



# LE SENTIMENT DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ÇA SE CONSTRUIT!

« De nombreuses études ont démontré que certaines situations de travail ont des effets nuisibles à la santé et ont permis de produire des connaissances sur les relations entre certains phénomènes sociaux et psychologiques et leurs effets sur la santé<sup>1</sup> ».

L'Institut national de santé publique du Québec publiait en 2009 la *Grille d'identification des risques psychosociaux au travail*. Voilà enfin un outil simple pour aider les milieux de travail à identifier les éléments ayant un impact sur la santé psychologique des travailleuses et travailleurs. Il ouvre la porte à l'amélioration de l'organisation du travail lorsque nécessaire.

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs psychosociaux que la grille permet d'évaluer. De nombreuses fiches d'évaluation sont disponibles sur le site apparaissant dans la note de bas de page.

## partie 1

### Contexte de l'organisation

Description de l'indicateur	Cet indicateur vise à
a Contexte d'emploi	Connaître l'importance de l'insécurité d'emploi et des changements organisationnels en cours ou prévus qui menacent l'emploi.
b Absentéisme maladie	Connaître la fréquence et la durée d'absence pour maladie et leur évolution au cours des dernières années de même que l'importance de symptômes ou comportements liés à une maladie et affectant la productivité (présentéisme).
c Politique en santé au travail	Connaître l'importance accordée à la prévention des problèmes de santé en général et pour la santé psychologique en particulier.
d Politique contre le harcèlement psychologique	Connaître l'importance accordée à la prévention de la violence et du harcèlement psychologique au travail.
e Activités ou programme de retour au travail	Connaître l'importance accordée aux activités de retour au travail, spécialement lors des problématiques de santé psychologique.
f Activités ou programme conciliation travail et vie personnelle	Connaître l'importance accordée aux activités facilitant la conciliation travail et vie personnelle au-delà de ce qui est prévu par la loi.

## partie 2

### Composantes clés de l'organisation

a Charge de travail	La quantité de travail à accomplir, aux exigences mentales et émotionnelles, de même qu'aux contraintes de temps.
b Reconnaissance au travail	Différentes façons de reconnaître les efforts, tant des hommes que des femmes, qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, de sécurité d'emploi, ou de perspective de promotion.
c Soutien social des supérieurs	La disponibilité et la capacité des supérieurs à soutenir leurs employés.
d Soutien social des collègues	L'esprit d'équipe, au degré de cohésion dans le groupe, de même que l'assistance et la collaboration de la part des collègues dans l'accomplissement des tâches.
e Latitude décisionnelle	La possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou développer ses habilités.
f Information et communication	Les moyens mis en place par la direction pour informer et consulter sur le contexte de l'organisation et sur la vision de la direction.

1/ Institut national de santé publique du Québec, Direction des risques biologiques, environnementaux et occupationnels (avril 2009).  
« Grille d'identification des risques psychosociaux au travail », [en ligne]. [[http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/930\\_GrilleRisquePsychoTravail.pdf](http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/930_GrilleRisquePsychoTravail.pdf)]