

Réunion du 27 mars 2017

Mise à jour sur la Santé Mentale

- Les dernières réunions auxquelles nous avons pris part étaient celles du CCPSRH en juin puis celle du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) en octobre 2016.
- Nous entamons la troisième année de mise en œuvre du cadre intégré relatif à la santé mentale et de notre plan d'action triennal.
- Nous soulignons la contribution importante de Theresa MacInnis à titre de coprésidente du Comité de mise en œuvre sur la santé mentale, et de Sara Filbee, sous-ministre adjointe, Région de l'Atlantique, et championne du Ministère en matière de santé mentale en milieu de travail.

À surveiller – activités pangouvernementales

- La santé mentale en milieu de travail demeure une priorité du gouvernement fédéral en 2017-2018.
- On observe l'influence des recommandations formulées par le Groupe de travail mixte sur la santé mentale par :
 - Le lancement de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail [juillet 2016].
 - Des consultations initiées par le SCT et le BDPRH avec les fonctionnaires au sujet de trois secteurs prioritaires de la Stratégie :
 - changer la culture afin que la santé mentale de tous soit respectée;
 - renforcer les capacités grâce à des outils et à des ressources à l'intention du personnel de tous les niveaux;
 - évaluer les mesures prises et en rendre compte.
 - La création du centre d'expertise du SCT, codirigé par Sean Ross, du Conseil du Trésor, et Denis St. Jean, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- Nous continuons d'effectuer le suivi de ces importants éléments contextuels, afin de demeurer au diapason de l'évolution de la réflexion sur ces questions et de tirer parti de l'expertise actuelle.

Contexte ministériel

- Le Comité de mise en œuvre sur la santé mentale en milieu de travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) continue de surveiller et de diriger la mise en œuvre du cadre et du plan d'action.
- Conformément à la norme nationale volontaire, le cadre et le plan d'action se fondent sur les piliers fondamentaux que sont la promotion de la santé, la prévention des dommages et la résolution des incidents ou des problèmes.

- Le cadre fournit orientation, direction et soutien à l'organisation afin que les directions générales, les régions et les milieux de travail aient accès aux outils dont ils ont besoin pour répondre à leurs besoins particuliers et pour soutenir la santé et la sécurité psychologique.

Faits saillants des activités

- Chaque direction générale et région a choisi les personnes chargées de diriger les travaux relatifs au cadre intégré dans leurs milieux de travail. Ces champions font partie d'un réseau de personnes qui se réunissent régulièrement pour échanger des idées et cerner les écarts nécessitant l'attention du Comité de mise en œuvre.
- Nous poursuivons les activités essentielles qui permettent de maintenir l'élan, comme les communications, les offres de formation et d'apprentissage, la possibilité offerte aux employés de pouvoir formuler des commentaires et la mise en place de mécanismes à cette fin (témoignages, boîte de courriel générique, séances de mobilisation, etc.). Theresa et Sara, coprésidentes du Comité de mise en œuvre, ont également participé à plusieurs réunions de gestion, réunions du personnel et réunions de comités internes.
- Nous poursuivons nos échanges et apprentissages avec les autres ministères et réseaux en participant aux comités et aux réseaux interministériels.
- Comme il a été mentionné en juin, deux des principales initiatives à réaliser au cours de la 2e année sont : le Programme de soutien par les pairs/Programme de mentorat en milieu de travail à l'intention des gestionnaires, et la Stratégie de mesure des progrès :

Programme de soutien par les pairs (fournit des ressources facilement disponibles aux employés aux prises avec des problèmes de santé mentale)

- En décembre, nous avons commencé à travailler en collaboration avec Innovation en santé mentale, une firme d'experts dans le domaine des programmes de soutien en santé mentale par les pairs en milieu de travail, sur le contenu du Programme de soutien par les pairs à EDSC et sur son élaboration.
- Grâce aux conseils d'Innovation en santé mentale, un plan comprenant des activités clés a été élaboré.
- La première étape consistait à mobiliser les employés et les gestionnaires, et à entamer le dialogue.
- Des séances de mobilisation ont été tenues dans tout le pays avec des groupes d'employés et de gestionnaires, y compris des représentants syndicaux (Vancouver, Regina, Edmonton, Winnipeg, Saguenay, Shawinigan, Montréal, Gatineau, Toronto, St. Catharines, Dartmouth, St. John's et Bathurst).

