

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

# Table des matières du rapport

- Information organisationnelle
- Démographie
- RPS-12
- l'Exploration initiale
- Questionnaire sur la santé psychologiques
- Échelle de présentéisme de Stanford (SPS-6)
- Échelle LEAPS (Lam Employment Absence and Productivity Scale)

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09



## RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR L'ENTREPRISE/L'ORGANISATION

Nombre total d'employés dans l'ensemble de la compagnie.	50-99
Nombre d'employés à qui les questionnaires d'enquête de PSMT ont été administrés	300-499
À but lucratif ou sans but lucratif	À but lucratif
Secteur privé ou secteur public	Secteur privé
Secteur d'activités	Autre

## RÉSULTATS DÉMOGRAPHIQUES - EMPLOYÉS

Branch/location/unit	Répondants parmi les employés
dept1	16.67%
dept2	27.78%
dept3	16.67%
dept4	27.78%
dept5	11.11%
Province	Répondants parmi les employés
Alberta	0%
Colombie-Britannique	5.56%
Manitoba	0%
Nouveau-Brunswick	11.11%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

Terre-Neuve-et-Labrador	11.11%
Territoires du Nord-Ouest	0%
Nouvelle-Écosse	5.56%
Nunavut	5.56%
Ontario	11.11%
Île-du-Prince-Édouard	5.56%
Québec	22.22%
Saskatchewan	11.11%
Yukon	5.56%
Pas de réponse	5.56%
<b>Sexe</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
Homme	38.89%
Femme	22.22%
Pas de réponse	38.89%
<b>Âge</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
12-17	22.22%
18-24	5.56%
25-34	5.56%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

35-44	5.56%
45-54	5.56%
55-64	11.11%
65-74	5.56%
75+	16.67%
Pas de réponse	22.22%
<b>Plus haut degré de scolarité atteint</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
École élémentaire / publique	0%
Études secondaires non terminées	11.11%
Diplôme d'études secondaires	27.78%
Formation professionnelle/technique/collégiale/CÉGEP	16.67%
Études universitaires non terminées	5.56%
Diplôme universitaire de premier cycle	16.67%
Études supérieures non terminées (maîtrise, doctorat)	0%
Diplôme d'études supérieures (maîtrise, doctorat)	16.67%
Pas de réponse	5.56%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09



Statut syndical	Répondants parmi les employés
Oui	27.78%
Non	27.78%
Pas de réponse	44.44%
Collègues de travail	Répondants parmi les employés
Travaille principalement en compagnie d'autres employés	27.78%
Travaille principalement en solo	44.44%
Pas de réponse	27.78%
Niveau de responsabilité	Répondants parmi les employés
Niveau subalterne	22.22%
Niveau intermédiaire	22.22%
Niveau supérieur	11.11%
Propriétaire	22.22%
Pas de réponse	22.22%
Rôle de gestion	Répondants parmi les employés
Oui	27.78%
Non	44.44%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

Pas de réponse	27.78%
<b>Nombre d'employés DIRECTEMENT supervisés au quotidien</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
0	0%
1-5	22.22%
6-10	5.56%
11-20	0%
21-50	0%
51-100	11.11%
101-299	16.67%
300-499	16.67%
500+	11.11%
Pas de réponse	16.67%
<b>Nombre d'employés INDIRECTEMENT supervisés au quotidien</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
0	0%
1-5	11.11%
6-10	11.11%
11-20	5.56%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

21-50	11.11%
51-100	11.11%
101-299	11.11%
300-499	5.56%
500+	16.67%
Pas de réponse	16.67%
<b>Durée d'emploi (période totale avec l'employeur actuel)</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
Moins de 6 mois	16.67%
6 mois à <1 an	5.56%
1 an à <2 ans	16.67%
2 ans à <4 ans	11.11%
4 ans à <6 ans	16.67%
6 ans à <8 ans	5.56%
8 ans à <10 ans	0%
10 ans à <15 ans	0%
15 ans à < 20ans	0%
20 ans à <25ans	11.11%
25 ans à <30 ans	11.11%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

30 ans à <35 ans	5.56%
35 ans à <40 ans	0%
>40 ans	0%
<b>Durée d'emploi (dans le poste actuel)</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
Moins de 6 mois	0%
6 mois à <1 an	0%
1 an à <2 ans	5.56%
2 ans à <4 ans	5.56%
4 ans à <6 ans	22.22%
6 ans à <8 ans	5.56%
8 ans à <10 ans	0%
10 ans à <15 ans	5.56%
15 ans à < 20ans	22.22%
20 ans à <25ans	11.11%
25 ans à <30 ans	5.56%
30 ans à <35 ans	0%
35 ans à <40 ans	11.11%
>40 ans	5.56%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

Type d'emploi actuel	Répondants parmi les employés
Permanent	38.89%
À contrat	50%
Saisonnier	44.44%
Occasionnel/Temporaire	50%
Pas de réponse	44.44%
Travail par roulement	Répondants parmi les employés
Oui	27.78%
Non	38.89%
Pas de réponse	33.33%
Quarts de travail fractionnés	Répondants parmi les employés
Oui	44.44%
Non	16.67%
Pas de réponse	38.89%
Quarts d'après-midi	Répondants parmi les employés
Oui	44.44%
Non	33.33%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09



Pas de réponse	22.22%
Quarts de soirée	Répondants parmi les employés
Oui	27.78%
Non	44.44%
Pas de réponse	27.78%
Quarts de nuit	Répondants parmi les employés
Oui	22.22%
Non	33.33%
Pas de réponse	44.44%
Nombre total d'heures travaillées par semaine	Répondants parmi les employés
1-9 heures	5.56%
10-19 heures	0%
20-29 heures	16.67%
30-39 heures	5.56%
40-49 heures	5.56%
50-59 heures	22.22%
60-69 heures	11.11%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09



