

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

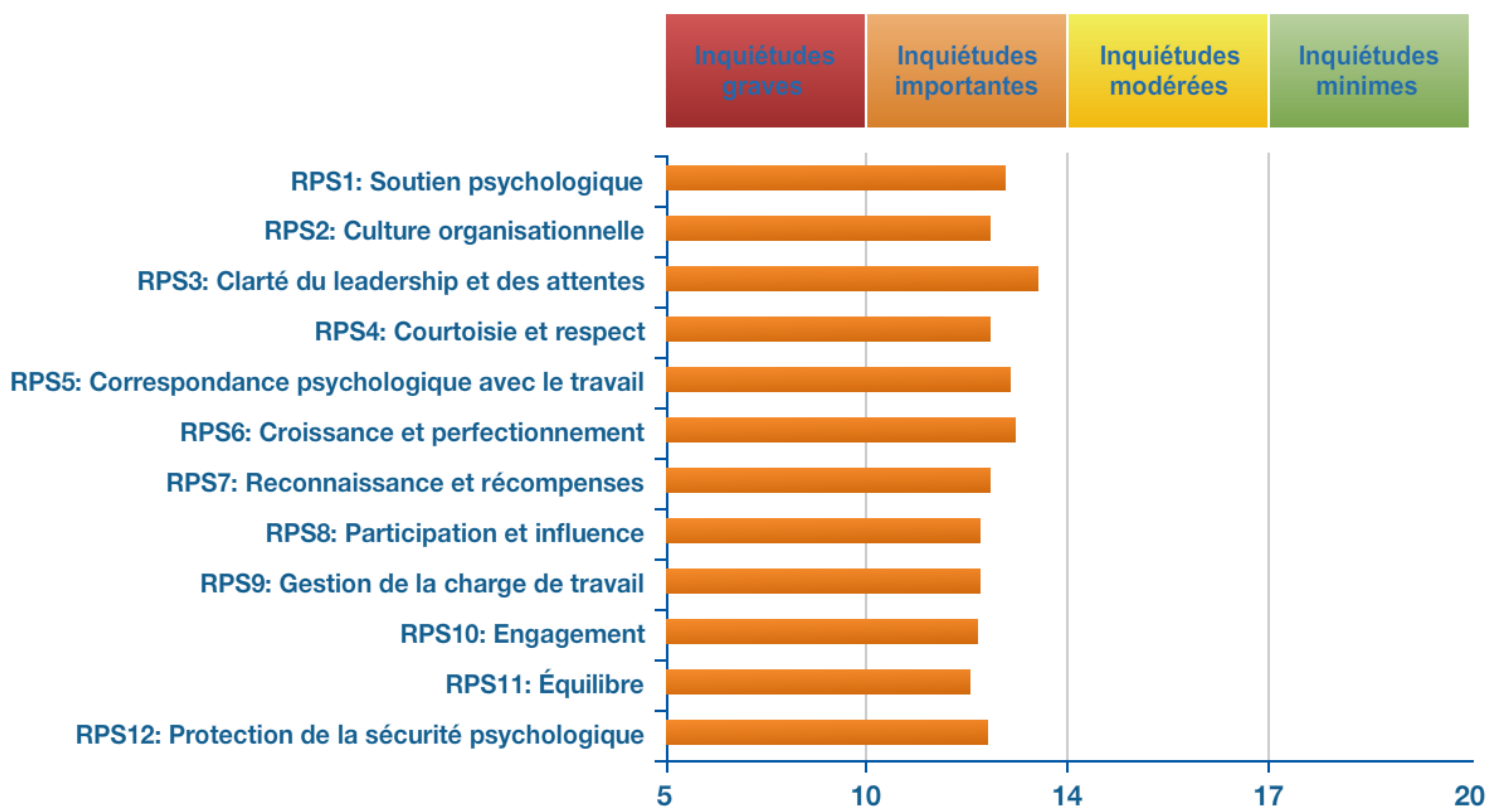
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

Le présent document vous présente un portrait global de votre organisation (ou unité de travail) par rapport aux principaux facteurs de risque psychosociaux et sujets de préoccupation qui la caractérisent. Vous avez maintenant entre les mains l'information nécessaire pour passer à l'action. Il peut être difficile par contre de savoir par où commencer. Voilà pourquoi nous vous recommandons de suivre la démarche ci-dessous:

1. Examinez les résultats présentés ci-dessous
2. Identifiez les aspects problématiques et classez-les par ordre de priorité
3. Examinez et remplissez les documents intitulés Actions efficaces et Fiche d'élaboration du plan d'action
4. Préparez un plan pour vous aider à évaluer vos actions et appliquez-le

RÉSULTAT MOYEN POUR CHACUN DES 12 FACTEURS RPS

Le graphique ci-dessous présente les résultats d'ensemble sur le niveau de risque de votre organisation d'après l'Enquête RPS-12 auprès du personnel. Veuillez vous attarder aux différents facteurs de risque observés au sein de votre organisation. Les RPS qui se situent dans la catégorie « Inquiétudes graves » devraient recevoir une attention prioritaire.



