APSSAP

Association paritaire
pour la santé et la sécurité du travail,
secteur « Administration provinciale »

Brochure d'information

Santé psychologique

Un climat de travail sain, c'est une valeur sûre

UN CLIMAT DE TRAVAIL SAIN, C'EST UNE VALEUR SÛRE

LE RÔLE DU COMITÉ

Le comité de santé et de sécurité peut organiser diverses activités de formation, d'information, de sensibilisation et de promotion et peut faire toute recommandation qu'il juge pertinente au regard de la prévention collective en matière de santé psychologique au travail.

BESOIN D'AIDE ?

L'APSSAP a créé un guide pour aider les comités de santé et de sécurité à jouer leur rôle en matière de santé psychologique au travail.

Pour de plus amples informations à ce sujet, consultez ce guide ou communiquez avec nous au 418 624-4801.

Un bon climat de travail s'avère être un facteur de protection déterminant de santé psychologique. De même, le climat joue un rôle prépondérant dans la performance et le succès d'une entreprise et il représente en quelque sorte pour celle-ci l'indice de sa « santé organisationnelle ». N'est-ce pas, en effet, lorsque le climat est à son meilleur que les employés sont les plus heureux, les plus performants et les plus créatifs ? Il est donc essentiel que les employeurs et les travailleurs unissent leurs efforts pour créer les conditions propices à l'instauration d'un climat de travail sain et stimulant.

Le climat de travail, c'est quoi ?

Les gens sont généralement plus en mesure de « ressentir » le climat de travail que de le définir : climat de confiance ou de méfiance, climat tendu ou détendu, ouvert ou fermé, etc. Mais qu'est-ce que c'est exactement ?

On pourrait décrire simplement le climat de travail comme le « coeur » de l'organisation, puisque c'est dans le climat que se retrouve toute la dimension émotive et affective de la vie au travail. Il s'agit en quelque sorte d'une atmosphère perçue à un moment donné par les personnes dans leur environnement de travail immédiat et qui décrit ce qu'elles y vivent et y ressentent. Cette perception se traduit par des émotions et des attitudes individuelles et collectives.

Une organisation peut être marquée par un seul climat relativement uniforme ou peut posséder autant de climats qu'elle a de départements ou de services. En général, les gens vont d'abord se référer aux perceptions qu'ils ont de leur unité de travail immédiate pour décrire le climat avant celles concernant l'ensemble de l'organisation.

Un bon climat de travail

Pour les employés, un bon climat de travail améliore leur satisfaction et leur sentiment de bonheur au travail. Il limite leur stress et améliore leur moral. Il influence aussi leur bon comportement au travail, leur motivation et leur façon de communiquer entre eux. Il encourage chez eux la créativité, l'innovation et la prise de risque et suscite même leur engagement au niveau d'efforts allant au-delà de leurs attentes professionnelles.

Pour l'organisation, avoir des employés heureux et créatifs joue un rôle actif en ayant, entre autres, un impact positif sur sa productivité, sur sa capacité d'innover, sur son adaptabilité au changement et sur la qualité du service à la clientèle. De même, cela contribue à réduire l'absentéisme, le nombre d'accidents et le nombre de griefs. Un bon climat permet aussi d'assurer la stabilité de son personnel et représente un atout majeur pour attirer les meilleurs employés.

Tout le monde est responsable

Le développement d'un climat sain est une responsabilité collective où tous doivent s'investir. Chaque personne détient un pouvoir certain et doit l'utiliser pour faire en sorte que la vie au travail devienne un milieu de vie agréable et propice à la convivialité, à la créativité et à l'efficacité. La direction, quant à elle, doit absolument s'approprier la responsabilité de l'harmonie générale dans l'organisation et assumer son leadership sur cette question.

Les dimensions du climat

Le climat étant basé sur des perceptions, il apparaît essentiel de reconnaître les différentes dimensions qui sont souvent valorisées dans les perceptions des gens concernant leur situation de travail et qui peuvent jouer un rôle significatif lorsqu'on veut interagir positivement sur le climat dans son milieu de travail.

L'amélioration du climat

Assainir un climat de travail malsain n'est pas une chose facile ! Ça exige d'abord une volonté sincère de changer de la part des dirigeants et de l'ensemble des membres de l'organisation. Ça demande aussi des efforts importants comme, entre autres, modifier des comportements, des façons de faire qui sont ancrées depuis longtemps. Par la suite, c'est avant tout la qualité du diagnostic fait de la situation existante qui déterminera l'efficacité des interventions à faire.

L'histoire nous apprend qu'un climat de travail peut se détériorer rapidement, mais que sa reconstruction est beaucoup plus lente et difficile. Mieux vaut donc faire de la prévention en l'entretenant et en essayant de le maintenir le plus sain possible !

LES DIMENSIONS DU CLIMAT

Les principales sont :

Le travail et les conditions de travail

Les relations avec les collègues

Les supérieurs et la direction

Les communications internes

Le soutien social au travail

L'autonomie et le degré de confiance

Le leadership

L'équité et la justice dans l'organisation

La rémunération et la progression en carrière

Les valeurs présentes dans l'organisation

Les pratiques de gestion

Les stratégies de l'organisation

La cohérence entre le discours et l'action de la direction

Toute reproduction d'un extrait ou de la totalité de cette fiche doit être préalablement autorisée par écrit par l'APSSAP et porter la mention de sa source.

Tél. : 418.624.4801

Téléc. : 418.624.4858

apssap@apssap.qc.ca

apssap.qc.ca

Notre mission

Nous avons pour mission de favoriser la prise en charge paritaire de la prévention en matière de santé, de sécurité et d'intégrité physique des personnes du secteur de l'Administration provinciale. Pour ce faire, nous offrons des services de formation, d'information, de conseil et d'assistance auprès des membres du secteur de l'Administration provinciale.

Notre clientèle

Le secteur de l'Administration provinciale regroupe plus de 1 600 établissements qui emploient au-delà de 70 000 personnes. Dans le cadre de son programme d'action, l'APSSAP répond aux demandes des comités de santé et sécurité, des mécanismes de participation ainsi que des coordonnateurs ministériels et syndicaux. Cette procédure permet aux travailleurs et aux gestionnaires du secteur de bénéficier des services auxquels ils ont droit.

Nos conseillers

- Annie Drouin
- Jean-Philippe Lamonde