthode LARA

❓ Comment prévoyez-vous appliquer ces connaissances pour promouvoir des conversations culturellement sécuritaires et inclusives à propos de santé mentale et de bien-être des employés ?

Santé mentale

Santé mentale

La santé mentale et la maladie mentale ne sont pas la même chose.

La santé mentale est un état de bien-être. La présence ou l'absence d'une maladie mentale n'est pas un facteur prédictif de la santé mentale. Tout le monde est en bonne santé mentale, tout le monde n'est pas atteint d'une maladie mentale, mais chacun d'entre nous sera confronté à des problèmes de bien-être mental à un moment ou à un autre de sa vie.



La santé mentale

La santé mentale fait référence au bien-être émotionnel, psychologique et social d'une personne. Elle influence la façon dont les individus pensent, ressentent et agissent, et détermine également la façon dont une personne gère le stress, fait des choix et entretient des relations avec les autres. La santé mentale est essentielle à chaque étape de la vie, de l'enfance et de l'adolescence à l'âge adulte.

La santé mentale englobe nos émotions, nos liens avec les autres, nos pensées et nos sentiments, ainsi que notre capacité à gérer les hauts et les bas de la vie.

Pour maintenir une bonne santé mentale, il faut trouver un équilibre entre différents aspects de la vie, tels que les relations sociales, la vie professionnelle ou scolaire, la santé physique et les activités de soins personnels.



Les maladies mentales

Les maladies mentales sont des conditions qui modifient la pensée, les sentiments, l'humeur et le comportement d'une personne, et dont la gravité peut varier. Les maladies mentales les plus courantes sont les troubles liés à l'anxiété, la dépression, les troubles bipolaires, la schizophrénie et les troubles de l'alimentation.

Les maladies mentales touchent des personnes de tous âges, de toutes origines et de toutes cultures. Toutefois, les inégalités systémiques telles que **le racisme, la pauvreté, le sans-abrisme, la discrimination, la violence coloniale et sexiste, entre autres, peuvent aggraver la santé mentale et les symptômes des maladies mentales**. Il est important de chercher de l'aide et du soutien lorsque l'on est confronté à des problèmes de santé mentale, car ceux-ci peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être général et la qualité de vie d'une personne.

Affections courantes

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de certains troubles mentaux (ou maladies mentales) courants, ainsi que de brèves descriptions.

Il est important de noter qu'il s'agit de descriptions générales et que les individus peuvent vivre ces conditions différemment. Le diagnostic et le traitement doivent être recherchés auprès d'un professionnel qualifié en matière de santé mentale.

✓ **L'anxiété**

Ces troubles se traduisent par une inquiétude, une peur ou un malaise excessif, qui peuvent interférer avec la vie quotidienne. Les exemples incluent le trouble anxieux généralisé, le trouble panique, le trouble d'anxiété sociale et les phobies spécifiques.

✓ **La dépression**

La dépression se caractérise par des sentiments persistants de tristesse, de dévalorisation et de perte d'intérêt pour les activités. Elle peut affecter les pensées, les sentiments et les comportements d'une personne, entraînant souvent des difficultés dans l'accomplissement des tâches quotidiennes.

✓ **Le trouble bipolaire**

Cette maladie se caractérise par des sautes d'humeur extrêmes, allant d'épisodes dépressifs (humeur maussade, perte d'intérêt) à des épisodes maniaques (humeur euphorique, énergie accrue, comportement impulsif).

✓ **Les troubles de l'alimentation**

Ces troubles, tels que l'anorexie mentale, la boulimie et l'hyperphagie boulimique, impliquent des pensées, des émotions et des comportements malsains liés à la nourriture et à l'image corporelle.

✓ **La schizophrénie**

La schizophrénie est un trouble mental chronique qui affecte la perception de la réalité, la pensée et le comportement d'une personne. Elle peut entraîner des délires, des hallucinations, un discours désorganisé et un manque de motivation.

✓ **Le TSPT**

Le trouble de stress post-traumatique (TSPT) peut se développer après avoir vécu un événement traumatisant ou en avoir été témoin. Il peut provoquer des rappels d'images, des cauchemars, une anxiété sévère et une détresse émotionnelle.

✓ **Le TOC**

Le trouble obsessionnel-compulsif (TOC) se caractérise par des pensées obsessionnelles récurrentes et des comportements répétitifs et compulsifs. Les personnes atteintes de ce trouble peuvent se sentir obligées d'accomplir certains rituels ou d'adopter des comportements de nettoyage ou de vérification excessifs.