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

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56



INDICATEURS DE RISQUE D'IMPORTANCE CRITIQUE

Voici quelques indicateurs de risque d'importance critique notés au sein de votre organisation. Les résultats comparatifs de l'enquête nationale Ipsos Reid menée en 2009 sur la santé et la sécurité psychologiques sont indiqués juste en dessous.

RÉSULTATS DE VOTRE ORGANISATION (n = 55 répondants)

34.5% (19) des employés déclare avoir subi un traitement discriminatoire en raison de leur origine culturelle ou ethnique, d'une incapacité, de leur orientation sexuelle, de leur sexe ou de leur âge.

27.2% (15) des employés dit avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation, que ce soit verbalement, physiquement ou sexuellement.

21.8% (12) des employés croit souffrir d'une maladie mentale.

De ce nombre, **16.6% (2)** estime avoir reçu un traitement injuste au travail en raison de leur maladie mentale.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE IPSOS REID (n = 6804 répondants)

6% (408) des employés déclare avoir subi un traitement discriminatoire en raison de leur origine culturelle ou ethnique, d'une incapacité, de leur orientation sexuelle, de leur sexe ou de leur âge.

7% (476) des employés dit avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation, que ce soit verbalement, physiquement ou sexuellement.

16.8% (1148) des employés croit souffrir d'une maladie mentale.

De ce nombre, **10.9% (126)** estime avoir reçu un traitement injuste au travail en raison de leur maladie mentale.

En mars et avril 2009, Ipsos Reid a effectué le plus important sondage d'opinion publique réalisé jusqu'à maintenant sur les facteurs de risque psychosociaux dans les milieux de travail canadiens, pour le compte de l'équipe de chercheurs de Protégeons la santé mentale au travail de l'Université Simon Fraser. Au total, 6 804 questionnaires d'enquête ont été administrés auprès d'un échantillon de travailleuses et travailleurs représentatifs des secteurs d'activité et des régions géographiques du Canada.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

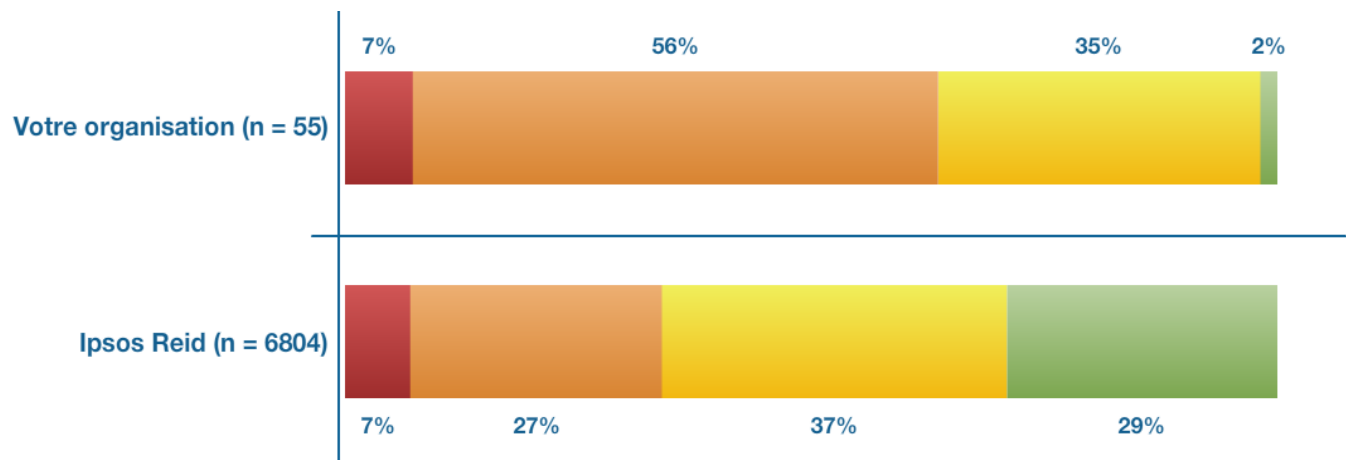
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 1 : SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Un milieu de travail où les préoccupations liées à la sécurité psychologique et à la santé mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs, et font l'objet d'une réponse appropriée au besoin.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS1 : Soutien psychologique. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Mon employeur offre des services ou des avantages qui démontrent sa préoccupation pour ma santé mentale et psychologique.
2. Mon superviseur dirait ou ferait quelque chose pour m'aider si j'avais l'air en détresse au travail.
3. Je sens que mon milieu de travail m'appuie quand je vis des problèmes familiaux ou personnels.
4. Les employés qui reviennent au travail après une absence due à un problème de santé mentale reçoivent du soutien.
5. Dans mon milieu de travail, les gens comprennent bien l'importance de la santé mentale des employés.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

