

Rapport segmenté sur la santé et la sécurité psychologiques

Organisation : Votre organisation

Nom de l'enquête : Exemple de rapport d'enquête

Date de fermeture de l'enquête : 2023-01-25 15:49:05

Date de création de l'enquête : 2023-01-12 11:37:32

Table des matières

Résultats de l'enquête

[Aperçu](#)

[Segmentation de rapport](#)

[Résumé des facteurs psychosociaux](#)

[Facteurs psychosociaux par énoncé](#)

[Indicateurs d'inclusion en milieu de travail](#)

[Indicateurs de stress ou de traumatisme en milieu de travail](#)

[Risques psychosociaux](#)

Annexe

[Renseignements sur l'organisation](#)

[Résultats démographiques](#)

Prochaines étapes

Résultats de l'enquête

Aperçu

Ce rapport montre les résultats combinés pour tous les énoncés du sondage par facteur psychosocial et par risque. Les résultats par énoncé individuel permettent d'effectuer une analyse plus ciblée des préoccupations des employés. Des énoncés particuliers sont regroupés pour fournir des indicateurs d'inclusion et de stress ou de traumatisme en milieu de travail.

Ce rapport vous fournit des informations précieuses selon les perceptions de vos employés. Pour vous aider à savoir par où commencer votre parcours d'amélioration de la santé et de la sécurité psychologiques, nous vous recommandons d'utiliser le [Processus pour favoriser le changement en matière de santé et de sécurité psychologiques](#) pour réfléchir de manière critique aux mesures qui répondront le mieux à vos objectifs.

Les prochaines étapes cruciales de ce processus consistent à :

- [interpréter vos résultats](#)
- [discuter avec vos employés](#) pour comprendre la cause de leurs préoccupations
- [concevoir des solutions](#) potentielles pour des changements raisonnables et durables.

Segmentation De Rapport

Toute option de segmentation comportant moins de dix réponses ne s'affichera pas seule dans un rapport segmenté. Cette mesure de protection existe pour protéger la confidentialité des employés en réduisant la probabilité que certaines réponses puissent être attribuées à des personnes en particulier.

Si vous choisissez plusieurs critères de segmentation pour produire un rapport segmenté à partir d'une question comportant dix réponses, vous pourrez obtenir un résultat combiné pour ces réponses. Par exemple, si vous choisissez trois emplacements, même si l'un de ces emplacements ne comporte qu'une seule réponse, ces résultats seront combinés avec ceux des autres emplacements si la question comporte dix réponses. De cette façon, vous ne verrez pas ce que la personne a répondu, mais vous pourrez voir ce que l'ensemble du groupe a répondu.

Les réponses des personnes qui ont indiqué appartenir à plusieurs segments de votre sélection multiple seront comptées une seule fois dans les résultats du rapport segmenté.

Pour obtenir des résultats plus précis, vous pouvez choisir un seul critère de segmentation lorsqu'il y a dix répondants ou plus.

Pour en savoir plus, consultez la page [Protégeons la santé mentale – Questions démographiques](#).

Êtes-vous membre d'un syndicat?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n=10)

| | |
|-----|---------|
| Oui | 100,0 % |
|-----|---------|

Quelle catégorie parmi les suivantes décrit le mieux votre statut d'emploi actuel?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n=10)

| | |
|--|--------|
| Poste permanent à temps plein (30 heures ou plus par semaine), y compris en congé parental, en congé d'études ou en congé d'invalidité | 80,0 % |
|--|--------|

| | |
|---|--------|
| Poste permanent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), y compris en congé parental, en congé d'études ou en congé d'invalidité | 20,0 % |
|---|--------|

Résumé des facteurs psychosociaux

Le résumé des facteurs psychosociaux combine les réponses de tous les énoncés associés à chaque facteur afin de fournir un aperçu général de la situation. Toutefois, il convient de souligner que le fait de combiner les données de cette façon est associé au risque que certains renseignements importants ne soient pas repérés. Par exemple, si un employé est victime de discrimination, la situation pourrait être préoccupante sur le plan des droits de la personne, et ce même si un résultat global positif est obtenu pour le reste du groupe échantillonné.

C'est pourquoi il est important de passer également en revue les facteurs psychosociaux par énoncé. Les énoncés individuels vous permettent de cerner les problèmes avec plus de précision, ce qui vous aidera à choisir des mesures à l'appui de la santé et de la sécurité psychologiques au travail et de leur amélioration.

Bien que les préoccupations graves, importantes et certaines constituent des occasions d'amélioration, n'oubliez pas de reconnaître et de célébrer les points forts relatifs qui ont été cernés.

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

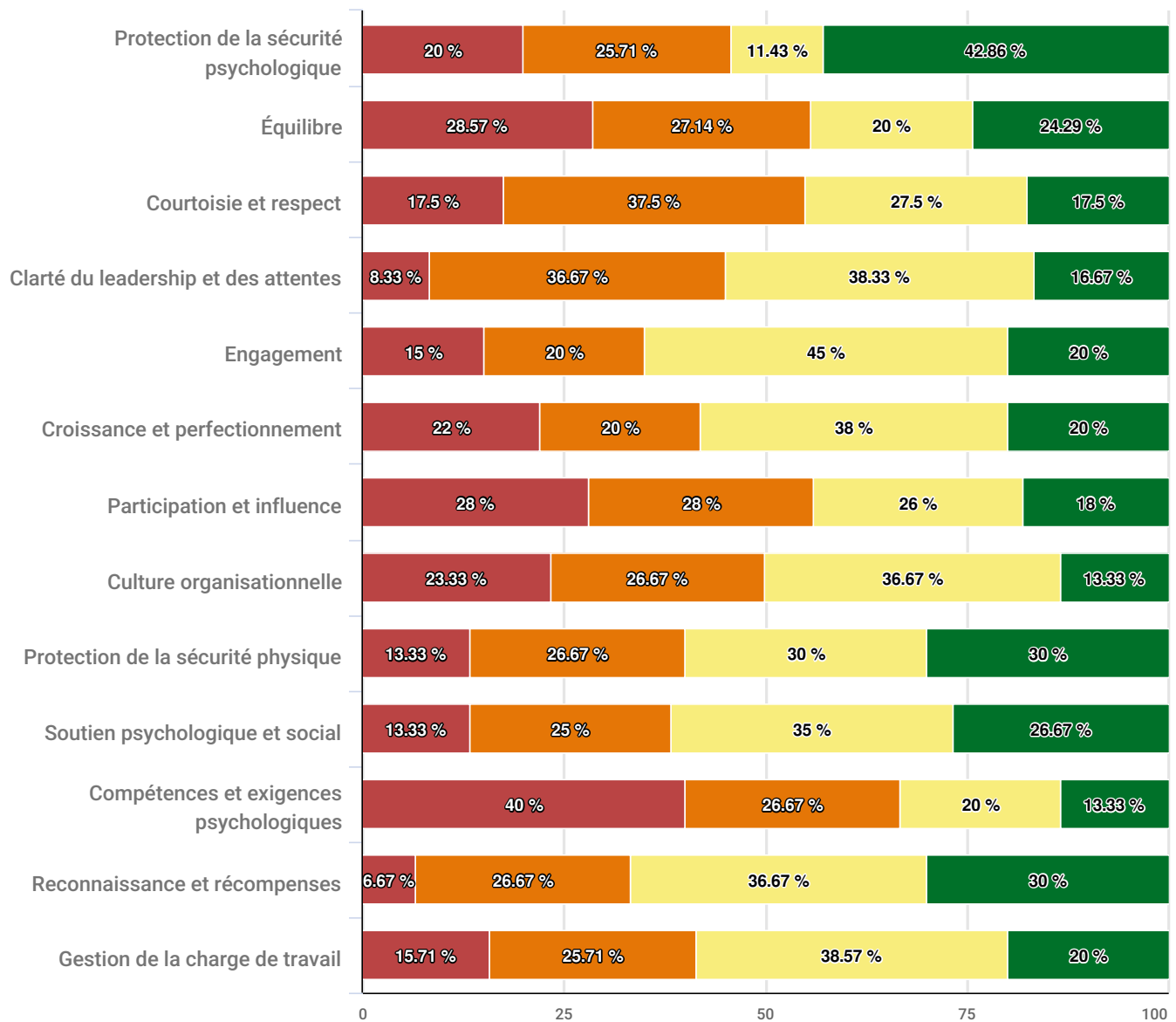
Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.



Les **Actions fondées sur des données probantes pour la santé et la sécurité psychologiques** s'appuient sur des recherches ou des pratiques qui peuvent améliorer chaque facteur psychosocial. Dans la plupart des cas, des ressources gratuites sont fournies pour vous aider à aller de l'avant avec ou sans financement supplémentaire.

Facteurs psychosociaux par énoncé

Chaque facteur est ventilé par les résultats des différents énoncés du sondage afin de vous aider à comprendre les défis et les points forts particuliers et à y répondre. Lorsque vous aurez déterminé quelles mesures seront priorisées, plusieurs ressources peuvent vous aider à planifier les prochaines étapes.

Remarque : La prévision de l'équipe organisationnelle reflète les résultats de l'examen organisationnel, après qu'une équipe de direction a examiné les données et les informations de l'entreprise pour estimer une réponse moyenne.

La protection psychologique est en tête de liste. Les énoncés pour ce facteur peuvent être liés aux risques juridiques et sanitaires, et constituer une priorité élevée pour la planification de mesures visant à résoudre un problème donné. Un certain nombre de préoccupations graves dans ce domaine méritent d'être examinées et modifiées.

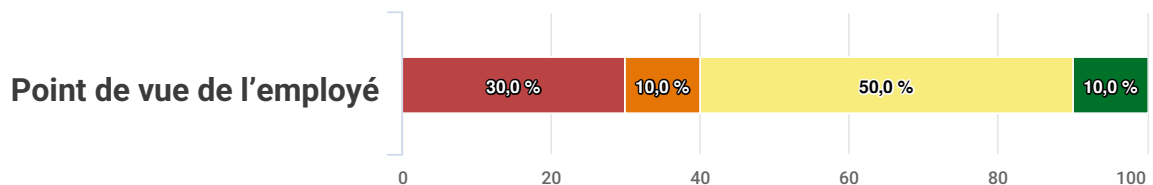
Dans un milieu de travail offrant une protection de la sécurité psychologique adéquate, les employés sont à l'abri de l'intimidation, du harcèlement, de la stigmatisation et de la discrimination.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Mon employeur fait des efforts pour contrer la discrimination envers les employés.

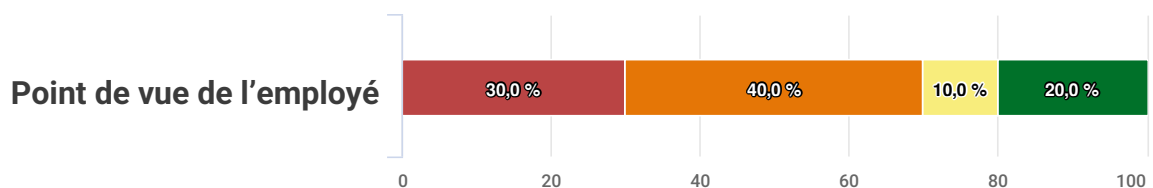
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

2. Il est sécuritaire de s'exprimer au travail.

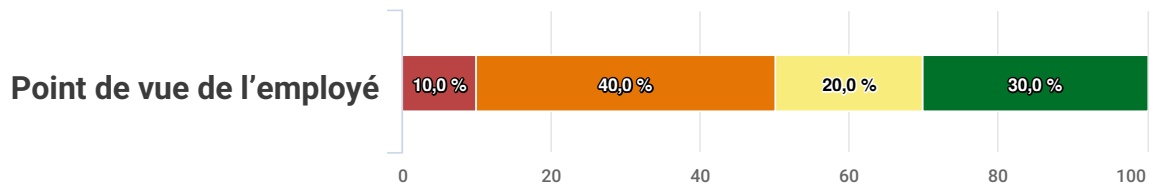


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

3. Mon employeur fait des efforts pour contrer l'intimidation envers les employés.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

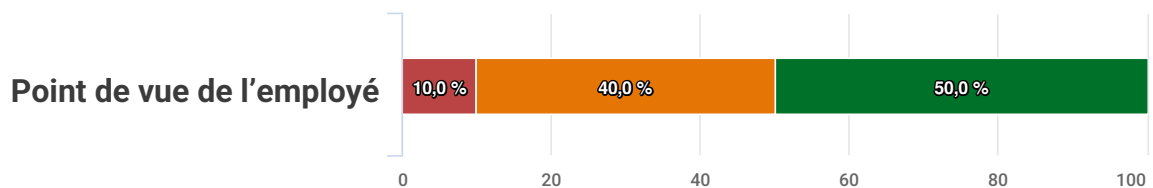


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

4. Je suis actuellement traité(e) injustement au travail en raison de ma maladie mentale.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

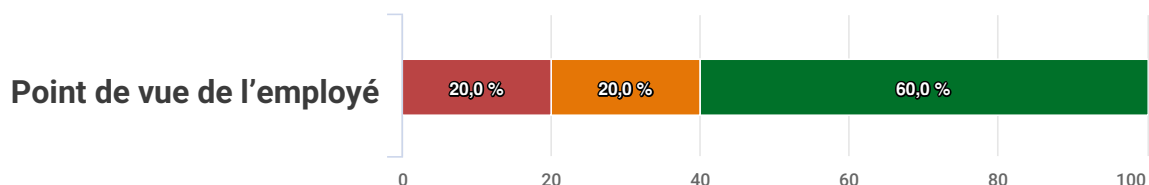


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

5. Je suis actuellement victime d'intimidation au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

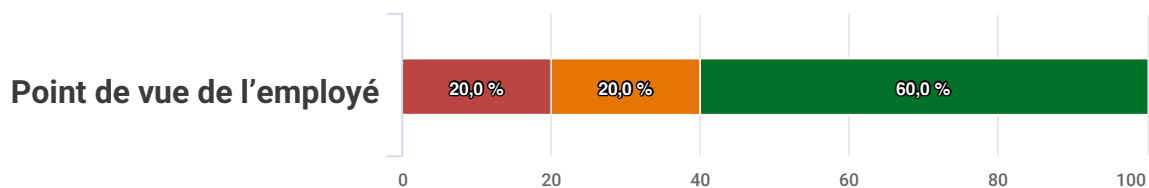


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

6. Je suis actuellement victime de harcèlement (verbal, physique ou sexuel) au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

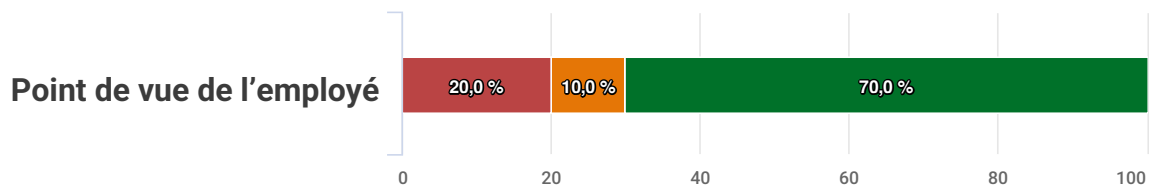


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

7. Je suis présentement victime de discrimination au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

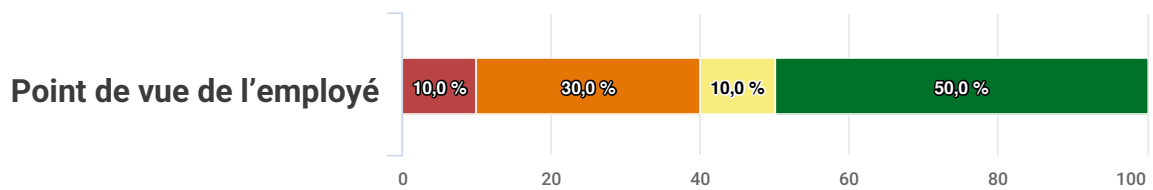
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un milieu de travail où l'équilibre est positif, les employés ont le soutien dont ils ont besoin pour gérer les exigences de leur travail, de leur famille et de leur vie personnelle.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

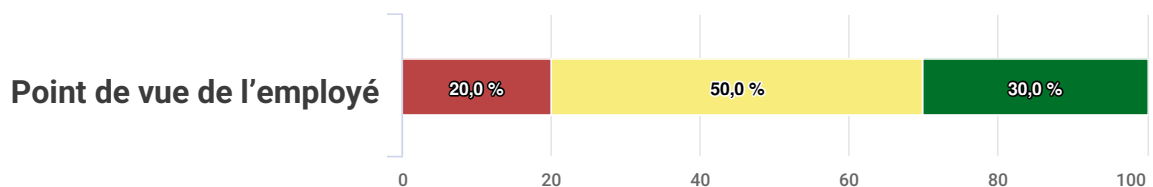
1. Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

2. Je suis en mesure de maintenir un équilibre raisonnable entre mes exigences professionnelles et ma vie personnelle.

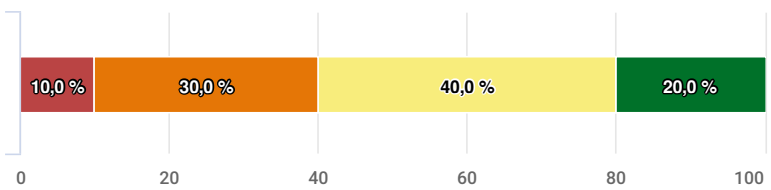


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations
importantes

3. Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Point de vue de l'employé

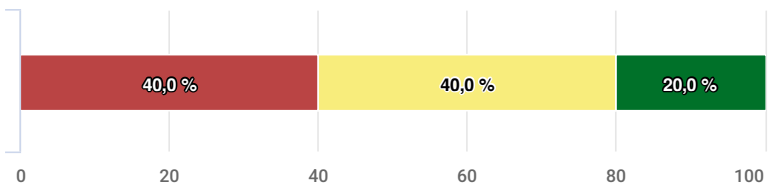


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

4. Je peux discuter avec mon superviseur lorsque j'éprouve de la difficulté à maintenir un équilibre travail-vie personnelle.

Point de vue de l'employé

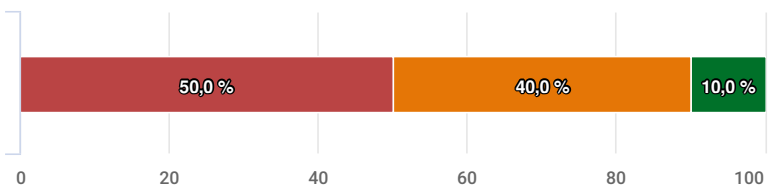


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

5. Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes personnels.

Point de vue de l'employé

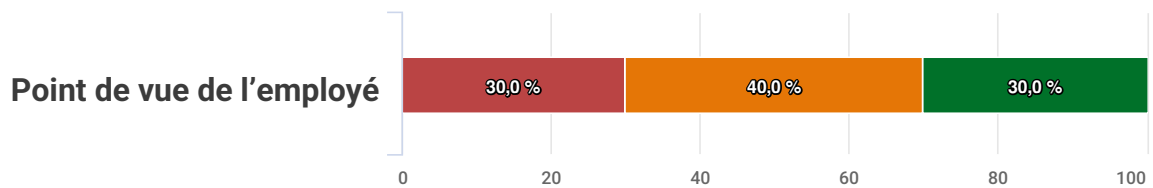


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

6. Mon travail m'épuise.

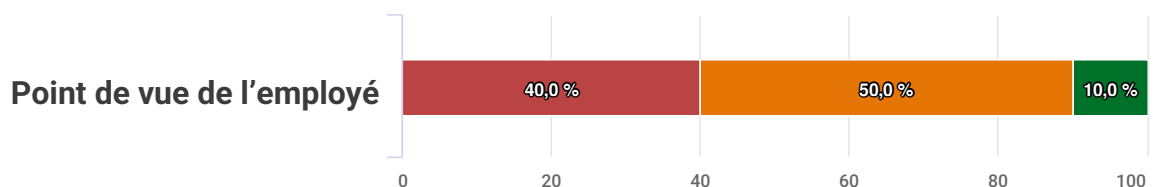
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

7. Mon travail nuit à ma vie personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

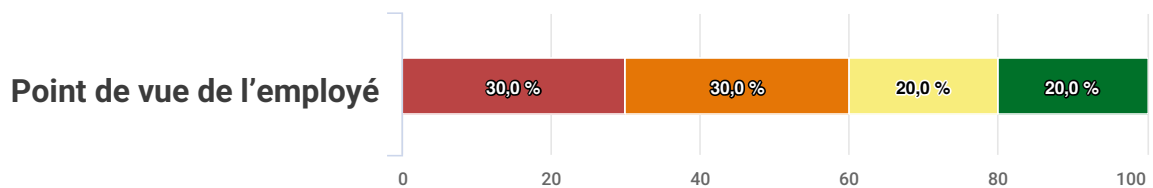
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un environnement de travail empreint de civilité et de respect, tous les intervenants sont attentifs et équitables dans leurs interactions les uns avec les autres.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

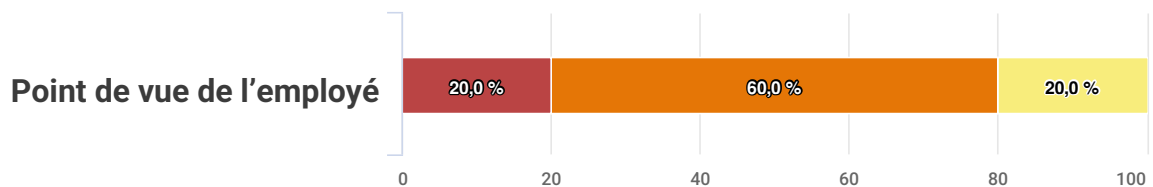
1. Les gens se traitent avec respect dans mon milieu de travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

2. Dans mon milieu de travail, on gère efficacement les conflits entre les employés.

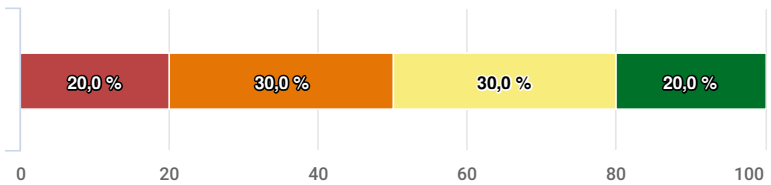


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Tous les travailleurs sont traités d'une manière juste à mon travail, peu importe leurs antécédents.