70-79 heures	16.67%
80+ heures	5.56%
Pas de réponse	11.11%
<b>Statut d'emploi actuel</b>	<b>Répondants parmi les employés</b>
Employé à temps plein (30 heures ou plus par semaine) - inclut les employés en congé parental, d'études ou d'invalidité	27.78%
Employé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) - inclut les employés en congé parental, d'études ou d'invalidité	27.78%
Travailleur autonome	22.22%
Pas de réponse	22.22%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

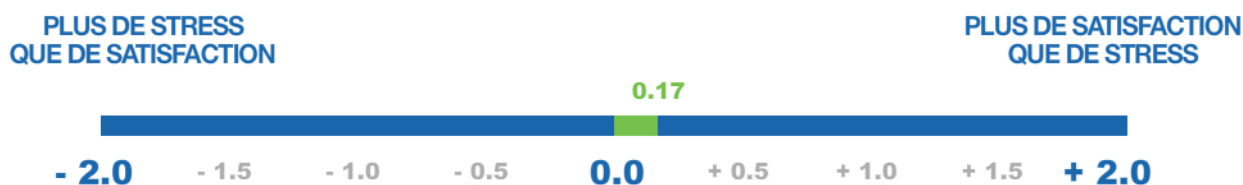
## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Voici les résultats sur le niveau de risque de votre organisation d'après l'Exploration préliminaire. Veuillez porter attention aux différents facteurs de risque observés au sein de votre organisation.

La prochaine étape consiste à vous rendre sur le Carnet de bord pour télécharger les Actions efficaces et les Fiches d'élaboration du plan d'action. Vous pourrez ensuite établir un plan qui vous aidera à mettre vos stratégies d'action en œuvre.

### Bilan des risques

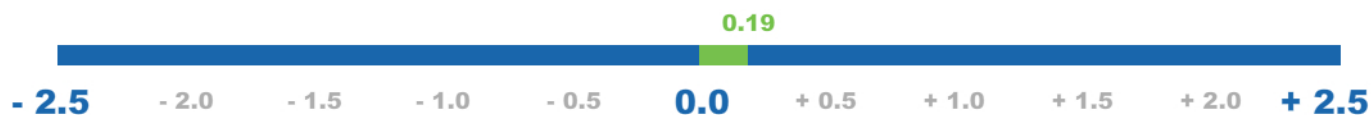
#### SSOS (score de base)



#### SSIX (score enrichi)

CULTURE NÉGATIVE  
E LA SANTÉ MENTALE

CULTURE POSITIVE  
DE LA SANTÉ MENTALE



Le score de base, aussi appelé score SSOS (pour Stress Satisfaction Offset Score), évalue les indicateurs de stress (pressions qui dépassent la capacité de la personne d'y faire face) en lien avec les Exigences (contraintes de temps) et l'Effort (fatigue mentale). Il évalue aussi les indicateurs de satisfaction (ressources qui améliorent la capacité de faire face) en lien avec le Contrôle (participation aux décisions relatives à son propre travail) et les Récompenses (reconnaissance et félicitations méritées). Le score SSOS est fortement corrélé avec une grande variété de problèmes de santé physique et mentale. Il exprime l'état d'équilibre, ou l'effet de compensation (« offset » en anglais), entre le niveau de satisfaction et de stress sous forme de chiffre pouvant varier entre -2 et +2.

Le score enrichi, appelé indice SSIX (pour Stress Satisfaction Index), fournit de l'information sur l'incidence de l'Équité et du Soutien du superviseur en tant que médiateurs du stress (c'est-à-dire des facteurs ayant une influence positive ou négative sur l'impact du stress) sur le score de base. De cette façon, vous pouvez voir comment les médiateurs rehaussent ou abaissent les scores de base (p. ex., en présence de soutien du superviseur et d'un traitement équitable, les scores augmentent, alors que l'absence de ces deux éléments fait baisser les scores). L'équité et le soutien du superviseur peuvent être des « leviers » importants, même lorsque le niveau d'effort et les exigences demandés à la base sont difficilement modifiables. L'indice SSIX exprime le degré d'équilibre obtenu par médiation entre le niveau de stress et de satisfaction sous forme de chiffre variant entre -2,5 et +2,5.

Un indice SSIX inférieur au score SSOS indique qu'une attention plus grande doit être portée aux facteurs de risque psychosociaux (RPS) 7 (Culture organisationnelle) et 1 (Soutien psychologique).