Prochaines Étapes :

- Au cours des prochaines semaines, l'équipe d'Innovation en santé mentale s'occupera de compiler et d'analyser les renseignements et présentera un résumé de ses conclusions au Comité de mise en œuvre.
- Une réunion aura lieu avec les principaux intervenants (syndicats, Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail [COMSS] et Comité sur la santé et sécurité au travail, réseaux sur l'équité en matière d'emploi [EE]) pour présenter un résumé des conclusions et des résultats :

- Commentaires recueillis par l'équipe d'Innovation en santé mentale tout au long des séances de mobilisation.
- Discussions sur la préparation à passer à la prochaine étape.
- Présentation à la haute direction d'un résumé des progrès réalisés et des prochaines étapes proposées.
- La phase suivante se déroulera de mai à décembre 2017 :
 - Création d'un comité consultatif constitué de représentants choisis parmi les employés, de représentants syndicaux, de membres du COMSS, de membres du réseau d'EE et de gestionnaires.
 - Ce comité consultatif, sous la direction d'Innovation en santé mentale, devra élaborer la structure de gouvernance du Programme de soutien par les pairs : politique, programme, critères de recrutement, processus, outils et formation à l'intention des personnes qui fourniront le soutien aux pairs, etc.

Programme de mentorat à l'intention des gestionnaires

- Conjointement à ces séances de mobilisation, nous avons abordé avec les gestionnaires la question d'un Programme de mentorat visant à offrir aux gestionnaires du soutien et de l'encadrement par d'autres gestionnaires qui ont déjà su gérer avec succès des situations en milieu de travail où la santé mentale représentait un enjeu.
- L'objectif est d'offrir aux gestionnaires la possibilité d'améliorer de façon pratique leur compréhension des enjeux liés à la santé mentale en milieu de travail et leur capacité à y faire face, grâce à un « encadrement éclairé » par les pairs.
 - La façon exacte d'appliquer ce programme reste à déterminer; toutefois les renseignements obtenus lors des séances de mobilisation ont été très utiles pour commencer à élaborer le programme.

Stratégie d'évaluation des progrès :

- La Stratégie d'évaluation des progrès a pour objectif de nous aider à déterminer si nos efforts relatifs à la création et au maintien d'un milieu de travail qui mise sur la santé et la sécurité psychologique ont des retombées positives. Elle est axée sur la façon de nous aider à APPRENDRE et à COMPRENDRE OÙ NOUS EN SOMMES tout en gardant à l'esprit L'OBJECTIF ULTIME VISÉ.
- Nous souhaitons le faire AU FUR ET À MESURE QUE NOUS AVANÇONS de sorte à apporter des ajustements au besoin.
- Le Comité de mise en œuvre examine différentes données et plusieurs sources liées aux 13 facteurs identifiés dans la norme nationale qui ont une incidence sur la santé et la sécurité psychologique en milieu de travail.
- La Stratégie d'évaluation comporte trois composantes qui, mises ensemble, nous permettent de raconter l'histoire d'EDSC en nous aidant à répondre aux trois questions principales suivantes :

Composante 1 : Question : Dans quelle mesure avons-nous réussi à mettre en œuvre les activités prévues dans le cadre?

Composante 2 : Question : Quels changements mesurés par les indicateurs de rendement clés constatons-nous depuis la mise en œuvre du cadre?

Composante 3 : Question : Quelles sont les expériences des employés de ces milieux de travail?

Données : Le sondage sur la santé mentale dans le milieu de travail, du 13 février au 27 mars, constitue

la base de référence qui servira de comparaison d'une année à l'autre; on répétera cet exercice de comparaison tous les ans.

- Le sondage est un outil compilé par une équipe d'experts du ministère de la Défense nationale afin de pouvoir mesurer les 13 facteurs. Il est constitué d'échelles tirées d'ouvrages universitaires et est fondé sur des données probantes et d'examens par les pairs.
- Le texte a été légèrement adapté à l'environnement d'EDSC suite à un examen réalisé par le Comité de mise en œuvre et à un exercice de préenquête réalisé avec environ 260 employés choisis au hasard.
- Le sondage a été envoyé à environ 8 000 employés sélectionnés de façon aléatoire dans toute l'organisation et représentant tous les secteurs d'activité, toutes les directions générales et toutes les régions.
- Il sera utilisé pour compléter le SAFF et le SAAFF, en vue de nous aider à cerner ce qu'il faut comprendre de façon plus approfondie, les raisons et les prochaines étapes.
 - Nous espérons déterminer et explorer les facteurs qui touchent le plus le bien-être réel des employés et concentrer nos efforts de façon stratégique pour avoir la plus grande incidence positive pour tous.

Prochaines étapes de la Stratégie d'évaluation des progrès

- Au cours des mois à venir, l'accent sera mis sur l'analyse, les rapports et la diffusion des données.
- La diffusion des résultats se fera grâce à une approche progressive à mesure que nous effectuons la collecte des données dans chaque composante susmentionnée.
- L'objectif est de fournir aux directions générales et aux régions des renseignements qui les aideront à analyser leurs plans d'action en santé mentale et à déterminer leurs prochaines étapes.
- Les résultats généraux seront aussi communiqués à tous les employés dans le cadre de la poursuite du dialogue et de la promotion de la responsabilité partagée dans notre milieu de travail.
- Les résultats seront utilisés pour faire le point, identifier les lacunes et les mesures à prendre dans le cadre du prochain cycle de planification : cela fait partie du maintien du caractère « évolutif » du cadre intégré.