



Pratiques organisationnelles pour un milieu de travail sain

Les pratiques organisationnelles regroupent l'ensemble des politiques et des procédures de l'entreprise. Elles peuvent servir de cadre à la stratégie globale de santé au travail.

Éléments clés :



Mettre au point des politiques et des systèmes favorisant l'inclusion

Toute stratégie de santé et de mieux-être doit comprendre des politiques et des procédures qui définissent ce qu'est un milieu de travail inclusif et qui en favorisent la création. Les entreprises de toutes tailles peuvent prendre des mesures pour promouvoir l'inclusion au travail. Voici quelques idées pour y parvenir :

- Créez une vision qui souligne l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) et qui sensibilise ainsi tous les employés aux valeurs de l'entreprise.
- Reconnaissez les jours de célébration de toutes les cultures.
- Assurez-vous que vos politiques et pratiques favorisent l'équité salariale.
- Offrez une formation sur la DEI pour que tout le monde prenne conscience de ses préjugés. Cette prise de conscience aidera les employés à améliorer leurs interactions avec leurs collègues et la clientèle.



Créer des programmes de reconnaissance des employés

Mettez en place un programme de reconnaissance des employés pour rendre le milieu de travail plus positif. Ainsi, le personnel sentira que son travail est apprécié à sa juste valeur.

[La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) (ou « la Norme »), dont l'application est volontaire, propose une série de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des employés et la prévention des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail. Elle stipule que la reconnaissance et les récompenses ont une incidence positive sur la sécurité psychologique et le bien-être. Nous vous invitons à regarder cette vidéo pour en apprendre plus.

Voici quelques façons de montrer votre reconnaissance et de récompenser les employés :

- Organisez une célébration pour récompenser votre équipe et la remercier d'avoir fait du bon travail.
- Mettez en place un babillard de reconnaissance où tout le monde peut laisser un commentaire positif.
- Offrez des cartes-cadeaux ou des récompenses financières.
- Envoyez un courriel à l'ensemble de l'entreprise lorsque vous recevez un commentaire positif de la part d'un client.



Élaborer une stratégie de gestion des absences

L'absentéisme est impossible à éviter. Cependant, vous pouvez soutenir vos employés pendant une absence et faciliter leur retour au travail. Une stratégie solide de gestion des absences peut aider vos employés à se sentir valorisés et à reprendre le travail en temps voulu.

Voici quelques points à prendre en compte lors de l'élaboration de votre stratégie de gestion des absences :

1. Officialisez votre programme

- Mettez votre programme par écrit. Veillez à clairement définir les personnes responsables du programme, ainsi que les rôles et les responsabilités de chaque personne.
- Indiquez les personnes à joindre et la marche à suivre en cas d'absence (p. ex. indiquer s'ils doivent fournir un certificat médical ou remplir un formulaire).

À noter : Les politiques et les pratiques doivent respecter toutes les normes en vigueur en matière d'emploi et de protection de la vie privée.

2. Communication

- Veillez à ce que tous les employés sachent où et comment trouver les renseignements pertinents (p. ex. sur l'intranet de l'entreprise ou dans une aire commune).
- Créez un processus de communication clair pour planifier le retour au travail des employés en arrêt prolongé. Ainsi, tout le monde disposera des mêmes informations et saura à quoi s'attendre.
- Fournissez aux gestionnaires une formation et de l'information sur la santé mentale, notamment sur les signes qui peuvent indiquer qu'un employé souffre de problèmes de santé mentale et les façons de l'aider.

La Sun Life a mis au point une série de [cinq modules de formation en ligne](#) pour enseigner aux gestionnaires à :

- repérer les signes de problèmes de santé mentale au travail;
- communiquer efficacement;
- créer un environnement sain;
- reconnaître et combattre la stigmatisation liée à la santé mentale.

3. Soutenez vos employés pendant une absence

Le programme doit décrire le type de soutien offert aux employés pendant leur congé autorisé et tout au long de leur retour au travail.

Points à considérer :

- Revoyez vos pratiques d'adaptation. La mise en place de mesures d'adaptation peut contribuer à prévenir les demandes de prestations d'invalidité ou à en réduire la durée. Voici quelques conseils pour vous aider à offrir des mesures en réponse à des problèmes de santé [physique](#) et [cognitive](#) courants. En cas de demande de mesures à long terme, vérifiez auprès de votre fournisseur d'assurance invalidité si l'employé peut demander une aide à l'invalidité et à la gestion de son dossier.
- Prenez le temps d'examiner les types de soutien offerts aux employés avant un congé autorisé (programme d'aide aux employés, garanties, etc.). Expliquez-leur ce à quoi ils peuvent s'attendre pendant leur absence et à qui poser des questions.
- Restez en contact. Écrivez régulièrement à vos employés en congé pour savoir comment ils se portent (sans leur demander de détails sur leur situation médicale). Le lien avec le lieu de travail est ainsi maintenu, ce qui peut faciliter le retour au travail.
- Établissez un plan de retour au travail clair lorsque l'employé est prêt à reprendre son poste. Si son retour fait suite à un congé d'invalidité autorisé, son gestionnaire de dossiers invalidité participera au processus. Pour plus de renseignements sur la façon dont vous pouvez soutenir vos employés au moment de leur retour au travail, consultez cette [fiche de conseils](#).

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. OH-9858-F 07-23 ry-cc

