

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 culture organisationnelle.

FP 2 : CULTURE ORGANISATIONNELLE

OBJECTIF : UN MILIEU DE TRAVAIL CARACTÉRISÉ PAR UN CLIMAT DE CONFIANCE, D'HONNÊTÉTÉ ET DE JUSTICE.

FP 2 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 2 : 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 minime, 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 I . 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 I 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 I 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 I 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 sûr.**

Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)

- Créer un environnement de travail respectueux où les valeurs d'honnêteté, de tolérance et d'équité sont encouragées, renforcées et montrées en exemple
- Inciter le personnel à maintenir un environnement ouvert, qui favorise la cohésion et la communication dans le groupe
- Assurer la participation véritable à l'élaboration de la mission, des valeurs et des codes d'éthique de l'organisation

Formation et perfectionnement

- Donner aux équipes la possibilité d'apprendre et de se perfectionner ensemble pour renforcer les liens entre les membres (p. ex. au moyen d'exercices de développement de l'esprit d'équipe)
- Désigner des personnes qui peuvent servir de modèles ou de mentors aux employés débutants afin de renforcer la culture organisationnelle et d'en assurer la continuité
- Offrir une formation à tout le personnel sur la communication efficace et la gestion des conflits

Communication

- Encourager les occasions offertes aux employés de tous les niveaux d'interagir et d'apprendre à mieux se connaître (p. ex. dîners du personnel)
- Encourager la communication en personne, notamment sur les sujets potentiellement délicats
- Expliquer les décisions qui sont prises et faire preuve de respect, de sincérité, de considération et d'empathie lorsque les répercussions de ces décisions risquent d'être perçues négativement par certains employés
- Communiquer les décisions de la direction au personnel et solliciter son avis, si possible

Politiques et programmes officiels

- Réagir rapidement et de manière efficace lorsque des problèmes/conflits interpersonnels complexes se produisent en milieu de travail
- Formuler un énoncé de mission qui intègre les valeurs de confiance, d'honnêteté et d'équité, et le mettre bien en évidence pour qu'il soit vu du personnel et du public
- Établir des politiques et des procédures fondées sur ces valeurs afin de guider la prise de décisions
- Tenir tous les membres de l'organisation responsables de leurs actions, et veiller en particulier à ce que les gestionnaires ou dirigeants le soient au même titre que les autres, ou davantage

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!