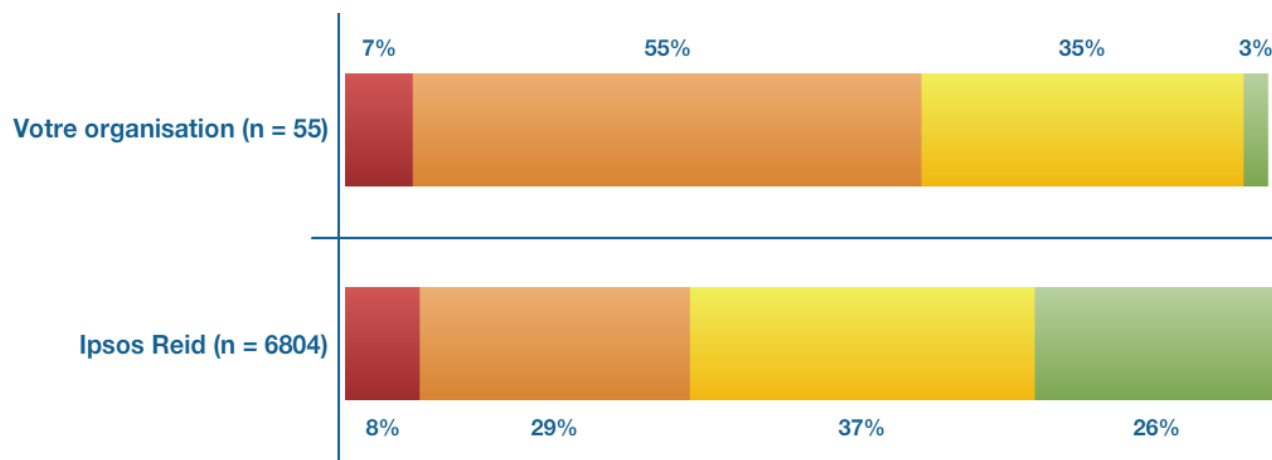
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 2 : CULTURE ORGANISATIONNELLE

Un milieu de travail caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS2 : Culture organisationnelle. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Dans notre lieu de travail, tout le monde est tenu responsable de ses actions.
2. Au travail, les gens démontrent un respect sincère envers les idées, les valeurs et les croyances des autres.
3. Les situations difficiles au travail sont réglées efficacement.
4. Au travail, j'ai le sentiment de faire partie d'une communauté.
5. Les employés et la direction se font mutuellement confiance.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

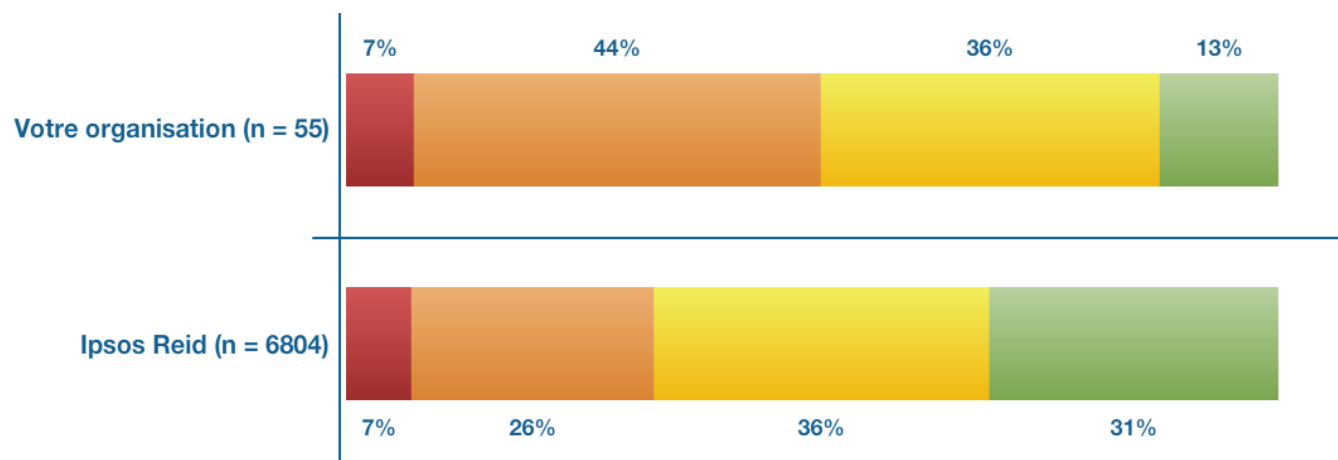
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 3 : CLARTÉ DU LEADERSHIP ET DES ATTENTES