Point de vue de l'employé

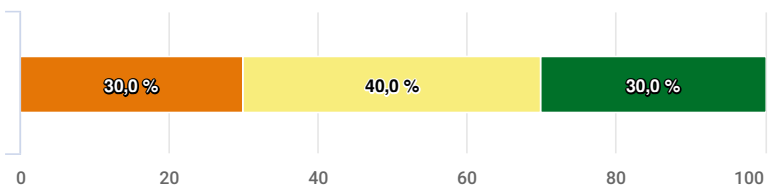


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

4. Dans mon milieu de travail, nous avons des méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

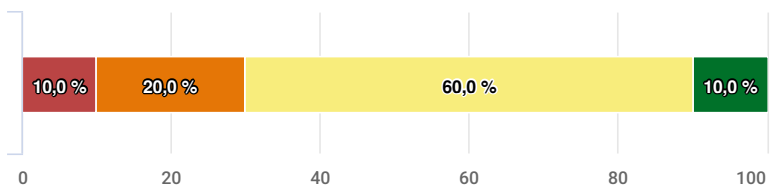
Un environnement de travail où le leadership et les attentes sont clairs aide les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, à avoir confiance en leurs dirigeants et à comprendre les changements imminents.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Je sais ce qu'on attend de moi dans mon travail.

Point de vue de l'employé

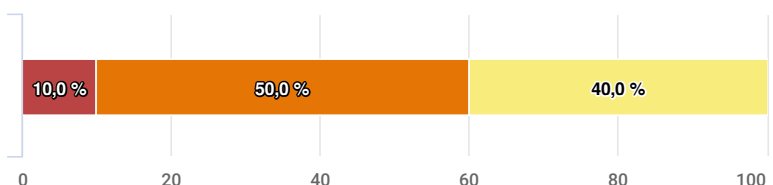


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

2. Au travail, les situations difficiles sont réglées de manière efficace.

Point de vue de l'employé

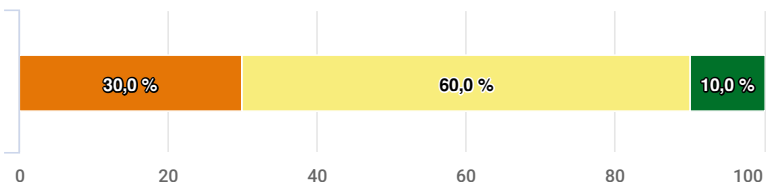


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations
importantes

3. Je suis informé(e) des changements importants qui peuvent avoir une incidence sur la manière de faire mon travail.

Point de vue de l'employé

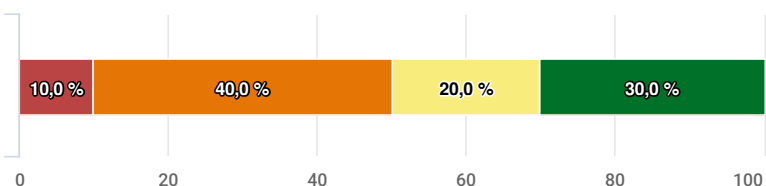


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

4. Mon superviseur m'aide à bien faire mon travail.

Point de vue de l'employé

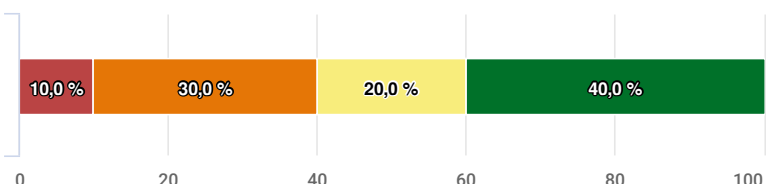


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

5. Les raisons des changements organisationnels sont expliquées.

Point de vue de l'employé

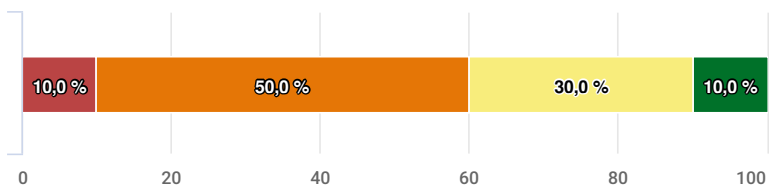


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

6. Je suis informé(e) des répercussions des changements organisationnels sur mon travail.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

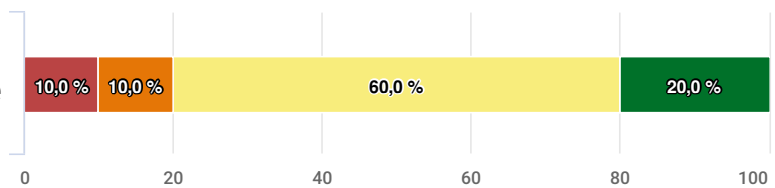
Dans un milieu de travail animé par un engagement positif, les employés sont motivés à bien faire leur travail et ils sentent qu'un lien les unit à leur emploi, à leurs collègues et à l'organisation.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. J'accepte volontiers de fournir un effort supplémentaire au travail lorsque c'est nécessaire.

Point de vue de l'employé

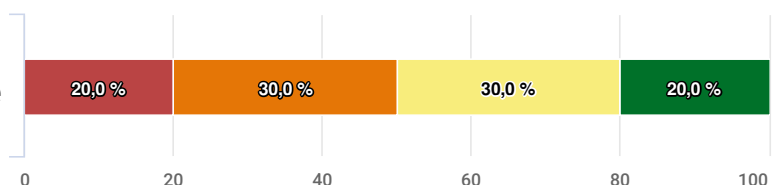


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

2. Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'une communauté.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations
graves

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

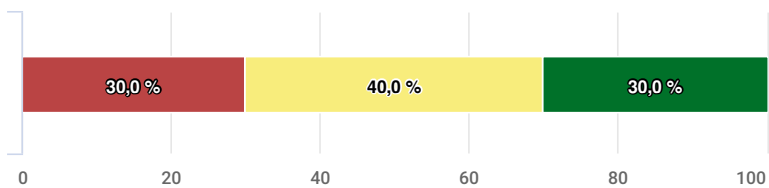
Dans un milieu de travail caractérisé par une croissance et un perfectionnement positifs, les employés reçoivent des encouragements et du soutien continu pour améliorer leurs compétences interpersonnelles, émotionnelles et professionnelles.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Mon superviseur appuie ma croissance personnelle.

Point de vue de l'employé

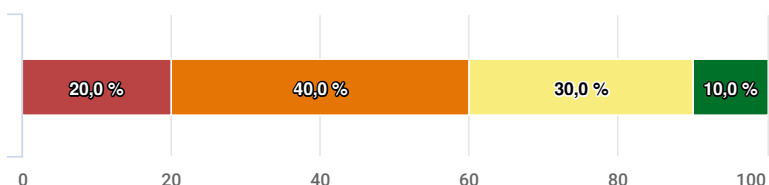


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

2. Mon superviseur est réceptif à mes idées pour saisir de nouvelles occasions.

Point de vue de l'employé

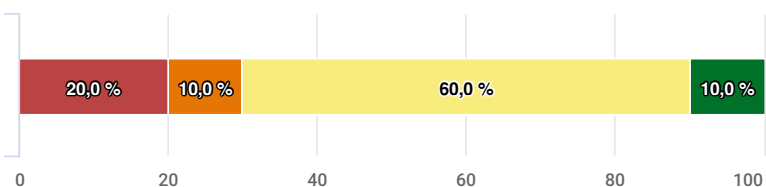


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. J'ai l'occasion de relever de nouveaux défis.

Point de vue de l'employé

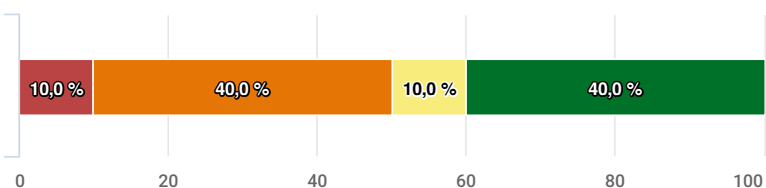


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

4. Mon employeur reconnaît l'importance du perfectionnement personnel continu des employés.

Point de vue de l'employé

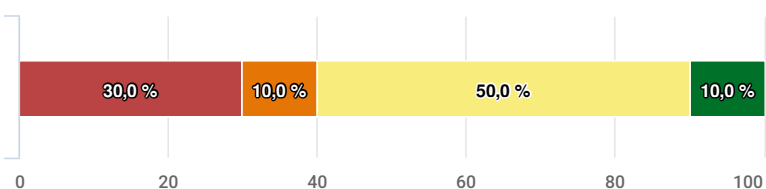


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

5. Je reçois la formation nécessaire pour bien faire mon travail.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

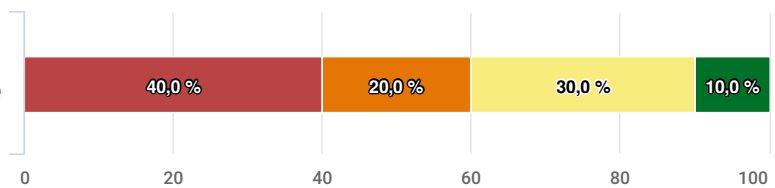
Dans un milieu de travail où la participation et l'influence sont positives, les employés participent aux discussions et contribuent aux décisions qui ont une incidence sur leur travail.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. J'ai mon mot à dire dans la gestion des changements organisationnels qui me concernent.

Point de vue de l'employé

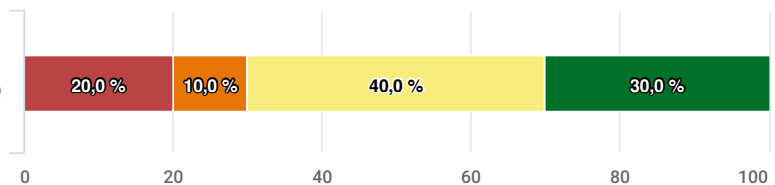


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

2. J'ai un certain contrôle sur l'organisation de mes tâches.

Point de vue de l'employé

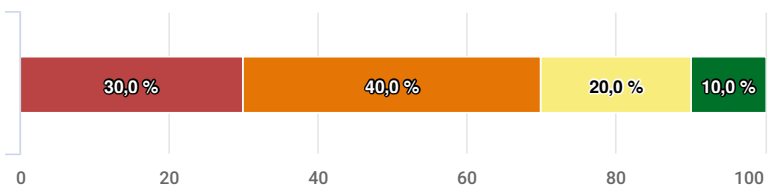


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Mes suggestions sont prises en considération au travail.

Point de vue de l'employé

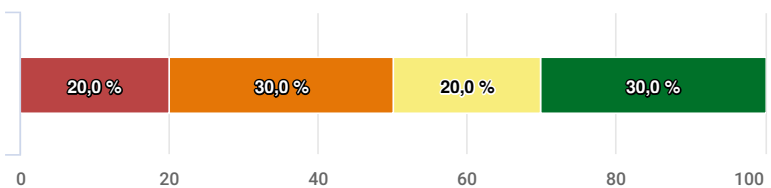


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

4. On m'informe rapidement des changements importants qui sont apportés au travail.

Point de vue de l'employé

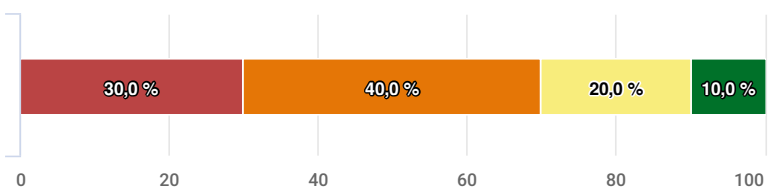


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Préoccupations
graves**

5. On m'encourage à participer aux décisions qui ont une incidence sur mon travail.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

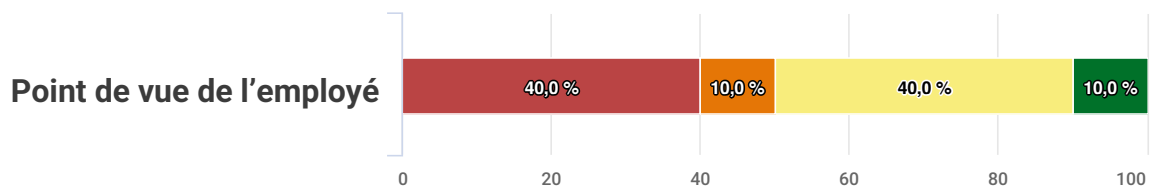
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un milieu de travail doté d'une culture organisationnelle positive, il existe des valeurs communes de confiance, d'honnêteté, d'équité et de responsabilité.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

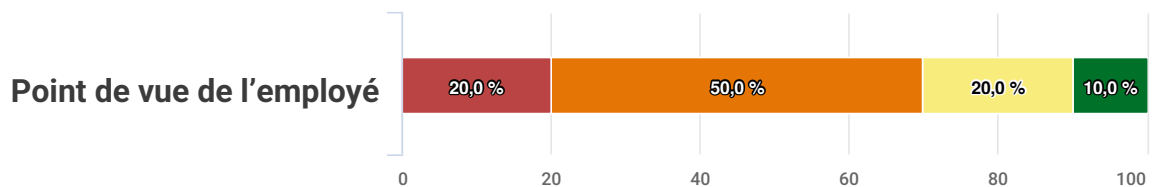
1. Dans mon milieu de travail, les personnes sont tenues responsables de leurs gestes.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

2. Les employés et la direction se font confiance.

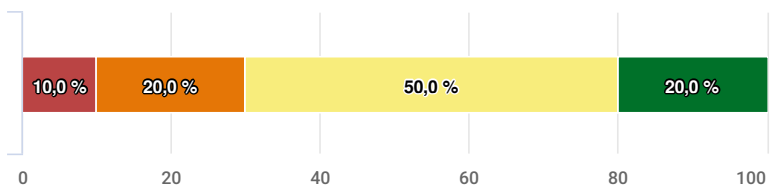


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Les valeurs organisationnelles sont démontrées à tous les niveaux.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

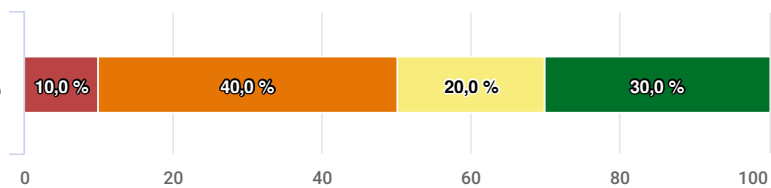
Dans un milieu de travail où la sécurité physique est bien protégée, la direction prend les mesures appropriées pour protéger tous les employés contre les blessures et les maladies et s'assure qu'ils ont ce dont ils ont besoin pour faire leur travail en toute sécurité.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Lorsque des risques physiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.

Point de vue de l'employé

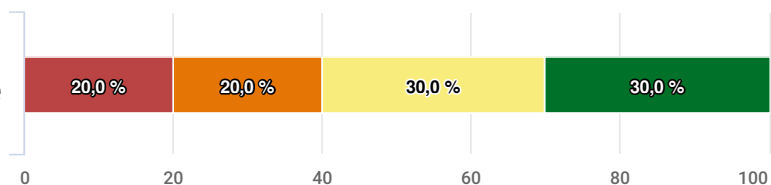


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

2. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité physique des employés.

Point de vue de l'employé

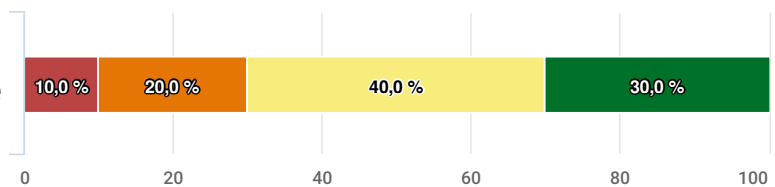


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

3. J'ai ce dont j'ai besoin pour faire mon travail en toute sécurité.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

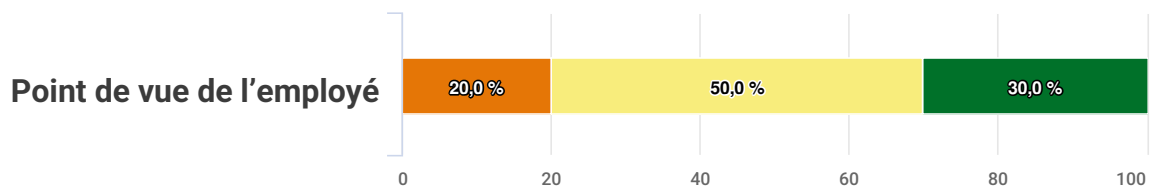
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un milieu de travail offrant un soutien psychologique et social positif, tous les employés ont un sentiment d'appartenance et de contribution.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

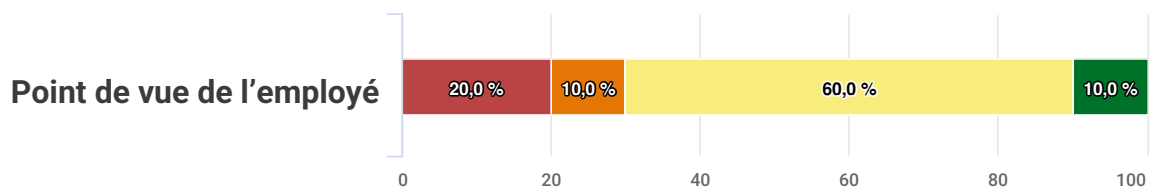
1. Lorsque des risques psychologiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

2. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique.

