



Grille d'observation

Risques psychosociaux (RPS)

Cette grille vous permet d'évaluer les risques psychosociaux (RPS) grâce à l'observation directe, individuelle et collective, tout en favorisant les échanges avec vos équipes. Chaque dimension comprend des questions clés, sa fréquence ainsi que vos notes quant aux mesures d'atténuation ou actions correctives déployées, s'il y a lieu.

Dans un premier temps, vous trouverez les indicateurs liés à la gestion de vos ressources humaines qui offrent une vision globale de la situation. Ensuite, la grille présente les trois facteurs de risques jugés prioritaires pour l'organisation. Enfin, elle inclut l'ensemble des autres facteurs de risques psychosociaux (RPS) que vous pouvez cibler au sein de vos équipes de travail et auxquels vous devrez vous attarder en consignant le tout.

1. Indicateurs liés à la gestion des ressources humaines dans les derniers mois au sein de votre équipe

	OUI	NON
Est-ce que le taux d'assurance salaire de mon équipe est supérieur à la cible attendue?		
Est-ce qu'il y a une augmentation ou un taux de roulement inhabituel (ex : départs, mutations, retraites anticipées, etc.) au sein de mon équipe?		
Est-ce qu'il y a beaucoup d'heures supplémentaires récurrentes effectuées dans l'équipe?		
Est-ce qu'il y a des signalements, plaintes ou griefs de harcèlement psychologique au sein de mon équipe?		
Est-ce qu'il y a plusieurs griefs déposés dans mon équipe?		



2. Les trois facteurs de risques prioritaires pour l'organisation

Facteurs de risques (RPS)	Indicateurs observables	Présence		Si oui (fréquence)			Facteurs de protection, mesures d'atténuation ou toutes autres actions que vous avez mis en place ou que vous constatez que les employés ont mis en place
		OUI	NON	Occasionnelle	Régulière	Fréquente	
Charge de travail	1. Est-ce que vos employés doivent travailler durant leurs temps de pause ou temps de repas pour réaliser l'ensemble de leurs tâches?						
	2. Est-ce que vos employés doivent accomplir leurs tâches normales en heures supplémentaires?						
	3. Est-ce que vos employés doivent faire des compromis sur la qualité de leur travail pour être capable d'atteindre les objectifs fixés?						
Exigences émotionnelles	1. Est-ce que vos employés sont exposés à des situations émotionnellement exigeantes?						
	2. Est-ce que vos employés semblent éprouver une forte charge émotionnelle reliée à l'exercice de leur fonction, c.-à-d. qu'ils présentent des symptômes physiques, émotionnels ou comportementaux différents que d'habitude?						
	3. Est-ce que vos employés vous nomment qu'ils trouvent leur travail émotionnellement exigeant?						
Violence au travail	1. Est-ce qu'il y a des employés qui vous nomment être victime de propos ou comportements agressifs ou violents dans leur milieu de travail?						
	2. Est-ce que vos employés semblent éprouver des enjeux en lien avec le climat de travail au sein de l'équipe, c.-à-d. qu'ils présentent des symptômes physiques, émotionnels ou comportementaux différents que d'habitude?						
	3. Est-ce que vos employés font l'objet de violence physique ou sexuelle dans leur milieu de travail?						

Note : Dès que vous confirmez la présence d'un indicateur dont la fréquence se qualifie dans « fréquent » et qu'aucune mesure de protection n'est en place, il est important d'appliquer immédiatement les actions correctives à l'intérieur d'un plan d'action et de planifier un suivi.



3. Autres facteurs de risques psychosociaux (RPS)

(Veuillez cocher si vous identifiez la présence de l'un ou plusieurs risques au sein de vos équipes)

Facteurs de risques (RPS)	Référence	Cochez
Autonomie décisionnelle	Réfère à la possibilité pour la travailleuse ou le travailleur de prendre des décisions au sujet de son travail.	
Reconnaissance	Réfère aux différentes façons de valoriser les efforts et les réalisations, ainsi que les habiletés et les compétences des travailleuses et des travailleurs.	
Soutien social du supérieur	Réfère à la disponibilité et la capacité du supérieur à soutenir ses employés, de même que le degré de dignité, de politesse et de respect avec lequel ils sont traités par celui-ci.	
Soutien social des collègues	Réfère au degré de cohésion, à l'esprit d'équipe, de même qu'à la collaboration et à l'assistance des collègues dans l'accomplissement des tâches.	
Information et communication	Réfère aux moyens mis en place pour informer et consulter, de façon bidirectionnelle, sur les contextes de travail et d'organisation.	

Ressources et outils disponibles :

En tout temps, vous pouvez communiquer de façon confidentielle avec des ressources pour obtenir du soutien et des conseils.

- ✓ Service-conseil du développement organisationnel : do.drhcj.cisssbsl@ssss.gouv.qc.ca
- ✓ Programme d'aide aux employés : obtenez de l'aide en tout temps par téléphone au 1 855 612-2998 ou par clavardage via login.lifeworks.com
- ✓ Programme d'aide aux médecins : 1 800 387-4166 ou 514 397-0888
- ✓ Service de soutien psychologique et réseau des veilleurs : soutien.psy.drhcj.cisssbsl@ssss.gouv.qc.ca
- ✓ Je veux de l'information concernant le signalement : prev.civil.drh.cisssbsl@ssss.gouv.qc.ca

Outils

- ✓ Aide-mémoire
- ✓ Capsule RPS
- ✓ Logigramme : aide à la décision
- ✓ Modèle plan d'action