

# Résumé de la série virtuelle *Apprendre ensemble*

## Soutien au bien-être du personnel des refuges et des centres d'intervention en toxicomanie – Partie 2

Mardi 29 juin 2021

### Points à retenir

#### **Il peut être difficile d'intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les initiatives de santé mentale au travail**

Il y a beaucoup à dire sur les différentes expériences concernant la socialisation, le sexe et le genre, la racialisation, la colonisation, etc. L'essai de la trousse « Mental Health in the Workplace: A SGBA+ Informed Toolkit » auprès de groupes de discussion a aidé à cerner les lacunes dans les connaissances sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre (AFSG+) – comme la difficulté à établir un lien entre le sexe et le genre et la santé mentale au travail – et à déterminer les ajustements requis pour combler ces lacunes.

#### **Les gestionnaires sont un public particulièrement important pour les ressources sur l'AFSG+ et la santé mentale**

Les gestionnaires jouent un rôle très important, dans leur équipe et dans leur organisation, pour intégrer les leçons apprises et les pratiques prometteuses dans diverses structures de l'organisation.

#### **Une trousse sur l'AFSG+ est une ressource utile pour toute organisation**

Elle aide à renforcer les capacités des personnes, des gestionnaires et de l'organisation à mieux promouvoir, gérer et soutenir la santé mentale.

### Récapitulatif

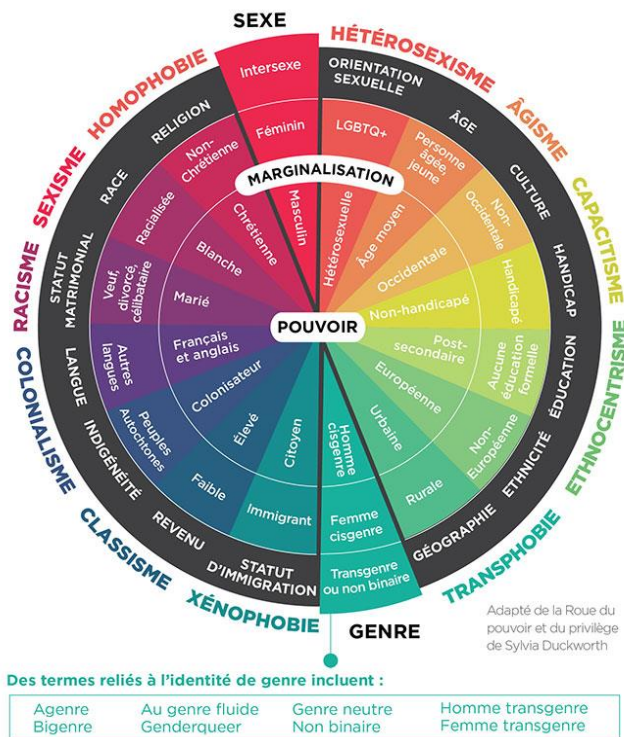
La D<sup>re</sup> Ivy Bourgeault de l'Université d'Ottawa a expliqué la forte influence du sexe et du genre sur la santé mentale et la sécurité psychologique au travail, et l'importance que gestionnaires et employés la reconnaissent pour renforcer leurs capacités à favoriser la santé mentale de chacun. Ivy a présenté la « Mental Health in the Workplace: A SGBA+ Informed Toolkit », une trousse sur la santé mentale au travail faisant appel à l'AFSG+ qui fournit des ressources d'amélioration en matière de stress professionnel et de santé mentale, d'équilibre travail-vie personnelle, de discrimination au travail et de préjugés, de harcèlement et d'intimidation, et de stigmatisation, de divulgation et de recherche d'aide.

### Santé mentale au travail

La santé mentale et la sécurité psychologique au travail sont fortement influencées par le sexe (aspects biologiques) et le genre (aspects sociologiques). On pensait auparavant qu'une approche non genrée serait juste et égale pour tous – mais égale ne signifie pas toujours équitable.

Un partenariat politique mené par la D<sup>re</sup> Ivy Bourgeault avec Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada, avec l'appui de l'Institut de la santé des femmes et des hommes des Instituts de recherche en santé du Canada, a permis la création de la trousse [Mental](#)

[Health in the Workplace: A Sex and Gender-based Analysis \(SGBA+\) Informed Toolkit](#) et d'une [série de vidéos](#) connexe.



L'analyse fondée sur le sexe et le genre (AFSG+) :

- applique des questions fondamentales pour repérer les similitudes et les différences dans les expériences des différents groupes identitaires;
- va au-delà des identités uniques pour inclure les intersections identitaires (sexe/genre, race, identité autochtone, handicap, etc.);
- tient compte du fait que les interactions avec les contextes, les processus et les activités du milieu de travail influencent aussi la santé mentale et psychologique.

