

Audit en santé et sécurité psychologiques

RPS7: RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

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

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Reconnaissance et récompenses »?

- ✓ Satisfaction, motivation et loyauté accrues des employés
- ✓ Meilleur esprit d'équipe et bon moral des employés
- ✓ Taux plus élevé de recrutement et de maintien en poste du personnel compétent
- ✓ Amélioration des relations de travail/relations avec les employés

Quelle information peut-il être utile de recueillir ou d'utiliser comme référence?

- 📎 Renseignements sur l'équité salariale dans l'industrie/la région
- 📎 Formules de rémunération
- 📎 Systèmes de récompense des employés
- 📎 Contrats et convention(s) collective(s) des employés

Comment décririez-vous votre lieu de travail ou votre équipe de travail? *choisir toutes les réponses qui s'appliquent; cela vous aidera à répondre aux questions qui suivent)*

Reconnaissance

- Marques d'appréciation pour les membres du personnel qui « fournissent le petit effort supplémentaire » au travail
- Organisation d'activités de reconnaissance à intervalles réguliers (p. ex., petit-déjeuner des employés, nomination de l'employé du mois)
- Célébration des réalisations et des succès d'un employé ou de l'équipe

Récompenses

- Révision et rajustement du salaire des employés à intervalles réguliers
- Primes et augmentations salariales basées sur le rendement
- Possibilités de participation aux bénéfices ou d'achat d'actions
- Récompenses non pécuniaires (p. ex., congés, meilleurs quarts de travail, sélection des tâches préférées)

Veillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail:

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les superviseurs immédiats manifestent leur appréciation du travail des employés.	4	3	2	1
2. Les employés reçoivent un salaire équitable pour le travail qu'ils font.	4	3	2	1
3. Notre compagnie apprécie l'effort supplémentaire fourni par les employés.	4	3	2	1
4. Notre organisation célèbre nos réussites collective.	4	3	2	1
5. Le dévouement des employés et leur passion pour le travail sont valorisés dans notre milieu de travail.	4	3	2	1

Score total de l'audit: RPS7 _____ (5 à 20)

Score de l'Audit en santé et sécurité psychologiques (ci-dessus):

Score total RPS7: _____ (5 à 20)

Score de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel (s'il y a lieu, d'après le Bilan)

Score total RPS7: _____ (5 à 20)

Inquiétudes minimales = 17 à 20 Inquiétudes modérées = 14 à 16 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes graves = 5 à 9

S'il y a une différence entre le résultat de l'Audit en santé et sécurité psychologiques et celui de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel, qu'est-ce qui peut expliquer cet écart (p. ex., manque de connaissances ou de compréhension, lacunes dans la communication)?

Est-ce que les inquiétudes relatives à l'aspect **Reconnaissance et récompenses** présentent un plus grand risque pour certains groupes d'employés en particulier (p. ex., les nouveaux employés, les personnes qui occupent certains postes, les travailleurs de quart, etc.)?

Quels sont les points forts de votre milieu de travail en ce qui concerne la **reconnaissance et les récompenses** (p. ex., qu'est-ce que vous réussissez bien, qu'est-ce que vous devriez continuer à faire)?

Qu'est-ce qui pourrait être fait dans votre lieu de travail pour améliorer cet aspect (p. ex., qu'est-ce que vous pourriez faire plus souvent ou moins souvent)?

D'autres actions sont-elles nécessaires? oui non

(Si « oui », voir la Fiche d'action : RPS7)