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

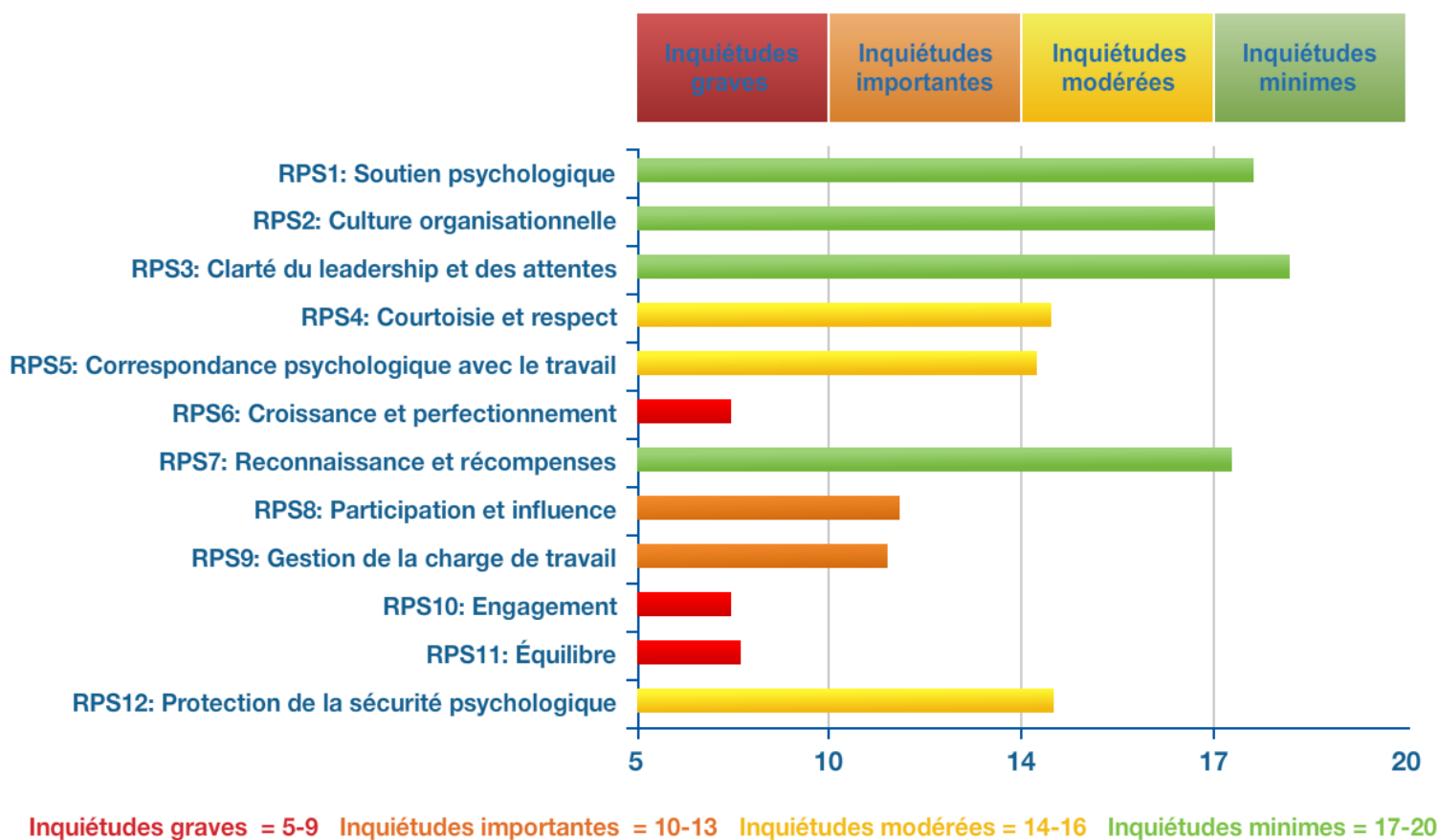
**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

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.



## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09



## 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 = 18 répondants)

**27.7% (5)** 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.

**33.3% (6)** des employés dit avoir été victime de harcèlement ou d'intimidation, que ce soit verbalement, physiquement ou sexuellement.

**16.6% (3)** des employés croit souffrir d'une maladie mentale.

De ce nombre, **33.3% (1)** 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

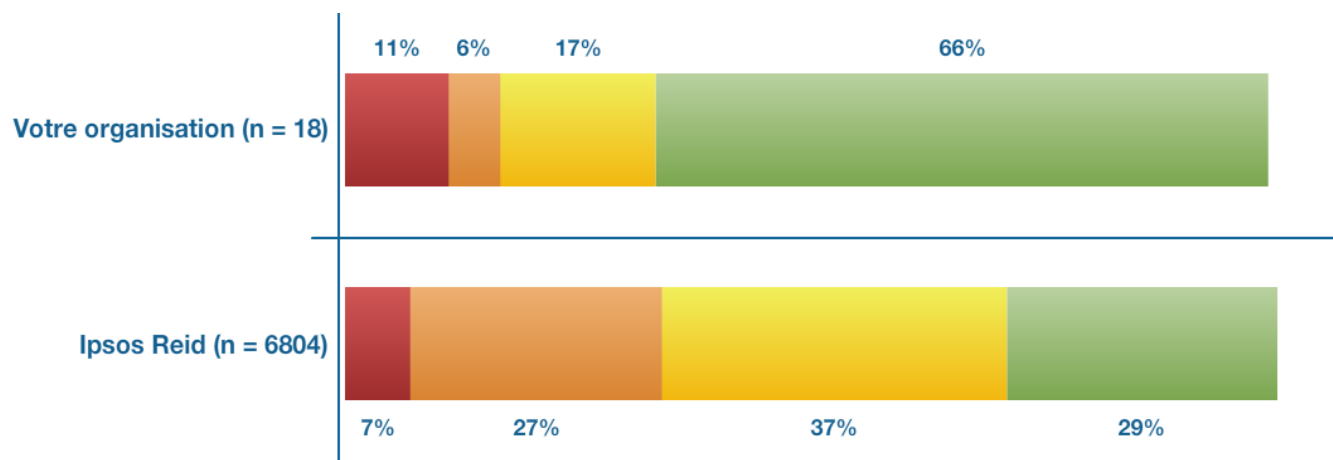
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

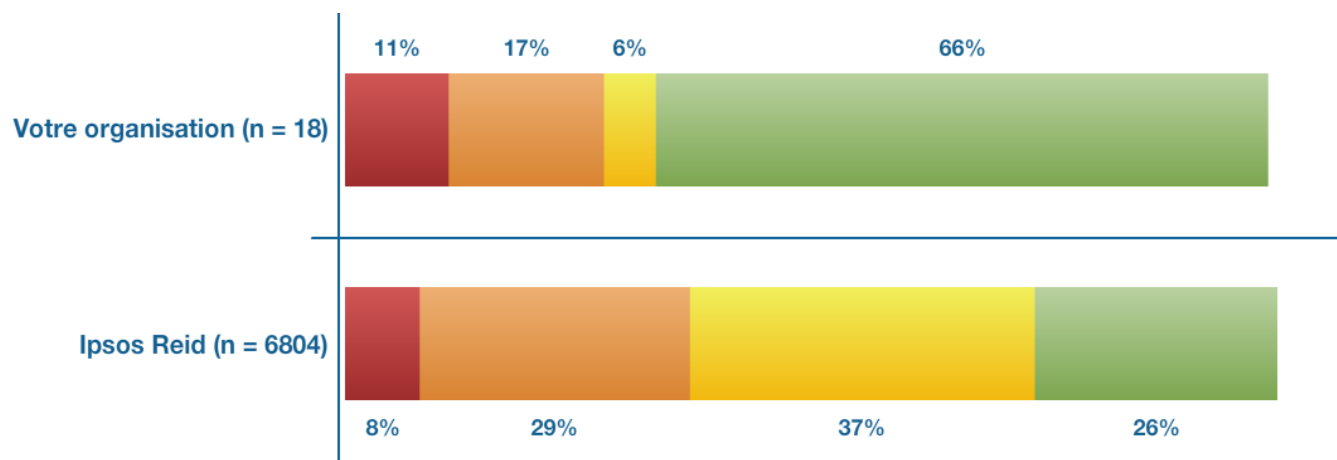
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

