

Réponses proposées par PSMT

Veuillez consulter les documents *Choix d'actions proposées par PSMT* et *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour choisir les actions proposées par PSMT et les entreprendre pour la Protection de la sécurité psychologique.

FP 12 : PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

OBJECTIF : UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ L'ON VEILLE À PROTÉGER LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES EMPLOYÉS.

FP 12 : Résultats de l'Enquête
(cochez le classement, s'il y a lieu)

Inquiétudes Graves

Inquiétudes Importantes

Inquiétudes Minimales

Points Relativement Forts

FP 12 : Résultats de l'Examen organisationnel
(cochez le classement, s'il y a lieu)

Inquiétudes Graves

Inquiétudes Importantes

Inquiétudes Minimales

Points Relativement Forts

Inquiétudes graves = 5 à 9 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes minimales* = 14 à 16 Points relativement forts** = 17 à 20

* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minimale, il est important d'y voir et de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

** Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

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 FP 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 point relativement fort dans votre milieu de travail, il est important de ne pas négliger cette question. Pour ce faire, vous pouvez élaborer des politiques qui protègent ce point relativement fort et faire intervenir le personnel dans les discussions sur les manières de l'améliorer encore plus en instaurant les actions proposées ci-dessous.

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 *Sélection des actions efficaces : 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; un espace est prévu pour les inscrire à la fin du présent document. Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer la **Protection de la sécurité psychologique** dans votre milieu de travail. Cependant, la mise en oeuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.

Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)

- Créer une culture d'entreprise qui valorise, encourage et favorise la santé et la sécurité psychologiques
- Assurer une justice organisationnelle dans tous les aspects 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 processus 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 qu'une simple politique : c'est un processus continu d'éducation, de mise en oeuvre et d'évaluation qui nécessite des révisions, au besoin
- Encourager et renforcer les démonstrations actives de comportement psychologiquement sain et sûr

Formation et perfectionnement

- Organiser des activités continues de formation et d'orientation sur les politiques et programmes de l'organisation/du syndicat en matière de harcèlement, de discrimination, de violence au travail et de gestion des conflits
- Donner une orientation et une formation aux superviseurs, aux 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 sûr, et en assumant la responsabilité
- Offrir une formation sur la reconnaissance et la gestion des 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, de violence et de gestion des conflits soient communiquées et connues (à l'aide des réseaux de communication officiels et informels)
- Fournir aux employés des occasions sécuritaires 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 qui sont à leur disposition pour gérer le stress

Politiques et programmes officiels

- Se conformer à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
- 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 avec la participation du personnel de tous les niveaux
- 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 été victimes de harcèlement, de discrimination ou de 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 personnes 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)

D'autres ressources ont été créées pour vous aider à passer à l'action, notamment : des diapositives de présentation et des documents à l'appui (gratuits à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/ota) et une nouvelle ressource, intitulée *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur* et conçue au nom du Comité consultatif de la santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, qui est un outil pratique aidant les employeurs à élaborer des plans de mise en œuvre en s'inspirant des constatations de PSMT (gratuite à l'adresse http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf).

Nous vous incitons à examiner ces ressources qui contiennent d'autres actions proposées.

Autres actions:

- _____

- _____

- _____

Il n'y a pas de solutions parfaites – c'est souvent une question de choisir les actions les plus susceptibles de produire des résultats positifs tout en causant le moins de problèmes potentiels.

Une fois que vous aurez choisi au moins une action à entreprendre, inscrivez-la dans la *Feuille de planification des actions de PSMT* correspondante, choisissez votre date de début, déterminez qui en fera partie, c.-à-d. votre Équipe d'action, et démarrez!