

Évaluation d'un milieu de travail sain

Boîte à outils pour le bien-être RBC Assurances



Votre milieu de travail est-il sain ? Cette brève évaluation vous aidera à répondre à cette question et à définir quelques mesures que vous pourriez prendre pour instaurer, dans votre milieu de travail, une culture qui favorise la santé de vos employés. En effectuant cette évaluation chaque année et en prenant note de votre résultat, vous pourrez suivre les progrès accomplis au fil du temps. Vous avez répondu « non » à certaines questions ? Nous avons formulé quelques suggestions à considérer.

POLITIQUES ET PRATIQUES DE VOTRE MILIEU DE TRAVAIL	Oui = 1 Non = 0	Si la réponse est « non », examinez les suggestions fournies	Votre plan d'action
1. Votre entreprise a-t-elle mis en place une politique ou une position officielle qui témoigne de l'importance qu'elle accorde à la santé et au bien-être des employés (outre toute politique sur la santé et la sécurité au travail exigée par la loi) ?		<ul style="list-style-type: none"> - Envisagez d'élaborer une politique sur un milieu de travail sain que vous pouvez peaufiner et partager avec vos employés. <p>Sortir bientôt : Modèle de politique sur un milieu de travail sain</p>	
2. Est-ce que les valeurs de votre entreprise ou de votre service comprennent le traitement des employés avec équité, respect et dignité ?		<p>Une approche descendante à l'égard des comportements et de la prise de décisions est nécessaire pour favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif, ce qui est essentiel au bien-être des employés. Tenez compte des facteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si votre entreprise dispose d'un énoncé de valeurs, ajoutez un libellé sur l'importance du personnel et de l'inclusion. - Visitez le Centre de soutien RH de RBC Assurances® pour obtenir un modèle de Politique de respect en milieu de travail que vous pouvez personnaliser pour votre organisation. - Ouvrez une session sur le site Web du Programme d'aide aux employés Travail/Vie privée et sélectionnez l'onglet « Travail », puis « Réservé aux gestionnaires » pour accéder à une bibliothèque des ressources en ligne vous permettant d'approfondir vos connaissances sur la diversité, le leadership et la communication efficace avec les employés. Faites part des ressources pertinentes aux autres gestionnaires de votre organisation. Si vous décelez des lacunes, créez un plan d'action pour y remédier. 	

Nota : Cette évaluation n'a pas pour but de contourner les lois sur la santé et la sécurité ni les conseils experts offerts par les professionnels des Ressources humaines.

		<ul style="list-style-type: none"> - Si votre budget vous le permet, envisagez de mettre à la disposition des gestionnaires un programme d'apprentissage en ligne ou avec formateur sur des sujets comme le respect en milieu de travail, les aptitudes en communication ou le leadership pour favoriser une culture de respect et d'inclusion. Consultez le catalogue des programmes d'apprentissage sur le milieu de travail de LifeWorks pour en savoir plus. 	
3. Les employés ont-ils la latitude nécessaire pour concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ?		<ul style="list-style-type: none"> - Visitez le site Web du Programme d'aide aux employés Travail/Vie privée pour les gestionnaires, comme indiqué ci-dessus, pour accéder aux ressources visant à favoriser la conciliation travail-vie personnelle des employés, par exemple. <p>Déterminez s'il est possible ou nécessaire de modifier la politique pour aider les employés, par exemple, au moyen d'horaires flexibles, d'options de télétravail, etc.</p> <p>Si vous souhaitez ajouter une option de télétravail, visitez le Centre de soutien RH de RBC Assurances® pour obtenir un modèle de politique sur le télétravail que vous pouvez adapter à votre organisation.</p>	
ENVIRONNEMENT PHYSIQUE			
4. Y a-t-il des escaliers accessibles, ainsi que des endroits où il est possible de marcher ou de faire de l'exercice, pour inciter les employés à faire de l'activité physique durant la journée ?		<ul style="list-style-type: none"> - Demandez à un volontaire de créer un circuit de marche et d'organiser des groupes pour aller marcher pendant les pauses-repas. S'il y a des escaliers dans vos locaux, vous pouvez aussi inviter un groupe à monter et à descendre les escaliers. - Configurez des rappels périodiques pour inciter les employés à s'étirer à leur bureau ou à se lever et à marcher sur l'étage. - Déterminez s'il serait possible d'animer des séances d'activité physique sur place, selon l'espace disponible et l'intérêt des employés. 	
5. Est-ce que les employés peuvent se procurer des aliments santé dans les distributrices ou à la cafétéria ?		<ul style="list-style-type: none"> - Communiquez avec des fournisseurs de services pour discuter d'options santé conformes aux normes du Guide alimentaire canadien, assorties d'étiquettes qui les identifient comme telles. - Demandez à un volontaire de gérer une cantine santé pour les employés, où ils peuvent se procurer des collations santé au prix coûtant, par exemple : fruits, yogourt, houmous, légumes, craquelins de grains entiers, noix, etc. 	