✓ **Le TDAH**

Le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) est un trouble du développement neurologique caractérisé par l'inattention, l'hyperactivité et l'impulsivité, qui peut avoir un effet important sur la concentration, l'organisation et la maîtrise de soi.

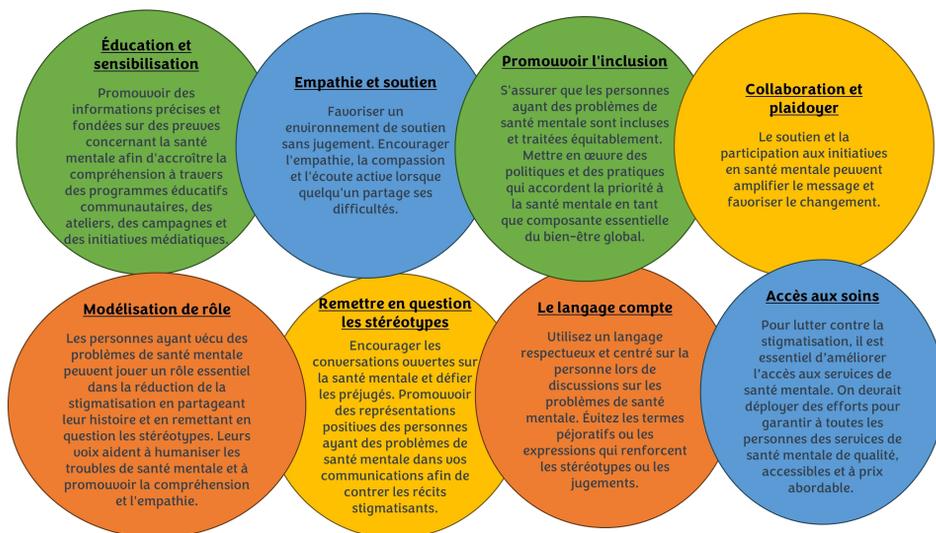


Le contenu intégré n'est pas disponible au format PDF. Veuillez utiliser le lien ci-dessous pour le visualiser.

https://www.youtube.com/embed/i4Q_bL-63oc

Lutter contre la stigmatisation et la discrimination

La lutte contre la stigmatisation de la santé mentale nécessite un effort collectif à différents niveaux, notamment dans la société, les communautés, les organisations et les individus. C'est un processus continu qui nécessite un effort permanent, une prise de conscience et une action collective afin de transformer les attitudes et les comportements de la société à l'égard des problèmes de santé mentale. Voici quelques stratégies qui peuvent s'avérer utiles :



L'impact en milieu de travail

Les problèmes de santé mentale peuvent avoir un impact important en mi lieu de travail, tant pour les employés que pour les employeurs.

Il est important que les employeurs accordent la priorité à la santé mentale en milieu de travail. Pour ce faire, il convient de mettre en œuvre des politiques et des programmes qui favorisent le bien-être des employés, d'offrir des ressources et un soutien en matière de santé mentale, de favoriser un environnement ouvert et inclusif pour les conversations et d'assurer l'accès aux services de santé mentale. De telles actions peuvent contribuer à réduire l'impact négatif des problèmes de santé mentale sur les employés et les employeurs, créant ainsi un environnement de travail plus sain et plus productif.

Quelques conséquences courantes des troubles de la santé mentale en milieu de travail :

Réduction de la productivité

Les troubles de la santé mentale peuvent entraîner une baisse de la concentration ou de la difficulté à se concentrer ainsi qu'une diminution de la productivité. Les employés peuvent avoir du mal à accomplir leurs tâches efficacement, à respecter les délais ou à maintenir une production régulière.

Augmentation de l'absentéisme et du présentéisme

Les problèmes de santé mentale peuvent entraîner une augmentation des absences au travail en raison de la maladie ou du besoin de soins en santé mentale.

Cependant, même lorsqu'ils sont présents au travail, les employés peuvent souffrir de présentéisme, c'est-à-dire qu'ils sont physiquement présents, mais incapables de donner le meilleur d'eux-mêmes en raison de leur état de santé mentale.

Taux de départ élevés

Lorsque les troubles mentaux ne sont pas traités, ils peuvent contribuer à l'augmentation des taux de départ, car les employés peuvent se sentir incapables de faire face aux exigences de leur travail ou éprouver des difficultés à maintenir la stabilité de leur emploi.

Conflits et relations tendues en milieu de travail

Les troubles de la santé mentale peuvent avoir un impact sur les relations interpersonnelles au travail. Les employés peuvent éprouver de la difficulté à communiquer, à collaborer ou être plus sensibles aux conflits en raison de leurs symptômes.