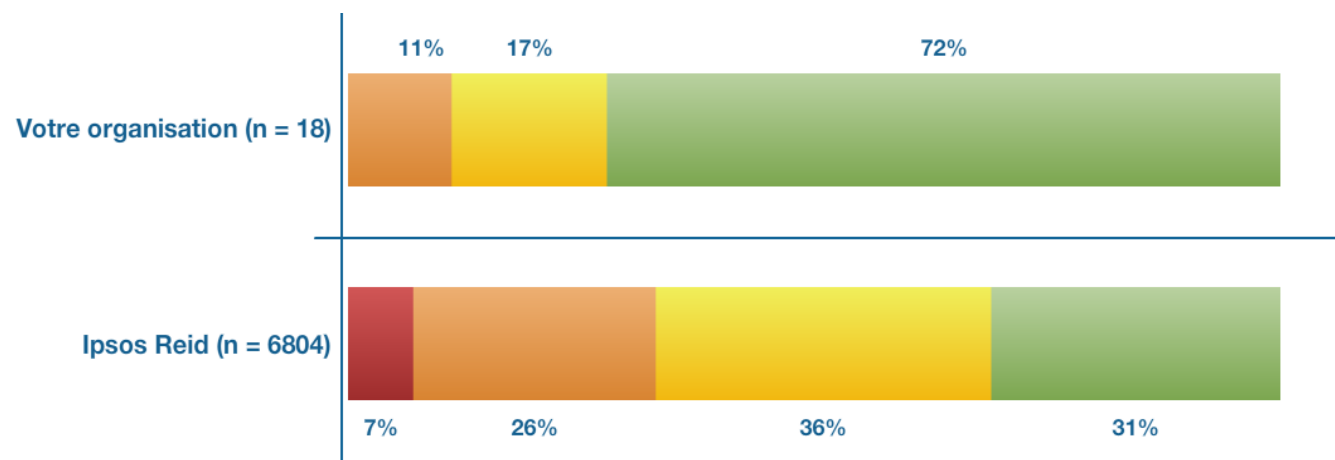
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

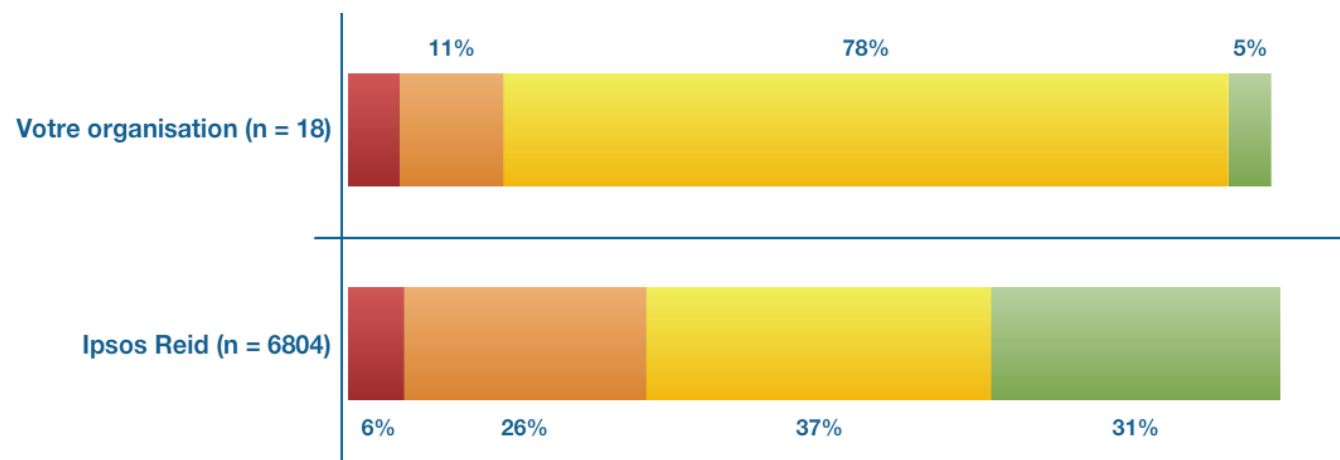
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

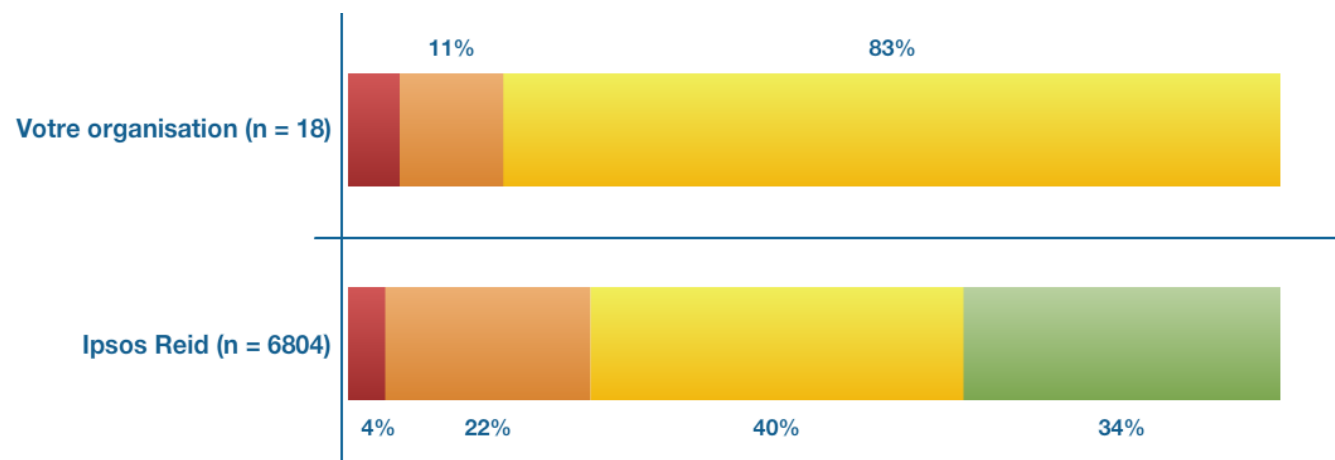
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