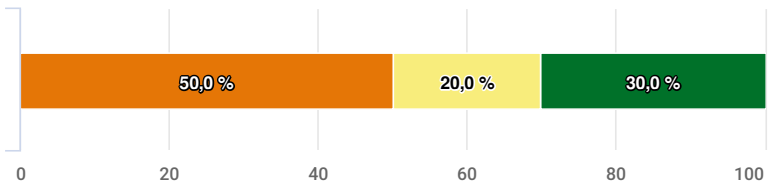


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Préoccupations
importantes**

3. Les personnes qui ont un problème de santé mentale reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.

Point de vue de l'employé

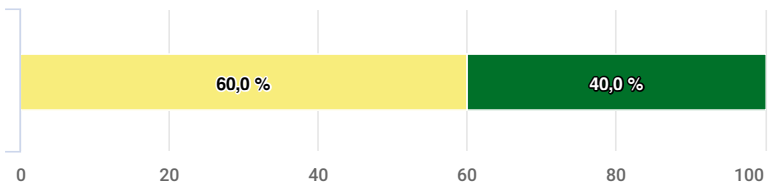


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

4. Les personnes qui ont un handicap physique reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.

Point de vue de l'employé

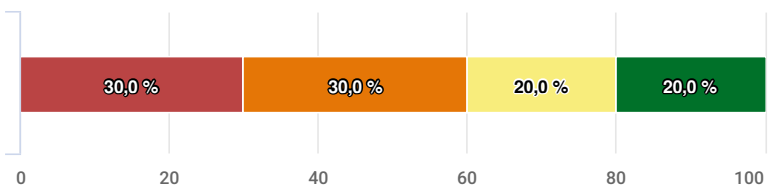


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

5. Mon employeur aide les employés à faire face au stress en milieu de travail.

Point de vue de l'employé

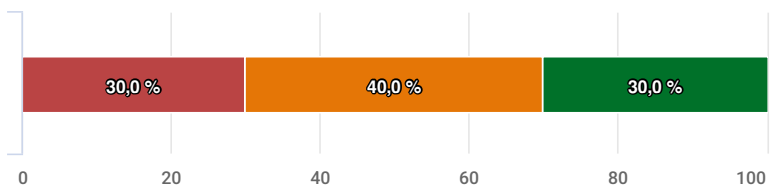


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

6. Je me sens seul(e) au travail.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

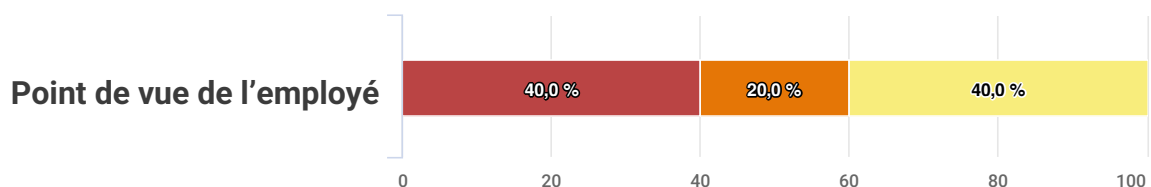
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un milieu de travail où les compétences et les exigences psychologiques ne constituent pas un risque pour la santé, les employés reçoivent un soutien en continu pour répondre aux exigences psychologiques de leur poste.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Les nominations au sein de la direction tiennent compte des « compétences relationnelles » nécessaires pour certains postes.

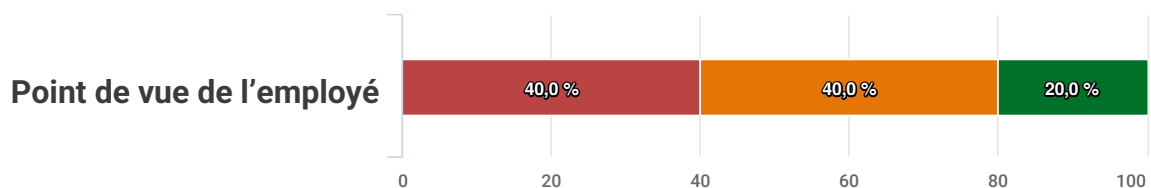


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

2. Mon travail menace ma santé psychologique.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

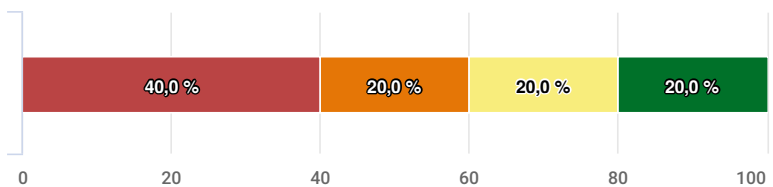


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Je suis en mesure d'effectuer mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

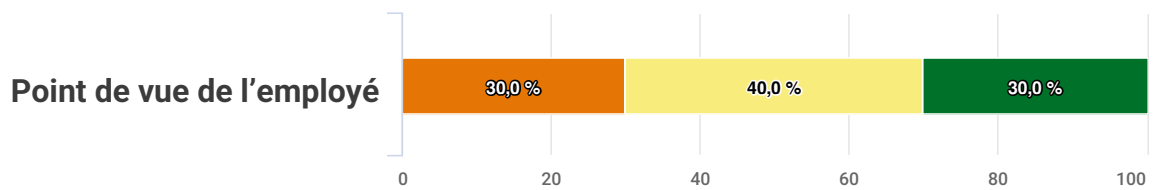
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Dans un milieu de travail où la reconnaissance et les récompenses sont positives, les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

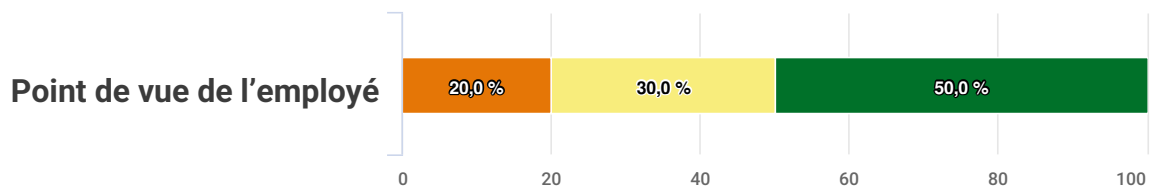
1. Je reçois un salaire juste pour le travail que je fais.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

2. Notre organisation célèbre nos réussites collectives.

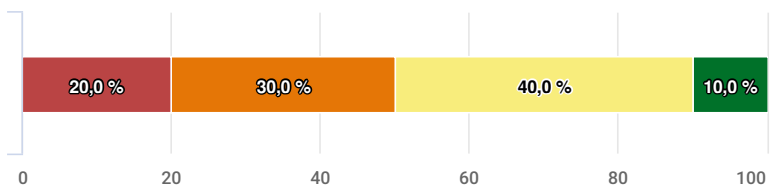


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. On reconnaît mon bon rendement.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

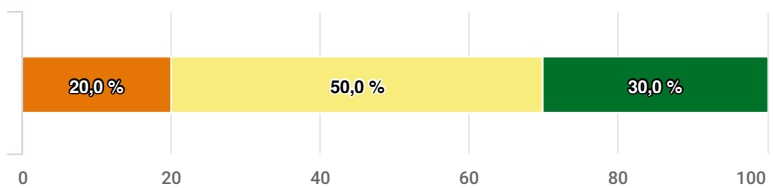
Dans un milieu de travail où la gestion de la charge de travail est positive, les employés sentent qu'ils ont le soutien dont ils ont besoin pour accomplir avec succès les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées.

Examinez [les mesures et les réponses fondées sur des données probantes](#) pour ce facteur.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. La charge de travail que je dois exécuter est raisonnable pour mon poste.

Point de vue de l'employé

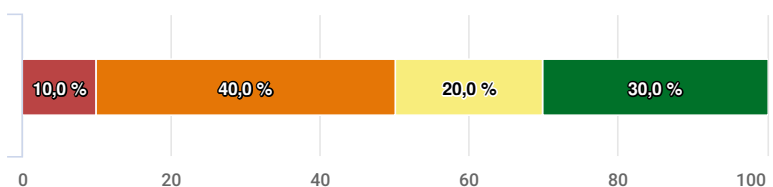


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

2. Je peux parler à mon superviseur de la quantité de travail que j'ai à faire.

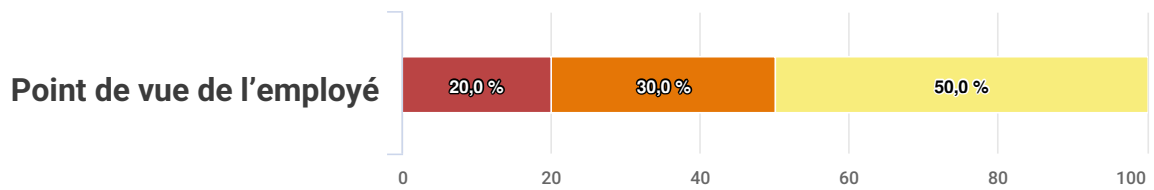
Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations
graves

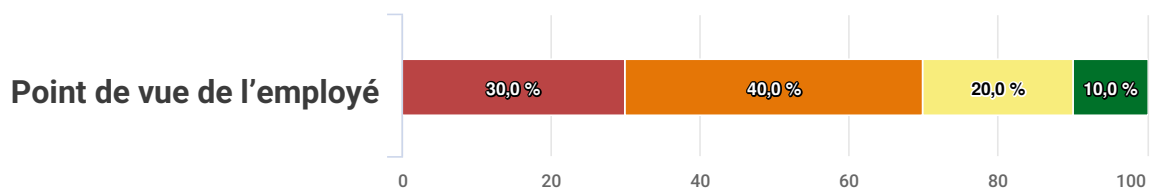
3. J'ai suffisamment de temps pour accomplir mes tâches.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

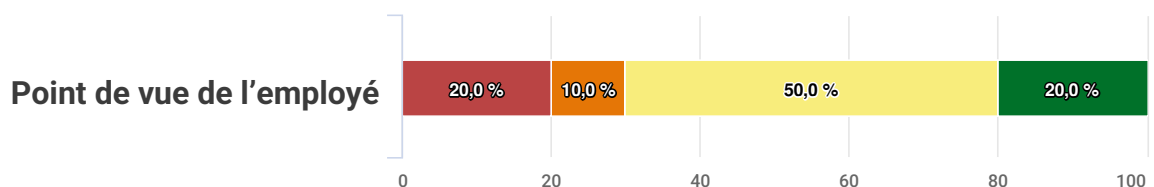
4. Les délais sont raisonnables.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

5. Le roulement du personnel est raisonnable pour mon secteur.

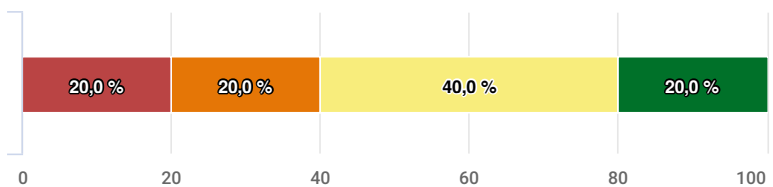


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

6. J'estime que mon emploi est sûr.

Point de vue de l'employé

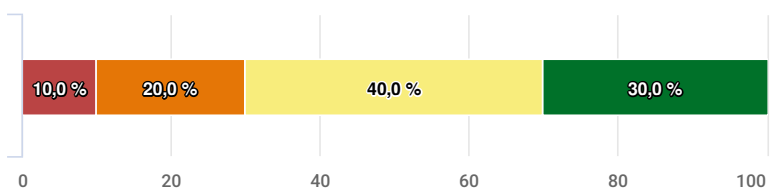


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

7. Je peux faire mon travail efficacement avec les outils et l'équipement fournis.

Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Préoccupations
importantes**

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

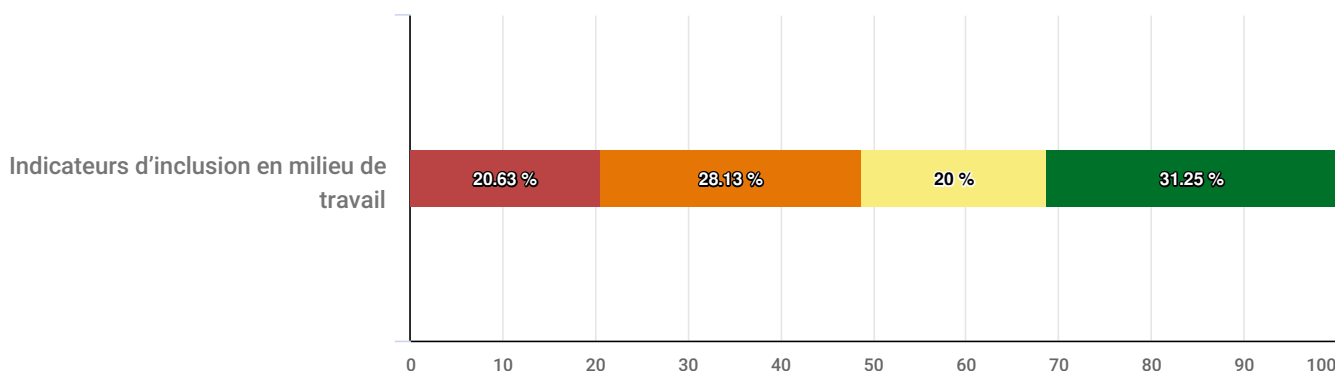
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Indicateurs d'inclusion en milieu de travail

Certains des énoncés utilisés dans la liste des facteurs psychosociaux sont particulièrement pertinents pour indiquer dans quelle mesure les employés se sentent à leur place et respectés dans votre organisation. Le diagramme récapitulatif combine les réponses de tous ces énoncés pour une vue d'ensemble, et celui des énoncés individuels vous aide à envisager des approches pour améliorer l'inclusion.

Lorsque vous serez prêt à passer à l'action, les ressources gratuites offertes en lien avec les [stratégies d'inclusion pour les leaders](#) pourront vous aider.

Résumé des réponses pour les indicateurs d'inclusion en milieu de travail :



Nos employés se sentent inclus, à l'abri de la stigmatisation, de la discrimination et de l'intimidation, et à l'aise de s'exprimer en tant que membres de notre communauté au travail.

Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

Remarque : La prévision de l'équipe organisationnelle reflète les résultats de l'examen organisationnel, après qu'une équipe de direction a examiné les données et les informations de l'entreprise pour estimer une réponse moyenne.

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

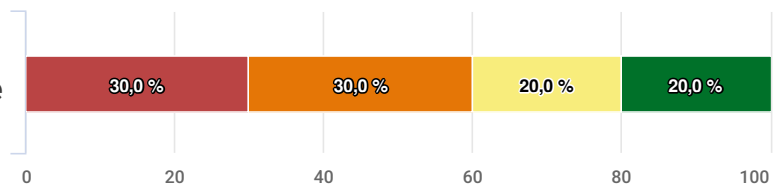
** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

1. Les gens se traitent avec respect dans mon milieu de travail.

Point de vue de l'employé

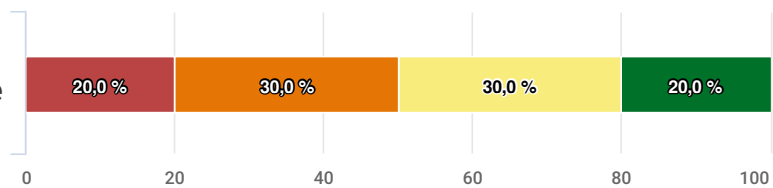


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

2. Tous les travailleurs sont traités d'une manière juste à mon travail, peu importe leurs antécédents.

Point de vue de l'employé

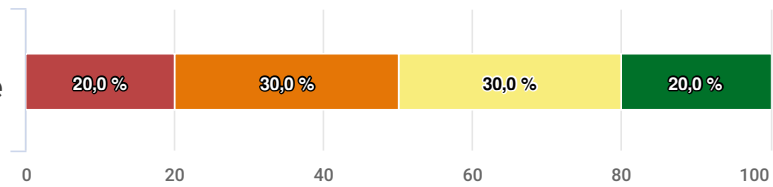


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'une communauté.

Point de vue de l'employé

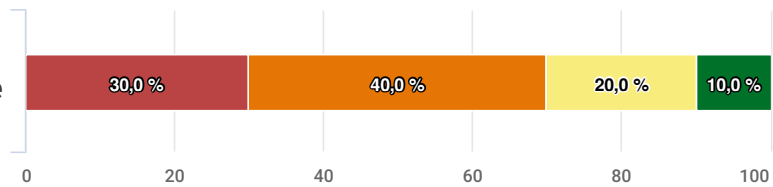


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

4. Mes suggestions sont prises en considération au travail.

Point de vue de l'employé

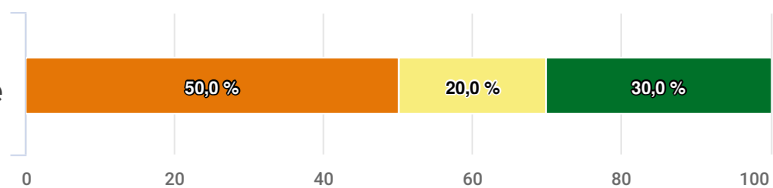


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

5. Les personnes qui ont un problème de santé mentale reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.

Point de vue de l'employé

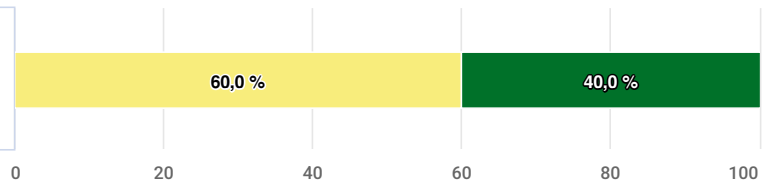


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

6. Les personnes qui ont un handicap physique reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.

Point de vue de l'employé

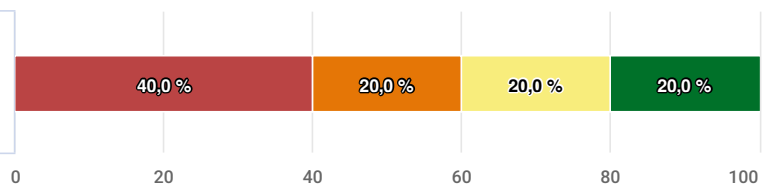


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certains préoccupations

7. Je suis en mesure d'effectuer mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.

Point de vue de l'employé



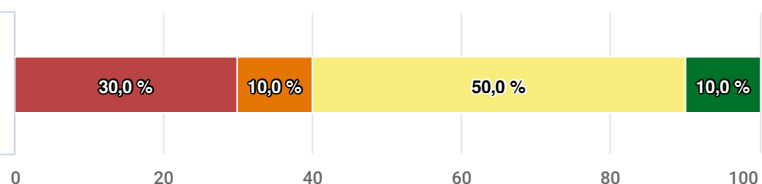
Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certains préoccupations

8. Mon employeur fait des efforts pour contrer la discrimination envers les employés.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

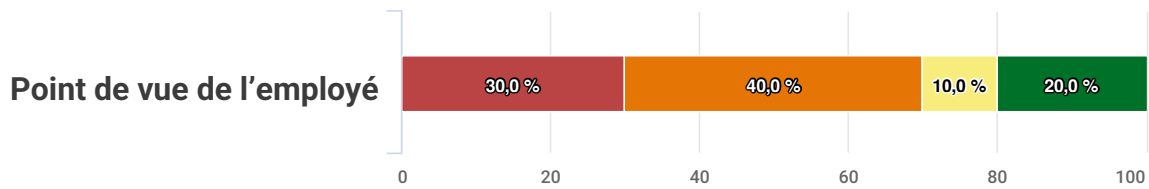
Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certains préoccupations

9. Il est sécuritaire de s'exprimer au travail.

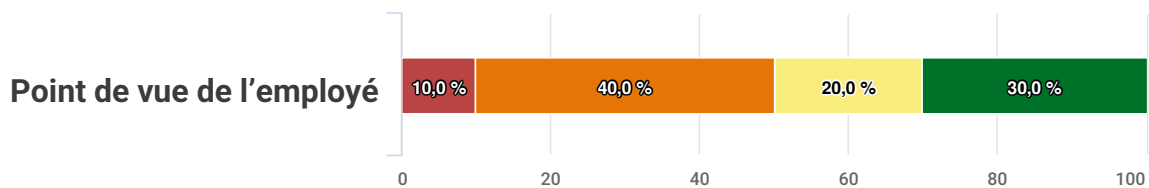


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

10. Mon employeur fait des efforts pour contrer l'intimidation envers les employés.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

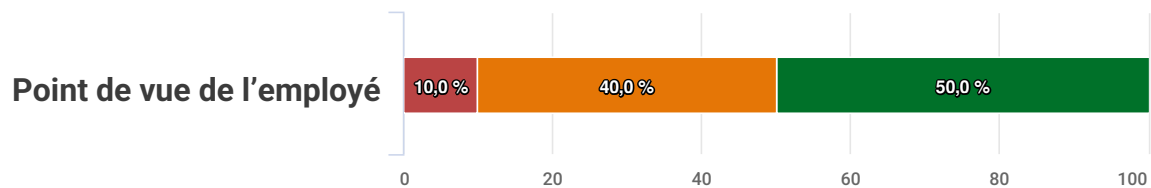


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Préoccupations
importantes**

11. Je suis actuellement traité(e) injustement au travail en raison de ma maladie mentale.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

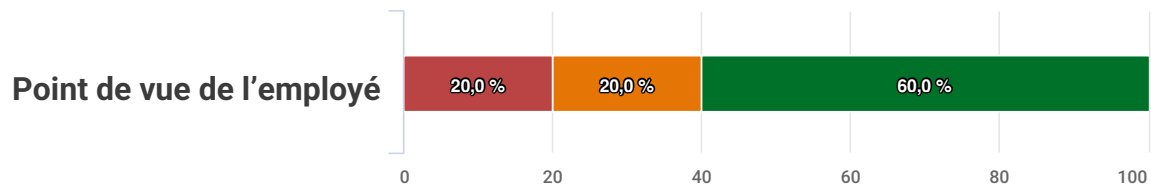


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

12. Je suis actuellement victime d'intimidation au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

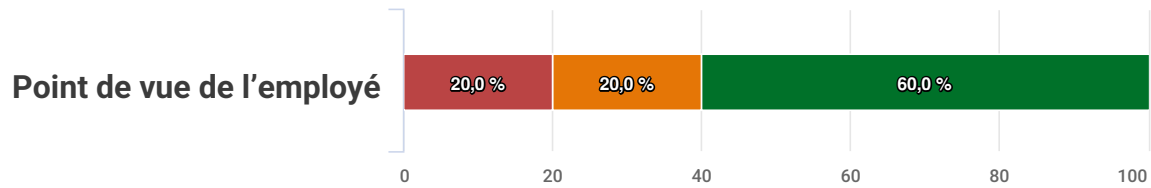


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

13. Je suis actuellement victime de harcèlement (verbal, physique ou sexuel) au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

