



## **Outil pour une évaluation primaire du climat de travail en regard des facteurs de risques psychosociaux**

Cet outil permet de vous questionner sur la possibilité que votre milieu de travail soit contaminé par la présence d'un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux affectant la santé mentale de votre personnel.

**Cet outil ne permet de procéder à un diagnostic.** Cet outil est basé sur une grille d'évaluation produite par l'INSPQ.

### **Piste de questionnement #1:**

Dans mon entreprise, les conditions d'emploi sont précaires et incertaines. On peut prévoir des mises à pied et des difficultés de maintien à l'emploi dans les prochains mois rendant le climat de travail incertain pour plusieurs. Plusieurs personnes affirment vivre dans l'insécurité.

### **Piste de questionnement #2:**

Dans l'ensemble de mon entreprise ou dans certains départements, j'ai pu constater des taux d'absentéisme liés aux problématiques de santé mentale très importants ou en croissance anormale. Il y a de plus en plus de ressources qui sont en arrêt de travail pour des durées prolongées pour cause de problématiques de santé mentale.

### **Piste de questionnement #3:**

Dans mon entreprise, les efforts pour prévenir les problématiques de santé portent principalement ou uniquement sur la santé physique. On parle peu ou pas de problématiques de santé mentale.

**Piste de questionnement #4:**

Dans mon entreprise, nous avons une politique de gestion des cas de harcèlement et d'incivilité au travail, mais on ne peut dire que cette politique de prévention est vraiment appliquée ou que des activités de prévention sont faites. On se réfère à la politique uniquement lorsqu'on est confronté à une situation problématique.

**Piste de questionnement #5:**

Dans mon entreprise, il y a peu ou pas d'effort pour soutenir et faciliter le retour au travail du personnel suite à un arrêt de travail pour cause de problématiques en santé mentale. Les ressources reviennent tout simplement au travail dans le même environnement et les mêmes conditions.

**Piste de questionnement #6:**

Dans mon entreprise, il y a peu ou pas de politique qui facilite la conciliation travail-vie personnelle.

- Exemple: il n'y a pas de politique de gestion du télétravail, le télétravail n'est pas possible ou fortement découragé.
- Exemple: il n'y a pas de politique de gestion de la problématique de l'hyper connectivité (les gens ont tendance à s'envoyer des courriels hors des heures de travail et avoir de la difficulté à décrocher du travail).
- Exemple: il y a peu de flexibilité par rapport à l'horaire de travail rendant la gestion des problématiques familiales difficiles (conflit d'horaire).

**Piste de questionnement #7:**

Dans mon entreprise, il est très fréquent, même coutume, de parler de surcharge de travail. On entend beaucoup les ressources se plaindre qu'ils/elles ont trop de travail et

qu'il manque des ressources. On peut même croire qu'il est bien vu de se dire en surcharge de travail.

**Piste de questionnement #8:**

Dans mon entreprise, il y a peu ou pas de reconnaissance du travail et des efforts des autres. Il est peu coutume de féliciter et souligner les accomplissements des autres. On favorise davantage la rétroaction négative que la rétroaction positive (par exemple, les rencontres d'évaluation de rendement positives ne prendront que quelques minutes alors que les rencontres avec des ressources en problème pourront prendre plusieurs heures).

**Piste de questionnement #9:**

Dans mon entreprise, il semble être très difficile pour le personnel d'avoir accès aux membres de la direction. On observe une division entre la direction et les ressources sur le terrain. Les employés voient la direction comme étant dans une tour d'ivoire. Autant la direction que le personnel semblent avoir des difficultés à comprendre la réalité de l'autre.

**Piste de questionnement #10:**

Dans mon entreprise, bien qu'on reconnaisse l'importance du travail d'équipe, celui-ci est peu encouragé. On peut même dire que c'est souvent la règle du chacun pour soi. On semble favoriser une compétition parfois malsaine entre les ressources de l'entreprise, ce qui nuit nécessairement à la collaboration.

**Piste de questionnement #11:**

Dans mon entreprise, les ressources disposent peu d'autonomie pour prendre leurs décisions. Les décisions sont souvent imposées par la direction et souvent très peu expliquées. Ceci réduit donc les employés à un rôle d'exécutant.

**Piste de questionnement #12:**

Dans mon entreprise, les gens sont très peu informés sur la vision et la direction de l'entreprise. On explique peu où l'entreprise veut aller et quels sont ses objectifs. La vision et la mission d'entreprises sont peu connues ou floues pour le personnel.

Si quelques-uns ou plusieurs énoncés décrivent relativement bien votre réalité, il est fort possible que vous soyez aux prises avec un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux qui affectent la santé mentale de vos ressources. L'étape suivante est de procéder à une évaluation plus approfondie des RPS afin de déterminer leur importance et leur niveau de priorité et d'identifier les mesures nécessaires afin de réduire leur impact.