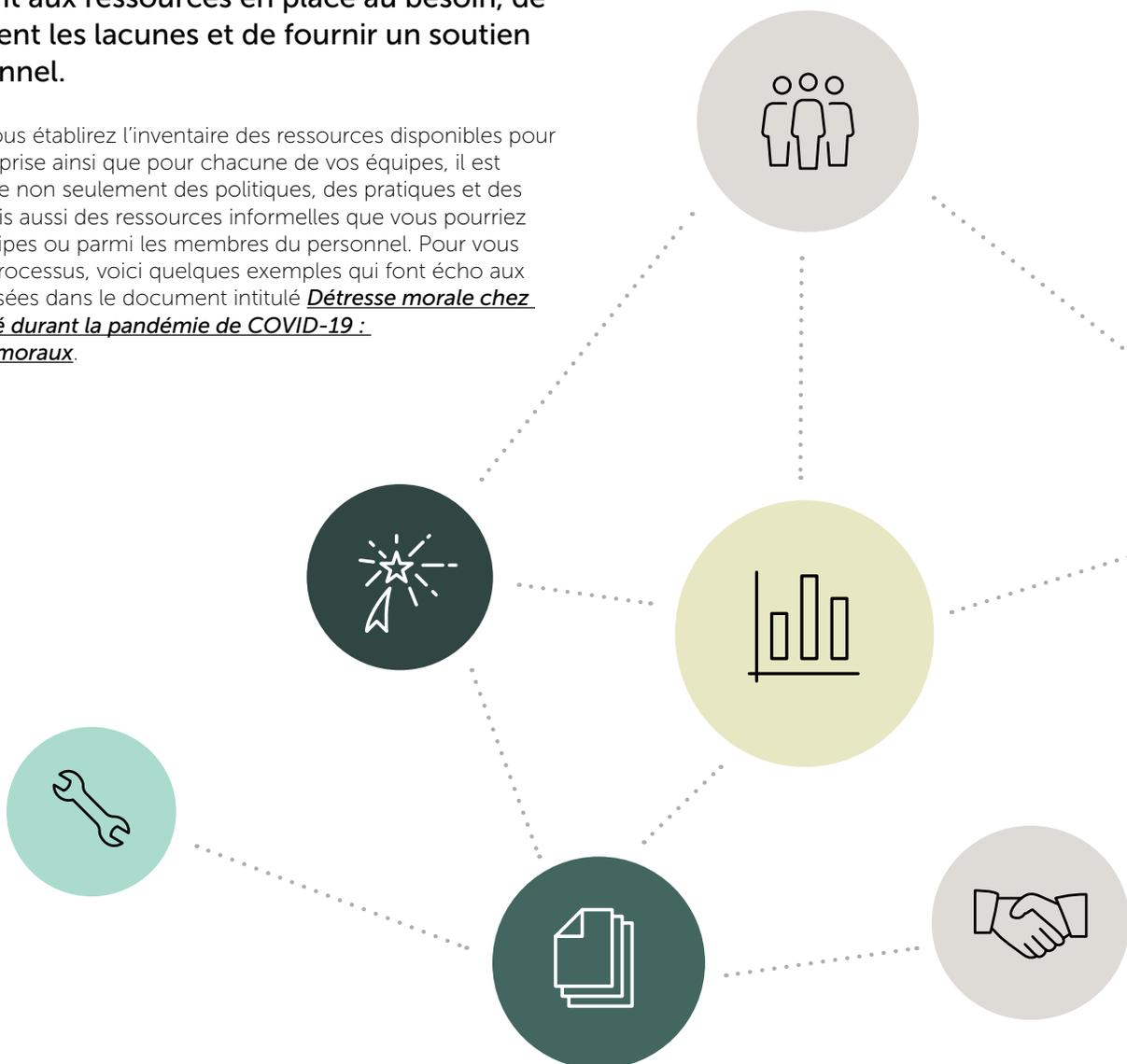


DÉTERMINEZ QUELLES SONT VOS RESSOURCES

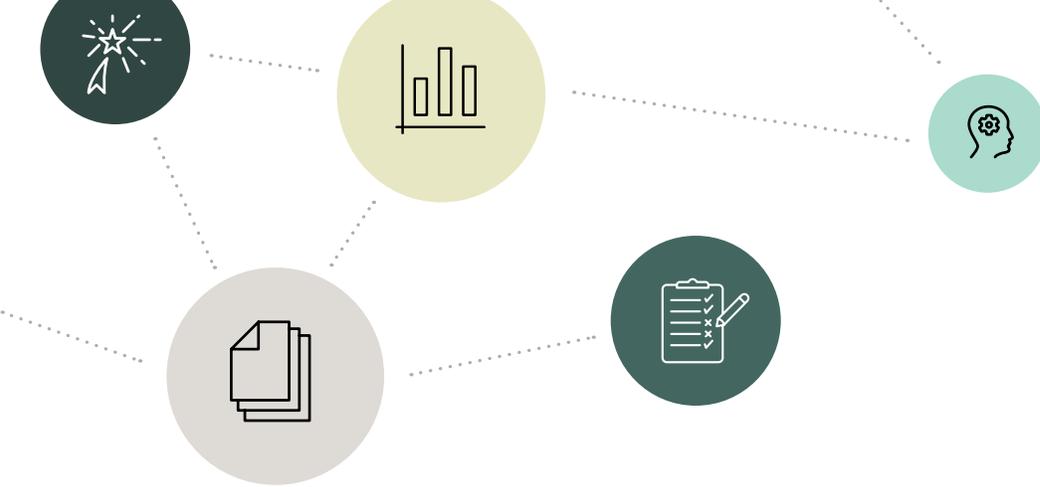
Une ressource est tout ce qui peut contribuer à améliorer la qualité de vie d'une communauté¹. Connaître les ressources dont vous disposez déjà permettra à votre entreprise de recourir rapidement aux ressources en place au besoin, de cerner où se trouvent les lacunes et de fournir un soutien ciblé à votre personnel.

