GUIDE **DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ**

Être un(e) champion(ne) des sondages sur la santé et la sécurité psychologiques au travail



L'utilité d'un sondage sur les risques psychosociaux dépend directement de la participation des membres. Les champion(ne)s des sondages jouent un rôle essentiel pour favoriser la participation. Ce guide définit ce rôle, ses limites et les façons de bien l'exercer.

Qu'est-ce qu'un(e) champion(ne) des sondages?

Un(e) champion(ne) des sondages est un(e) membre du syndicat désigné(e) par sa section locale ou son comité de santé et de sécurité pour promouvoir les sondages sur les risques psychosociaux, répondre aux questions à leur sujet et aider ses collègues à se sentir à l'aise d'y participer. Les personnes qui occupent ce rôle sont des sources d'information fiables pour leurs pairs. Elles ne mènent pas d'enquête, n'effectuent pas d'analyse et n'offrent pas de conseils.

Pourquoi ce rôle est-il important?

Le taux de participation à un sondage sera probablement plus élevé si un(e) collègue en qui les membres ont confiance explique son utilité. Les membres sont plus susceptibles d'avoir confiance en la confidentialité du sondage lorsqu'on les contacte directement plutôt que par courriel de masse. Cette approche contribue également à maintenir la participation tout au long de la période du sondage, sans inonder les membres de rappels. Les champion(ne)s peuvent aussi joindre des personnes qui risqueraient autrement d'être oubliées, notamment les membres travaillant sur d'autres quarts ou dans d'autres lieux de travail ou ayant un accès limité aux courriels.

Comment être un(e) bon(ne) champion(ne)?

Pour bien jouer son rôle, un(e) champion(ne) doit avoir la confiance et le respect de ses collègues, savoir préserver la confidentialité des renseignements qui lui sont confiés et être à l'aise de discuter du stress au travail sans chercher à régler les problèmes individuels. Les personnes occupant ce rôle devraient représenter la diversité du milieu de travail, notamment les différents services, quarts de travail, classes d'emploi et lieux de travail. Elles doivent être disposées à participer à une séance d'information et à demander de l'aide au besoin.

Le comité ou la section locale doit tenir compte de la taille et de la répartition des effectifs afin de désigner suffisamment de champion(ne)s pour communiquer personnellement avec chaque membre. L'objectif est d'assurer une présence pendant tous les quarts de travail et dans tous les lieux de travail plutôt que de définir un nombre précis de personnes.

Que font les champion(ne)s?

Avant le sondage : Les champion(ne)s se familiarisent avec les objectifs du sondage, les dangers sur lesquels il porte et la façon dont les résultats seront utilisés. Si on leur en fait la demande, les champion(ne)s participent à la phase d'essai et transmettent les commentaires de leurs collègues sur les questions qui ne sont pas claires ou qui manquent au sondage. Il leur faudra aussi connaître les réponses aux questions les plus fréquemment posées par les membres et savoir vers qui diriger les autres questions.

Pendant le sondage : Les champion(ne)s informent les membres que le sondage est en cours, leur expliquent son importance et leur indiquent combien de temps il faut pour y répondre. Ils et elles expliquent comment y accéder et apportent leur aide pour les problèmes techniques ou liés à l'horaire au fur et à mesure qu'ils se présentent. Les champion(ne)s contactent personnellement leurs collègues plutôt que de se fier à une série de rappels de groupe. Ils et elles doivent repérer les obstacles, comme les problèmes techniques ou liés aux horaires de travail, et les signaler au comité afin qu'il puisse y remédier.

Après le sondage : Les champion(ne)s contribuent à faire connaître aux membres les résultats et les mesures que le comité prévoit prendre, recueillent les commentaires des membres et les transmettent au comité. Le meilleur moyen d'encourager la participation aux prochains sondages est de montrer que des mesures concrètes sont prises.

Ce que les champion(ne)s ne font pas

Les champion(ne)s ne mettent pas de pression pour que les membres participent, puisque la participation est un choix personnel. Ils et elles ne leur demandent pas quelles ont été leurs réponses et ne cherchent pas à savoir qui a répondu quoi. Les champion(ne)s n'interprètent et n'analysent pas les résultats de leur propre initiative et ne donnent pas de conseils sur des problèmes de santé mentale individuels. Les membres qui sont en difficulté devraient être dirigé(e)s vers leur section locale, le programme d'aide aux employé(e)s (le cas échéant) ou d'autres ressources appropriées. Les champion(ne)s ne parlent pas au nom de l'employeur ou du comité autrement que pour communiquer les renseignements qu'on les a autorisé(e)s à transmettre.

Temps de travail et soutien de l'employeur

Lorsque l'employeur a accepté la tenue du sondage, les champion(ne)s peuvent préciser que le personnel peut y répondre dans le cadre de ses tâches habituelles. De plus, les activités des champion(ne)s devraient être convenues avec l'employeur afin de pouvoir être réalisées pendant les heures de travail. Si l'employeur n'a pas donné son accord, les membres doivent répondre au sondage en dehors du lieu et des heures de travail, sur leur temps personnel.