Un milieu de travail où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS3 : Clarté du leadership et des attentes. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Dans mon travail, je sais ce qu'on attend de moi.
2. Le leadership exercé dans mon milieu de travail est efficace.
3. Lorsqu'il y a des changements importants au travail, on m'en informe rapidement.
4. Mon superviseur me donne une rétroaction utile au sujet de mon rendement.
5. La communication est claire et efficace dans l'organisation où je travaille.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

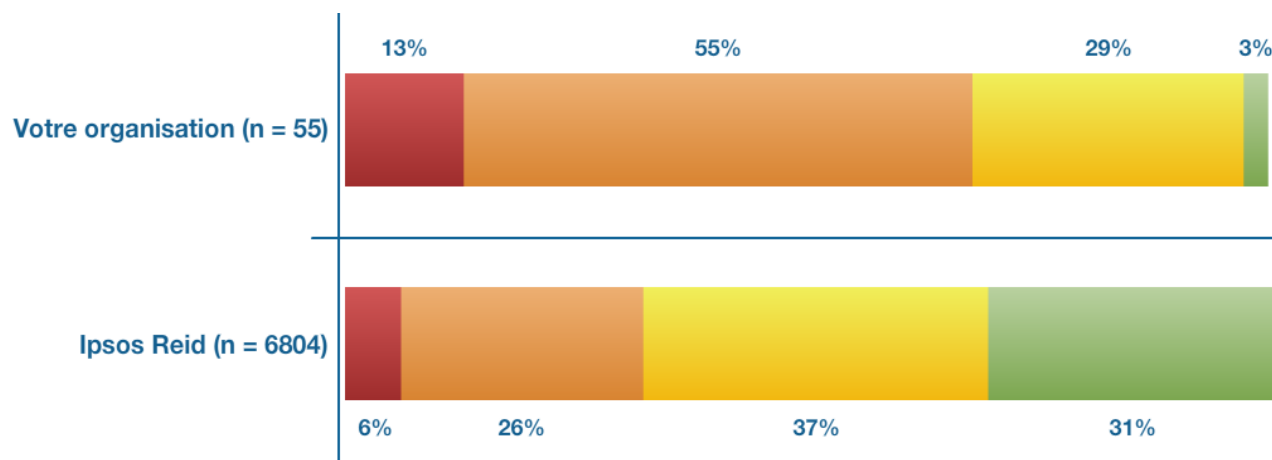
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 4 : COURTOISIE ET RESPECT

Un milieu de travail où les employés sont respectueux et attentionnés envers leurs collègues ainsi qu'avec les clients et le public.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS4 : Courtoisie et respect. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Les gens font preuve de respect et de considération les uns envers les autres dans notre milieu de travail.
2. Les « problèmes relationnels » entre employés sont réglés efficacement dans notre milieu de travail.
3. Dans mon milieu de travail, les gens sont tous traités équitablement quelles que soient leurs origines.
4. Dans notre milieu de travail, on évite le plus possible les conflits inutiles.
5. À mon lieu de travail, nous avons des méthodes efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

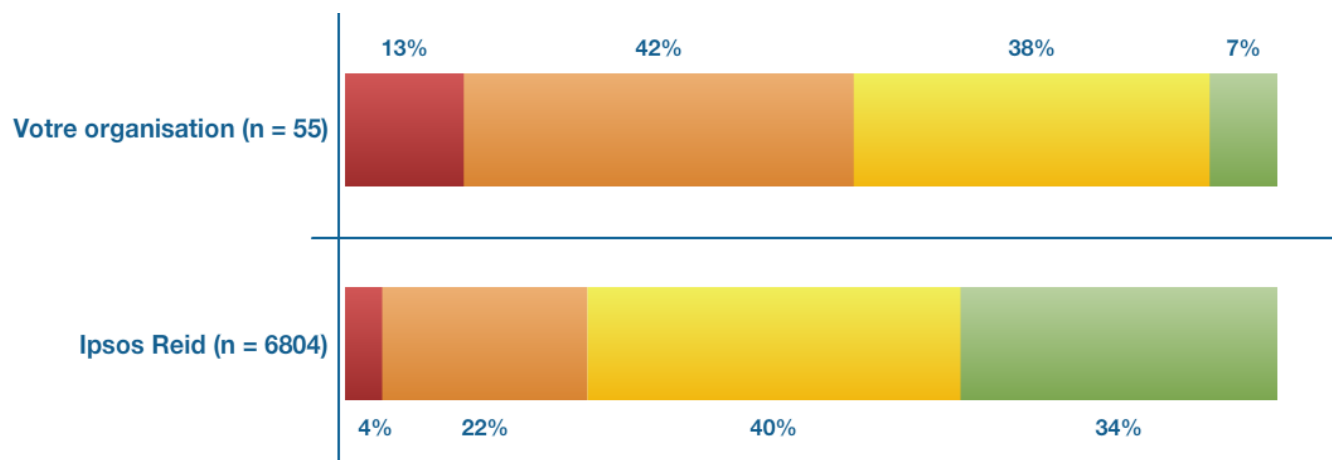
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 5 : CORRESPONDANCE PSYCHOLOGIQUE AVEC LE TRAVAIL

