

Mise en œuvre de PSMT

Il y a cinq étapes à franchir avant de pouvoir commencer la mise en œuvre de PSMT dans votre milieu de travail. Il est important de suivre ces étapes dans l'ordre car elles vous permettront d'implanter correctement le programme. Si vous le souhaitez, vous pouvez télécharger une version PDF de la présente marche à suivre à titre de référence.

Portez tout particulièrement attention aux sections « À faire » de chaque étape, car c'est là que vous intervenez. Notez vos idées par écrit afin de pouvoir y revenir plus tard.

Nous fournissons également plusieurs outils pour faciliter l'évaluation, le diagnostic et l'action et qui vous aideront à réussir la mise en œuvre de PSMT dans votre milieu de travail (veuillez consulter notre site Web).

1. Identifier les besoins de l'organisation

Il est important de déterminer les besoins particuliers de votre organisation. Cela vous aidera à constituer votre dossier d'analyse, à communiquer avec le personnel (ainsi que les cadres supérieurs) et à décider des actions à entreprendre. Ultérieurement, cet exercice vous permettra aussi de mesurer la réussite du processus.



À FAIRE: ÉCRIRE TROIS RAISONS DE METTRE PSMT EN ŒUVRE DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL.

2. Définir les éléments diagnostiques appropriés

Ensuite, vous devez choisir les outils diagnostiques que vous allez utiliser. Voici vos options:

L'Audit organisationnel seulement

Cette option convient à votre organisation si...

- Vous avez moins de 25 employés.
- Vous avez déjà réalisé une enquête auprès du personnel récemment.
- Il est difficile en ce moment de réaliser une enquête en raison d'obstacles organisationnels ou procéduraux.

L'Exploration initiale seulement

Cette option convient à votre organisation si...

- Vous désirez obtenir un portrait rapide de l'organisation dans son ensemble pour identifier les aspects qui nécessitent un examen plus approfondi.
- Vous avez procédé récemment à une enquête auprès des employés, mais celle-ci ne portait pas sur les risques psychosociaux, et vous souhaitez seulement obtenir un aperçu général des risques pour le moment.
- Les coûts, les ressources ou la logistique impliqués pour faire participer les employés à l'Enquête RPS-12 auprès du personnel vous font hésiter.

L'Enquête RPS-12 auprès du personnel seulement

Cette option convient à votre organisation si...

- Vous ou votre organisation n'avez pas les données ou l'objectivité nécessaires pour effectuer l'Audit organisationnel correctement.
- Vos ressources sont limitées et vous pouvez investir seulement dans un des deux processus, soit l'audit ou l'enquête.
- Vous croyez que c'est en faisant une évaluation en profondeur des risques du point de vue uniquement des employés que vous répondrez le mieux aux besoins de votre organisation.

L'Audit organisationnel + l'Exploration initiale

Cette option convient à votre organisation si...

Vous souhaitez procéder à une évaluation des risques psychosociaux dans le but de déterminer s'il est nécessaire de mener l'Enquête RPS-12 auprès du personnel.



RECOMMANDATION DE PSMT

L'Audit organisationnel + l'Enquête RPS-12 auprès du personnel*

C'est la démarche que nous recommandons. Optez pour l'Audit organisationnel et l'Enquête RPS-12 auprès du personnel si vous souhaitez procéder à une évaluation complète des risques psychosociaux qui tient compte à la fois du point de vue de l'employeur et de celui des employés.

Identifier les participants clés

Il est crucial de faire participer les bonnes personnes et d'obtenir leur engagement envers le processus. Il est important aussi d'avoir l'appui de tous les niveaux de l'organisation (incluant la haute direction) pour assurer la réussite du processus.



À FAIRE: DÉTERMINER QUI, DANS L'ORGANISATION, DEVRAIT PARTICIPER AINSI QUE LES RÔLES DE CHACUN.

4. Créer un plan de communication

Il est essentiel de maintenir une bonne communication avec les employés concernés durant toutes les étapes du processus de PSMT afin d'accroître et de renforcer leur engagement. Voici des façons d'optimiser la communication:

- Avoir des discussions à propos de PSMT lors des réunions du personnel.
- Inclure de l'information sur PSMT dans l'infolettre ou le bulletin destiné au personnel. (Vous pouvez indiquer l'adresse du site Web - www.guardingmindsatwork.ca – comme source de référence.)
- Inclure de l'information sur PSMT dans les envois électroniques.
- Joindre des dépliants ou feuillets d'information sur PSMT aux chèques de paie du personnel.
- Organiser des déjeuners-causeries sur la santé et la sécurité psychologiques.
- Désigner une ou deux personnes-ressources pouvant répondre aux questions du personnel sur PSMT
- Communiquer les dates importantes (p. ex. le lancement de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel).



