

Protection de la sécurité psychologique

Avez-vous déjà eu à signaler un problème à votre supérieur au travail?

À lui dire que vous aviez fait une erreur?

À exprimer une opinion qui ne serait peut-être pas la bienvenue?

Ou à dire que vous vous sentiez épuisé?

Étiez-vous à l'aise d'en parler?

Avez-vous déjà eu peur que cela nuise à votre travail?

Est-ce que VOTRE employeur encourage les employés à s'exprimer ou est reconnaissant qu'ils le fassent?

Un milieu de travail où vous êtes à l'aise d'échanger des idées ou de poser des questions, sans craindre de conséquences, est un milieu qui montre l'exemple d'une bonne PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE. Les employeurs qui accordent de l'importance à la protection de la sécurité psychologique ont à cœur le bien-être émotionnel de leurs employés.

On pense souvent que la sécurité se limite aux risques PHYSIQUES, comme travailler avec des produits chimiques, dans des environnements dangereux ou à risque élevé, ou être exposé à des maladies infectieuses. En fait, la sécurité concerne ce qui pourrait faire du mal non seulement à votre CORPS, mais aussi à votre ESPRIT. Certaines situations au travail peuvent être nocives ou dangereuses pour votre santé mentale. Prenons l'exemple de Deepak.

Il n'est pas très heureux au travail ces temps-ci. C'est un esprit créatif qui a habituellement de grandes idées. Il a l'impression que ses suggestions sont souvent ignorées. Il ne sait pas trop si c'est parce que ses idées sont mauvaises, ou parce que son superviseur ne veut pas avoir l'avis de l'équipe. Deepak commence même à penser qu'en s'exprimant, il pourrait mettre son emploi en jeu. Il ne se sent plus en sécurité. Que pourrait faire l'employeur de Deepak pour qu'il se sente protégé psychologiquement?

Même si ce n'est pas tout le monde qui est à l'aise de parler franchement, il est important que nous le fassions tous. Il est aussi important que les gestionnaires favorisent un milieu où les employés n'ont pas peur de s'exprimer. Les gestionnaires peuvent aussi être ceux qui demandent l'opinion de leurs employés. Quand ces derniers peuvent proposer des solutions et des idées positives, il y a moins de conflits, d'erreurs, d'accidents, de blessures, d'intimidation et de harcèlement, et les règles et règlements sont davantage respectés.

Il est essentiel d'avoir des processus, des politiques et une culture organisationnelle qui encouragent les employés à apporter leur contribution et à formuler des commentaires. Les employés peuvent alors donner le meilleur d'eux-mêmes et se sentir stimulés au travail. Les dirigeants ont la responsabilité de promouvoir, d'appliquer et de renforcer ces pratiques.

La culture du milieu de travail contribue beaucoup au sentiment de sécurité des employés. Adoptez les idées nouvelles. Considérez les discussions comme des occasions d'apprendre, de partager et de collaborer. Acceptez l'erreur - c'est comme ça qu'on apprend! Donnez aux employés des occasions de discuter de façon franche et confidentielle avec leurs supérieurs. Vous pouvez intégrer une culture de

communication à votre milieu de travail quotidien, par exemple pendant les réunions, dans la conception des projets ou même quand vous avez des échéances à respecter.

Après avoir regardé cette vidéo, faites une liste des mesures que votre employeur prend pour vous protéger psychologiquement. Que pourriez-vous faire pour rendre votre milieu de travail encore plus sécuritaire?

La protection de la sécurité psychologique est l'un des 13 facteurs qui favorisent la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Pour en savoir plus, consultez :

MentalHealthCommission.ca/Français/norme-nationale

Pour obtenir plus de ressources pour votre milieu de travail, visitez

tempsdENparler.ca

Préparé par :

Santé publique Ottawa avec la collaboration de la Commission de la santé mentale du Canada

Comprend du contenu adapté avec la permission d'Employeur consciencieux Canada

Et l'appui de Bell Cause pour la cause.