Les activités des champion(ne)s devront probablement elles aussi se dérouler en dehors des heures de travail. Il faut donc prévoir la promotion du sondage pendant les pauses prises à l'extérieur du lieu de travail, lors des réunions syndicales ou en dehors des heures de travail. En cas de doute, consultez votre convention collective et les lois applicables.

Questions fréquemment posées par les membres

Pourquoi fait-on ce sondage? Pour recueillir des données sur les conditions de santé et de sécurité psychologiques afin que le comité puisse définir les dangers et réclamer des changements. L'identification et l'évaluation des dangers constituent l'une des principales fonctions des comités de santé et de sécurité au travail.

Le sondage est-il confidentiel? Répondez de manière précise et directe lorsque vous expliquez comment l'outil de sondage traite les réponses, qui a accès aux données et quel est le nombre minimal de répondant(e)s dans un groupe pour que les résultats soient communiqués. Si le SCFP mène le sondage, les données seront conservées sur des serveurs sécurisés et seules des données agrégées ne permettant pas d'identifier les répondant(e)s seront transmises à l'employeur. Autrement, renseignez-vous sur cet aspect avant de faire la promotion du sondage.

Les résultats donneront-ils lieu à des mesures concrètes? Expliquez ce que le comité prévoit faire avec les résultats ainsi que l'échéancier prévu pour la communication des résultats et les prochaines étapes. Ne promettez rien que vous ne pouvez garantir.

Est-ce que le sondage porte sur ma propre santé mentale? Le sondage porte sur les conditions de travail, notamment la charge de travail, le degré d'autonomie, le soutien et la reconnaissance, et non sur la santé des membres de manière individuelle. L'accent est mis sur les dangers liés au travail, et non sur la résolution des problèmes individuels.

Dois-je répondre au sondage sur mon temps personnel? Répondez en fonction de l'accord obtenu ou non de l'employeur.

Promouvoir efficacement le sondage

Contactez directement vos collègues, car une courte conversation personnelle est plus efficace qu'une série de rappels. Soyez honnête quant à la portée du sondage. Adaptez votre message à chaque personne : une approche efficace pourrait être différente pour les employé(e)s travaillant par quart ou à distance et les membres ayant récemment joint le syndicat. Faites un seul suivi, puis respectez la décision d'un(e) membre de ne pas participer.

Joindre chaque membre

Les horaires, les langues parlées et l'accès au sondage varieront selon les membres. Si la promotion du sondage ne rejoint que les personnes les plus faciles à joindre, les résultats ne dresseront qu'un portrait partiel du milieu de travail. Au moment de choisir les champion(ne)s du sondage, réfléchissez aux groupes de membres qui risquent d'être plus difficiles à joindre : les personnes qui travaillent de nuit ou selon des horaires rotatifs, le personnel à temps partiel ou occasionnel, les personnes qui travaillent dans des lieux de travail éloignés ou de petite taille, les membres qui parlent d'autres langues ou qui ont des compétences limitées en lecture, les personnes en situation de handicap, les membres qui ont un accès limité à la technologie ainsi que les membres de groupes d'équité qui pourraient douter de la confidentialité de leurs réponses.

Soutenir les champion(ne)s

La section locale et le comité devraient fournir aux champion(ne)s tout le nécessaire pour bien remplir leur rôle : une description claire de leurs responsabilités, une brève séance d'information sur le sondage et la confidentialité des réponses, les coordonnées de la personne-ressource à qui adresser leurs questions ainsi que du temps pour accomplir ce travail lorsque l'employeur a donné son accord. Le travail accompli par les champion(ne)s devrait également être reconnu.

Quand demander de l'aide?

Les spécialistes en santé et sécurité du SCFP peuvent aider les sections locales et les comités avec la planification d'un sondage, les questions juridiques ou liées aux politiques, et les ressources dont les membres pourraient avoir besoin. Si des membres signalent une situation grave qui menace leur santé mentale et nécessite une intervention immédiate, les champion(ne)s doivent en informer le comité ou la section locale. N'oubliez pas que votre rôle consiste à aider vos collègues à participer au sondage et à faire part de leur expérience au comité. Vous n'avez pas à régler vous-même les problèmes.

Liste de vérification pour les champion(ne)s

- ☐ Je comprends les objectifs du sondage et la façon dont les résultats seront utilisés.
- ☐ Je sais comment accéder au sondage et à qui m'adresser si j'ai des questions.
- ☐ Je suis en mesure d'expliquer clairement les mesures de confidentialité.
- ☐ Je sais si l'employeur a donné son accord au sondage et ce que cela implique pour le temps de travail.
- ☐ J'ai un plan pour joindre mes collègues sur tous les quarts de travail et dans tous les lieux de travail.
- ☐ Je sais où diriger les membres qui ont besoin de soutien.
- ☐ Je sais quand et comment les résultats seront communiqués aux membres.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

Service de santé-sécurité au travail du SCFP 1375 boul. St-Laurent, OTTAWA, ON K1G 0Z7

Tél. : (844) 237-1590 (sans frais) Courriel : **sante_securite@scfp.ca**