Augmentation du stress lié au travail

Certains emplois ou environnements de travail peuvent déclencher ou exacerber des problèmes de santé mentale. Un niveau de stress élevé, de longues heures de travail, des systèmes de soutien inadéquats et un manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent tous contribuer au développement ou à l'aggravation des problèmes de santé mentale.

Augmentation des coûts de santé

Les employeurs peuvent être confrontés à une augmentation du coût des soins de santé en raison des frais de traitement médical et de thérapie liés à la santé mentale. Ce sont à la fois des coûts directs, tels que les demandes d'indemnisation, et des coûts indirects liés à la perte de productivité et à l'absentéisme.

Impact sur la culture organisationnelle

Les problèmes de santé mentale peuvent influencer sur l'environnement de travail et la culture organisationnelle en général. La stigmatisation, la discrimination ou le manque de soutien peuvent créer une atmosphère hostile ou négative en milieu de travail, contribuant à l'insatisfaction des employés et à la baisse du moral.

Paul est propriétaire d'une petite agence de marketing. L'une de ses employées, Sarah, présente des signes de stress accru et de démotivation. Le rendement de Sarah a diminué et elle semble souvent anxieuse au travail. Comment Paul peut-il répondre au mieux aux besoins de Sarah en matière de santé mentale ?

- En offrant à Sarah une augmentation de salaire pour atténuer son stress.
 - En ignorant le comportement de Sarah et en se concentrant uniquement sur ses performances professionnelles.
 - En ayant une conversation ouverte et sans jugement avec Sarah, pour lui faire part de l'inquiétude que suscite cette situation et lui offrir un soutien.
 - En confiant des tâches supplémentaires à Sarah pour l'occuper et la distraire.
-

James dirige une nouvelle entreprise technologique prospère avec une équipe d'employés dévoués. L'un des membres de son équipe, Alex, a récemment subi une perte personnelle et a de la difficulté à faire son deuil. Comment James peut-il soutenir Alex dans cette période difficile ?

- En attendant d'Alex qu'il s'occupe de ses affaires personnelles en dehors du travail sans intervenir.
 - En répartissant la charge de travail d'Alex sur d'autres membres de l'équipe afin d'éviter toute perturbation.
 - En encourageant Alex à prendre autant de congés que nécessaire sans aucune communication.
 - En ayant une conversation compatissante avec Alex, pour reconnaître la perte, présenter ses condoléances et discuter d'arranger de travail flexible, au besoin.
-

Lisa est propriétaire d'une entreprise dans l'industrie du tourisme. Elle a remarqué, que certains de ses employés sont en situation d'épuisement professionnel en raison des longues heures de travail et des situations de forte pression. Quelles devraient être les priorités de Lisa pour résoudre le problème de l'épuisement professionnel ?

- Mettre en œuvre des initiatives visant à concilier vie professionnelle et vie privée, telles que des horaires flexibles et des pauses régulières.
- Augmenter encore les heures de travail pour répondre aux exigences de l'entreprise.
- Ignorer les préoccupations du personnel et se concentrer uniquement sur la rentabilité de l'entreprise.
- Ne pas encourager les employés à exprimer leurs sentiments et leurs préoccupations.

Sécurité culturelle

Sécurité culturelle

La santé mentale des communautés autochtones du Canada subit l'influence de divers facteurs culturels, historiques et sociaux. La sécurité culturelle en milieu de travail pour les Autochtones fait référence à la création d'un environnement qui respecte, valorise et soutient les identités culturelles, les pratiques et les protocoles autochtones. Elle implique de reconnaître et de traiter les inégalités et les injustices historiques et contemporaines auxquelles sont confrontées les communautés autochtones.

Comme nous l'avons vu dans les modules précédents, il est essentiel de reconnaître l'impact intergénérationnel de la colonisation, des pensionnats autochtones, de l'assimilation forcée ainsi que des autres expériences traumatisantes et de s'y attaquer. En favorisant la guérison et la réconciliation, les communautés autochtones peuvent favoriser l'amélioration de leurs bilans en matière de santé mentale.

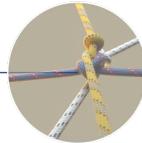
La sécurité culturelle est obtenue en favorisant les interactions respectueuses qui reconnaissent les rapports de force en milieu de travail et y remédient. Elle crée un environnement exempt de discrimination et de racisme, en inspirant un sentiment de sécurité et d'inclusion à toutes les personnes concernées.