Un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés, leurs aptitudes professionnelles et le poste qu'ils occupent.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS5 : Correspondance psychologique avec le travail. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Les « compétences humaines » requises pour le poste entrent en jeu dans les décisions d'embauche/promotion.
2. L'entreprise pour laquelle je travaille engage des gens qui cadrent bien avec l'organisation.
3. Je possède les compétences sociales et émotionnelles nécessaires pour bien faire mon travail.
4. Mon superviseur accorde autant d'importance aux aptitudes sociales qu'aux autres compétences.
5. Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

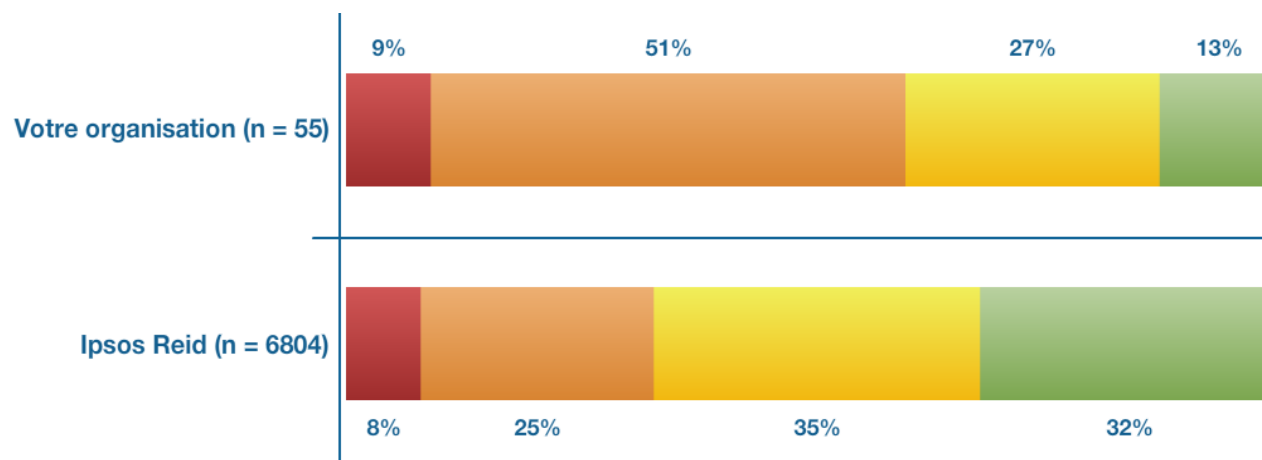
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 6 : CROISSANCE ET PERFECTIONNEMENT

Un milieu de travail où les employés reçoivent des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles, ainsi que de leurs aptitudes professionnelles.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS6 : Croissance et perfectionnement. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Au travail, je reçois une rétroaction qui m'aide à m'améliorer et à me perfectionner.
2. Mon superviseur est ouvert à mes idées de m'attaquer à de nouveaux défis ou d'explorer de nouvelles possibilités.
3. J'ai des possibilités d'avancement dans mon organisation.
4. Le développement et le perfectionnement continus des employés est valorisé dans mon entreprise.
5. J'ai l'occasion de développer mes « compétences relationnelles » dans mon travail.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

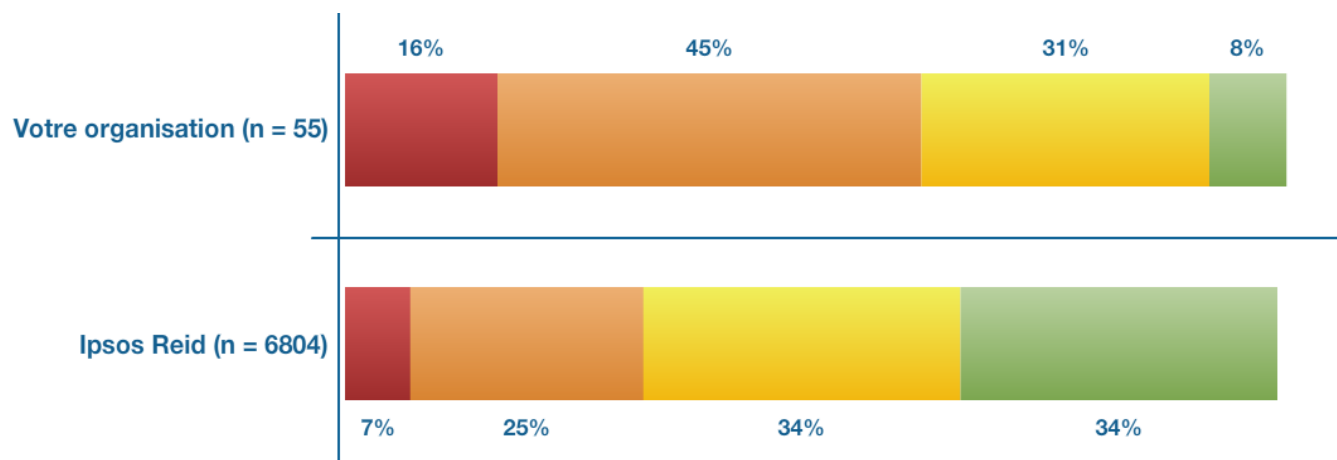
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 7 : RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSES