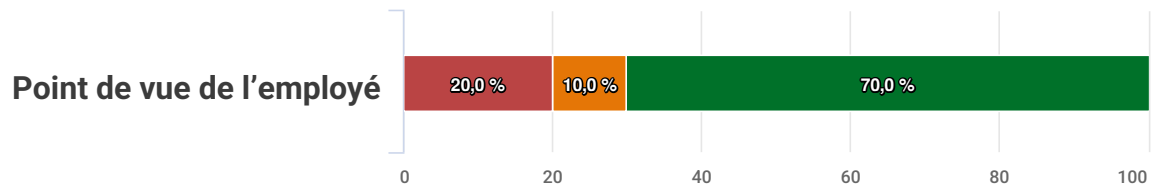


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

14. Je suis présentement victime de discrimination au travail.

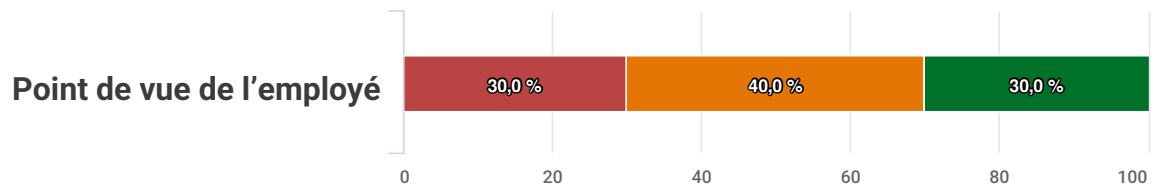
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

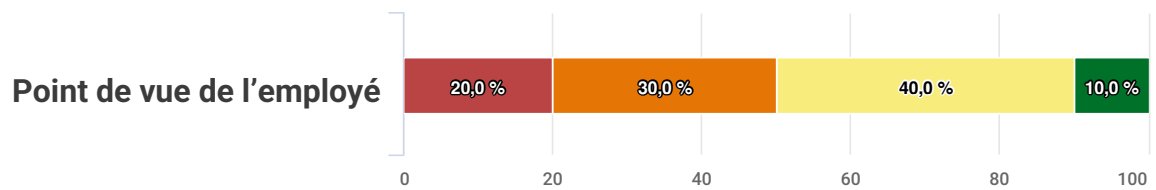
15. Je me sens seul(e) au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

16. On reconnaît mon bon rendement.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

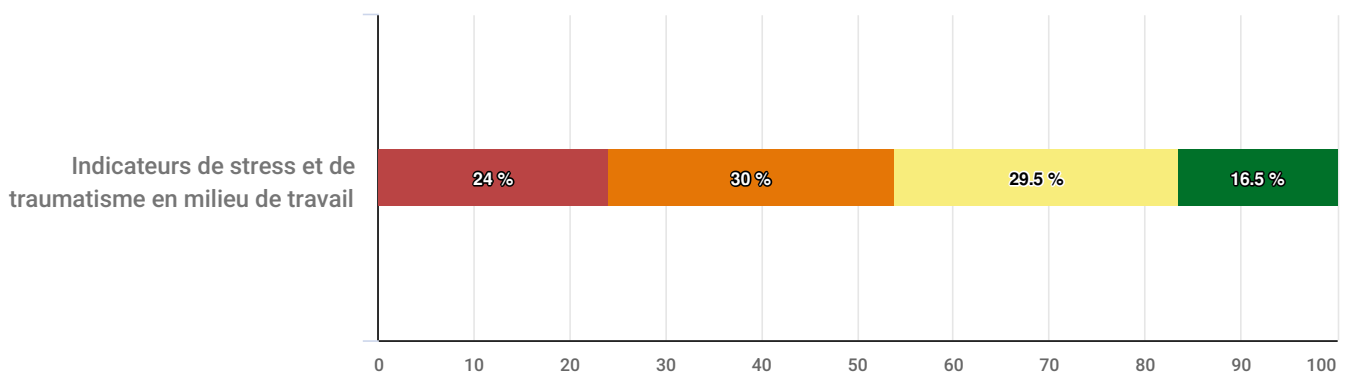
Préoccupations importantes

Indicateurs de stress et de traumatisme en milieu de travail

Certains des énoncés utilisés dans la liste des facteurs psychosociaux sont particulièrement pertinents pour indiquer la mesure dans laquelle les employés se sentent stressés ou traumatisés dans votre organisation. Le diagramme récapitulatif combine les réponses de tous ces énoncés pour une vue d'ensemble, et celui des énoncés individuels vous aide à envisager des approches pour améliorer la protection la sécurité psychologique.

Lorsque vous serez prêt à passer à l'action, les ressources gratuites offertes en lien avec les [traumatismes au sein d'une organisation](#) et le [processus de prévention du stress – pour les employés](#) pourront vous aider.

Résumé des réponses pour les indicateurs de stress et de traumatisme :



Les employés vivent-ils des situations stressantes ou traumatisantes au travail?

Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

Remarque : La prévision de l'équipe organisationnelle reflète les résultats de l'examen organisationnel, après qu'une équipe de direction a examiné les données et les informations de l'entreprise pour estimer une réponse moyenne.

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

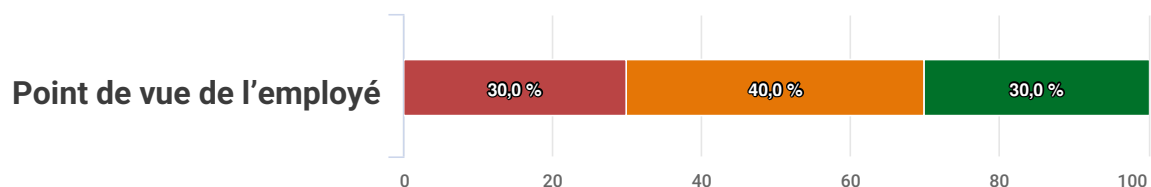
** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s’il s’agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l’entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d’autres. Par exemple, si un seul employé estime qu’il est parfois victime de discrimination, il peut s’agir d’une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d’une certaine préoccupation.

1. Mon travail m’épuise.

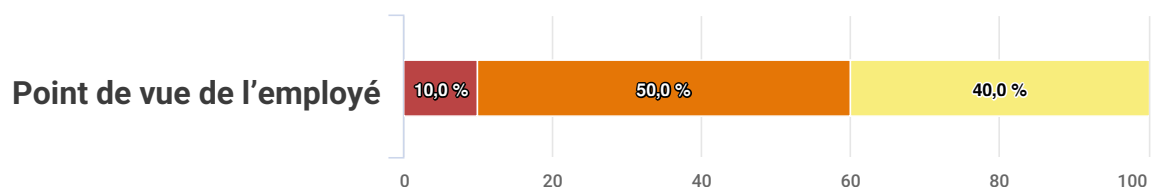
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l’équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

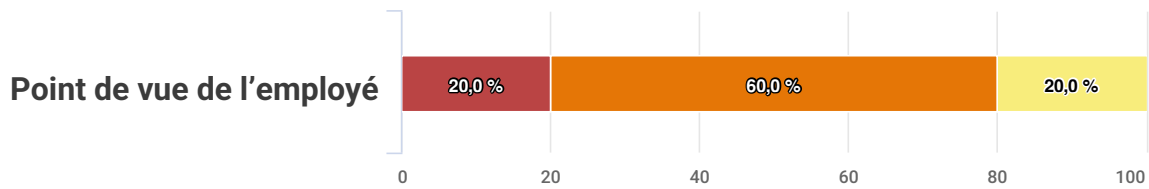
2. Au travail, les situations difficiles sont réglées de manière efficace.



Prévision de l’équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

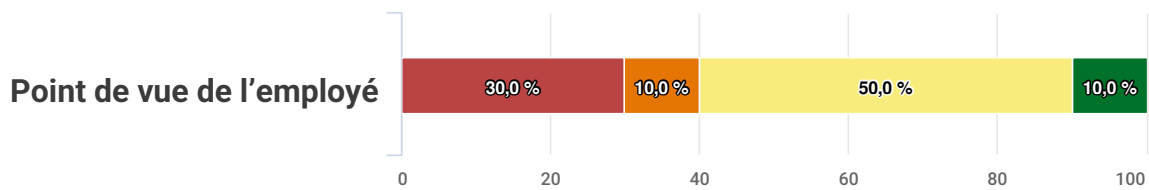
3. Dans mon milieu de travail, on gère efficacement les conflits entre les employés.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

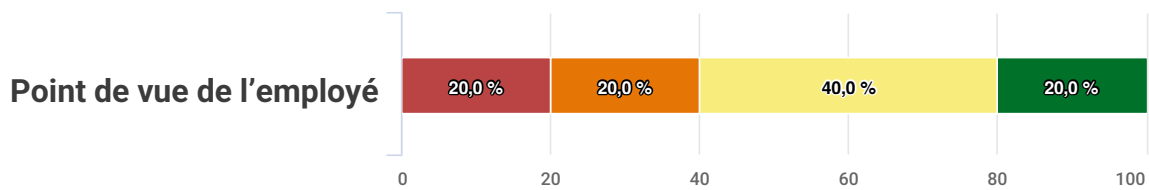
4. Je reçois la formation nécessaire pour bien faire mon travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

5. J'estime que mon emploi est sûr.

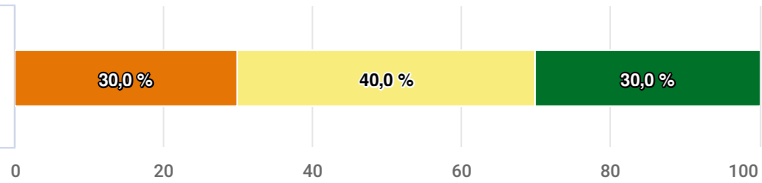


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

6. Dans mon milieu de travail, nous avons des méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients.

Point de vue de l'employé

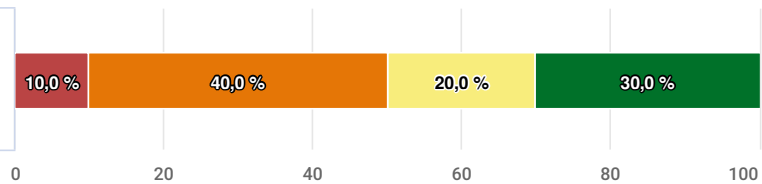


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

7. Lorsque des risques physiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.

Point de vue de l'employé

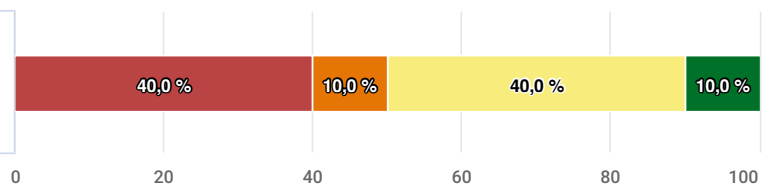


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

8. Dans mon milieu de travail, les personnes sont tenues responsables de leurs gestes.

Point de vue de l'employé

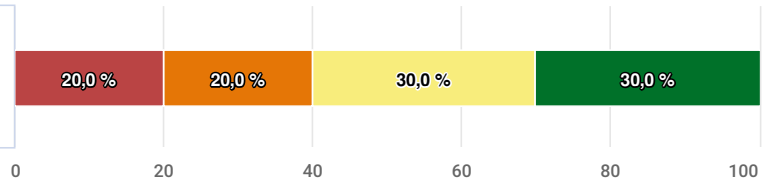


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

9. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité physique des employés.

Point de vue de l'employé

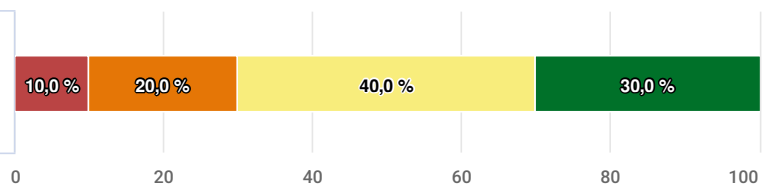


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

10. J'ai ce dont j'ai besoin pour faire mon travail en toute sécurité.

Point de vue de l'employé

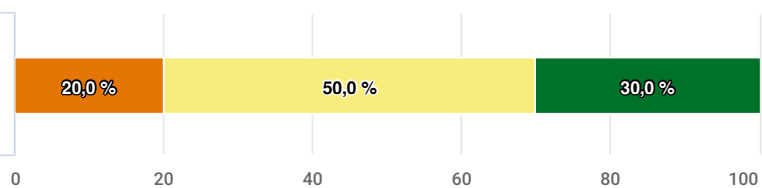


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

11. Lorsque des risques psychologiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.

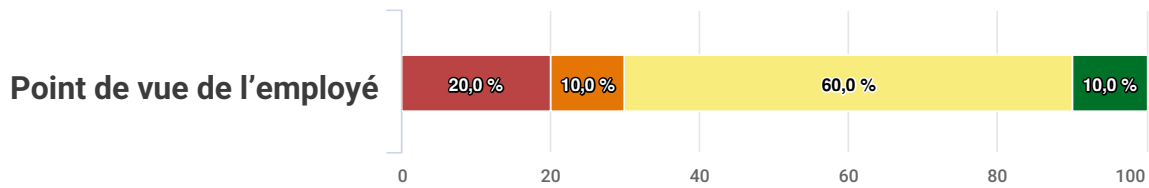
Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

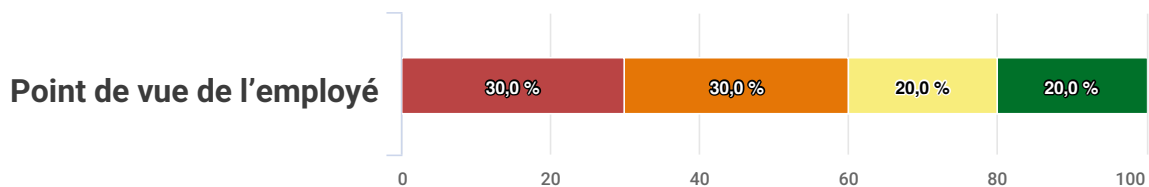
12. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

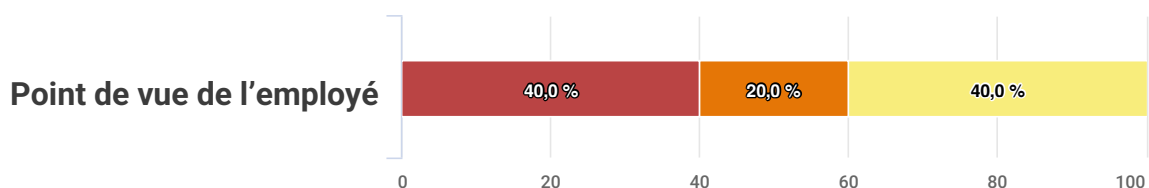
13. Mon employeur aide les employés à faire face au stress en milieu de travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

14. Les nominations au sein de la direction tiennent compte des « compétences relationnelles » nécessaires pour certains postes.

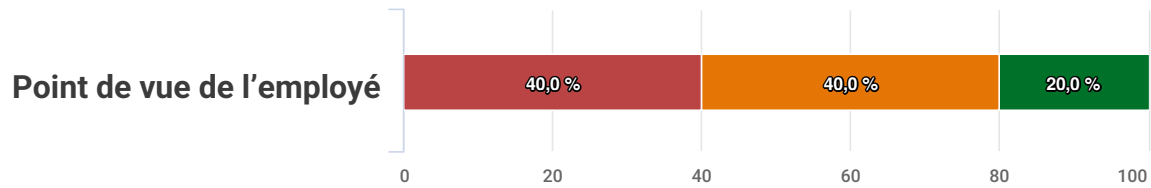


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

15. Mon travail menace ma santé psychologique.

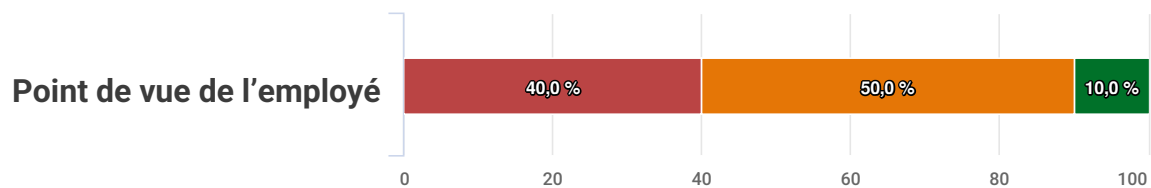
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

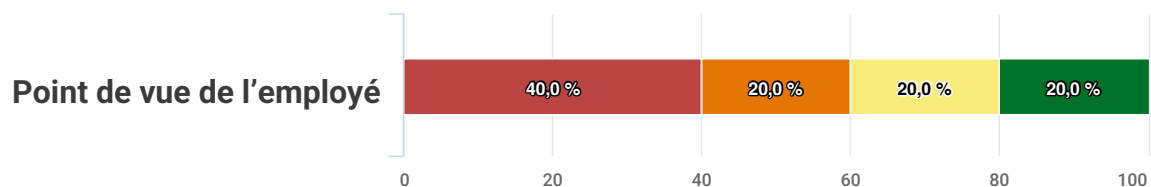
16. Mon travail nuit à ma vie personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

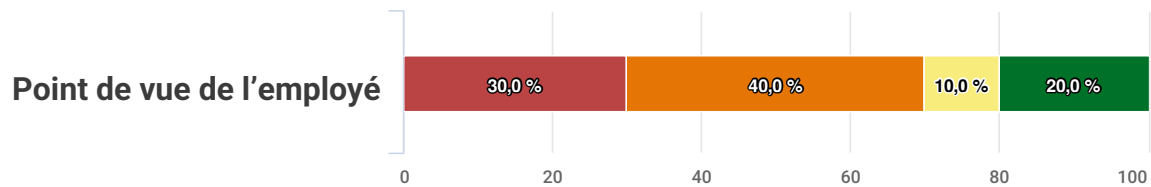
17. Je suis en mesure d'effectuer mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

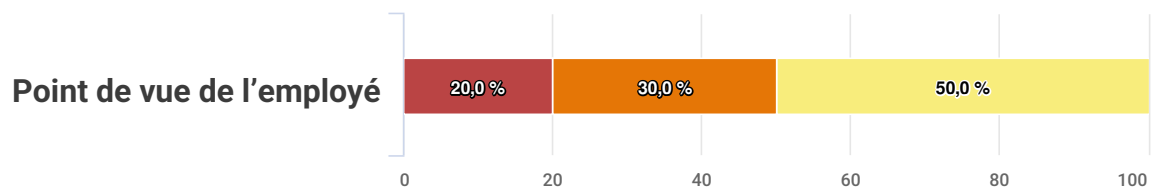
18. Il est sécuritaire de s'exprimer au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

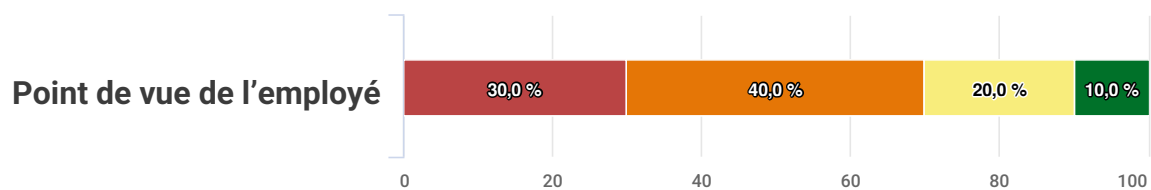
19. J'ai suffisamment de temps pour accomplir mes tâches.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

20. Les délais sont raisonnables.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Risques psychosociaux

Dans la [norme 45003:2021 de l'Organisation internationale de normalisation \(ISO\)](#)¹ – Gestion de la santé et de la sécurité au travail – Santé psychologique et sécurité au travail – Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux, l'article 6.1.2.1 porte sur l'identification des risques psychosociaux. Selon cette norme, [traduction] « l'organisation doit comprendre les sources sous-jacentes des préjudices avant que des mesures de contrôle ne soient envisagées pour améliorer l'efficacité des activités de gestion des risques psychosociaux. »

Voici une interprétation indépendante de la façon dont vous pourriez utiliser la liste des risques pour orienter votre approche en matière de santé et de sécurité psychologiques. Les résultats de votre enquête Protégeons la santé mentale au travail indiqueront les préoccupations des employés à l'égard de ces risques psychosociaux, mais ne préciseront pas les personnes ou les circonstances particulières en cause.

