



Examen organisationnel des organismes paramédicaux

FP1: Soutien Psychologique et Social

- Les superviseurs diraient ou feraient quelque chose d'utile si un employé semblait en détresse au travail.
- Les employés se sentent épaulés lorsqu'ils vivent des problèmes familiaux ou personnels.
- Les travailleurs comprennent l'importance de la santé mentale des employés.
- Notre organisation fournit des services appropriés pour favoriser la santé psychologique des travailleurs (p. ex., des programmes de soutien par les pairs, des programmes d'aide aux employés, des formations sur la gestion du stress).

FP 2: Culture Organisationnelle

- Au travail, les gens démontrent un respect sincère envers les idées, les valeurs et les croyances des autres.
- Les situations difficiles au travail sont réglées efficacement.
- Dans notre organisation, la direction et leurs représentants (p. ex. représentants syndicaux) démontrent une confiance mutuelle.
- Les travailleurs de l'OSP, leurs représentants (p. ex., représentants syndicaux) et la direction font preuve d'un grand respect dans leurs interactions.

FP 3: Clarté du Leadership et des Attentes

- Le leadership exercé dans notre milieu de travail est efficace.
- Les travailleurs sont informés en temps opportun des changements importants au travail.
- Notre organisation établit une communication claire et cohérente.

FP 4: Civilité et Respect

- Dans notre OSP, les gens font preuve de respect et de considération les uns envers les autres.
- Dans notre organisation, tous les gens sont traités de façon équitable.
- Notre milieu de travail est doté de méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des collègues, des patients, des membres des familles des patients et du public.

FP 5: Exigences Psychologiques

- Les « compétences humaines » requises pour le poste entrent en jeu dans les décisions d'embauche ou de promotion.
- Les travailleurs reçoivent du soutien en cas d'erreur.
- Notre organisation a pris des mesures pour minimiser les risques psychologiques associés à notre travail.

FP 6: Croissance et Perfectionnement

- Les travailleurs reçoivent une rétroaction qui favorise leur croissance et leur perfectionnement sur le plan professionnel.
- Les travailleurs ont l'occasion de jouer des rôles et de relever des défis nouveaux dans leur OSP.
- Notre organisation accorde de la valeur à la croissance et au perfectionnement continus des travailleurs.
- Des horaires flexibles sont offerts pour permettre aux employés de participer à des programmes de formation et d'éducation.

FP 7: Reconnaissance et Récompenses

- Les superviseurs immédiats dans notre organisation accordent de la valeur au travail de leurs employés.
- Les travailleurs reçoivent un salaire juste pour le travail qu'ils font.
- Notre organisation démontre qu'elle estime l'engagement des employés envers leur travail.
- Notre organisation manifeste une reconnaissance significative à l'égard du travail des employés.

FP 8: Participation et Influence

- Les travailleurs peuvent discuter de la manière dont ils font leur travail avec leur superviseur immédiat.
- Mes opinions et mes suggestions sont valorisées par mon organisation.
- Les travailleurs exercent un contrôle raisonnable sur la manière d'effectuer leur travail.

FP 9: Gestion de la Charge de Travail

- La quantité de travail attendue des travailleurs est raisonnable.
- Les travailleurs disposent de l'équipement et des ressources nécessaires pour bien faire leur travail.
- Les travailleurs peuvent parler de leur charge de travail en toute sécurité avec leur superviseur.

FP 10: Mobilisation

- Les travailleurs aiment leur travail.
- Dans notre organisation, le travail représente une partie importante de l'identité des employés.
- Les travailleurs sont fiers du travail qu'ils font.

FP 11: Équilibre Travail-Vie Personnelle

- Après leur journée de travail, les travailleurs ont encore de l'énergie à consacrer à leur vie personnelle.
- Notre organisation manifeste son soutien à l'équilibre travail-vie personnelle au moyen de gestes concrets.
- Les travailleurs peuvent parler à leur superviseur en cas de difficulté à concilier leur travail et leur vie personnelle.

FP 12: Protection Psychologique

- Notre organisation est déterminée à minimiser le stress inutile en milieu de travail.
- Les superviseurs se préoccupent du bien-être émotionnel des travailleurs.
- Notre milieu de travail compose efficacement avec les situations qui peuvent menacer les travailleurs ou leur causer préjudice (p. ex., l'intimidation, le harcèlement, la discrimination, la violence).

FP 13: Protection de la Sécurité Physique

- Notre organisation prend les mesures appropriées pour assurer la sécurité physique du personnel au travail.
- Les superviseurs interviennent adéquatement lorsque des travailleurs se disent préoccupés par leur sécurité physique.
- Les travailleurs ne craignent pas de refuser des tâches s'ils jugent qu'elles ne sont pas sécuritaires.

FP 14: Autres Facteurs de Stress Chroniques Tels Qu'indiqués par les Travailleurs

- Notre organisation sollicite la rétroaction des travailleurs pour cerner les facteurs de stress chronique.
- Notre organisation s'efforce de limiter les répercussions des facteurs de stress chronique.
- Notre organisation fournit des outils et des formations pour aider les travailleurs à composer avec le stress chronique.
- Notre organisation surveille les niveaux d'usure de compassion et d'épuisement professionnel.

FP 15: Exposition Cumulative À des Événements Critiques ou Stressants

- Les travailleurs sont à l'aise de rapporter des incidents stressants.
- Les travailleurs sont en mesure d'effectuer leur travail conformément à leurs normes personnelles et professionnelles.
- Notre organisation appuie les travailleurs aux prises avec des traumatismes indirects ou secondaires subis par suite d'événements critiques.
- Notre organisation appuie les travailleurs qui doivent composer avec des événements qui causent des conflits moraux. (Il y a conflit moral lorsqu'un travailleur au sein d'une OSP sait ce qu'il convient de faire sur le plan moral, mais qu'il lui est presque impossible d'agir de la sorte en raison de contraintes institutionnelles, procédurales ou sociales.)