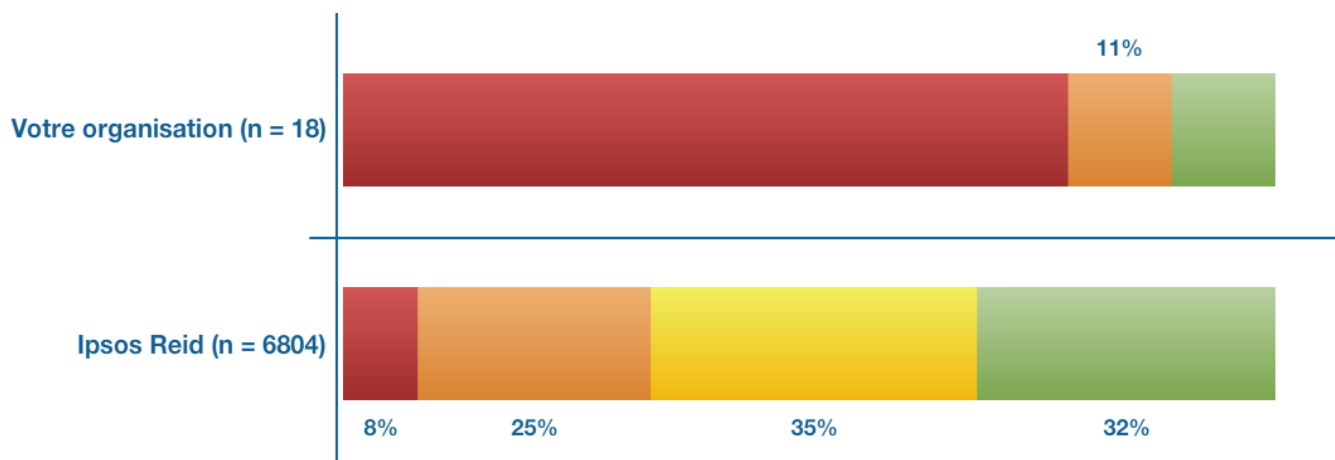
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

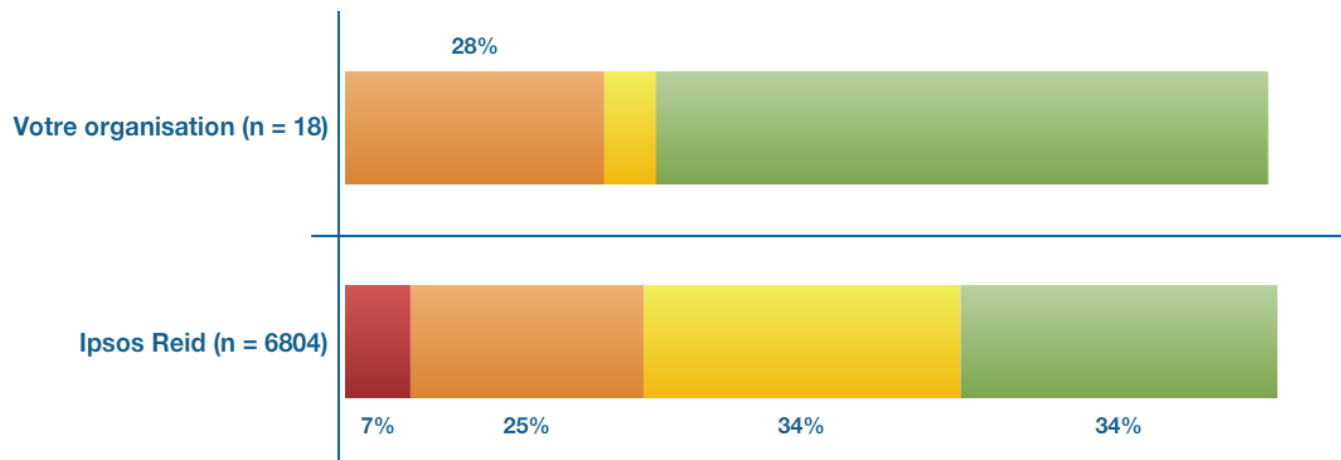
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

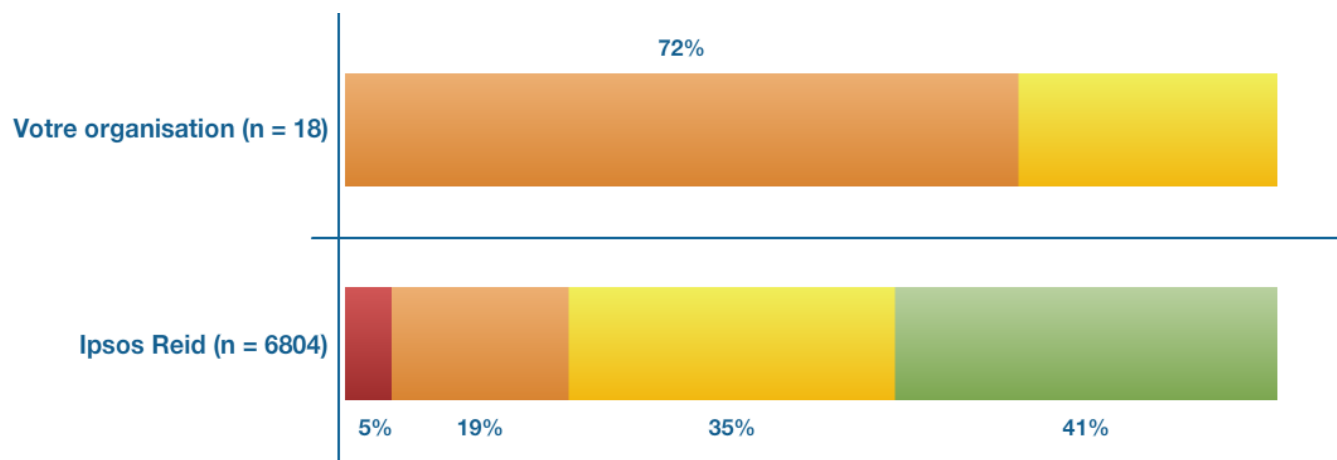
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