Un milieu de travail où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS7 : Reconnaissance et récompenses. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Mon superviseur immédiat apprécie mon travail.
2. Je reçois un salaire équitable pour le travail que je fais.
3. La compagnie pour qui je travaille apprécie l'effort supplémentaire fourni par les employés.
4. Notre organisation célèbre nos réussites collectives.
5. Mon employeur apprécie et reconnaît le dévouement et la passion que je mets dans mon travail.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

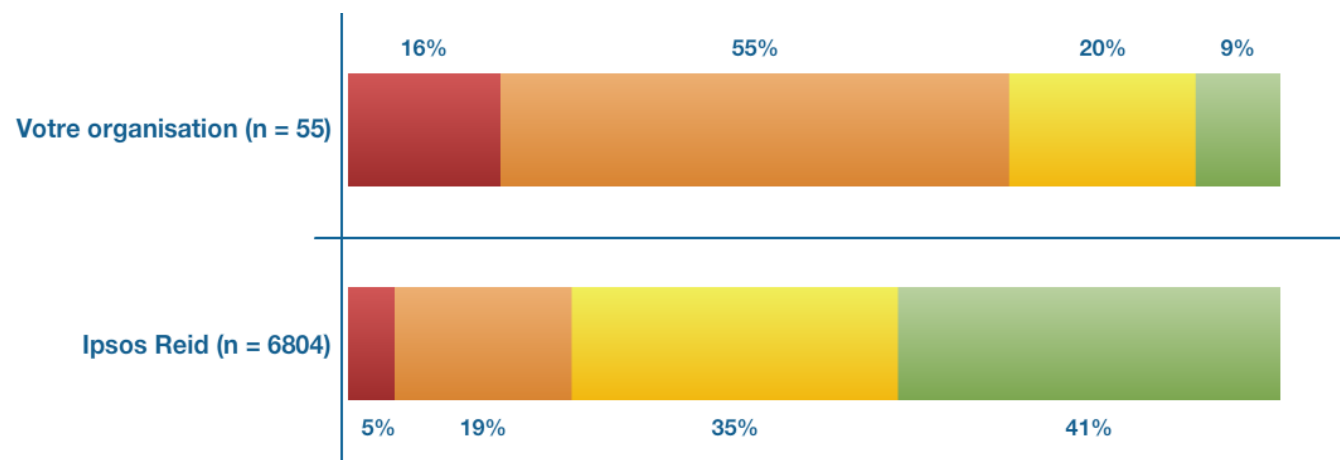
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 8 : PARTICIPATION ET INFLUENCE

Un milieu de travail où les employés participent aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS8 : Participation et influence. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Je peux parler avec mon superviseur immédiat de la façon dont je fais mon travail.
2. J'ai un certain contrôle sur la façon d'organiser mon travail.
3. Mon opinion et mes suggestions sont prises en considération au travail.
4. On m'informe lorsque des changements importants risquent d'influer sur la façon dont mon travail est effectué.
5. Mon employeur encourage tous les employés à participer aux décisions importantes reliées à leur travail.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

