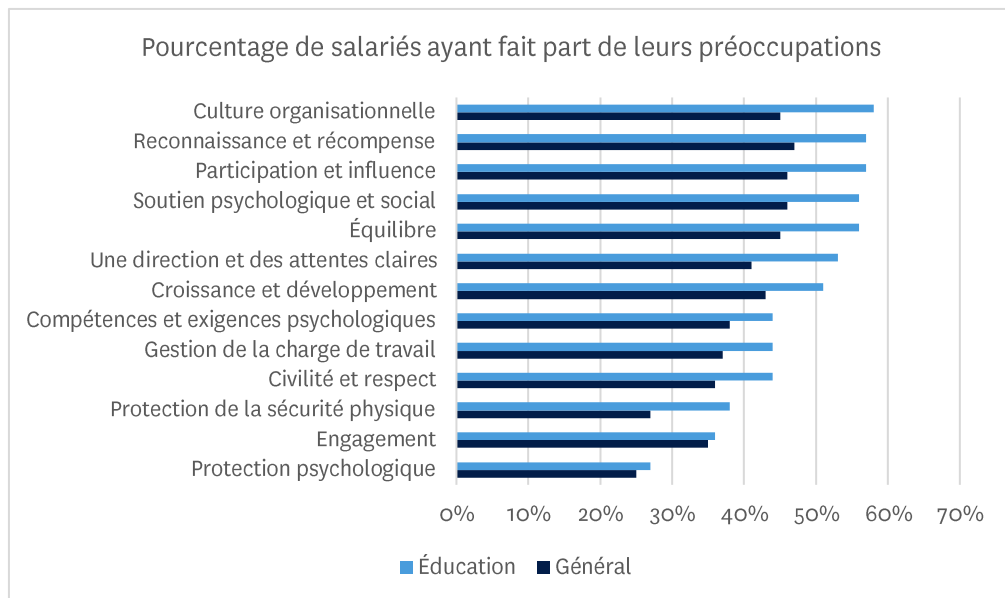


Les environnements scolaires sûrs, bienveillants, accueillants et inclusifs reposent sur une base de sécurité psychologique. Des données récentes de [Recherche en santé mentale Canada](#) (2023) montrent qu'il y a place à l'amélioration dans le secteur de l'éducation au Canada. Les travailleurs canadiens de l'éducation (n=517) se disent plus préoccupés que la moyenne des travailleurs canadiens par les 13 facteurs psychosociaux qui influent sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Les réponses « jamais », « rarement » ou « parfois » à des énoncés tels que « je suis capable d'équilibrer raisonnablement les exigences de mon travail et de ma vie personnelle » ont été classées comme des préoccupations.



Les conseillers de Bien dans mon travail travaillent en étroite collaboration avec les districts scolaires à travers le Canada pour développer des stratégies holistiques de bien-être au travail. À l'aide des énoncés détaillés du sondage Protégeons la santé mentale au travail, l'équipe de Bien dans mon travail a identifié des tendances communes dans la façon dont les employés du secteur de l'éducation de la maternelle à la 12^e année font l'expérience de la sécurité psychologique et du bien-être au travail.



Il existe souvent des différences significatives dans la manière dont les groupes d'employés vivent la sécurité psychologique et le bien-être sur le lieu de travail. Par exemple, les enseignants auront une expérience professionnelle très différente de celle du personnel de bureau travaillant dans l'administration centrale, en raison de la nature de leur travail respectif.



L'épuisement professionnel est l'une des préoccupations les plus courantes, en particulier chez les enseignants et les directeurs d'école. Dans un district, 100% des enseignants ont indiqué qu'ils se sentaient « épuisés dans leur travail ». Si l'auto-évaluation d'un employé n'atteint pas les seuils cliniques de l'épuisement professionnel, elle indique certainement que le personnel éducatif est épuisé.



L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un autre sujet de préoccupation important, en particulier pour le personnel dont les fonctions sont axées sur l'éducation (par opposition aux fonctions opérationnelles). Nos données qualitatives suggèrent que cela peut être lié à des pénuries de personnel : faire un remplacement pendant la journée peut entraîner un surcroît de travail le soir.