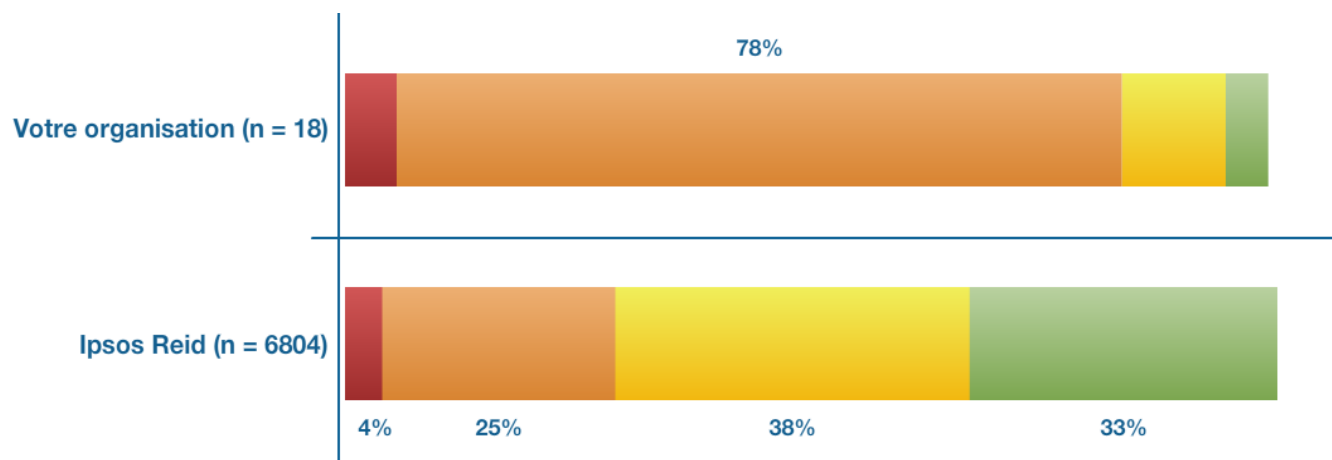
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

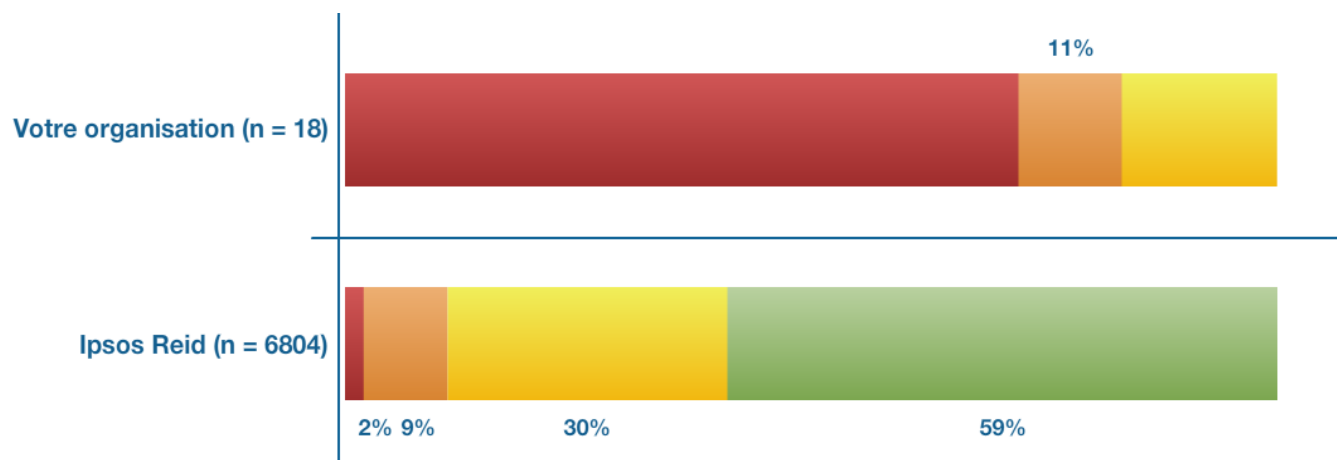
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

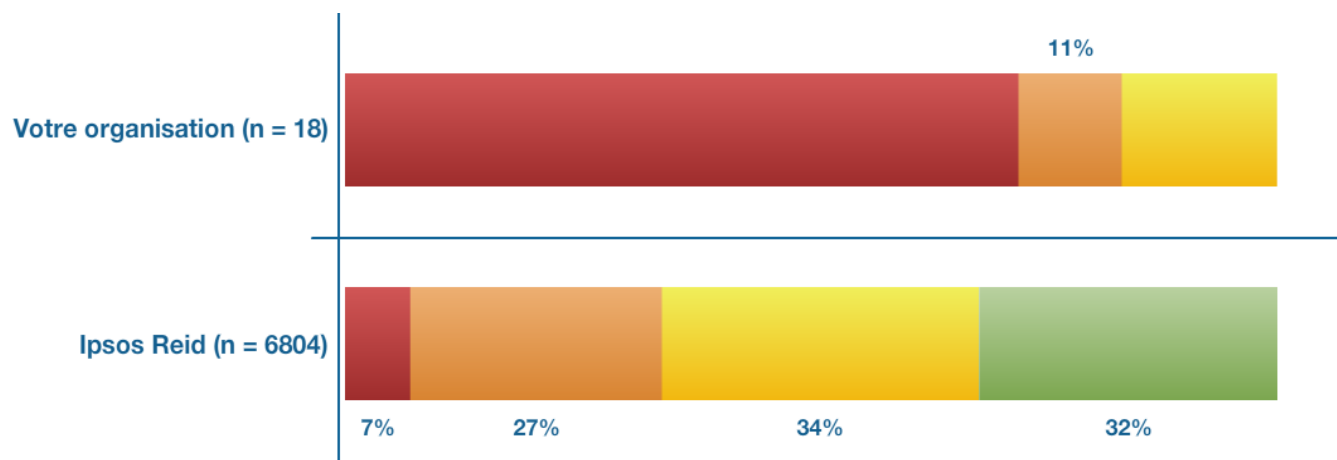
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

