

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 la Reconnaissance et les récompenses.

FP 7 : RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

OBJECTIF : UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ LES EFFORTS DES EMPLOYÉS SONT RECONNUS ET RÉCOMPENSÉS ÉQUITABLEMENT ET EN TEMPS OPPORTUN.

FP 7 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 7 : 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 la **Reconnaissance et les récompenses**. 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 la **Reconnaissance et les récompenses** ont été identifiées 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 **Reconnaissance et les récompenses** ont été identifiées 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 Reconnaissance et les récompenses 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)

- Témoigner des marques d'appréciation aux membres du personnel qui « fournissent le petit effort supplémentaire » au travail
- Souligner et célébrer les étapes importantes franchies par les employés sur le plan personnel et professionnel
- Reconnaître les efforts ainsi que les résultats

Formation et perfectionnement

- Enseigner aux gestionnaires et aux superviseurs l'importance de manifester régulièrement et de manière appropriée leur reconnaissance envers les employés
- Donner aux gestionnaires et aux superviseurs une formation sur l'art de la rétroaction constructive
- Remercier les employés de leur participation aux activités continues de formation et de perfectionnement

Communication

- Reconnaître ouvertement les réalisations et succès individuels ou d'équipe (p. ex., dans les réunions du personnel, sur des affiches ou des plaques, dans l'infolettre)
- Créer un système transparent visant à communiquer aux paliers supérieurs de la gestion les commentaires positifs que les employés reçoivent (de la part de clients, par exemple)
- Organiser des activités de reconnaissance à intervalles réguliers (p. ex., réunion du personnel, petit-déjeuner des employés, nomination de l'employé du mois)

Politiques et programmes officiels

- Créer un programme de reconnaissance et de récompenses pour les individus et les groupes qui ont accompli des tâches particulières ou franchi une étape marquante
- Réévaluer régulièrement les salaires des employés et apporter les rajustements nécessaires
- Offrir des primes et des incitatifs basés sur le rendement, comme des récompenses non pécuniaires (p. ex., congés, meilleurs quarts de travail, sélection des tâches préférées)
- Assurer la reconnaissance en temps opportun

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!