La trousse est fondée sur ce qui suit :

1. Un examen ciblé de la littérature sur la santé mentale et le bien-être au travail, qui a montré des différences claires selon le sexe et le genre et d'autres aspects dans les enjeux comme l'équilibre travail-vie personnelle et les effets de divers facteurs de stress au travail (p. ex., intimidation et harcèlement).
2. Des entrevues avec des cadres supérieurs sur les obstacles et les leviers potentiels à l'adoption de l'AFSG+ et sur leur connaissance de la santé mentale, entrevues qui ont aidé à créer un cadre pour la trousse en :
  - révélant des lacunes dans les données quantitatives ventilées par sexe;
  - proposant des façons d'influencer et d'appuyer la dissémination, l'adoption et la mise en œuvre des ressources de la trousse.
3. Des groupes de discussion avec des employés de Santé Canada et de l'ASPC de différents centres pour évaluer leurs connaissances et leurs besoins quant à l'AFSG+ et à la santé mentale, ce qui a révélé :

- une difficulté chez certains à faire des liens entre le sexe et le genre et la santé mentale au travail;
- des suggestions pour combler le manque de connaissances (p. ex., comment approcher quelqu'un qui présente des signes de problèmes);
- des suggestions pour offrir un meilleur soutien en santé mentale et en gestion du stress au travail;
- le rôle des gestionnaires comme principal public pour les ressources sur l'AFSG+ et la santé mentale.

La trousse « Mental Health in the Workplace: A SGBA+ Informed Toolkit » :

- interpelle son public à divers niveaux, à partir des novices (très peu d'expérience);
- présente des anecdotes contenant une multitude d'éléments différents dans lesquels les gens peuvent se reconnaître, pour encourager les gestionnaires à réfléchir aux mesures à prendre;
- fournit du soutien éclairé par des données probantes aux divers milieux de travail, gestionnaires, membres du personnel, familles et services d'aide aux employés;
- contient des ressources sur la santé mentale au travail durant la pandémie de COVID-19.

## Questions

### **Est-ce que les cadres supérieurs ont indiqué que l'analyse fondée sur le sexe et le genre est importante ou est-ce que vous avez dû les convaincre?**

Les personnes interviewées étaient pour la plupart déjà convaincues; certaines en faisaient même la promotion. D'autres étaient plus réticentes, puisqu'il s'agissait en partie d'un projet venant du sommet. Certaines personnes ont peut-être constaté des problèmes soulevés par des employés et participé à des initiatives en cours, mais il s'agissait d'un mandat ministériel sur l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre qui a fait son chemin dans le système.

### **Comment avez-vous soutenu ceux qui avaient des hésitations?**

Chaque personne a une identité et des expériences propres. Nous avons rendu la trousse et les vidéos aussi accessibles et simples que possible pour aider les gens à réaliser qu'un changement s'impose et que nous devons tous y contribuer. Pour surmonter le tabou entourant la santé mentale, nous avons voulu mettre tout le monde à l'aise afin de pouvoir progresser de façon positive en fournissant de l'information et des mesures à prendre concrètes et pragmatiques. Les gens ont beaucoup commenté la section sur les microagressions, indiquant qu'elle les avait fait réfléchir au fait qu'ils comprenaient mal leur caractère tout à fait inapproprié.

## **Comment créer un milieu de travail psychologiquement sûr dans une organisation?**

Il faut tenir compte des interactions entre le travail des personnes (employés, collègues, gestionnaires), le travail dans l'équipe et le travail dans l'organisation. À l'échelle sociétale, les gens parlent davantage de santé mentale et d'usage de substances et essaient de déstigmatiser ces sujets. L'organisation est au croisement de ce qui se fait en société et ce qui se fait au niveau personnel et dans les équipes. Les gestionnaires font le lien pour diffuser les apprentissages et les pratiques prometteuses à l'échelle interpersonnelle et dans toute l'organisation.

## **Comment informer les gens sur les enjeux d'équilibre travail-vie personnelle?**

Bien que l'équilibre travail-vie personnelle ait été mis à mal par la pandémie, nous reconnaissons et comprenons désormais mieux la vie privée des gens et son incidence au travail, ce qui a mené à des ajustements. Nous ne pouvons pas ignorer cette prise de conscience au retour vers un mode de travail hybride entre la maison et le bureau.

## **De quoi faut-il tenir compte dans le contexte virtuel en ce qui concerne la santé et la sécurité psychologiques durant la pandémie?**

La question est complexe. Individuellement, certains travailleurs s'en sortent très bien; ils sont très concentrés et autonomes. D'autres ont vraiment besoin de gens autour d'eux; ils ont besoin de leur apport social ou créatif. Lorsqu'on travaille à distance, contacter un collègue n'est plus aussi simple que d'aller à son bureau. C'est beaucoup plus officiel, et donc moins flexible. Les effets de l'environnement virtuel restent à préciser étant donné la transition dans le contexte d'une pandémie. Certains problèmes ont pris une forme différente au lieu d'être éliminés – comme l'intimidation au travail, bien qu'elle puisse être plus visible en raison des traces électroniques.

Pour en savoir plus sur la série virtuelle Apprendre ensemble, rendez-vous sur notre [site Web](#).

Pour écouter l'enregistrement du webinaire sur YouTube, cliquez [ici](#).