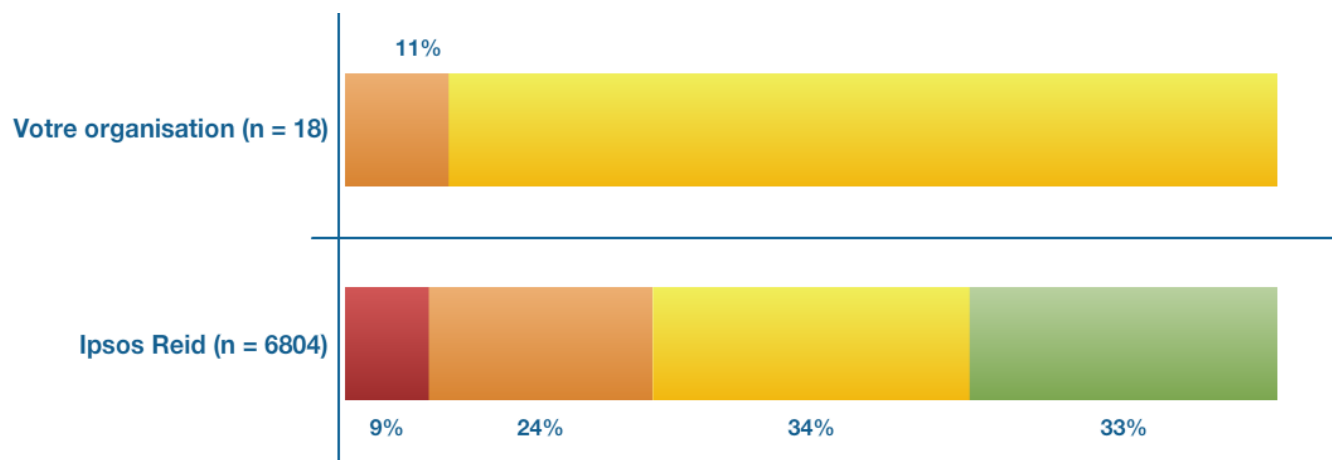
GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## 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).

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

## Questionnaire sur la santé psychologiques

Le Questionnaire sur la santé psychologiques interroge les employés sur leur santé psychologique.

### Perceptions de la santé et de la sécurité psychologiques globales dans le milieu de travail

Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie que vous n'êtes pas du tout d'accord et 10 signifie que vous êtes tout à fait d'accord, **indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord avec l'énoncé suivant**

« Dans l'ensemble, mon milieu de travail actuel offre un environnement de travail psychologiquement sain et sécuritaire\*. »

\*Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire est un milieu de travail qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui ne porte pas atteinte à leur santé mentale par négligence et insouciance, ou de façon délibérée.

Échelle	Fortement en désaccord									Entièrement d'accord
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Votre organisation	16.67%	22.22%	0%	11.11%	11.11%	0%	5.56%	27.78%	5.56%	0%

## Questions sur la santé psychologique

On a demandé aux employés de répondre aux questions suivantes:

N = 18	Oui, récemment ou en ce moment	Oui, dans le passé, mais pas récemment ni en ce moment	Non, jamais
Un médecin m'a diagnostiqué une dépression clinique.	33.33%	38.89%	27.78%
Un médecin m'a diagnostiqué un trouble anxieux	5.56%	50%	44.44%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

Un médecin m'a diagnostiqué un trouble lié à l'alcool	50%	27.78%	22.22%
Un médecin m'a traité(e) pour une dépression, le stress ou l'anxiété	22.22%	33.33%	44.44%
Un médecin m'a traité(e) pour une dépression, le stress ou l'anxiété	33.33%	22.22%	44.44%
J'ai consulté ou suivi une thérapie pour une dépression, du stress ou de l'anxiété	16.67%	44.44%	38.89%
J'ai été hospitalisé(e) pour traiter une dépression, un problème de stress ou un trouble anxieux	22.22%	38.89%	38.89%
J'ai suivi une thérapie pour un trouble lié à l'alcool	27.78%	50%	22.22%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

Les trois questions suivantes ont été posées uniquement aux employés qui ont répondu « Non, jamais » à l'énoncé « Un médecin m'a diagnostiqué une dépression clinique. »

N = 5	Oui, récemment ou en ce moment	Oui, dans le passé, mais pas récemment ni en ce moment	Non
Pensez-vous que vous souffrez de dépression même si vous n'avez jamais reçu de diagnostic clinique de dépression?	20%	0%	80%
Pensez-vous que vous souffrez d'un trouble anxieux même si vous n'avez jamais reçu de diagnostic clinique de trouble anxieux?	0%	40%	60%
Pensez-vous que vous souffrez d'un trouble lié à l'alcool même si vous n'avez jamais reçu de diagnostic clinique de trouble lié à l'alcool?	60%	20%	20%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

On a demandé aux employés de répondre aux questions suivantes:

N = 13	Oui	Non
Dans les 12 derniers mois, avez-vous manqué trois (3) journées de travail ou plus à cause d'une dépression, du stress ou de l'anxiété?	53.85%	46.15%
Dans les 12 derniers mois, avez-vous manqué trois (3) journées de travail ou plus à cause d'un trouble lié à l'alcool?	46.15%	53.85%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56


GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

### Échelle de présentéisme de Stanford (SPS-6)

L'échelle SPS-6 est une mesure de dépistage qui évalue l'impact des problèmes de santé des employés sur leur productivité.