À FAIRE: CRÉER UN PLAN DE COMMUNICATION BASÉ SUR LES TROIS ÉNONCÉS SUIVANTS POUR INFORMER LES MEMBRES DE L'ORGANISATION AU SUJET DE PSMT

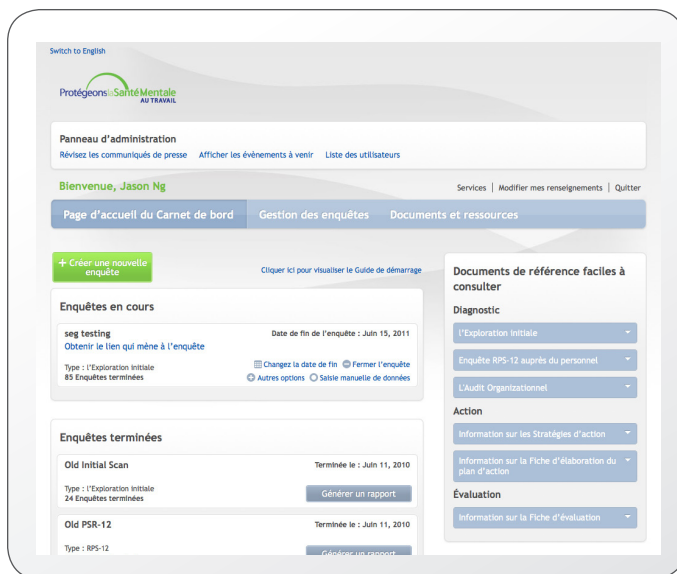
1. Les raisons pour lesquelles on entreprend la mise en œuvre de PSMT.
 2. Les détails sur les différents éléments de PSMT qui seront mise en œuvre.
 3. Un engagement à communiquer les résultats et à y donner suite.
-

5. S'inscrire au Carnet de bord PSMT

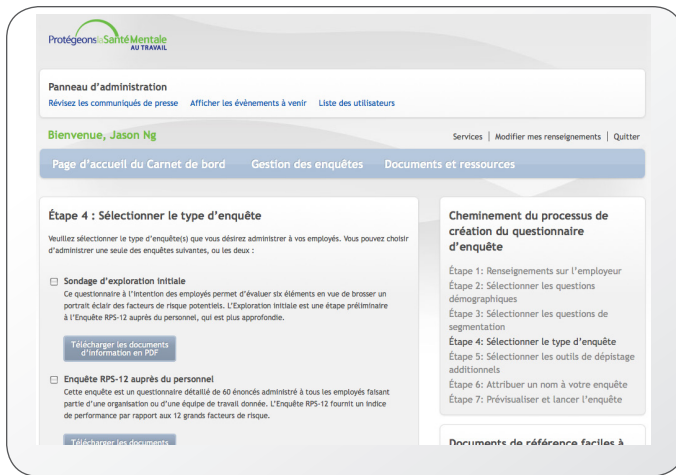
Vous êtes maintenant presque prêts pour la mise en œuvre de PSMT! La dernière étape consiste à s'inscrire pour ouvrir votre compte gratuit sur le Carnet de bord PSMT, qui donne accès à l'ensemble des outils et des ressources qui vous permettront d'appliquer PSMT avec succès dans votre milieu de travail.

Voici quelques bonnes raisons de vous inscrire au Carnet de bord:

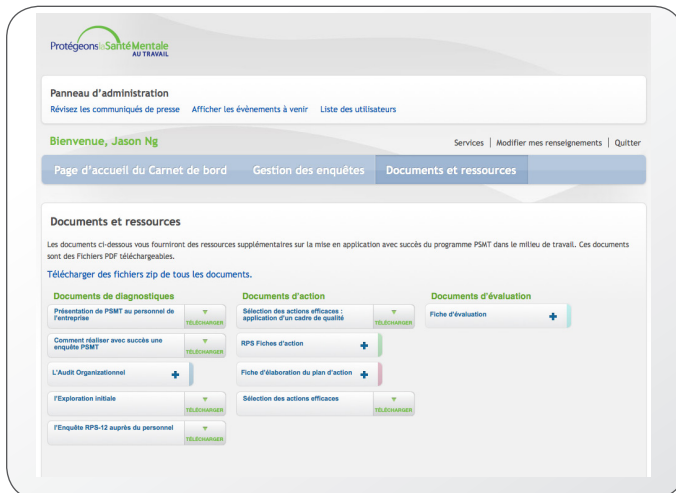
- Pour avoir accès à des outils complets comme l'Audit organisationnel, l'Exploration initiale et l'Enquête RPS-12 auprès du personnel
- Pour pouvoir administrer des sondages en ligne et totaliser les résultats en un seul clic
- Pour créer des plans d'action et des rapports d'évaluation
- Pour télécharger des ressources et des documents utiles sur la santé et la sécurité psychologiques



Le Carnet de bord permet d'administrer des sondages et de totaliser les résultats en un seul clic. Ces résultats mettront en évidence les risques psychologiques propres à votre milieu de travail et vous aideront à créer des plans d'action pour atténuer ces risques. Par la suite, vous pourrez évaluer l'efficacité de vos plans d'action à l'aide des outils d'évaluation du Carnet de bord.



Vous pouvez effectuer vous-même l'audit de votre organisation. Administrez le Sondage d'exploration initiale ou l'Enquête RPS-12 auprès du personnel à partir du Carnet de bord. Le Carnet de bord permet de réaliser ces enquêtes en ligne, sur support papier, ou les deux.



Téléchargez et consultez des ressources utiles et d'autres documents d'information détaillés sur la santé et la sécurité psychologiques au travail.



**RECOMMANDATION
DE PSMT**



À FAIRE: OUVRIER UN COMPTE GRATUIT SUR LE CARNET DE BORD PSMT À WWW.PSMT.CA.