Sensibilisation culturelle



Déséquilibre des pouvoirs



Antiracisme

Facteurs particuliers à la culture qui influent sur la santé mentale :

Identité culturelle et liens à la terre

Les communautés autochtones sont très attachées à leur patrimoine culturel, à leur langue et à leurs pratiques traditionnelles. Le maintien et la revitalisation de l'identité culturelle et du lien à la terre constituent des facteurs de protection de la santé mentale.

Pratiques de guérison traditionnelle

S

Ces pratiques sont axées sur la guérison holistique et mettent l'accent sur l'équilibre entre l'âme, le corps, l'esprit et la communauté. Les cérémonies, les rituels et l'utilisation de remèdes traditionnels jouent un rôle essentiel dans la santé mentale et le bien-être des communautés autochtones.

Soutien communautaire et social

Les cultures autochtones privilégient les réseaux communautaires et familiaux étendus. Des réseaux de soutien social solides procurent aux individus un sentiment d'appartenance, de solidarité et de connexion qui peut les protéger contre les problèmes de santé mentale.



Les aînés et les gardiens du savoir

Les aînés et les gardiens du savoir détiennent une sagesse culturelle importante et jouent un rôle déterminant dans le soutien de la santé mentale des communautés autochtones. Leurs conseils, leurs enseignements et leurs connaissances culturelles contribuent à la résilience et au bien-être des communautés.

La guérison fondée sur la terre et les pratiques traditionnelles

De nombreuses communautés autochtones trouvent la guérison et le réconfort dans des activités liées à la terre, telles que la chasse, la pêche, la cueillette d'aliments traditionnels et la participation à des cérémonies et à des enseignements basés sur la terre. Ces pratiques sont associées à une amélioration de la santé mentale.

L'autodétermination et la souveraineté

Le fait de permettre aux communautés autochtones d'exercer leur autodétermination, de protéger leurs droits et de contrôler leurs ressources et leurs processus décisionnels a un impact positif sur les résultats en matière de santé mentale. Il est essentiel de mettre en place des systèmes qui reconnaissent et soutiennent la gouvernance et l'autogouvernance autochtones.



Le contenu intégré n'est pas disponible au format PDF. Veuillez utiliser le lien ci-dessous pour le visualiser.

<https://www.youtube.com/embed/1r4HxFkbfkg>

Que peuvent faire les employeurs pour promouvoir la sécurité culturelle en milieu de travail ?

✓ La formation

La formation culturelle

Les employeurs devraient fournir enseignement et formation à tous les employés au sujet de l'histoire, de la culture et des questions autochtones. Ils favoriseraient ainsi une meilleure compréhension des expériences de vie des Autochtones, ce qui remet en question et réduit les idées fausses ou les stéréotypes.

Quelques ressources externes:

- **Sensibilisation aux réalités autochtones** (Indigenourelationsacademy.com) offre toute une gamme de programmes de formation axés sur la sensibilisation aux cultures autochtones.
 - **Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière** (mihir.ca) propose différents services et programmes visant à favoriser l'inclusion des Autochtones en milieu de travail. Une formation en ligne comprend cinq modules d'une durée d'environ 60 minutes.
-

✓ La représentation

La représentation des Autochtones

Il est essentiel d'intégrer activement les voix, les points de vue et le leadership autochtones à tous les niveaux de l'organisation. Cela peut inclure l'embauche de personnel autochtone, la création de comités consultatifs autochtones ou la participation à des consultations avec les collectivités autochtones au moment de prendre des décisions qui les touchent.

Quelques ressources externes:

- La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec ([CDRHPNQ](#)) se consacre exclusivement à l'affichage de postes pour les chercheurs d'emploi autochtones.
 - De nombreuses régions du Canada ont des **Chambres de commerce autochtones** qui fournissent des conseils, des ressources et des liens aux professionnels autochtones qui pourraient souhaiter faire partie d'un comité consultatif.
 - Il est essentiel d'établir des relations avec les **organisations et les communautés autochtones**. Elles peuvent fournir des conseils et des recommandations utiles pour des consultations que votre entreprise pourrait entreprendre.
-

✓ Politiques et Pratiques

Politiques et pratiques

Élaborer et mettre en œuvre des politiques à l'échelle de l'organisation qui favorisent l'inclusion et la sécurité culturelle. Cela peut comprendre des politiques sur la langue et la terminologie, les codes vestimentaires, la reconnaissance des terres et les protocoles et cérémonies autochtones. Ces politiques devraient être passées en revue et mises à jour régulièrement en consultation avec des intervenants autochtones.

Ressource externe:

- L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) a publié un « [Guide](#) de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels ».