Il y a de nombreuses façons de comprendre les sources sous-jacentes de préjudices, mais le plus important est de discuter avec les employés des problèmes relevés. Les employés sont également une excellente source de solutions pratiques et pertinentes. De nombreuses ressources sont disponibles pour orienter et soutenir une discussion facilitée avec les employés, comme la série d'ateliers [Série d'ateliers « Au programme »](#).

Dans l'ensemble, les facteurs psychosociaux ont volontairement été décrits de façon positive afin de contribuer à la réflexion axée sur les solutions et d'éviter d'accroître les insatisfactions. Le processus de santé et de sécurité au travail comprend la détermination des risques qui est décrite ci-dessous. Veuillez noter que les énoncés validés de l'enquête Protégeons la santé mentale inclus dans les facteurs psychosociaux sont aussi utilisés pour les risques psychosociaux.

Examiner les mesures et les réponses pour aider à [atténuer les risques psychosociaux](#).

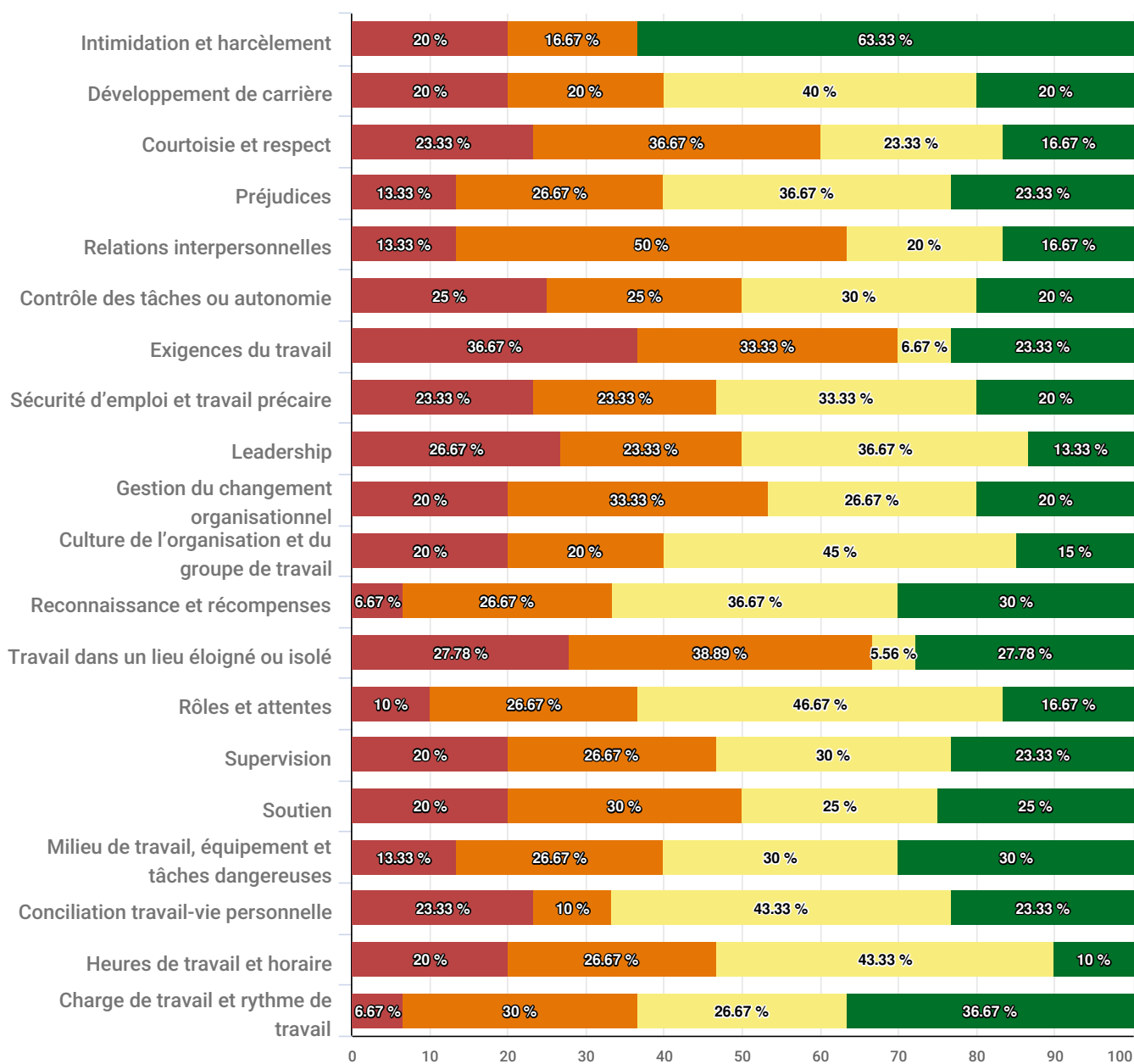
¹Organisation internationale de normalisation. (2021). Gestion de la santé et de la sécurité au travail – santé psychologique et sécurité au travail – lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux (ISO 45003). Extrait de <https://www.iso.org/fr/standard/64283.html>

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***



Remarque : L'intimidation et le harcèlement peuvent se produire en personne et par voie électronique (p. ex. réunions en ligne, médias sociaux).

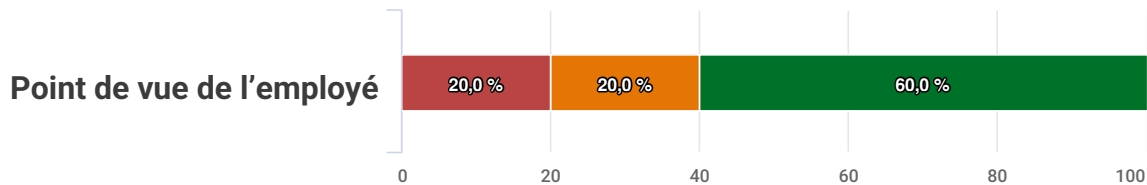
Voici des exemples de la façon dont l'intimidation et le harcèlement peuvent constituer un risque psychosocial :

- comportements non désirés, offensants ou intimidants (de nature sexuelle ou non) qui ont trait à une ou plusieurs caractéristiques particulières de la personne ciblée, par exemple :
 - race
 - genre
 - religion ou croyances
 - orientation sexuelle
 - handicap
 - âge
- comportements déraisonnables répétés (plus d'une fois) qui peuvent présenter un risque pour la santé, la sécurité et le bien-être au travail; comportements qui peuvent être évidents ou cachés, par exemple :
 - isolement social ou physique
 - attribution de tâches inutiles ou défavorables
 - injures, insultes et intimidation
 - comportement préjudiciable
 - critique publique induue
 - rétention d'information ou de ressources essentielles au travail
 - rumeurs ou commérages malveillants
 - délais impossibles

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Je suis actuellement victime d'intimidation au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

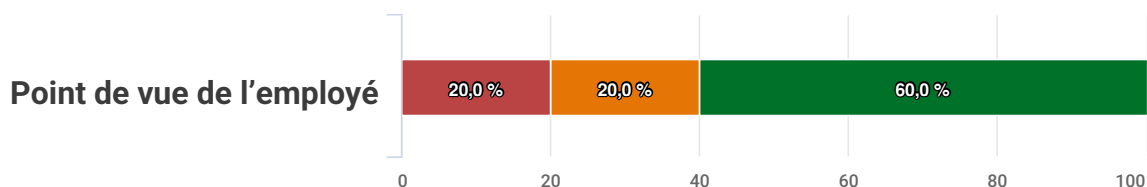


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

2. Je suis actuellement victime de harcèlement (verbal, physique ou sexuel) au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

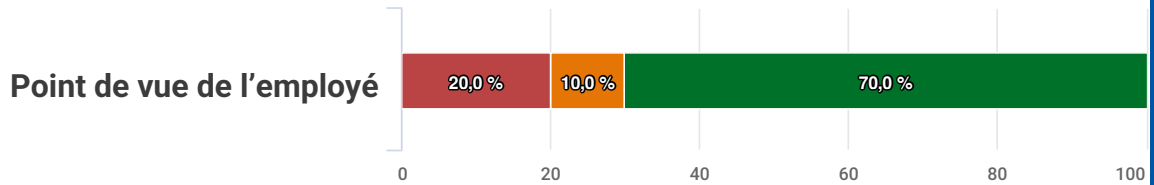


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. Je suis présentement victime de discrimination au travail.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

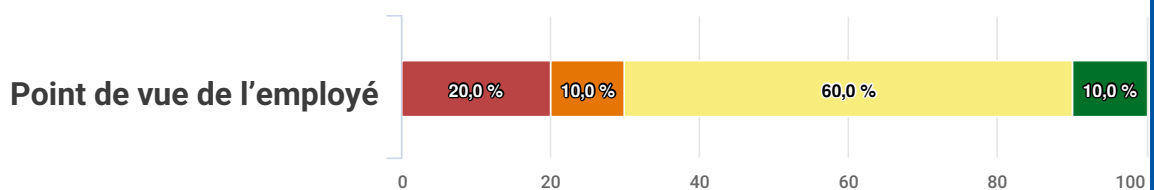
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont le perfectionnement professionnel peut constituer un risque psychosocial :

- stagnation et incertitude de la carrière, sous-promotion ou surpromotion, manque de possibilités de perfectionnement des compétences

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

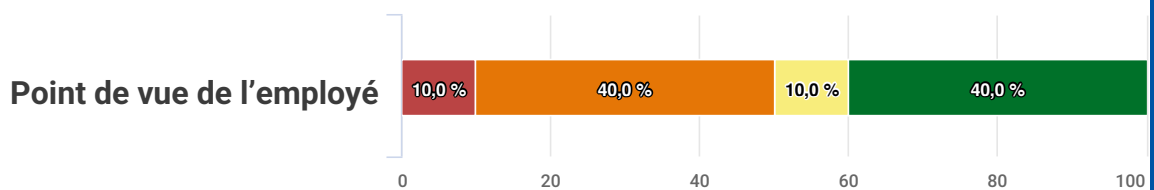
1. J'ai l'occasion de relever de nouveaux défis.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

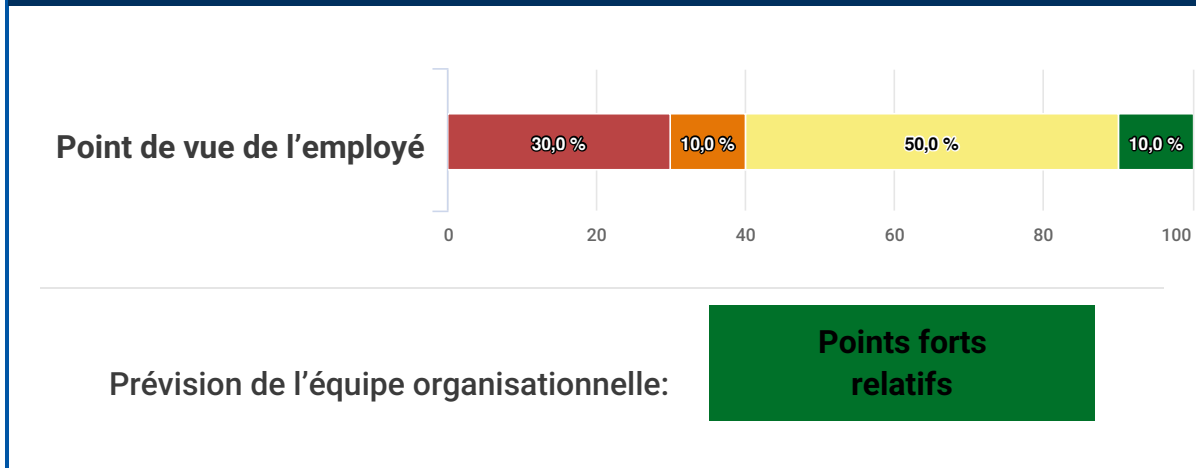
2. Mon employeur reconnaît l'importance du perfectionnement personnel continu des employés.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Je reçois la formation nécessaire pour bien faire mon travail.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

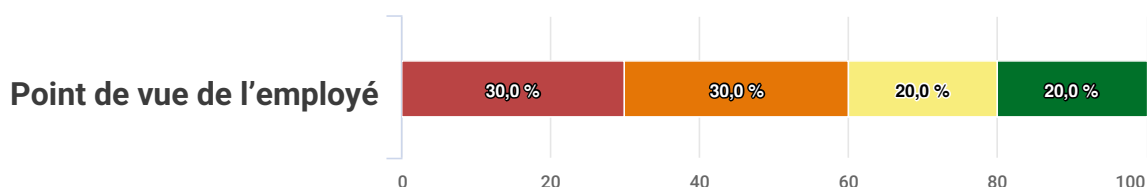
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la courtoisie et le respect peuvent constituer un risque psychosocial :

- manque de confiance, d'honnêteté, de respect, de courtoisie et d'équité
- manque de respect et de considération dans les interactions entre les travailleurs, ainsi qu'avec les clients et le public

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

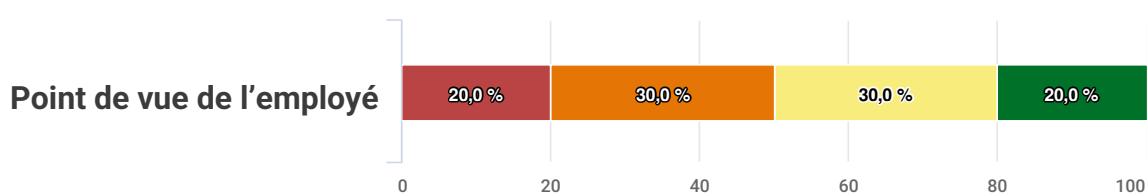
1. Les gens se traitent avec respect dans mon milieu de travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

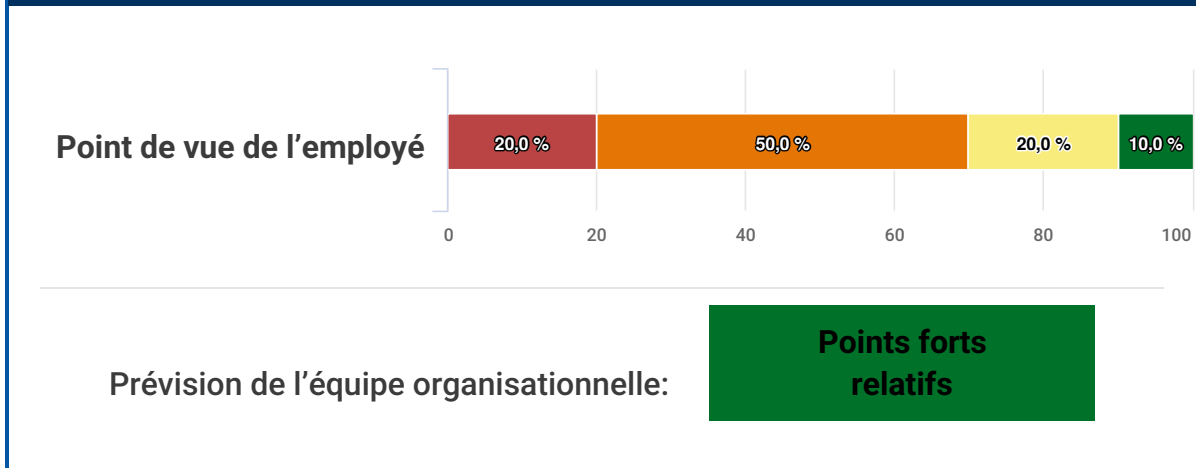
2. Tous les travailleurs sont traités d'une manière juste à mon travail, peu importe leurs antécédents.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Les employés et la direction se font confiance.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Remarque : Dans la norme ISO 45003:2021¹, les préjudices sont appelés « violence au travail ». Pour prendre en compte les préjudices psychologiques qui peuvent découler de la violence émotionnelle ou verbale, nous avons modifié le nom de ce risque psychosocial.

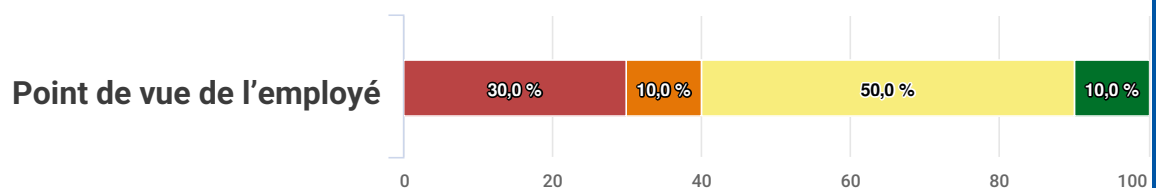
Voici des exemples de la façon dont les préjudices peuvent constituer un risque psychosocial :

- incidents mettant explicitement ou implicitement en péril la santé, la sécurité ou le bien-être au travail; la violence peut être interne, externe ou initiée par le client, par exemple :
 - violence
 - menaces
 - agression (physique, verbale ou sexuelle)
 - violence fondée sur le sexe

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Mon employeur fait des efforts pour contrer la discrimination envers les employés.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

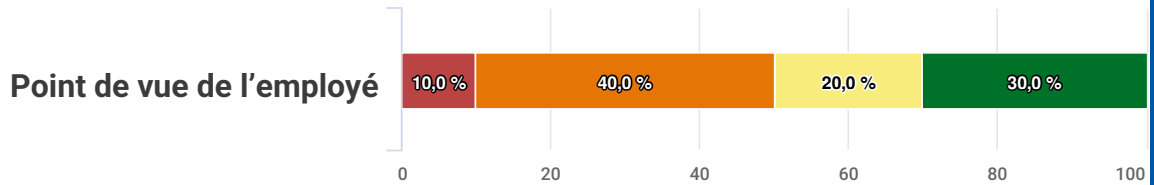


Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

2. Mon employeur fait des efforts pour contrer l'intimidation envers les employés.

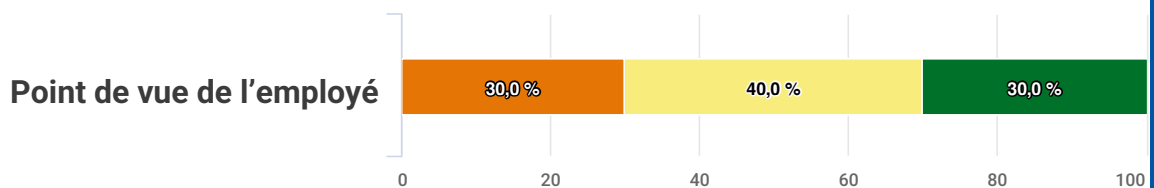
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Toujours [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. Dans mon milieu de travail, nous avons des méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

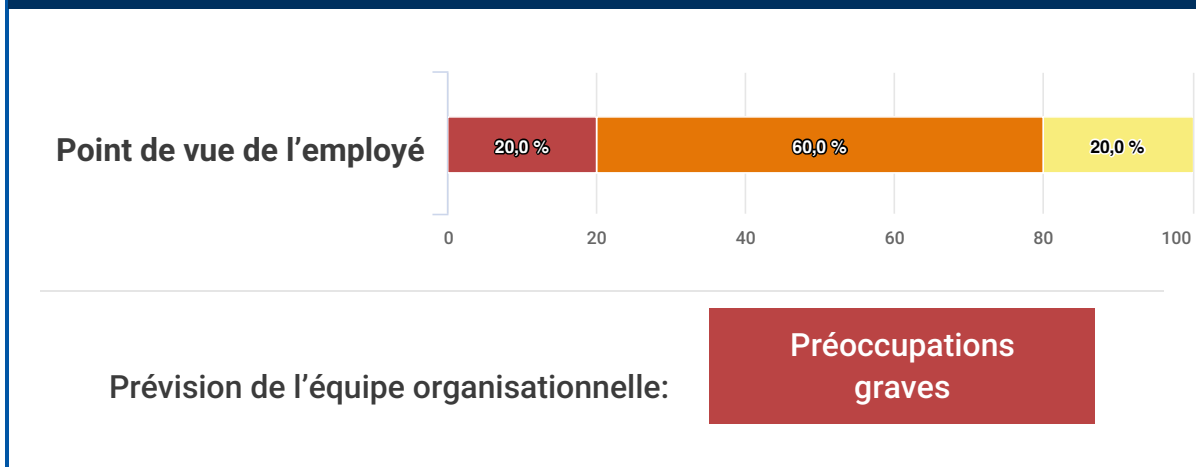
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont les relations interpersonnelles peuvent constituer un risque psychosocial :

- mauvaise communication, y compris la mauvaise communication de l'information
- mauvaises relations entre les gestionnaires, les superviseurs, les collègues et les clients ou d'autres personnes avec lesquelles les travailleurs interagissent
- conflits interpersonnels
- harcèlement, intimidation, victimisation (y compris l'utilisation d'outils électroniques comme le courriel et les médias sociaux), violence par des tiers
- manque de soutien social
- relations de pouvoir inégales entre les groupes de travailleurs dominants et non dominants
- isolement social ou physique

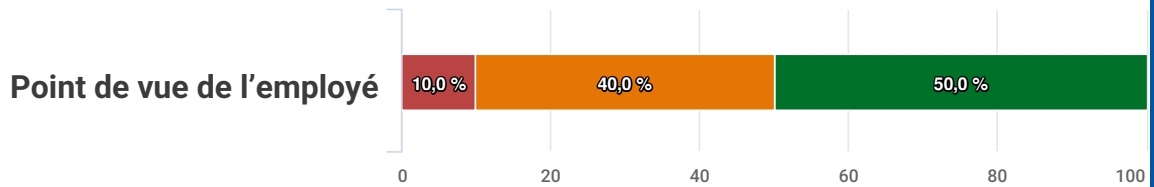
Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Dans mon milieu de travail, on gère efficacement les conflits entre les employés.