<p>6. Y a-t-il des salles polyvalentes où les employés peuvent se détendre, discuter entre collègues, faire des étirements, méditer, etc. ?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Déterminez si vous pouvez réserver un espace pour les employés. - Dans l’affirmative, équipez-le avec des articles peu coûteux, comme des jeux de cartes, de jeux de société, etc. - Si vous disposez de l’espace et des moyens nécessaires, songez à ajouter d’autres activités, comme un jeu de hockey sur coussin d’air, une table de ping-pong, etc. 	
<p>SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS</p>			
<p>7. Offrez-vous aux employés un outil pour les aider à connaître les risques pour leur santé (p. ex. : évaluation des risques pour leur santé, bilan biométrique sur place) ?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Utilisez le programme Bien-être RBC Assurances pour promouvoir l’évaluation du bien-être global. Consultez le Guide de l’administrateur sur le programme Bien-être RBC Assurances pour en savoir plus. - Si votre budget vous le permet, songez à organiser un événement où les employés peuvent obtenir un bilan biométrique sur place (mesurer la tension artérielle, les niveaux de cholestérol, l’indice de masse corporelle, etc.) pour les aider à comprendre leur état de santé et les risques y afférant. 	
<p>8. Animez-vous des séances d’information périodiques (réunion en personne, webinaire ou téléconférence) pour vous assurer que les employés connaissent ce qu’inclut leur régime d’assurance collective, comme les programmes de bien-être (Programme d’aide aux employés Travail/Vie privée, Réseau Best Doctors et programme Bien-être RBC) ?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Communiquez avec votre spécialiste, Relation clientèle, RBC Assurances, pour organiser une séance d’information. 	
<p>9. Les gestionnaires et les dirigeants parlent-ils ouvertement de santé mentale et encouragent-ils les employés à obtenir de l’aide au besoin ?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Soutien pour la direction : <ul style="list-style-type: none"> ○ Assurez-vous que les membres de la direction sont au courant des ressources de soutien en santé mentale offertes dans le cadre du régime d’assurance collective de RBC Assurances. ○ Visitez le site Web du Programme d’aide aux employés Travail/Vie privée à l’intention des gestionnaires pour accéder aux ressources expliquant comment reconnaître les situations où un employé est aux prises avec un problème de santé mentale et comment lui recommander de manière appropriée le Programme d’aide aux employés pour obtenir du soutien professionnel. ○ Faites part des communications de RBC Assurances sur les prochains webinaires de formation sur la santé mentale aux membres de la direction. 	

Nota : Cette évaluation n’a pas pour but de contourner les lois sur la santé et la sécurité ni les conseils experts offerts par les professionnels des Ressources humaines.

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Si vous souhaitez offrir une formation plus complète sur la santé mentale aux gestionnaires et que votre budget vous le permet, consultez les programmes d'apprentissage sur le milieu de travail de LifeWorks. - Soutien pour les employés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibilisez les employés aux ressources de soutien en santé mentale offertes dans le cadre du régime d'assurance collective de RBC Assurances, notamment les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Services de counseling à court terme offerts par l'entremise du Programme d'aide aux employés Travail/Vie privée et à long terme offerts par l'entremise du programme SoinsPlus. ○ Accès numérique libre-service au soutien en santé mentale offert par Soins immédiats ou thérapie cognitivo-comportementale en ligne, guidée par un thérapeute, offerte par AbilitiTCCi. ○ Site Web du Programme d'aide aux employés Travail/Vie privée, qui offre une bibliothèque de ressources en ligne sur la santé mentale. Rappelez aux employés qu'ils ont accès à cette ressource et indiquez-leur comment accéder au site Web. 	
PROGRAMMES POUR ENCOURAGER DE SAINES HABITUDES DE VIE			
10. Organisez-vous régulièrement des activités sur les saines habitudes de vie pour vos employés (groupes de course ou de marche, dîners-causeries, défis sur l'alimentation saine, etc.) ?		- Consultez la liste de vérification du bien-être au travail pour déterminer les objectifs de bien-être de votre organisation et la liste de suggestions d'activités pour organiser des activités qui cadrent avec ces objectifs.	
11. Offrez-vous un programme de désaccoutumance du tabac ?		- Faites la promotion du programme autorythmé de renoncement au tabac offert par Soins immédiats.	
RÉCOMPENSES ET INCITATIFS			
12. Encouragez-vous la participation aux activités sur les saines habitudes de vie au moyen de prix ou de récompenses autres que pécuniaires ?		<ul style="list-style-type: none"> - Faites la promotion du programme Bien-être RBC Assurances qui offre des incitatifs en fonction des progrès réalisés, et ce, sans frais supplémentaires. - Déterminez si vous êtes en mesure d'offrir d'autres incitatifs non pécuniaires aux employés lorsqu'ils atteignent un objectif de bien-être précis, comme un après-midi de congé, un espace de stationnement gratuit, etc. 	

Nota : Cette évaluation n'a pas pour but de contourner les lois sur la santé et la sécurité ni les conseils experts offerts par les professionnels des Ressources humaines.

<p>13. Offrez-vous des récompenses ou des incitatifs pécuniaires aux employés qui participent aux activités sur les saines habitudes de vie ?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Si votre budget vous le permet, songez à donner des récompenses aux employés qui participent à certaines activités de bien-être, comme une montre intelligente ou un moniteur d'activité physique, un abonnement à un centre de conditionnement physique ou autre chose qui pourrait intéresser vos employés. - Le programme Bien-être RBC Assurances permet aux employés de financer des récompenses pécuniaires additionnelles pour avoir participé à certaines activités de bien-être dans le cadre du programme (p. ex. : défis, évaluation du bien-être). Communiquez avec votre spécialiste, Relation clientèle, RBC Assurances pour en savoir plus. 	
<p>NOTE GLOBALE</p>	<p>___ / 13</p>		

Quel résultat votre milieu de travail a-t-il obtenu ? Établissez cette évaluation au moins une fois par année pour suivre votre progrès au fil du temps et mettre votre plan d'action à jour, au besoin.