✓ La pleine conscience

- Respecter et honorer les **protocoles et pratiques autochtones** lorsqu'on s'adresse à des employés, des clients ou des partenaires autochtones. Il peut s'agir de pratiques telles que l'offrande de tabac, la participation à des cérémonies ou à des rassemblements culturels ou la reconnaissance des territoires traditionnels. Obtenir des conseils auprès de partenaires autochtones ou d'aînés afin de s'assurer de respecter les protocoles culturels appropriés.
- Créer **des réseaux de soutien** en milieu de travail, qui offrent aux employés autochtones un espace pour établir des liens, partager leurs expériences et accéder à des ressources culturellement pertinentes. La création de groupes de ressources ou de groupes d'affinité pour les employés peut favoriser un sentiment d'appartenance et de soutien.
- Utiliser une **approche tenant compte des traumatismes**. Prendre en considération l'impact potentiel des traumatismes historiques et de la discrimination systémique sur la santé mentale des employés autochtones. Mettre en œuvre des pratiques tenant compte des traumatismes qui accordent la priorité à la sécurité, à la fiabilité, au choix, à la collaboration et à l'autonomisation dans tous les aspects du milieu de travail.

✓ Évaluation

Solliciter régulièrement la rétroaction des employés et des intervenants autochtones pour s'assurer que les initiatives de sécurité culturelle sont efficaces et répondent à leurs besoins. Il peut s'agir de sondages anonymes, de groupes de discussion ou de conversations individuelles pour répondre aux préoccupations et apporter les améliorations nécessaires.



✓ Partenariats

Partenariats authentiques avec les communautés autochtones

Établir des partenariats authentiques et significatifs avec les communautés autochtones en dehors du milieu de travail. Cela peut comprendre des initiatives de collaboration, des commandites ou des efforts de bénévolat qui appuient l'autodétermination, le développement économique ou la préservation des cultures autochtones.



Le contenu intégré n'est pas disponible au format PDF. Veuillez utiliser le lien ci-dessous pour le visualiser.

<https://www.youtube.com/embed/3sMNYPD-zk0>

Vrai ou faux ?

Vrai **Faux**

La purification par la fumée (« smudging » en anglais) et l'utilisation de remèdes traditionnels jouent un rôle essentiel dans la santé mentale des communautés autochtones.

Les peuples autochtones ont exclusivement recours à des rituels spirituels et à des cérémonies pour guérir des traumatismes.

Faite correspondre la description :

Faites correspondre les réponses aux données ci-dessous :

a) favorisent une meilleure compréhension des expériences et des perspectives autochtones, réduisant ainsi les stéréotypes.

b) offrent des avantages tels que la compréhension culturelle, la gestion durable des ressources, le développement social et économique, la réconciliation et l'amélioration du processus décisionnel.

c) nécessite l'utilisation de sites d'emploi et l'établissement de relations professionnelles en dehors des voies habituelles.

d) mettent l'accent sur la reconnaissance des droits et des titres fonciers des Premières Nations, en soulignant l'importance de la réconciliation et de l'établissement d'un lien respectueux avec la terre et l'eau.

La formation et la sensibilisation culturelles

Le recrutement de personnel autochtone

Les reconnaissances territoriales

Les partenariats avec les communautés autochtones

Éléments déclencheurs en milieu de travail

Éléments déclencheurs en milieu de travail



Bien que chaque individu soit unique et puisse avoir des éléments déclencheurs différents, certains facteurs communs peuvent contribuer à des problèmes de santé mentale au travail.

Le stress lié au travail

Les charges de travail excessives, les délais serrés, le manque de contrôle sur le travail, les environnements à forte pression et les conflits avec les collègues ou les superviseurs peuvent être à l'origine d'un stress important et de problèmes de santé mentale.

Les employeurs ont un rôle crucial à jouer en aidant leurs employés à gérer efficacement le stress. Voici quelques recommandations à ce sujet :

- Promouvoir une communication ouverte. Encourager les employés à faire part de leurs préoccupations, de leurs facteurs de stress et de leurs difficultés.
- Proposer des ressources éducatives, des formations et des ateliers sur la gestion du stress, la résilience et la santé mentale.
- Aider les employés à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée en les incitant à faire des pauses, à prendre des congés et à respecter des horaires de travail raisonnables. Promouvoir l'importance de prendre soin de soi, notamment en faisant de l'exercice, en se relaxant et en s'adonnant à des passe temps.
- Donner une rétroaction et des évaluations de performance régulières afin d'éviter l'ambiguïté et de réduire le stress lié à l'incertitude.
- Offrir des conditions de travail flexibles, lorsque c'est possible, telles que le travail à distance ou des horaires souples. L'autonomie et le contrôle des processus de travail peuvent contribuer à réduire les niveaux de stress.
- Former les cadres à reconnaître les signes de stress, à favoriser un milieu de travail positif et à répondre efficacement aux besoins des employés en matière de santé mentale.
- Évaluer régulièrement les charges de travail pour s'assurer qu'elles sont gérables et réalistes. Si les employés sont constamment confrontés à des exigences professionnelles écrasantes, envisager de redistribuer les tâches, d'embaucher du personnel supplémentaire ou de fournir une assistance temporaire pour atténuer le stress.