Un employé qui obtient un FAIBLE NIVEAU de présentéisme (c'est-à-dire un score peu élevé) est un employé qui, même s'il est physiquement présent à son travail, peut « connaître une baisse de productivité et accomplir un travail de qualité inférieure à la normale » en raison d'une maladie ou d'autres contraintes. Un score élevé à l'échelle SPS-6 indique un NIVEAU ÉLEVÉ de présentéisme, défini comme « une forte capacité à se concentrer et à effectuer un travail, malgré la présence d'un ou de plusieurs problèmes de santé ».

Le tableau ci-dessous présente les réponses de vos employés d'après leur score total au SPS-6.

Échelle	Faible présentéisme 			Présentéisme élevé 	
	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30
Votre organisation	61.11%	16.67%	11.11%	11.11%	0%

### On a demandé aux employés de répondre à la question suivante :

Dans le dernier mois, avez-vous souffert de dépression, de stress ou d'anxiété?

N = 18	Oui	Non	Je ne sais pas
Dans le dernier mois, avez-vous souffert de dépression, de stress ou d'anxiété?	38.89%	22.22%	38.89%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

### Les employés qui ont répondu « oui » à la question précédente devaient remplir une section additionnelle:

Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants concernant l'impact de votre dépression, stress ou anxiété sur votre situation au travail dans le dernier mois.

N = 7	Pas du tout d'accord	Plutôt en désaccord	Je ne sais pas	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
À cause de ma dépression, de mon stress ou de mon anxiété, j'avais beaucoup plus de difficulté à gérer les sources de stress au travail	28.57%	0%	14.29%	28.57%	28.57%
Malgré ma dépression, mon stress ou mon anxiété, j'ai réussi à terminer des tâches exigeantes dans mon travail	14.29%	28.57%	14.29%	14.29%	28.57%
Ma dépression, mon stress ou mon anxiété m'ont empêché(e) de prendre du plaisir à effectuer mon travail	42.86%	14.29%	0%	0%	42.86%
Je me suis senti(e) incapable de terminer certaines tâches reliées à mon travail à cause de ma dépression, de mon stress ou de mon anxiété	28.57%	0%	28.57%	0%	42.86%
Au travail, j'ai réussi à me concentrer sur la réalisation de mes objectifs malgré ma dépression, mon stress ou mon anxiété	14.29%	28.57%	28.57%	14.29%	14.29%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09



J'ai trouvé assez d'énergie malgré  
ma dépression, mon stress ou mon  
anxiété pour terminer tout mon travail

14.29%

14.29%

14.29%

14.29%

42.86%

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

N = 7	Votre organisation - Score moyen	
À cause de ma dépression, de mon stress ou de mon anxiété, j'avais beaucoup plus de difficulté à gérer les sources de stress au travail	2.71	
Malgré ma dépression, mon stress ou mon anxiété, j'ai réussi à terminer des tâches exigeantes dans mon travail	3.14	
Ma dépression, mon stress ou mon anxiété m'ont empêché(e) de prendre du plaisir à effectuer mon travail	3.14	
Je me suis senti(e) incapable de terminer certaines tâches reliées à mon travail à cause de ma dépression, de mon stress ou de mon anxiété	2.71	
Au travail, j'ai réussi à me concentrer sur la réalisation de mes objectifs malgré ma dépression, mon stress ou mon anxiété	2.86	
J'ai trouvé assez d'énergie malgré ma dépression, mon stress ou mon anxiété pour terminer tout mon travail	3.57	

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

PRÉPARÉ POUR: John Smith II

ORGANISATION: Widget Inc.

PRÉPARÉ LE: 2010-07-05 10:52:56

GÉNÉRÉ LE: 2010-07-05 11:07:09

### Échelle LEAPS (Lam Employment Absence and Productivity Scale)

L'échelle LEAPS est une mesure de dépistage qui porte sur le niveau de fonctionnement et l'incapacité au travail des employés.

Une réponse positive à l'échelle LEAPS ne signifie pas nécessairement que l'employé éprouve des incapacités au travail. Ce résultat indique néanmoins la présence de symptômes évocateurs d'une incapacité au travail et qui justifient peut-être une investigation plus poussée de la part d'un professionnel de la santé mentale. Le score total peut varier de 0 à 28. Les scores plus élevés évoquent une incapacité au travail.

Le tableau ci-dessous présente les réponses des employés d'après le score total obtenu à l'échelle LEAPS ainsi que le degré estimé d'incapacité au travail.

Votre organisation	Échelle	Niveau de symptomatologie dépressive
0%	0-5	Nulle ou minime
11.11%	6-10	Légère
66.67%	11-16	Modérée
16.67%	17-22	Grave
5.56%	23-28	Très grave

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

**PRÉPARÉ POUR:** John Smith II

**ORGANISATION:** Widget Inc.

**PRÉPARÉ LE:** 2010-07-05 10:52:56

**GÉNÉRÉ LE:** 2010-07-05 11:07:09

### On a demandé aux employés de répondre à la question suivante :

Avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants dans les deux dernières semaines? Vos réponses doivent tenir compte uniquement du temps passé au travail.

N = 18	Nullement ou 0 %	À quelques occasions ou 25 %	La moitié du temps ou 50 %	La plupart du temps ou 75 %	Tout le temps ou 100 %
Manque d'énergie ou de motivation	16.67%	22.22%	11.11%	16.67%	33.33%
Problèmes de concentration ou de mémoire	11.11%	33.33%	22.22%	16.67%	16.67%
Anxiété ou irritabilité	22.22%	16.67%	22.22%	22.22%	16.67%
Accomplir moins de travail	16.67%	16.67%	16.67%	38.89%	11.11%
Faire du travail de mauvaise qualité	27.78%	11.11%	16.67%	38.89%	5.56%
Faire plus d'erreurs	16.67%	22.22%	5.56%	33.33%	22.22%
Avoir de la difficulté à vous entendre avec les gens ou tendance à les éviter	11.11%	11.11%	44.44%	11.11%	22.22%