2. Je suis actuellement traité(e) injustement au travail en raison de ma maladie mentale.

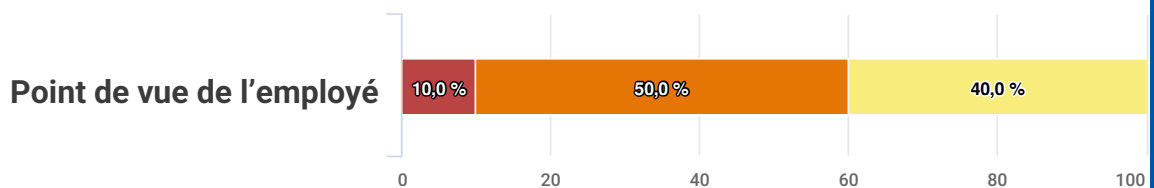
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Au travail, les situations difficiles sont réglées de manière efficace.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

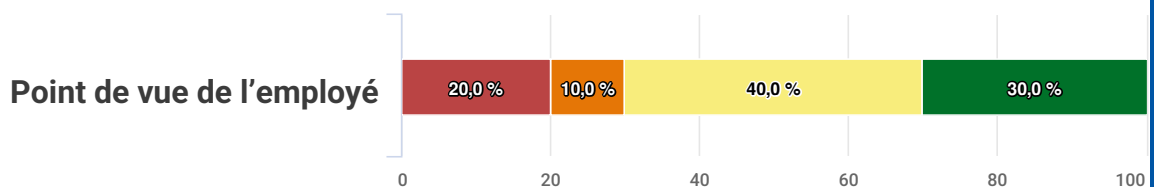
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont le contrôle des tâches ou l'autonomie peuvent constituer un risque psychosocial :

- possibilité limitée de participer à la prise de décisions
- manque de contrôle sur la charge de travail
- faible degré d'influence et d'indépendance (p. ex. incapacité d'influencer la vitesse, l'ordre ou le calendrier des tâches et de la charge de travail)

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

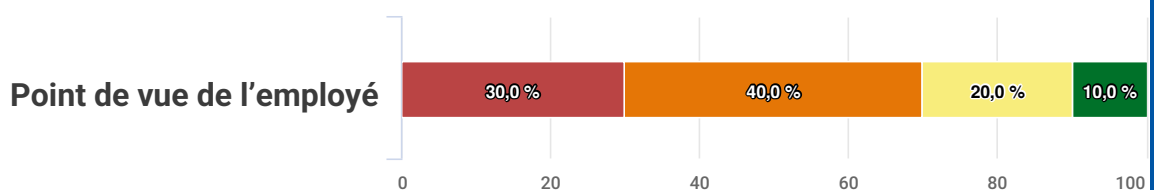
1. J'ai un certain contrôle sur l'organisation de mes tâches.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

2. On m'encourage à participer aux décisions qui ont une incidence sur mon travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

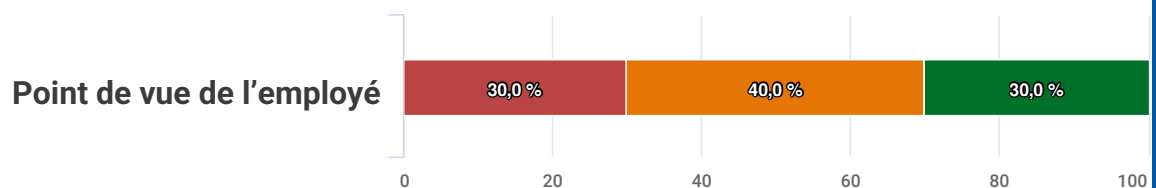
Voici des exemples de situations où les exigences du travail peuvent constituer un risque psychosocial :

- sous-utilisation des compétences
- exposition continue aux interactions avec les gens (p. ex. le public, les clients, les étudiants, les patients)
- trop de choses à faire dans un délai donné ou avec un certain nombre de travailleurs
- demandes et délais conflictuels
- attentes irréalistes à l'égard de la compétence ou des responsabilités d'un travailleur
- manque de variété des tâches ou exécution de tâches très répétitives
- travail fragmenté ou inutile
- périodes excessives de vigilance et de concentration
- travail avec des personnes agressives ou en détresse
- exposition à des événements ou à des situations qui peuvent causer un traumatisme

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Mon travail m'épuise.

Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.

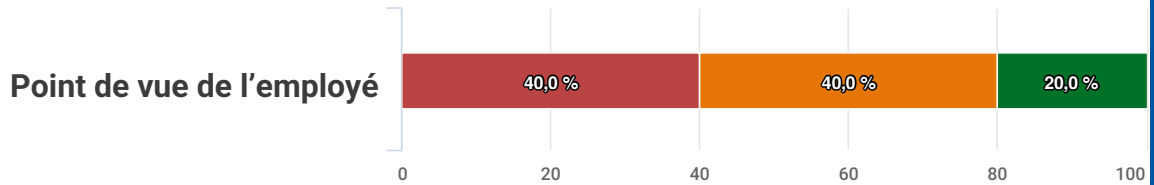


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

2. Mon travail menace ma santé psychologique.

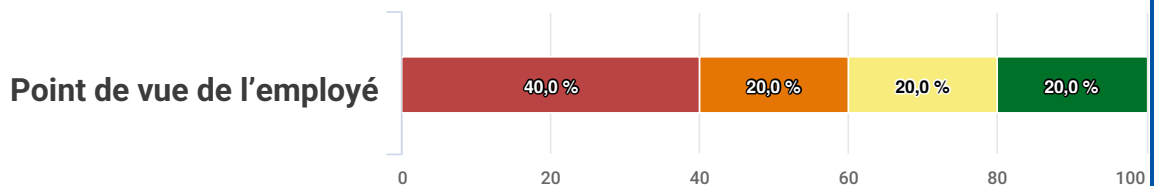
Remarque : Pour cet énoncé, toute réponse autre que Jamais [vert] doit être une source de préoccupation et peut nécessiter une mesure rapide pour éviter tout risque.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Je suis en mesure d'effectuer mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

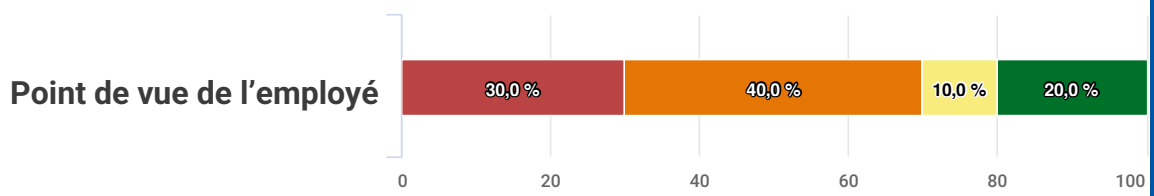
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la sécurité d'emploi et le travail précaire peuvent constituer un risque psychosocial :

- incertitude concernant la disponibilité au travail, y compris le travail sans heures fixes
- possibilité de redondance ou de perte temporaire de travail avec rémunération réduite
- emploi peu rémunéré ou précaire, y compris un emploi atypique
- travail dans des situations qui ne sont pas adéquatement protégées par le droit du travail ou la protection sociale

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

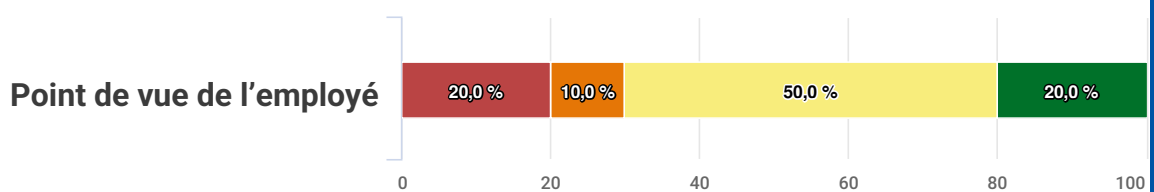
1. Il est sécuritaire de s'exprimer au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

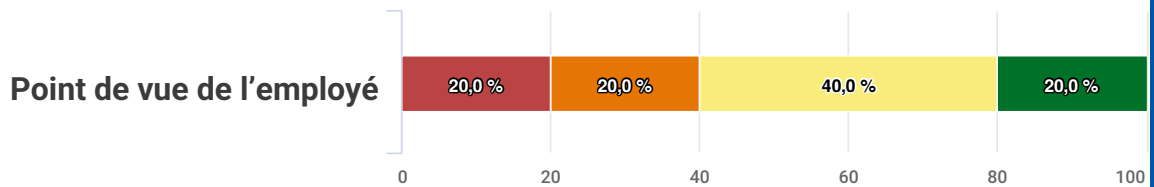
2. Le roulement du personnel est raisonnable pour mon secteur.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

3. J'estime que mon emploi est sûr.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

**Certaines
préoccupations**

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

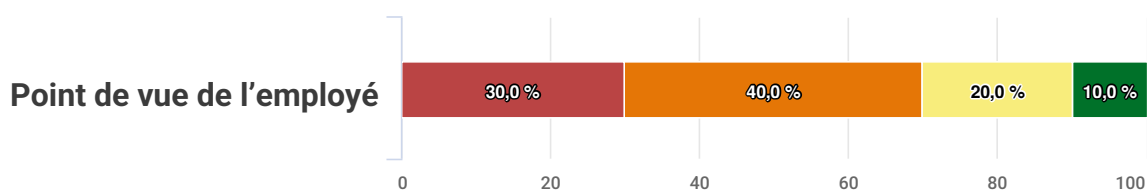
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont le leadership peut constituer un risque psychosocial :

- manque de vision et absence d'objectifs clairs
- style de gestion inadapté à la nature et aux exigences du poste
- absence d'écoute des plaintes et des suggestions ou écoute désinvolte
- rétention d'information
- communication et soutien inadéquats
- manque de responsabilité
- manque d'équité
- pratiques de prise de décisions incohérentes et mauvaises
- abus de pouvoir

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

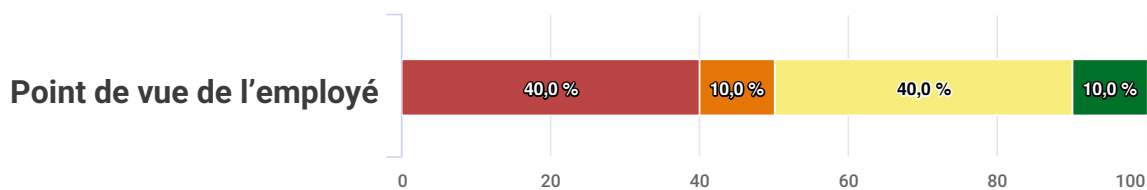
1. Mes suggestions sont prises en considération au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

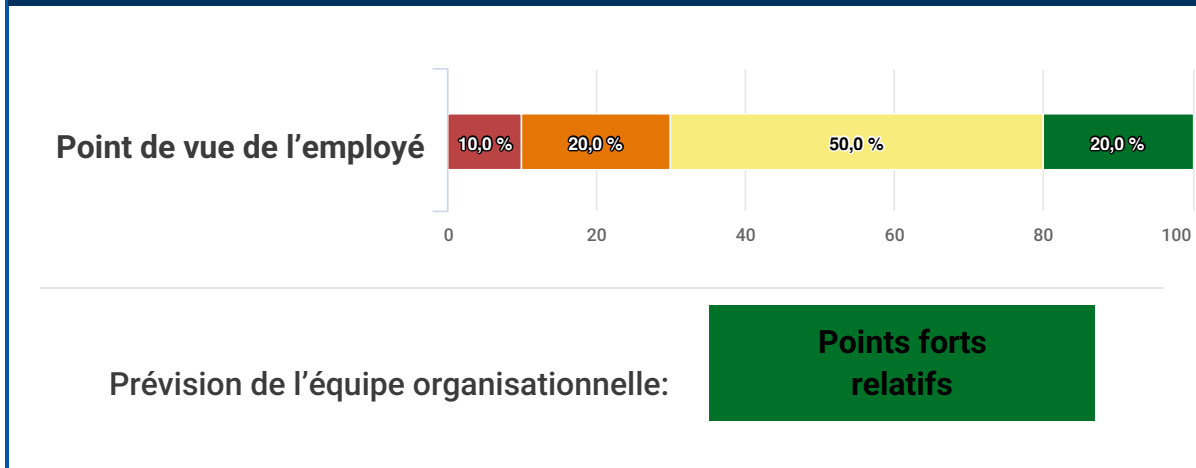
2. Dans mon milieu de travail, les personnes sont tenues responsables de leurs gestes.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. Les valeurs organisationnelles sont démontrées à tous les niveaux.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

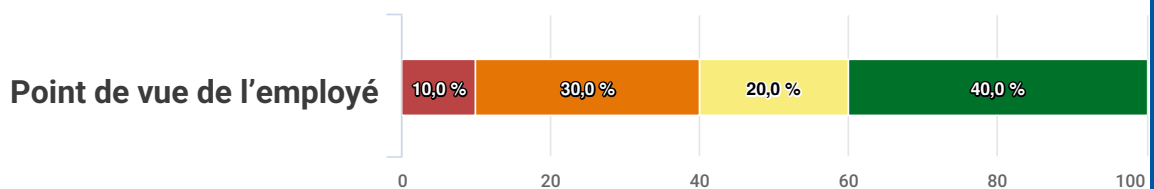
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la gestion du changement organisationnel peut constituer un risque psychosocial :

- manque de soutien pratique offert aux travailleurs pendant les périodes de transition
- restructuration prolongée ou récurrente
- manque de consultation et de communication au sujet des changements en milieu de travail, ou consultation et communication de piètre qualité, inopportunes ou non significatives

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

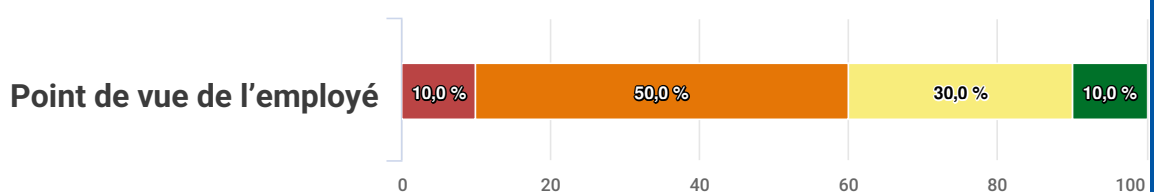
1. Les raisons des changements organisationnels sont expliquées.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

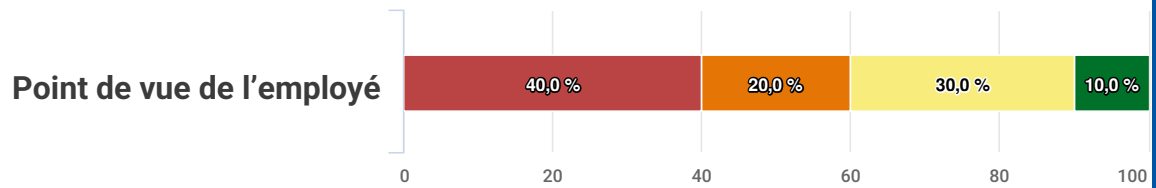
2. Je suis informé(e) des répercussions des changements organisationnels sur mon travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. J'ai mon mot à dire dans la gestion des changements organisationnels qui me concernent.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

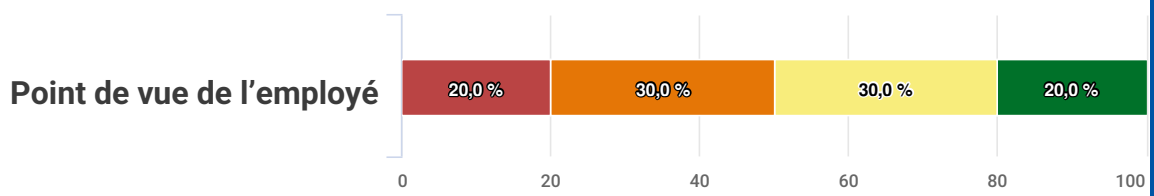
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la culture de l'organisation et du groupe de travail peut constituer un risque psychosocial :

- mauvaises communications
- faible degré de soutien pour la résolution de problèmes et le perfectionnement personnel
- manque de définition des objectifs organisationnels ou de consensus à leur égard
- application incohérente et inopportune des politiques et procédures, prise de décisions inéquitables

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

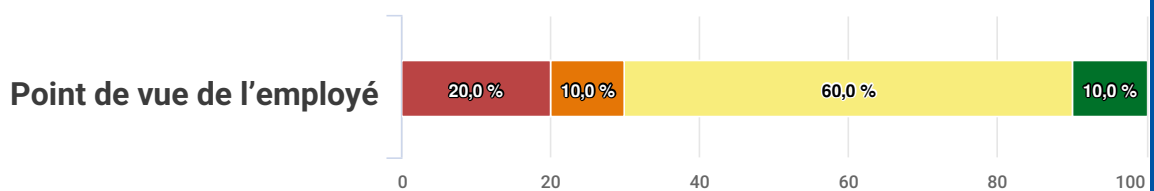
1. Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'une communauté.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

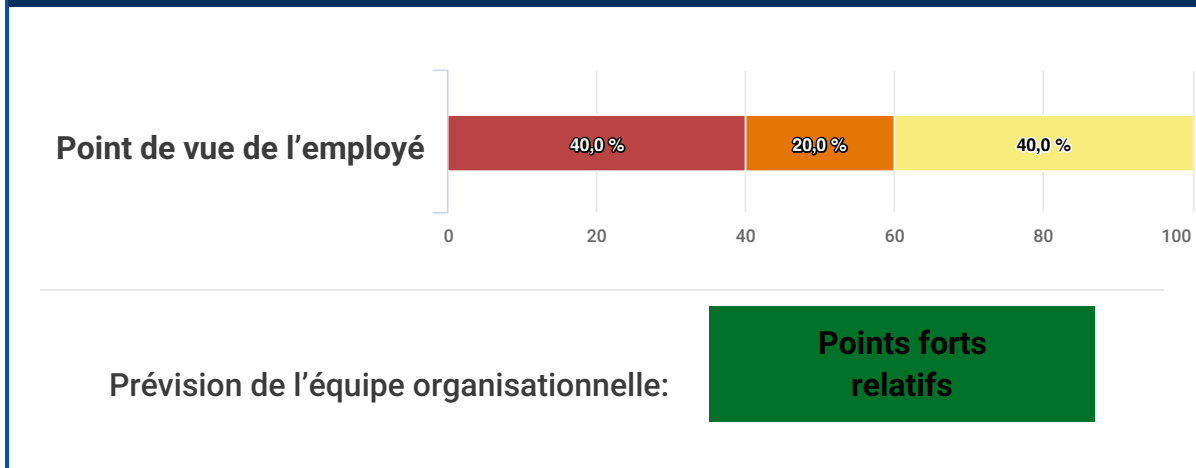
2. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique.



