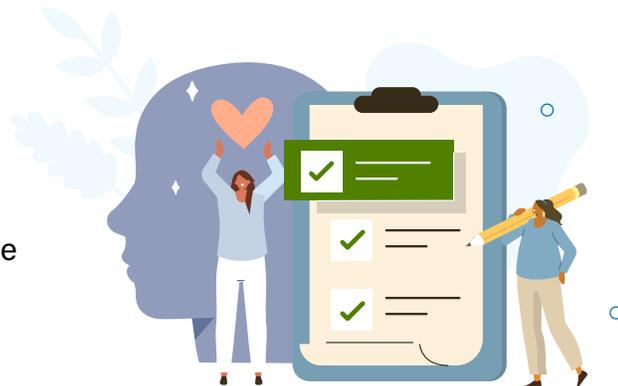


Liste de vérification des risques pour la santé mentale

Utilisez cette liste de vérification pour comprendre ce que votre organisation a actuellement en place pour promouvoir un milieu de travail psychologiquement sécuritaire et sain et pour cerner les lacunes potentielles ainsi que les mesures à prendre pour apporter des améliorations. La liste de vérification aide à favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire, mais il est possible qu'elle ne tienne pas compte de tous les dangers psychosociaux : adaptez-la aux besoins de votre organisation.



Cochez (✓) l'une des boîtes (☐) dans chaque rangée. Indiquez les mesures correctives possibles pour chaque élément à améliorer dans la section des remarques. Si un élément ne s'applique pas à votre organisation, inscrivez « S.O. » (sans objet) dans la section des remarques.

Reportez-vous aux [Mesures pour promouvoir la santé mentale en milieu de travail](https://www.cchst.ca/mental-health/promoting-mental-health) afin de mieux comprendre les mesures de contrôle recommandées dans la présente liste de vérification.

<https://www.cchst.ca/mental-health/promoting-mental-health>

Nom de la ou des personnes remplissant la liste de vérification :

Date:

Facteur de risque psychosocial

Équilibre

Un congé payé raisonnable est accordé aux travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs bénéficient de plusieurs pauses tout au long de la journée de travail et sont encouragés à s'en prévaloir.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs ont l'occasion de participer à des activités favorisant la santé pendant les pauses.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des modalités de travail à distance et de travail hybride sont offertes et appuyées par l'organisation.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des modalités de travail flexibles (p. ex. travail à temps partiel, semaine de travail comprimée) sont offertes.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Un soutien personnel et familial est offert aux travailleurs qui sont des aidants naturels.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Une politique de déconnexion du travail a été élaborée et communiquée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La charge de travail est répartie équitablement entre les travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La direction établit des objectifs, des cibles et des échéances raisonnables.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants donnent un exemple positif en matière de conciliation travail-vie personnelle.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Courtoisie et respect

La confidentialité des travailleurs est protégée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants et les travailleurs reçoivent une formation sur la façon de reconnaître leurs préjugés.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les communications officielles sont toujours rédigées de façon impartiale et respectueuse.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Une politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail a été élaborée et communiquée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Un code de conduite a été élaboré et communiqué.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Une politique sur la diversité et l'inclusion a été élaborée et communiquée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants font la promotion de l'inclusivité au travail et soutiennent les activités qui aident les travailleurs à se sentir inclus.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants soutiennent les travailleurs face à l'adversité.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Clarté du leadership et des attentes

Les dirigeants aident les travailleurs à prioriser les tâches concurrentes et à les décomposer en éléments clairs et réalisables.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs connaissent et acceptent leur description de travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs savent ce que l'on attend d'eux au cours d'une période définie.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants acceptent les commentaires et les critiques constructives des travailleurs de tous les échelons de l'organisation.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants sont tenus responsables de s'acquitter de leurs rôles et de leurs responsabilités en matière de santé mentale au travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants sont formés à la résolution de conflits.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs sont informés par les méthodes de communication qui leur conviennent le mieux.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Engagement

Les travailleurs sont encouragés à collaborer et à se soutenir mutuellement dans leur travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La culture organisationnelle est clairement décrite pendant le processus d'embauche.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants sont formés pour donner l'exemple et reconnaître les efforts des travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants annoncent les succès de chacun et de l'équipe.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Croissance et perfectionnement

Les dirigeants rencontrent les travailleurs chaque année pour discuter de leurs objectifs de carrière.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des possibilités de mentorat et d'observation au poste de travail sont offertes aux travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les besoins de l'organisation en matière de formation sont évalués, et les résultats en matière d'apprentissage sont définis en fonction des objectifs de carrière de chaque travailleur.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des possibilités en matière de formation et d'éducation sont offertes gratuitement aux travailleurs pendant les heures de travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants appuient les méthodes d'apprentissage autodirigé (p. ex. webinaires, conférences).