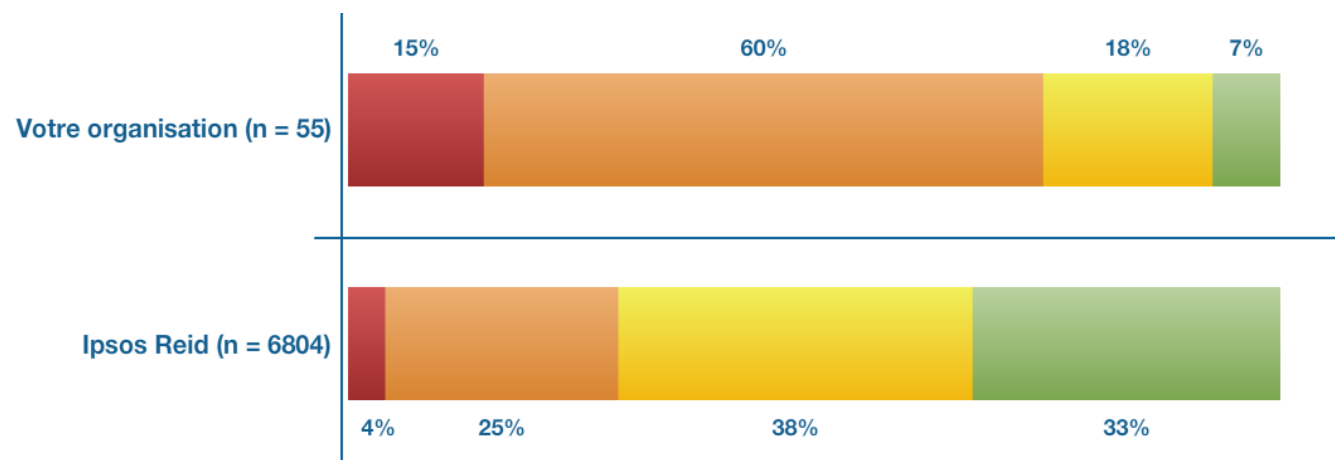
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 9 : GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Un milieu de travail où les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais dont ils disposent.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS9 : Gestion de la charge de travail. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. La somme de travail qu'on attend de moi est raisonnable pour le poste que j'occupe.
2. Je peux parler à mon superviseur de la quantité de travail que j'ai à faire.
3. On me fournit le matériel et les ressources nécessaires pour bien faire mon travail.
4. Je n'ai pas d'interruptions ou de dérangements inutiles pendant que je travaille.
5. Quand j'ai plusieurs demandes à remplir à la fois dans mon travail, c'est moi qui ai le contrôle sur l'ordre de priorité de mes tâches et responsabilités.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

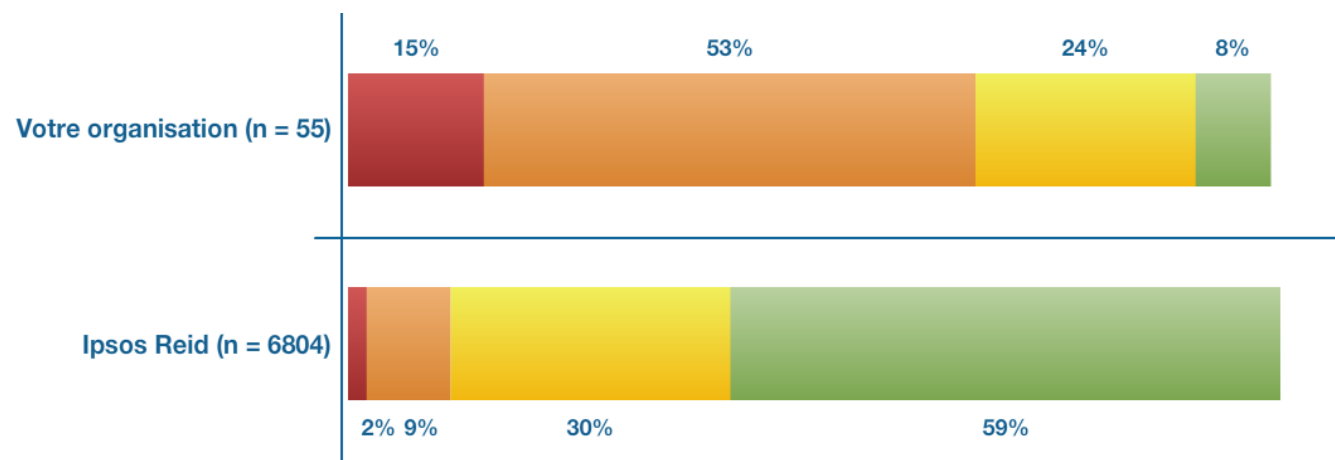
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 10 : ENGAGEMENT

Un milieu de travail où les employés développent un sentiment de satisfaction et d'appartenance à l'égard de leur travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS10 : Engagement. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. J'aime mon travail.
2. J'accepte volontiers de fournir un effort supplémentaire au travail lorsque c'est nécessaire.
3. Mon travail est une partie importante de la personne que je suis.
4. Le succès de mon organisation me tient à cœur.
5. Je suis fier du travail que je fais.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