Mauvaise conciliation travail - vie privée

Lorsque les employés doivent jongler entre leurs responsabilités professionnelles et leurs engagements personnels et qu'ils n'ont pas suffisamment de temps pour se reposer, se détendre et prendre soin d'eux-mêmes, leur stress peut s'intensifier et leur santé mentale peut s'en ressentir.

- Les employeurs peuvent prendre plusieurs mesures pour aider leurs employés à atteindre et à maintenir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée :
- Offrir des possibilités d'horaires de travail flexibles, comme la semaine de travail comprimée, les horaires flexibles ou le travail à distance. Cela permet aux employés de mieux gérer leurs engagements personnels et d'atteindre un meilleur équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et personnelles.
- Établir des directives et des attentes claires concernant les heures de travail, la disponibilité et les délais de réponse. Encourager les employés à se déconnecter après les heures de travail et fixer des limites pour éviter que le travail n'empiète sur la vie privée.
- Insister sur l'importance de prendre des vacances et créer une culture qui soutient et valorise les congés pour permettre aux employés de se ressourcer.
- Offrir des ressources ou des mesures incitatives pour les activités de bien-être, telles que l'abonnement à un établissement de conditionnement physique, des options alimentaires saines, des programmes axés sur la pleine conscience ou des ateliers de réduction du stress.
- Encourager les cadres et les collègues à respecter le temps et les engagements personnels, et décourager les heures supplémentaires excessives ou les demandes constantes. Lorsque les dirigeants donnent l'exemple d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, les employés sont plus enclins à se sentir capables d'y parvenir eux-mêmes.

Attentes ambiguës relatives au travail

Les employés peuvent ressentir de l'anxiété et du stress s'ils ne sont pas certains de ce que l'on attend d'eux, ou s'ils n'ont pas de descriptions de poste, de rôles ou de responsabilités clairs. L'absence de rétroaction ou de reconnaissance peut également contribuer aux sentiments d'incertitude et d'insécurité.

Pour réduire l'incertitude engendrée par des attentes professionnelles floues, les employeurs peuvent prendre plusieurs mesures :

- Veiller à ce que les attentes et les responsabilités liées au travail soient clairement définies et communiquées aux employés. Fournir des descriptions de poste écrites, des lignes directrices pour les projets et des objectifs de rendement afin d'éviter toute ambiguïté et de permettre aux employés de comprendre clairement leur rôle et leurs responsabilités.
- Effectuer des contrôles réguliers avec les employés pour discuter de leurs progrès, examiner les incertitudes et fournir une rétroaction. Ces conversations sont l'occasion pour les employeurs de clarifier les attentes et de donner des conseils, afin que les employés se sentent soutenus et informés.
- Travailler avec les employés pour établir des objectifs réalistes et réalisables qui correspondent aux attentes de leur travail. Veillez à ce que les objectifs soient spécifiques, mesurables, axés sur un auditoire particulier, réalistes et temporels (objectifs SMART). Cela permet aux employés d'avoir une vision claire et de réduire l'incertitude concernant les attentes en matière de performances.

Manque de soutien et de communication

Un soutien inadéquat de la part des responsables et des collègues, des voies de communication insuffisantes ou un manque de travail d'équipe peuvent conduire à un sentiment d'isolement et avoir un impact négatif sur le bien-être mental. Les personnes isolées peuvent chercher à éviter activement les situations sociales ou les lieux où elles pourraient rencontrer d'autres personnes. Elles peuvent se donner beaucoup de mal pour éviter les interactions potentielles ou les activités de groupe. L'isolement contribue souvent à une baisse de l'estime de soi et de la confiance en soi. Les personnes isolées peuvent se sentir inadéquates, insignifiantes ou comme si elles n'étaient pas à leur place, ce qui les amène à douter d'elles-mêmes et à se percevoir négativement. Les personnes isolées ont souvent de la difficulté à demander du soutien ou de l'aide. Elles peuvent penser que leur situation a peu de chances de changer ou que les autres ne comprendront pas ou ne seront pas sensibles à leur sentiment d'isolement. L'isolement peut avoir un impact sur le rendement d'une personne au travail. Ces personnes peuvent avoir du mal à se concentrer, être moins productives ou avoir un moins bon rendement en général.