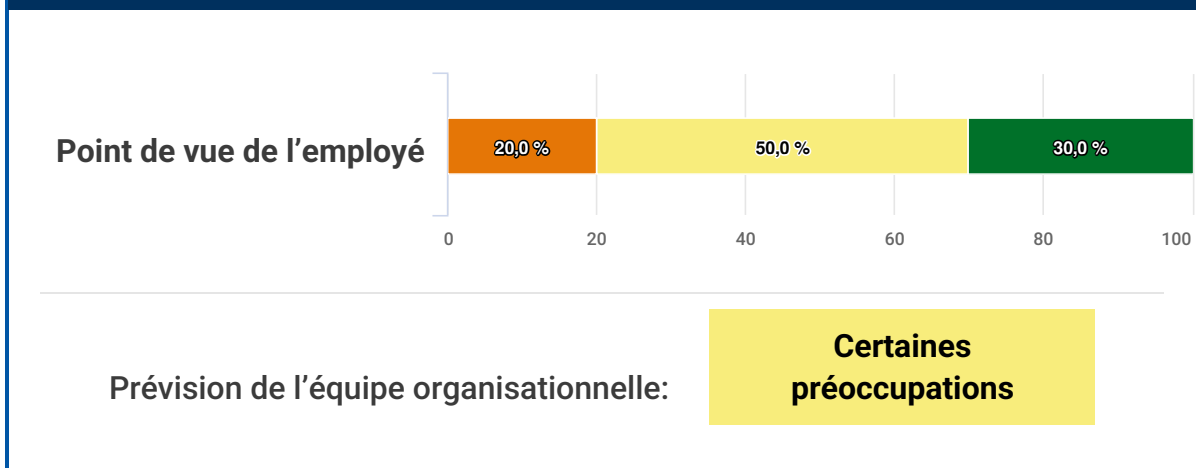
Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. Les nominations au sein de la direction tiennent compte des « compétences relationnelles » nécessaires pour certains postes.



4. Lorsque des risques psychologiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

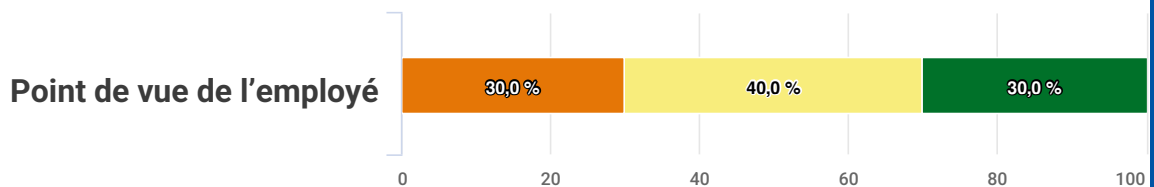
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la reconnaissance et les récompenses peuvent constituer un risque psychosocial :

- déséquilibre entre les efforts des travailleurs ainsi que la reconnaissance et les récompenses officielles et informelles
- manque de reconnaissance et d'appréciation appropriées des efforts des travailleurs d'une manière juste et en temps opportun

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

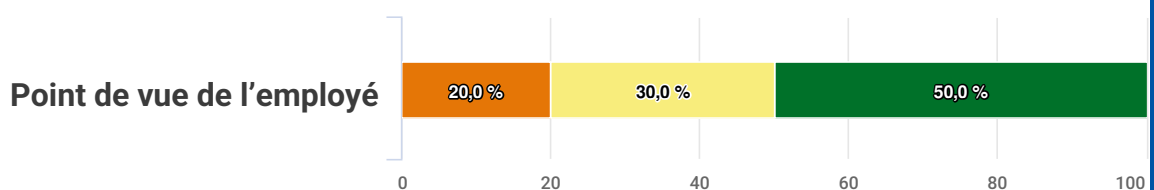
1. Je reçois un salaire juste pour le travail que je fais.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

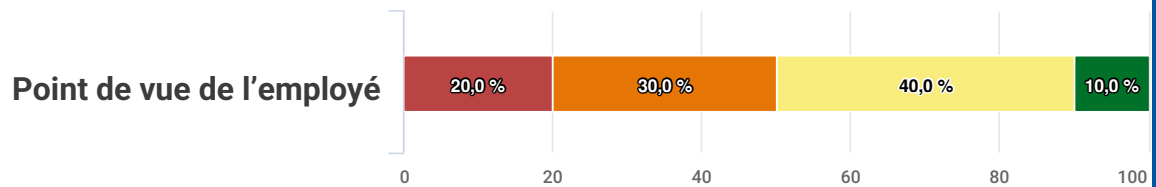
2. Notre organisation célèbre nos réussites collectives.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

3. On reconnaît mon bon rendement.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Travail dans un lieu éloigné ou isolé

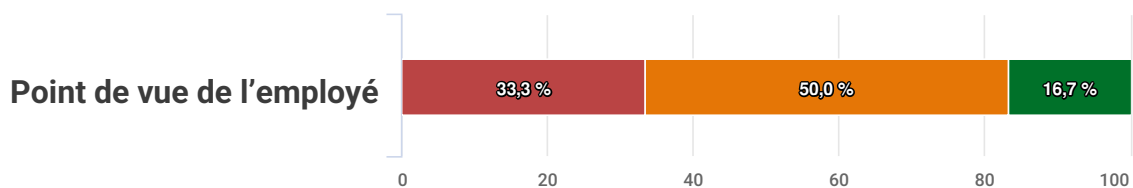
Voici des exemples de la façon dont le travail dans un lieu éloigné ou isolé peut constituer un risque psychosocial :

- travail dans une région loin de la maison, de la famille, des amis et des réseaux de soutien habituels (p. ex. travail dans une région isolée ou modalités de travail par navettage aérien)
- travail seul sans interaction sociale ou humaine (p. ex. travail à la maison)
- travail dans des résidences privées (p. ex. fournir des soins ou effectuer des tâches ménagères dans la résidence d'autrui)

Seuls les répondants qui ont dit travailler à distance font partie de cette catégorie.

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

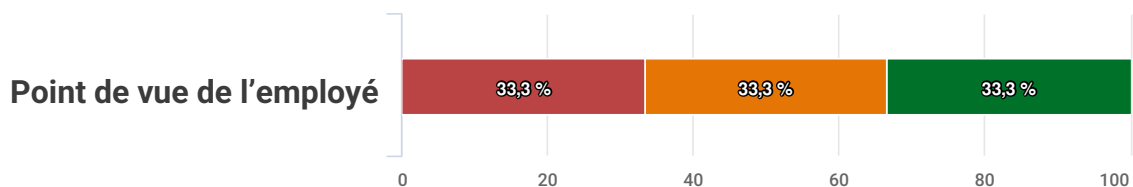
1. Mon travail nuit à ma vie personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

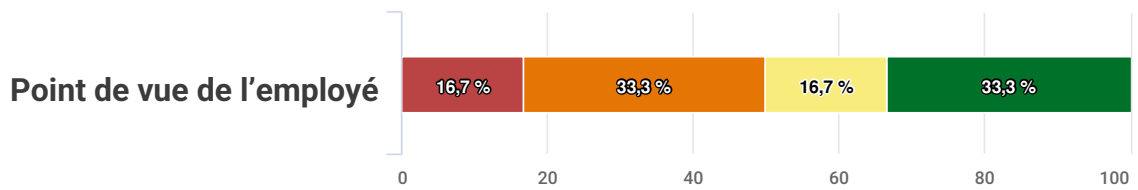
2. Je me sens seul(e) au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Je peux faire mon travail efficacement avec les outils et l'équipement fournis.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

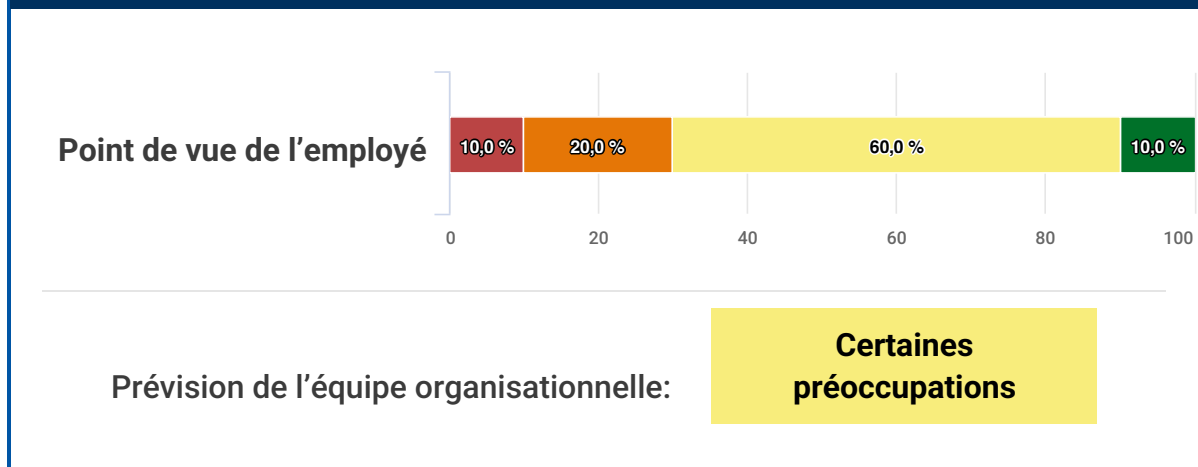
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont les rôles et les attentes peuvent constituer un risque psychosocial :

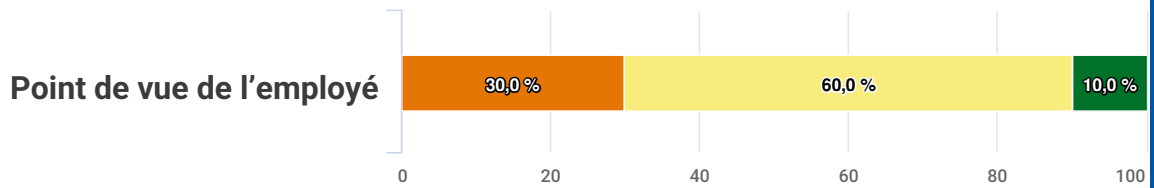
- ambiguïté des rôles
- conflit de rôles
- devoir de diligence envers les autres
- scénarios où les travailleurs n'ont pas de lignes directrices claires sur les tâches qu'ils sont censés accomplir (et ne pas accomplir)
- attentes qui vont à l'encontre les unes des autres (p. ex. le fait d'être censé offrir un bon service à la clientèle, mais aussi de ne pas passer beaucoup de temps avec les clients)
- incertitude au sujet des tâches et des normes de travail, ou changements fréquents à celles-ci
- exécution d'un travail de peu de valeur ou d'utilité

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. Je sais ce qu'on attend de moi dans mon travail.



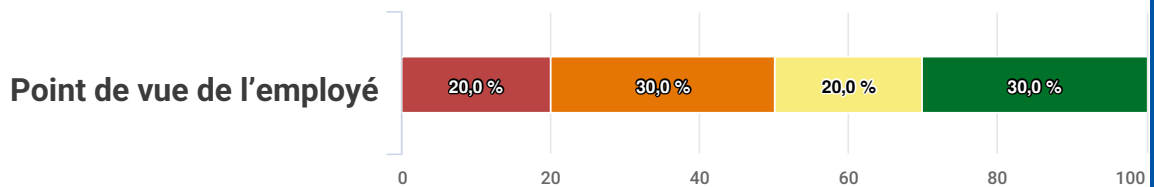
2. Je suis informé(e) des changements importants qui peuvent avoir une incidence sur la manière de faire mon travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. On m'informe rapidement des changements importants qui sont apportés au travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

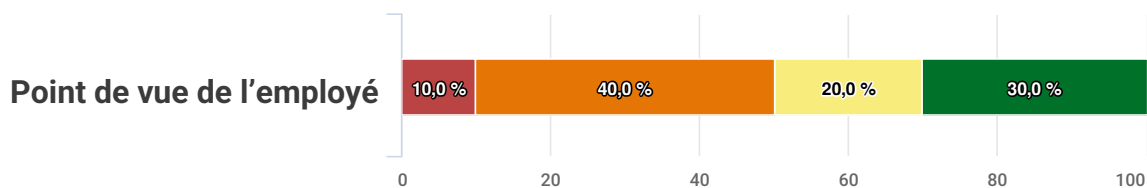
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la supervision peut constituer un risque psychosocial :

- manque de rétroaction constructive sur le rendement et de processus d'évaluation
- manque d'encouragement et de reconnaissance
- manque de communication
- manque de vision organisationnelle commune et d'objectifs clairs
- manque de soutien ou de ressources pour faciliter l'amélioration du rendement
- manque d'équité
- abus de la surveillance numérique

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

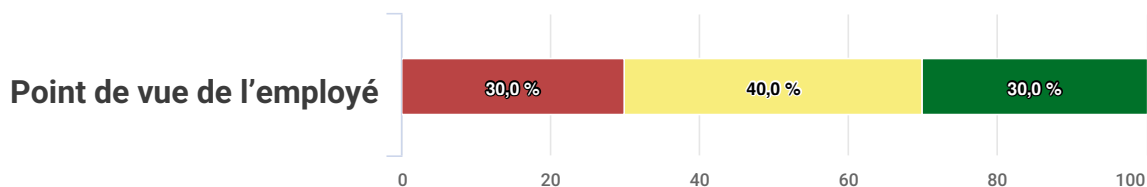
1. Mon superviseur m'aide à bien faire mon travail.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

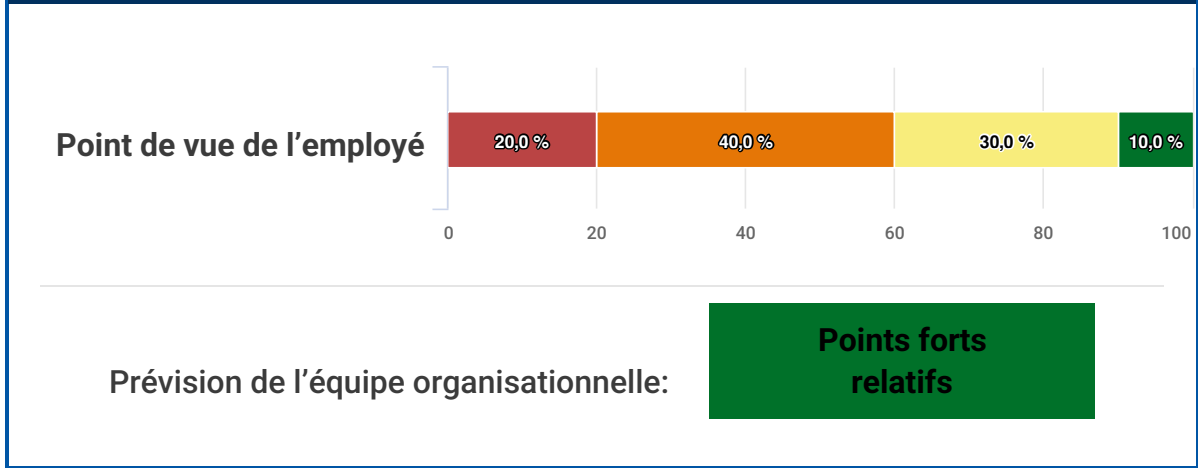
2. Mon superviseur appuie ma croissance personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Mon superviseur est réceptif à mes idées pour saisir de nouvelles occasions.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

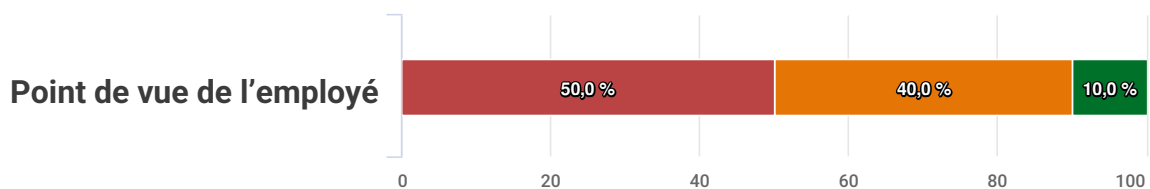
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont le soutien peut constituer un risque psychosocial :

- manque de soutien de la part des superviseurs et des collègues
- manque d'accès aux services de soutien
- manque d'information ou de formation pour appuyer le rendement au travail

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

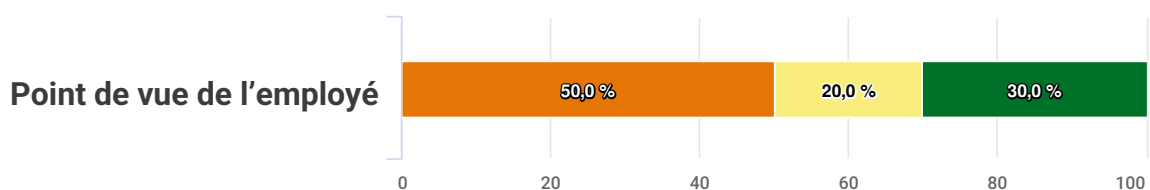
1. Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes personnels.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

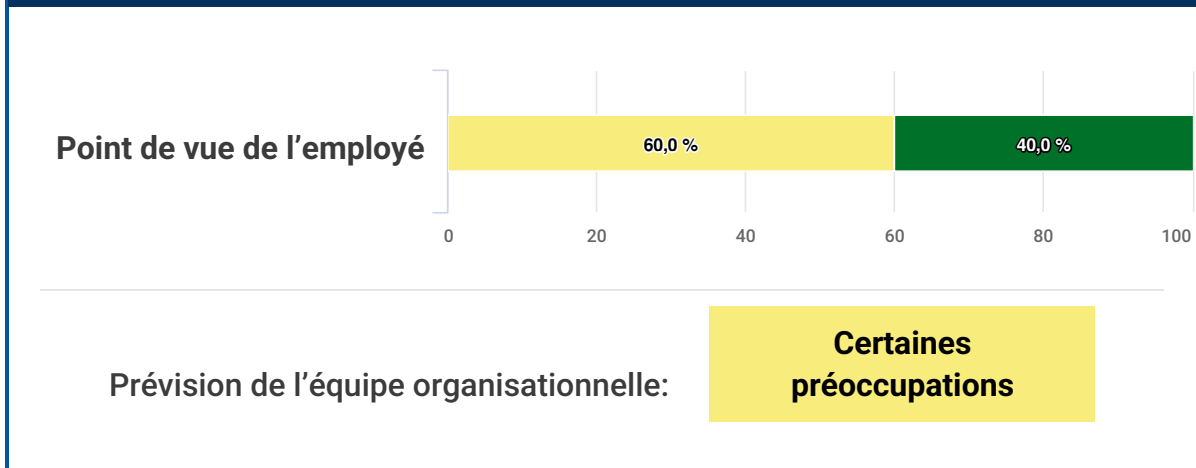
2. Les personnes qui ont un problème de santé mentale reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.