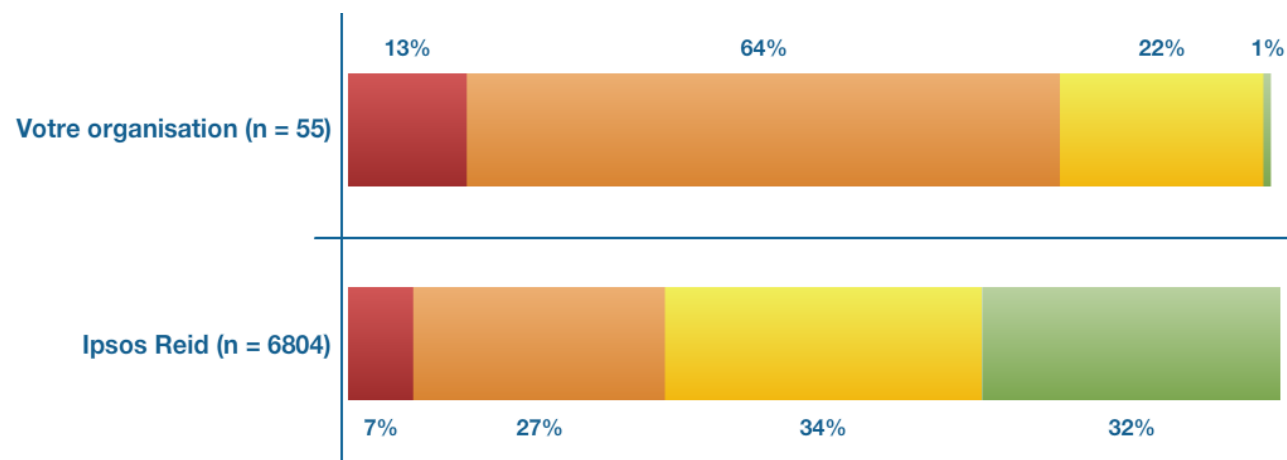
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 11 : ÉQUILIBRE

Un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS11 : Équilibre. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit (p. ex., l'heure du lunch, les congés de maladie, les vacances, les jours de congé accumulés, les congés parentaux).
2. J'arrive à trouver un équilibre raisonnable entre les exigences de mon travail et ma vie personnelle.
3. Mon employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.
4. Je peux parler à mon superviseur quand j'ai de la difficulté à concilier mon travail et ma vie personnelle.
5. La plupart du temps, il me reste de l'énergie après ma journée de travail pour ma vie personnelle.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: Joe Bloggs

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-06-14 14:00:07

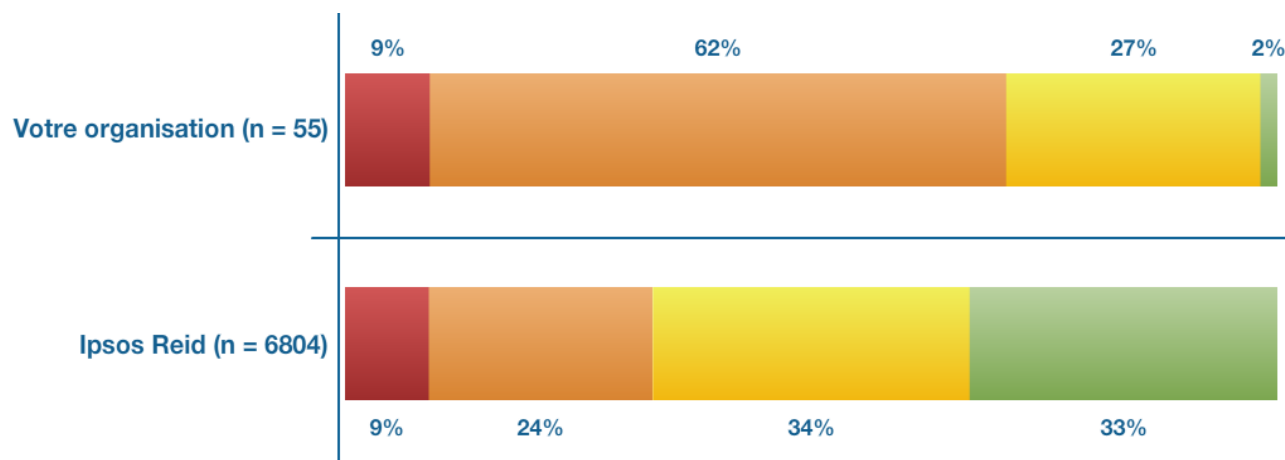
GÉNÉRÉ LE: 2010-06-23 16:32:56

RPS 12 : PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

Un milieu de travail où l'on veille à protéger la santé psychologique des employés.

RÉPONSES DES EMPLOYÉS : % SELON LE NIVEAU DE RISQUE

Le graphique ci-dessous illustre le pourcentage d'employés se situant dans chacun des quatre niveaux d'inquiétude à l'égard du RPS12 : Protection de la sécurité psychologique. Les résultats comparatifs de l'enquête Ipsos Reid sont présentés juste en dessous.



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

On a demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord (sur une échelle de 4 points) avec les énoncés suivants

1. Mon employeur tient à minimiser le stress inutile au travail.
2. Mon superviseur immédiat se soucie de mon bien-être émotionnel.
3. Mon employeur s'efforce de protéger les employés contre les torts causés par le harcèlement, la discrimination et la violence.
4. Je dirais que mon milieu de travail est un endroit psychologiquement sain.
5. Mon employeur règle efficacement les situations qui pourraient être menaçantes ou dommageables pour les employés (p. ex., harcèlement, discrimination, violence).