Intimidation, harcèlement ou discrimination

Les milieux de travail hostiles où il y a de l'intimidation, du harcèlement (verbal, physique ou sexuel) ou de la discrimination (fondée sur la race, le sexe, le handicap, etc.) peuvent causer des dommages psychologiques et potentiellement déclencher ou exacerber des problèmes de santé mentale. Le fait de subir des manœuvres d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination peut conduire à :

- un environnement de travail hostile et stressant. Le fait de se sentir constamment visé ou en danger peut entraîner du **stress et de l'anxiété** chroniques;
- un sentiment d'isolement, d'impuissance et une manque d'estime de soi. Au fil du temps, ces facteurs peuvent contribuer au développement ou à l'aggravation de **la dépression**;
- les rappels d'images incessants, les cauchemars, l'hypervigilance et les rappels d'expériences traumatisantes sont des symptômes courants du **TSPT**, qui peuvent avoir un impact significatif sur le bien-être d'une personne et sur sa capacité à fonctionner en milieu de travail;
- la dévalorisation, le rabaissement ou l'exclusion constants peuvent conduire à un sentiment d'inutilité et avoir un impact sur la confiance et la capacité d'une personne à accomplir ses tâches quotidiennes ou à exceller dans son travail;
- **l'épuisement professionnel**, un état d'épuisement émotionnel, mental et physique dû à un stress excessif et prolongé. Des mauvais traitements constants peuvent épuiser l'énergie et la motivation d'une personne, compromettant sa capacité à faire face aux exigences du travail et entraînant une dégradation de son bien-être général.

Culture organisationnelle et leadership

Un environnement de travail toxique, de mauvaises pratiques de leadership, un manque d'engagement de la part des employés, une résolution inefficace des conflits ou une culture qui ne donne pas la priorité à la santé mentale sont autant de facteurs qui peuvent contribuer à de mauvais résultats en matière de santé mentale.

Insécurité de l'emploi

Les inquiétudes liées à la stabilité de l'emploi, la peur des licenciements ou l'instabilité financière d'une entreprise peuvent être à l'origine d'un stress et d'une anxiété considérables pour les employés, pouvant conduire à des problèmes de santé mentale.

Vrai ou faux ?

Vrai **Faux**

- Un élément déclencheur de stress lié au travail est le fardeau excessif du travail.
 - L'insécurité de l'emploi, la restructuration ou les changements organisationnels ne sont pas des éléments déclencheurs de santé mentale.
 - La stigmatisation ou le manque de compréhension sont des éléments déclencheurs de traumatismes liés au travail.
 - La discrimination ou les microagressions peuvent déclencher des expériences traumatiques passées non résolues.
 - Un élément déclencheur lié au travail est une communication et des attentes claires de la part de la direction.
-

Fin de la section 3

Pratiquer la prise de conscience

Pratiquer la prise de conscience



Parler de santé mentale peut être difficile

Les discussions sur l'identité peuvent susciter des réactions émotionnelles intenses et involontaires, notamment la colère, la frustration, la peur et l'isolement.

Comment soutenir efficacement une personne qui subit une avalanche d'émotions ? Comment assurer la sécurité émotionnelle à la suite d'un événement déclencheur ?

La méthode LARA pour gérer les entretiens tendus

Dans le prochain module, nous examinerons les techniques de communication. Cependant, il existe des lignes directrices pour vous aider à répondre aux questions ci-dessus.

Entamer des conversations à propos de santé mentale peut susciter toutes sortes d'émotions et de réactions. Pour engager des conversations difficiles, il y a la méthode LARA, créée par Bonnie Tinker dans les années 90, pour aider les personnes ayant subi un traumatisme. LARA est un acronyme anglais, qui signifie « Listen » (l'écoute), « Affirm » (affirmer), « Respond » (répondre) et « Ask questions » (poser des questions). Au fil des ans, le concept a été élargi pour inclure une lettre supplémentaire avant l'écoute.

Certaines versions modifiées deviennent CLARA, pour « Centre yourself » (se centrer) ou BLARA pour « Breath » (respirer).

