

Réponses proposées par PSMT

Veillez 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 l'Équilibre.

FP 11 : ÉQUILIBRE

OBJECTIF : UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ L'ON RECONNAÎT LA NÉCESSITÉ D'ASSURER UN ÉQUILIBRE ENTRE LES EXIGENCES LIÉES AU TRAVAIL, À LA FAMILLE ET À LA VIE PERSONNELLE.

FP 11 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 11 : Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	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 l'Équilibre. 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. 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 l'Équilibre a été identifié 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 l'Équilibre a été identifié 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 l'Équilibre 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)

- Faire en sorte que la direction encourage la recherche d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle et donne un exemple positif en ce sens (s'assurer notamment que le message concorde avec les attentes et les comportements affichés)
- Faciliter cet équilibre en offrant des occasions de promouvoir la santé et l'équilibre (p. ex., un gym ou des installations de mise en forme sur place, l'allocation de congés pour « besoins personnels », la possibilité de prendre un congé sans solde)
- Offrir des mécanismes de soutien (p. ex., ressources et technologies appropriées) aux employés qui travaillent à la maison ou en dehors du bureau

Formation et perfectionnement

- Fournir de l'information sur la façon de trouver et de conserver un équilibre entre les exigences du travail et la vie personnelle (p. ex., meilleure résilience, développement des capacités d'adaptation et de résolution de problèmes)
- Fournir des occasions de formation aux gestionnaires et aux superviseurs pour les aider à mieux concilier le travail et la vie personnelle et leur apprendre à soutenir les efforts de leurs employés dans ce domaine
- Offrir une foule d'activités éducatives (à l'interne comme à l'externe) sur des sujets qui ne sont pas reliés au travail (p. ex., des déjeuners-causeries sur les problèmes reliés à la garde d'enfants ou les soins aux aînés)

Communication

- Communiquer l'engagement de l'organisation à favoriser l'équilibre en tant que composante intégrante de la santé et de la productivité globales
- Mieux faire connaître les ressources et les programmes qui existent au sein de l'entreprise et dans la collectivité pour faciliter l'équilibre entre le travail et la vie personnelle
- Appuyer le personnel qui souhaite faire connaître les réalisations qui ne sont pas reliées au travail (p. ex., naissances, anniversaires importants, accomplissement d'objectifs de toute une vie)

Politiques et programmes officiels

- Offrir des modalités de travail flexibles, si possible (p. ex., horaire de travail comprimé, télé-travail, conférence virtuelle, travail à temps partiel, possibilités de travail à contrat, partage de poste)
- Donner un soutien adéquat au personnel qui travaille par quarts (p. ex., limiter les postes fractionnés, donner un préavis en cas de changement de quart de travail, autoriser les échanges de quart de travail)
- Offrir des mesures d'aide individuelles et familiales pour faciliter la garde des enfants et les soins aux aînés (p. ex., régime d'avantages sociaux complet, garderie sur place, accès à un centre de conditionnement physique, information sur la santé, congé pour obligations familiales)
- Évaluer comment les employés perçoivent la valeur des avantages sociaux pour la prise des décisions au sujet de ces programmes (p. ex., offrir des modalités d'adhésion flexibles ou l'option de refuser les programmes)
- Offrir la possibilité d'accumuler des congés pendant les périodes de pointe au travail (p. ex., congés à utiliser dans les périodes où la charge de travail est réduite)
- Encourager les employés à utiliser les congés accumulés
- Établir des paramètres concernant la communication, la disponibilité et l'utilisation de moyens technologiques (comme le courriel et le téléphone) pendant les périodes de congé et faire en sorte que les dirigeants soient des exemples à suivre

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!