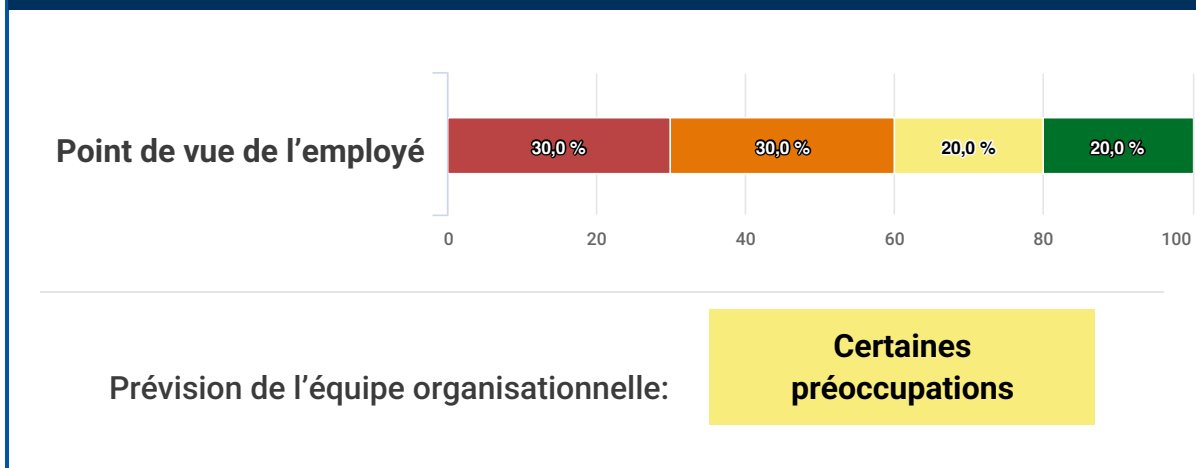
Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

3. Les personnes qui ont un handicap physique reçoivent du soutien pour faire leur travail efficacement.



4. Mon employeur aide les employés à faire face au stress en milieu de travail.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

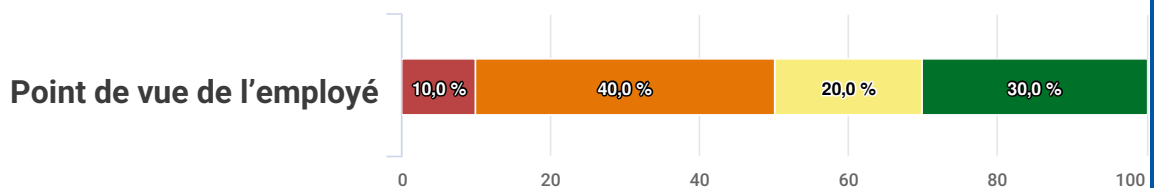
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont le milieu de travail, l'équipement et les tâches dangereuses peuvent constituer un risque psychosocial :

- disponibilité, pertinence, fiabilité, entretien ou réparation inadéquats de l'équipement
- mauvaises conditions de travail (p. ex. manque d'espace, mauvais éclairage et bruit excessif)
- manque d'outils, d'équipement ou d'autres ressources nécessaires pour accomplir les tâches
- travail dans des conditions ou des situations extrêmes, comme des températures très élevées ou basses, ou en hauteur
- travail dans des environnements instables comme des zones de conflit

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

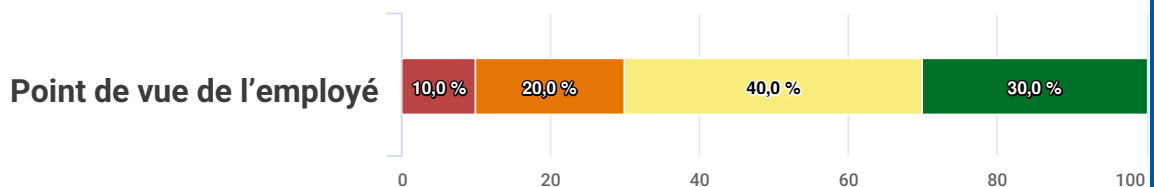
1. Lorsque des risques physiques sont décelés, mon employeur intervient efficacement.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

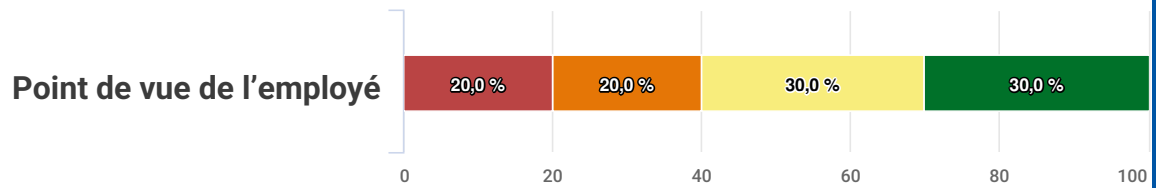
2. J'ai ce dont j'ai besoin pour faire mon travail en toute sécurité.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Points forts relatifs

3. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité physique des employés.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines
préoccupations

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

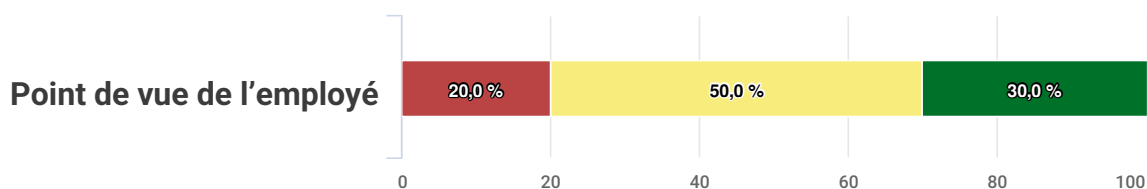
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la conciliation travail-vie personnelle peut constituer un risque psychosocial :

- tâches, rôles, horaires ou attentes qui obligent les travailleurs à continuer de travailler pendant leurs temps libres
- exigences conflictuelles entre la vie professionnelle et la vie familiale
- travail qui a une incidence sur la capacité de récupération des travailleurs

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

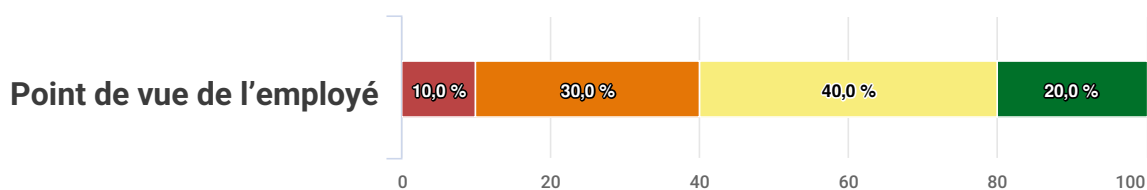
1. Je suis en mesure de maintenir un équilibre raisonnable entre mes exigences professionnelles et ma vie personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations importantes

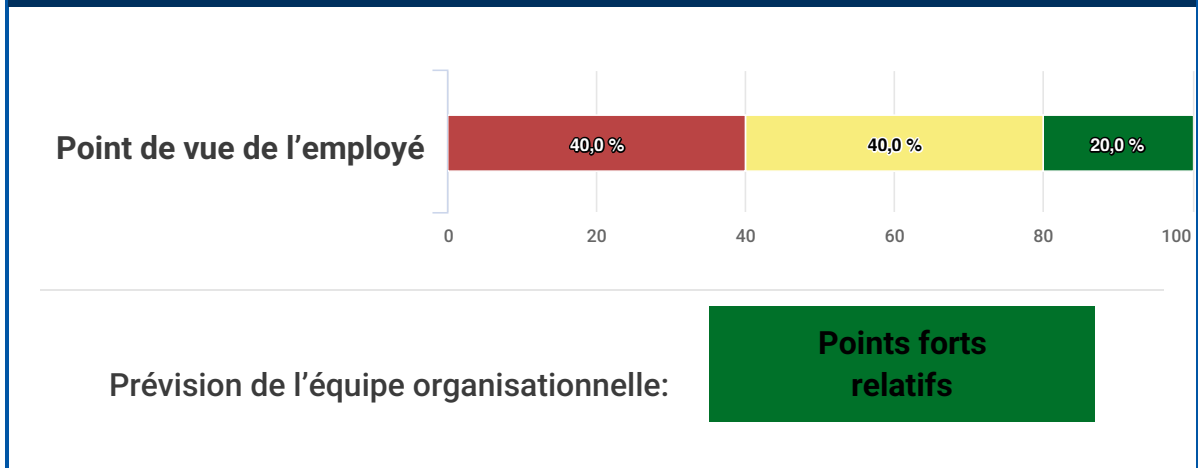
2. Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

3. Je peux discuter avec mon superviseur lorsque j'éprouve de la difficulté à maintenir un équilibre travail-vie personnelle.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

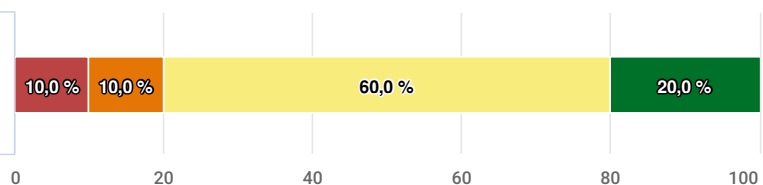
Voici des exemples de la façon dont les heures de travail et l'horaire peuvent constituer un risque psychosocial :

- manque de variété dans le travail
- travail par quarts
- horaire de travail strict
- heures irrégulières
- longues heures ou travail en dehors des heures normales
- travail fragmenté ou travail vide de sens
- demandes continues d'effectuer les travaux à court préavis

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

1. J'accepte volontiers de fournir un effort supplémentaire au travail lorsque c'est nécessaire.

Point de vue de l'employé

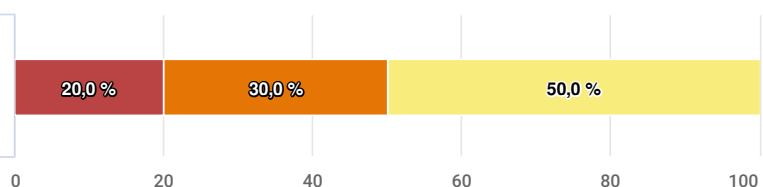


Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

2. J'ai suffisamment de temps pour accomplir mes tâches.

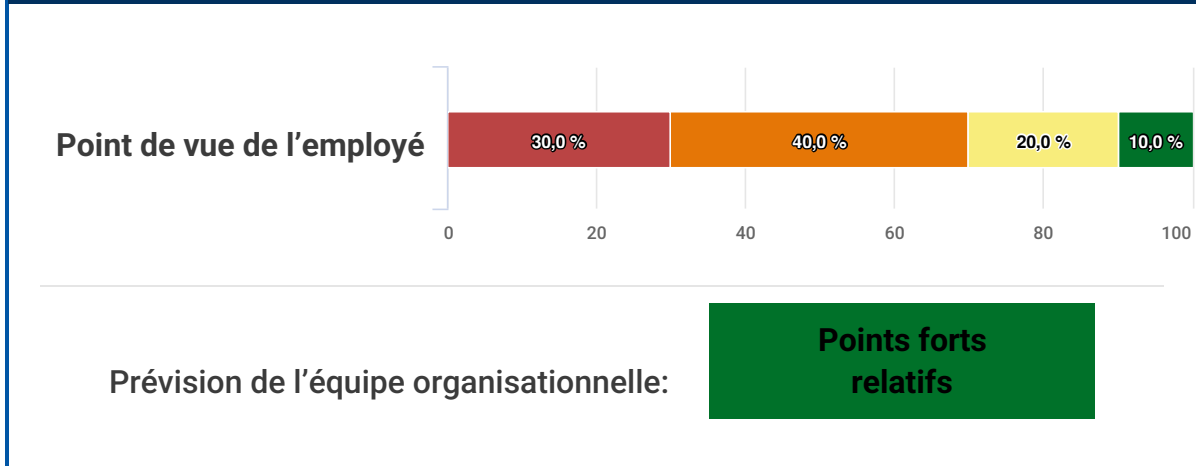
Point de vue de l'employé



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

3. Les délais sont raisonnables.



Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations **

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

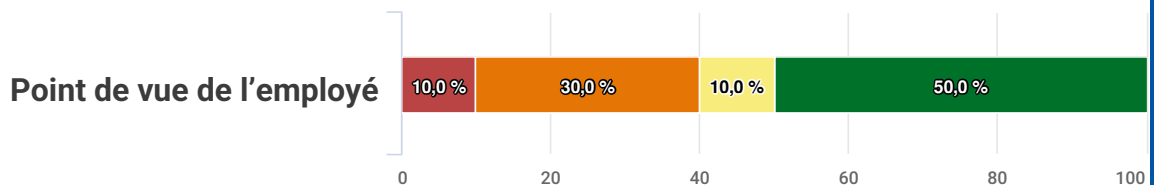
Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Voici des exemples de la façon dont la charge de travail et le rythme de travail peuvent constituer un risque psychosocial :

- surcharge de travail ou sous-charge de travail
- contraintes de temps intenses
- délais rigoureux continus
- rythme de fonctionnement des machines
- travail répétitif fréquent

Nous avons demandé aux employés d'évaluer la fréquence (sur une échelle de 5 points : 1 = Jamais; 2 = Rarement; 3 = Parfois; 4 = Souvent; 5 = Toujours) à laquelle ils ont vécu chacun des énoncés suivants :

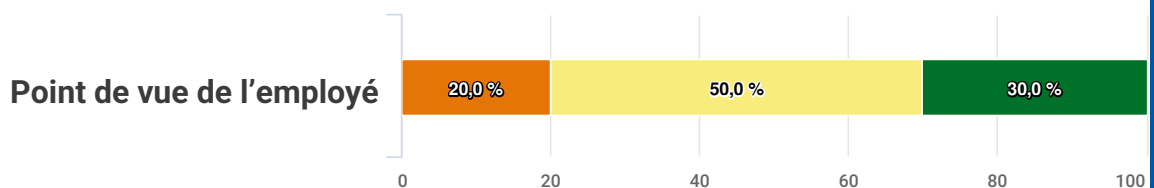
1. Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

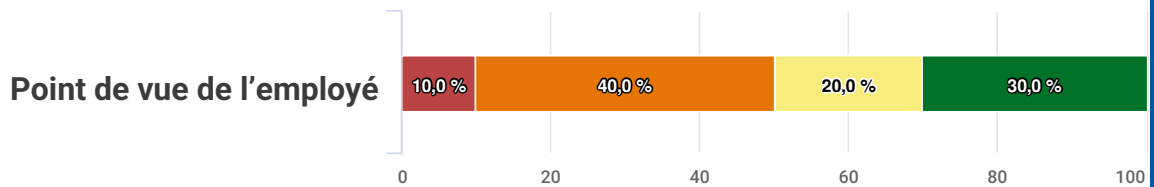
2. La charge de travail que je dois exécuter est raisonnable pour mon poste.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Certaines préoccupations

3. Je peux parler à mon superviseur de la quantité de travail que j'ai à faire.



Prévision de l'équipe organisationnelle:

Préoccupations graves

Préoccupations graves*

Préoccupations importantes*

Certaines préoccupations**

Points forts relatifs***

* Les préoccupations graves et importantes peuvent demander la prise immédiate de mesures. Examinez les énoncés individuels pour mieux comprendre les problèmes cernés et communiquez ces informations à la haute direction.

** « Certaines préoccupations » signifie que ce problème se produit rarement s'il s'agit de quelque chose de négatif, ou souvent, pour quelque chose de positif.

*** Les points forts relatifs indiquent les domaines où l'entreprise agit positivement. Les employés peuvent avoir répondu que quelque chose de positif se produit toujours ou quelque chose de négatif ne se produit jamais.

Prenez note que certains énoncés présentent plus de risques que d'autres. Par exemple, si un seul employé estime qu'il est parfois victime de discrimination, il peut s'agir d'une préoccupation grave, mais si un seul employé estime que les délais pour une tâche ne sont parfois pas raisonnables, on peut parler d'une certaine préoccupation.

Annexe

Renseignements sur l'organisation

| | |
|--|-------------------|
| Nombre total d'employés à l'échelle de l'entreprise | 300-499 |
| Nombre d'employés qui ont répondu à l'enquête (nombre total d'employés répondants) | 21 |
| Nombre d'employés représentés dans ce rapport segmenté | 10 |
| Type d'organisation | Sans but lucratif |
| Secteur d'activité | Secteur privé |

Résultats démographiques

Service/direction générale

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-------------|---------|
| test dept | 70,00 % |
| test dept 2 | 30,00 % |

Province/région

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----------------|---------|
| Alberta | 20,00 % |
| Nouvelle-Écosse | 10,00 % |
| Ontario | 10,00 % |
| Québec | 10,00 % |
| Afrique | 50,00 % |

Quel est votre genre?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----------------------|---------|
| Homme | 20,00 % |
| Non binaire | 10,00 % |
| Femme | 60,00 % |
| Je préfère me décrire | 10,00 % |

Tranche d'âge

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----------------|---------|
| 25 ans et moins | 10,00 % |
| 26-35 | 40,00 % |
| 36-45 | 20,00 % |
| 46-55 | 20,00 % |
| 66+ | 10,00 % |

Plus haut niveau de scolarité atteint

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-------------------------------|---------|
| Études secondaires partielles | 30,00 % |
| Diplôme universitaire | 40,00 % |
| Études supérieures partielles | 30,00 % |

État syndical

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----|----------|
| Oui | 100,00 % |
|-----|----------|

Entourage de collègues

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|---|---------|
| Je travaille surtout en compagnie d'autres employés | 30,00 % |
| Je travaille surtout en solo | 30,00 % |
| Je fais environ 50 % de mon travail en solo | 40,00 % |

Niveau d'ancienneté au sein de l'entreprise

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|---|---------|
| Niveau subalterne – employé de première ligne | 30,00 % |
| Niveau intermédiaire – responsable, superviseur ou gestionnaire | 40,00 % |
| Niveau supérieur – directeur, dirigeant ou propriétaire | 30,00 % |

Rôle de gestion

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----|---------|
| Oui | 60,00 % |
| Non | 40,00 % |

Nombre d'employés INDIRECTEMENT supervisés quotidiennement

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 6)

| | |
|--------|---------|
| 0 | 16,67 % |
| 11-20 | 16,67 % |
| 21-50 | 50,00 % |
| 51-100 | 16,67 % |

Nombre d'employés DIRECTEMENT supervisés quotidiennement

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 6)

| | |
|-------|---------|
| 1-5 | 16,67 % |
| 6-10 | 16,67 % |
| 11-20 | 33,33 % |
| 21-50 | 33,33 % |

Durée de la relation avec l'employeur actuel (à quelque titre que ce soit)

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------|---------|
| De 1 an à < 2 ans | 30,00 % |
| De 2 ans à < 4 ans | 10,00 % |
| De 4 ans à < 6 ans | 20,00 % |
| De 15 ans à < 20 ans | 20,00 % |
| De 20 ans à < 25 ans | 10,00 % |
| De 30 ans à < 35 ans | 10,00 % |

Durée du poste actuel chez l'employeur actuel

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------|---------|
| De 6 mois à < 1 an | 10,00 % |
| De 2 ans à < 4 ans | 20,00 % |
| De 4 ans à < 6 ans | 20,00 % |
| De 8 ans à < 10 ans | 20,00 % |
| De 10 ans à < 15 ans | 10,00 % |
| De 15 ans à < 20 ans | 10,00 % |
| De 20 ans à < 25 ans | 10,00 % |

Statut du travail par quart

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------------|---------|
| Oui | 40,00 % |
| Non | 50,00 % |
| Je préfère ne pas répondre | 10,00 % |

Types de quart de travail

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 4)

| | |
|------------|---------|
| Avant-midi | 25,00 % |
| Après-midi | 50,00 % |
| Soir | 50,00 % |
| Nuit | 25,00 % |

Nombre total d'heures travaillées par semaine

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-------------------|---------|
| De 20 à 29 heures | 10,00 % |
| De 30 à 39 heures | 70,00 % |
| De 40 à 49 heures | 20,00 % |

Situation d'emploi actuelle

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|---|---------|
| Poste permanent à temps plein (30 heures ou plus par semaine), y compris en congé parental, en congé d'études ou en congé d'invalidité | 80,00 % |
| Poste permanent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), y compris en congé parental, en congé d'études ou en congé d'invalidité | 20,00 % |

Êtes-vous un Autochtone ou un membre d'une minorité visible (un groupe racialisé)?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|-----|---------|
| Oui | 50,00 % |
| Non | 50,00 % |

Êtes-vous un membre de la communauté 2ELGBTQI+?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------------|---------|
| Oui | 20,00 % |
| Non | 70,00 % |
| Je préfère ne pas répondre | 10,00 % |

Êtes-vous un immigré dans ce pays?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------------|---------|
| Oui | 30,00 % |
| Non | 60,00 % |
| Je préfère ne pas répondre | 10,00 % |

Vivez-vous avec un handicap physique ou mental (invisible ou visible)?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------------|---------|
| Oui | 20,00 % |
| Non | 60,00 % |
| Je préfère ne pas répondre | 20,00 % |

Êtes-vous un aidant naturel d'enfants ou d'adultes?

Pourcentage de l'ensemble des employés interrogés (n= 10)

| | |
|----------------------------|---------|
| Oui | 20,00 % |
| Non | 50,00 % |
| Parfois | 20,00 % |
| Je préfère ne pas répondre | 10,00 % |

Prochaines étapes



Félicitations!

Vous avez maintenant un aperçu de l'expérience des employés en matière de santé et de sécurité psychologiques dans votre milieu de travail.

L'idéal est de prendre des mesures immédiates pour prouver que votre organisation est déterminée à donner suite aux résultats. Une solution aussi simple que l'abonnement à des [courriels hebdomadaires sur la sensibilisation à la santé mentale](#) et leur transmission à vos employés pourrait vous aider.

Comme défini dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, il est essentiel de faire participer les employés de tous les niveaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures. On ne peut pas se contenter d'un exercice sur papier ou se fier uniquement à des changements de politique. La [Série d'ateliers « Au programme »](#) peut vous aider à animer des conversations productives.

L'étape suivante consiste à analyser les commentaires de vos employés et à déterminer les mesures auxquelles votre entreprise souhaite donner la priorité. Le [Processus de changement en matière de santé et de sécurité psychologiques](#) vous guidera vers des choix pratiques et efficaces. De nombreuses ressources gratuites et pertinentes sont également à votre disposition.

La santé et la sécurité en milieu de travail nécessitent une démarche d'amélioration continue. Il en va de même pour la santé et la sécurité psychologiques. Il est peu probable que vous atteigniez un jour la perfection, mais grâce à un examen, à des mesures et à une évaluation continus, vous pouvez avoir un lieu de travail psychologiquement sain et sûr.

Ressources de l'étape prochaine

[Courriels gratuits sur la sensibilisation à la santé mentale](#)

[Série d'ateliers « Au programme »](#)

[Processus pour favoriser le changement en matière de santé et de sécurité psychologiques](#)