Écouter

Tout d'abord, il faut pratiquer l'écoute active pour bien comprendre ce que dit la personne. Apprenez ce que votre interlocuteur pense et ressent, ce qu'il communique par ses mots et son langage corporel. Accordez une attention particulière aux sentiments transmis et essayez de les comprendre avec empathie. L'écoute permet de valider ces sentiments.

Affirmer

Affirmez ou confirmez quelque chose dans le message reçu. Voici quelques exemples d'affirmation : « Je t'entends », « Ce que je ressens, c'est », « Il semble que tu ressententes... », « J'apprécie ton honnêteté », « Je suis d'accord avec ce que tu as dit », etc.



Répondre

Répondez aux préoccupations exprimées en reprenant les questions et les préoccupations qui ont été débattues et en les abordant directement. Formulez les réponses en utilisant des expressions telles que « J'ai l'impression », « Je crois », « Je pense », etc.

Poser des questions

Réunissez toutes les informations pertinentes avant d'apporter un nouveau point de vue ou des informations tirées de votre expérience personnelle. Par exemple, « Comment vous êtes-vous senti ? », « Pourquoi pensez-vous que c'est arrivé ».

Êtes-vous prêt à parler ?

La trousse d'outils SPARQtools de l'Université de Stanford pourrait vous aider à améliorer vos compétences en matière de communication en apprenant la méthode LARA et en abordant vos préjugés. Cette trousse d'outils n'est disponible qu'en anglais, mais les personnes bilingues mettront environ une heure pour la compléter et auront l'occasion d'évaluer leurs points forts, de cartographier leur identité, de reconnaître les éléments susceptibles de provoquer une réaction chez elles, d'apprendre à gérer les discussions tendues et d'animer des discussions sur les différences.

The logo consists of a dark red square with the word "SPARQ" written in white, bold, sans-serif capital letters.

areyoureadytotalk | Sparqtools
(en anglais seulement)

[🔗 Visiter la page](#)

Étude de cas : Appliquer la méthode LARA

Faire face au harcèlement en milieu de travail

Jade est une femme autochtone qui travaille comme calorifugeuse dans une entreprise de construction. Elle a récemment été victime de harcèlement répété de la part de ses collègues, notamment de commentaires offensants et de plaisanteries visant son origine culturelle. En tant qu'employeur, vous devez aborder ce problème à l'aide de la méthode LARA afin d'avoir une conversation efficace avec les parties concernées.

Méthode LARA :

L - (« Listen ») Écouter et comprendre les préoccupations de la victime.

A - (« Affirm ») Affirmer/confirmer les sentiments et les expériences de la victime.

R - (« Respond ») Répondre de manière appropriée et agir.

A - (« Ask questions ») Poser des questions pour ajouter de l'information.

Comment appliqueriez-vous la méthode LARA pour traiter le harcèlement dont Jade a fait l'objet ? Classez les éléments ci-dessous dans l'ordre qui correspond à la méthode étudiée dans ce module.

Classez les réponses dans les catégories ci-dessous :

a) Indiquez clairement la position de l'entreprise sur le harcèlement, faites part des mesures prises et réaffirmez le soutien et la confidentialité. « Nous avons une politique de tolérance zéro... », « Nous nous engageons à traiter cette question avec sérieux... », « Vous avez tout notre soutien dans ce processus ».

c) Demandez respectueusement plus de détails et expliquez le processus de résolution. « Êtes-vous à l'aise pour nous donner plus de détails sur

b) Portez attention aux préoccupations de Jade, reconnaissez son expérience, documentez les incidents et fournissez-lui des ressources et un soutien. Offrez-lui un espace sécuritaire et calme pour une conversation confidentielle, soyez attentif et ne portez pas de jugement, acceptez les pauses et les silences, faites preuve de compassion et de compréhension.

d) Exprimez de l'empathie et validez ses émotions. « Merci d'être venue me voir pour me faire part de vos soucis, Jade. Il faut du courage pour

les incidents spécifiques pour que nous ayons une compréhension détaillée de ce qui s'est passé ? », « Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez voir se produire pour résoudre cette situation, Jade ? », « Y a-t-il des mesures qui, selon vous, seraient utiles pour créer un environnement de travail plus respectueux et plus inclusif pour vous et les autres employés autochtones ? ».

s'exprimer, et vos sentiments et vos expériences sont valables. » « Je comprends que le fait d'être exposée à des commentaires offensants peut être blessant et créer un milieu de travail hostile. »

1 _____

2 _____

3 _____

4 _____

Comment prévoyez-vous appliquer ces connaissances pour promouvoir des conversations culturellement sécuritaires et inclusives à propos de santé mentale et de bien-être des employés ?

Vous avez atteint la fin de la formation