Tous les groupes de salariés indiquent que leur santé psychologique est affectée par le travail. Cette situation semble étroitement liée aux préoccupations relatives à l'épuisement professionnel et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle peut également être liée à des lacunes en matière de protection psychologique.

Par Kathleen Lane et Kim Weatherby,
Bien dans mon travail par ÉdCan

Vous êtes libre de reproduire et de distribuer ce document sous toute forme, à condition de reproduire intégralement le texte et de mentionner que le Réseau ÉdCan en est la source.

Pour de plus amples ressources, visitez :
www.edcan.ca/ et k12wellatwork.ca

Nous tenons à remercier Canada Vie pour son soutien.

À propos du sondage

En [mars et avril 2023](#), [Recherche en santé mentale Canada a sondé](#) 5 505 Canadiens, dont 517 personnes travaillant dans le secteur de l'éducation (incluant le milieu de l'éducation de la petite enfance, de l'éducation primaire et secondaire, et de l'éducation postsecondaire), à l'aide du sondage Protégeons la santé mentale au travail. Ce sondage évalue 13 facteurs liés à la santé et à la sécurité psychologiques sur le lieu de travail identifiés dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Ces 13 facteurs psychosociaux sont des conditions de travail qui peuvent avoir un effet positif ou négatif sur la santé et la sécurité psychologiques des employés. Il s'agit de facteurs qui relèvent des employeurs et sur lesquels ils peuvent agir. Cela peut inclure les interactions avec les collègues, les clients ou la direction, mais exclut les facteurs en dehors du contrôle des employeurs, tels que les antécédents familiaux, la santé ou la génétique des employés.

- 1. Culture organisationnelle : la mesure dans laquelle la culture du milieu de travail peut être caractérisée par la confiance, la franchise et l'équité.**
- 2. Soutien psychologique et social : un milieu de travail où collègues et superviseurs se soucient des préoccupations des employés sur le plan** psychologique et de la santé mentale et qui y répondent de façon appropriée, au besoin.
- 3. Clarté du leadership et des attentes : un environnement où il y a une direction efficace et du soutien pour aider les employés à savoir ce qu'on attend d'eux, comment leur travail contribue à l'organisation et** si des changements imminents seront apportés.
- 4. Courtoisie et respect : les employés sont respectueux et aimables dans leurs** interactions avec les autres, les clients et le public.
- 5. Compétences et exigences psychologiques : il y a une bonne concordance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés et les exigences des postes qu'ils occupent.**
- 6. Croissance et perfectionnement : les employés reçoivent des encouragements et du soutien pour perfectionner leurs compétences et aptitudes sur le plan professionnel, interpersonnel et émotionnel.**
- 7. Reconnaissance et récompense : les efforts des employés sont reconnus et récompensés de manière équitable et opportune.**
- 8. Participation et influence : les** employés sont inclus dans les discussions concernant la façon d'accomplir leur travail et la façon dont les décisions importantes sont prises.
- 9. Gestion de la charge de travail : on peut s'acquitter des tâches et des responsabilités dans le temps alloué.**
- 10. Engagement : les** employés sont attachés à leur travail et sont motivés à bien le faire.
- 11. Équilibre : on reconnaît le besoin de concilier les exigences de la vie professionnelle, familiale et personnelle.**
- 12. Protection de la sécurité psychologique : on veille à la sécurité** psychologique des employées. Il y a sécurité psychologique au travail lorsque les travailleurs et travailleuses sentent qu'ils peuvent poser des questions, demander une rétroaction, signaler des erreurs et des problèmes ou encore proposer une nouvelle idée sans craindre de conséquences négatives sur eux-mêmes, leur travail ou leur carrière.
- 13. Protection de la sécurité physique : la direction prend les mesures** appropriées pour protéger la sécurité physique des employés. Cela peut inclure : une politique pour protéger la sécurité physique des employés, une formation sur les protocoles de sécurité, une réaction rapide et appropriée en cas d'accident ou de situation dangereuse, une préoccupation manifeste à l'égard de la sécurité physique des employés.

La Commission de la santé mentale du Canada, en partenariat avec Santé publique Ottawa, a produit [une série de vidéos décrivant ces 13 facteurs](#).