

## Guarding Minds @ Work : Fiches d'action

### RPS12: PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

**OBJECTIF:** Créer et maintenir un milieu de travail où l'on veille à protéger la sécurité psychologique des employés.

RPS12: Résultat de l'Enquête auprès du personnel (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MODÉRÉES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES
RPS12: Classement obtenu dans l'Audit (cochez le classement, s'il y a lieu)	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES GRAVES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES IMPORTANTES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MODÉRÉES	<input type="checkbox"/> INQUIÉTUDES MINIMES

**Inquiétudes graves = 5 à 9** **Inquiétudes importantes = 10 à 13** **Inquiétudes modérées = 14 à 16** **Inquiétudes minimales = 17 à 20**

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant **la protection de la sécurité psychologique**. Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. La protection de la sécurité psychologique est un aspect particulièrement important à cet égard (voir aussi RPS 1, 4, 5 et 9). Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si **la protection de la sécurité psychologique** a été identifiée comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir « Application d'un cadre de qualité » pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes. **Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer la clarté du leadership et des attentes dans votre milieu de travail.** Cependant, la mise en œuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.

### **Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)**

- Créer une culture d'entreprise qui valorise, encourage et promouvoit la santé et la sécurité psychologiques
- Assurer une justice organisationnelle dans toutes les facettes du milieu de travail : assurer l'équité dans la façon dont les décisions sont prises et les procédures sont appliquées (« justice procédurale »); assurer l'équité en ce qui concerne le résultat des décisions en milieu de travail, comme les décisions relatives aux promotions (« justice distributive »); et expliquer le pourquoi des décisions d'une manière respectueuse et en faisant preuve de sincérité, de considération et d'empathie (« justice interactionnelle »)
- Créer un milieu de travail où il est possible de discuter des situations difficiles au travail et de les régler de manière sécuritaire et confidentielle
- Reconnaître que l'assurance d'une sécurité psychologique est bien plus que simplement une politique – c'est un processus continu d'éducation, de mise en œuvre et d'évaluation qui implique des révisions au besoin
- Encourager et renforcer les démonstrations actives de comportement psychologiquement sain et sécuritaire

### **Formation et perfectionnement**

- Organiser des activités continues de formation et d'orientation du personnel sur les politiques et programmes de l'organisation en matière de harcèlement, de discrimination et de violence au travail
- Donner une orientation et une formation aux superviseurs et gestionnaires, au personnel du Service des ressources humaines et au personnel syndical afin qu'ils aient les connaissances nécessaires pour assurer un lieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire, et en assument la responsabilité
- Former le personnel pour qu'il sache reconnaître et gérer les facteurs de stress psychosociaux en milieu de travail (p. ex., formation en affirmation de soi, en résolution de problèmes et en gestion du stress)

### **Communication**

- Veiller en tout temps à ce que les politiques existantes en matière de harcèlement, de discrimination et de violence soient communiquées et connues (à l'aide des réseaux de communication officiels et informels)
- Fournir des occasions aux employés d'exprimer leurs inquiétudes en matière de sécurité psychologique et de participer à la recherche de solutions
- Informer les employés des ressources, du matériel éducatif et des services de soutien à leur disposition pour les aider à gérer leur stress)

### **Politiques et programmes officiels**

- Instaurer des politiques et des programmes permettant d'évaluer les torts causés aux employés (p. ex., harcèlement, discrimination, violence) et d'y remédier
- Réviser et modifier régulièrement les politiques et programmes pour tenir compte de la jurisprudence récente et des nouvelles modifications réglementaires
- Rédiger des énoncés sur l'éthique, les valeurs et les mesures de protection de la confidentialité de l'entreprise

- Offrir des avantages et des programmes à l'interne, et fournir de l'information sur les ressources externes pour venir en aide aux employés qui ont vécu du harcèlement, de la discrimination ou de la violence au travail (p. ex., programmes d'aide aux employés et à la famille, accès aux services de psychologues ou d'autres professionnels de la santé mentale réglementés, services communautaires)
- Effectuer des évaluations et des examens du risque à intervalles réguliers pour mieux comprendre et surveiller les facteurs susceptibles d'avoir un effet néfaste sur la santé et la sécurité psychologiques des employés
- Offrir des programmes et des services aux employés dont la situation ou les heures de travail les rendent plus vulnérables (p. ex., débriefage, entraide entre pairs, programmes de raccompagnement sécuritaire, accès à un stationnement sécurisé)
- Donner des pauses et des temps de repos suffisants aux employés ou faire la rotation des postes lorsque le travail comporte des tâches particulièrement pénibles sur le plan physique ou mental (p. ex., période de repos pour les travailleurs de nuit)

**Autres actions:**

- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Une fois que vous aurez sélectionné les actions à entreprendre, inscrivez-les dans la Fiche d'élaboration du plan d'action, fixez la date de début, déterminez qui participera, et mettez-vous en marche!**