Au fur et à mesure que vous établirez l'inventaire des ressources disponibles pour l'ensemble de votre entreprise ainsi que pour chacune de vos équipes, il est important de tenir compte non seulement des politiques, des pratiques et des programmes formels, mais aussi des ressources informelles que vous pourriez retrouver au sein des équipes ou parmi les membres du personnel. Pour vous aider à entreprendre ce processus, voici quelques exemples qui font écho aux recommandations proposées dans le document intitulé *Détresse morale chez les travailleurs de la santé durant la pandémie de COVID-19 : Guide sur les préjudices moraux*.



À L'ÉCHELLE DE L'ENTREPRISE

Recommandation	Exemples de ressources
<p>Reconnaître les éventuels événements stressants auxquels le personnel est exposé en lien avec la pandémie de COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation ciblée à l'intention des dirigeants et du personnel à propos des préjudices moraux • Discussions courantes au sujet des préjudices moraux au sein de la haute direction • Méthode de rétroaction permettant au personnel de signaler tout événement stressant
<p>Promouvoir une culture de soutien au travail, en permettant au personnel d'accéder à divers services d'aide</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail • Programmes de soutien (p. ex. le soutien par les pairs, les programmes d'aide aux employés et à la famille) • Journées de vacances • Avantages sociaux
<p>Veiller à fournir suffisamment de ressources en matière de santé et de sécurité aux fournisseurs de services informels et bénévoles, qui jouent également un rôle critique dans la prestation de soins</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes de soutien par les pairs • Formation ciblée pour la direction (p. ex. programme LEADS sur les fondements du leadership) à l'intention des personnes qui dirigent des bénévoles
<p>Faire alterner le personnel entre les postes éprouvants et les postes moins éprouvants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres individuelles fréquentes avec les membres du personnel et de l'administration afin de mieux cerner le niveau actuel de détresse du personnel • Description précise des rôles et des responsabilités de chaque poste susceptible d'engendrer un niveau de détresse morale élevé ou faible
<p>Se doter de politiques permettant d'orienter le personnel lors de la prise de décisions difficiles sur le plan éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'un éthicien • Politiques axées sur la prise de décisions éthiques
<p>Ne pas laisser les travailleurs de première ligne prendre seuls des décisions difficiles sur le plan éthique</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de déontologie interne intégré visant à soutenir la réflexion lors des prises de décisions difficiles • Consultation d'un éthicien
<p>Faire en sorte que la rotation des quarts de travail se fasse dans le sens horaire (matin, puis après-midi, puis soir), lorsque c'est possible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recours à un bureau de planification • Politiques et protocoles concernant la planification des quarts de travail



À L'ÉCHELLE DE L'ÉQUIPE

Recommandation	Exemples de ressources
Favoriser la cohésion et le moral de l'équipe, et bien l'encadrer	<ul style="list-style-type: none"> Formation ciblée pour la direction (p. ex. programme LEADS sur les fondements du leadership) Réunions d'équipe courantes visant à renforcer l'importance de la sécurité psychologique
Se préparer à aborder les difficultés morales et éthiques	<ul style="list-style-type: none"> Formation ciblée pour la direction (p. ex. programme LEADS sur les fondements du leadership) Rencontres fréquentes de façon individuelle et en équipe afin de créer un espace consacré à de telles discussions
Aider les membres de l'équipe à interpréter les stresseurs moraux	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation ciblée à l'intention des dirigeants et du personnel à propos des préjugés moraux
Montrer l'exemple en matière d'adaptation et encourager les membres du personnel à prendre soin d'eux et à demander de l'aide au besoin	<ul style="list-style-type: none"> Adoption par la direction de comportements qui servent d'exemple (p. ex. prendre des vacances, demander de l'aide)
Souligner les bons coups, aussi petits soient-ils	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance informelle par le biais d'infolettres, lors des rencontres d'équipe, etc. Reconnaissance officielle et programmes ou activité de gratification (p. ex. des prix annuels remis au personnel)
Faire régulièrement le point sur le bien-être des membres du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres fréquentes de façon individuelle et en équipe afin de créer un espace consacré à de telles discussions (p. ex. recours à des questions standards pour s'enquérir du bien-être individuel)
Orienter les membres du personnel vers d'autres ressources ou services de counseling, au besoin	<ul style="list-style-type: none"> Inventaire des ressources disponibles et procédure pour y accéder Campagnes visant à faire connaître les ressources disponibles à la direction et au personnel