

Outil de contrôle

Pour la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail dans les écoles

Pas en place; partiellement en place; complètement en place; inconnu et/ou sans objet pour moi

Une approche structurée

Des politiques et des processus visant à donner la priorité à la santé mentale et au bien-être du personnel dans les écoles, en s'appuyant sur l'apprentissage continu

Engagement

1. Il existe un engagement stratégique ou politique en matière de santé mentale et de bien-être du personnel.
2. Il existe des politiques qui soutiennent la santé mentale et le bien-être du personnel (santé mentale au travail, travail flexible, etc.).
3. Des définitions de l'engagement, des politiques, des responsabilités et des pouvoirs du personnel en matière de santé mentale et de bien-être sont communiquées à toute l'école.
4. Les contributions (les opinions) du personnel sont prises en considération dans la prise des décisions.
5. Il existe des processus de gestion du changement.
6. Il existe des processus de la résolution du conflit.
7. Il existe des processus de gestion des événements critiques.

Responsabilités

8. Le conseil scolaire promeut et surveille le bien-être du personnel.
9. Un groupe, composé des membres représentatifs du personnel, vise le bien-être du personnel, et est chargé de diriger et de développer les initiatives en faveur de leur bien-être.
10. Une personne qui est chargée de promouvoir la santé mentale et le bien-être du personnel est en place.

Collecte de données

11. Il existe un sondage ou une autre méthode qui permet l'évaluation du point de vue du personnel sur l'environnement de travail et ses facteurs psychosociaux, afin d'identifier ses points forts et ses risques.
12. Un sondage sur le bien-être du personnel est distribué (au moins une fois par année) afin de surveiller l'impact des changements effectués.
13. Il existe une méthode pour communiquer des résultats du sondage.

Plan d'action

14. Il existe un plan de santé mentale et de bien-être du personnel, basé sur les besoins identifiés par les employées, et qui est mis à jour régulièrement.
15. Il existe une structure de responsabilité pour le plan de santé mentale et de bien-être du personnel.

Le comportement du leadership

Promouvoir une culture ouverte autour de la santé mentale

16. L'équipe de leadership encourage les discussions régulières et ouvertes sur la santé mentale et le bien-être.
17. Le bien-être fait partie des opérations et des activités quotidiennes (orientations, entretiens individuels, réunions d'équipe).
18. Des campagnes de promotion et de sensibilisation à la santé mentale et au bien-être existent dans la communauté scolaire.
19. L'équipe de leadership est un modèle de bonnes pratiques de travail et d'autogestion de la santé.

Formation du personnel

Renforcer la confiance et les capacités du personnel, en mettant l'accent sur les gérants, l'administration scolaire et les responsables du bien-être.

20. La personne responsable de la santé mentale et du bien-être du personnel est formé à son rôle et à ses responsabilités, ainsi qu'à d'autres formations pertinentes en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être.
21. Les responsables et l'administration des écoles reçoivent une formation en santé mentale et au bien-être.
22. Tous les membres du personnel sont confiants et encouragés à reconnaître et à soutenir les collègues dont la santé mentale et le bien-être sont négativement affectés.
23. Les occasions de formation du personnel au bien-être et à la santé mentale sont disponibles afin de promouvoir l'autogestion, le soutien et la normalisation d'une culture de soutien.

Soutiens et ressources

Fournir des outils et un soutien pour favoriser des résultats positifs en matière de santé pour tout le personnel

Soutiens et ressources proactifs

24. Il y a la mise en place d'outils permettant au personnel de s'autocontrôler et de gérer le stress et l'épuisement professionnel.
25. Il existe des outils pour aider à concilier la vie professionnelle et privée.
26. Les pratiques de reconnaissance et de renforcement de l'esprit d'équipe sont en place (pour favoriser et promouvoir la collégialité et l'appréciation du personnel).
27. Le soutien des pairs, le mentorat, et la supervision sont à la disposition du personnel.
28. Il existe un soutien externe pour l'administration (mentorat, supervision, soutien par les pairs).
29. Le personnel a accès à un espace sûr et confortable pour prendre du temps dans leur journée et faire un dé-briefing en dehors de la salle du personnel.
30. On offre des occasions inclusives pour tout le personnel de participer à des activités sociales non liées au travail.
31. Il y a des espaces physiques de travail qui favorisent le bien-être (salles calmes, plantes, exposition à la lumière).

Des soutiens et des ressources adaptés

32. Le personnel sait où accéder aux sources de soutien internes et externes.
33. Le personnel a l'accès aux services de conseil, au PAE et à la santé mentale.
34. Les processus sont mis en place pour soutenir le personnel après des incidents difficiles ou douloureux.
35. Le retour au travail est axé sur le bien-être (pour les leaders de division scolaire).

Autres

Veillez ajouter toute autre pratique pertinente pour votre environnement de travail, si elle ne figure pas dans la liste ci-dessus.