En vigueur : En cours : Non commencé :

Participation et influence

Des méthodes sont en place pour recevoir les commentaires et les suggestions des travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs ont un certain contrôle sur leur travail dans la mesure du possible.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants évitent la microgestion des travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants comprennent le type d'environnement dans lequel chaque travailleur serait le plus productif.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les commentaires des travailleurs sont pris en compte dans les situations importantes.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Culture organisationnelle

Les dirigeants démontrent leur engagement à l'égard de la santé et de la sécurité psychologiques des travailleurs

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants collaborent avec les travailleurs pour créer une déclaration commune sur la vision, la mission et les valeurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les changements qui peuvent avoir une incidence sur les travailleurs leur sont communiqués.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Protection de la sécurité physique

Une politique sur la santé et la sécurité a été élaborée et communiquée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants examinent le lieu de travail pour y déceler d'éventuels dangers et mettent en œuvre les mesures de contrôle les plus appropriées.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs sont formés pour travailler en toute sécurité et pour intervenir en cas de menace à leur santé et à leur sécurité.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs sont formés quant à leur devoir de signaler les dangers et à leur droit de refuser un travail dangereux.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants réagissent rapidement aux refus de travailler et aux signalements de dangers.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants respectent toutes les exigences organisationnelles en matière de sécurité.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La cause profonde de tous les incidents est évaluée, et des mesures sont prises pour éviter que ces incidents ne se reproduisent.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Un soutien émotionnel est offert aux travailleurs après un incident.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs reçoivent les ressources nécessaires pour être protégés contre les dangers physiques, comme un équipement de protection individuelle (EPI) adéquat.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Compétences et exigences psychologiques

Le rôle de chaque travailleur est examiné afin qu'il soit possible de déceler des changements dans la charge psychologique et d'offrir une aide si la charge s'est accrue.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les descriptions de travail reflètent fidèlement les compétences requises et les exigences attendues.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Une politique est en place pour que seules les personnes répondant aux exigences de l'emploi soient embauchées et promues.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants exhortent les travailleurs à faire preuve d'ouverture à l'égard des exigences de leur travail et à indiquer s'ils ont besoin de soutien.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Le partage des connaissances est encouragé.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants aident les travailleurs à se préparer aux défis qui dépassent la portée normale de leur travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Protection de la sécurité psychologique

Un processus est en place pour que les travailleurs signalent les problèmes qui pourraient avoir une incidence négative sur leur santé mentale, y compris les plaintes concernant les dirigeants.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des politiques qui protègent la santé et la sécurité psychologiques des travailleurs, y compris les questions liées au harcèlement et à l'intimidation, à la discrimination, aux traumatismes et à la violence au travail, ont été élaborées et communiquées.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Une évaluation annuelle des risques est effectuée pour cerner et contrôler les menaces à la sécurité psychologique des travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La santé et la sécurité psychologiques de tous les travailleurs, y compris des dirigeants, sont évaluées.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants sont formés pour faire preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des différentes opinions sur le travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Soutien psychologique et social

Des activités de renforcement de l'esprit d'équipe sont organisées pour favoriser le soutien social entre les membres de l'équipe.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs ayant des problèmes personnels ou de santé bénéficient de mesures d'adaptation.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants communiquent régulièrement avec les travailleurs qui travaillent à distance ou qui sont absents du lieu de travail en raison d'une blessure ou d'une maladie.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants prennent des nouvelles des employés s'ils remarquent des changements de comportement ou de rendement au travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs sont encouragés à agir contre les dangers psychologiques au travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les travailleurs connaissent les ressources en santé mentale qui sont à leur disposition.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Reconnaissance et récompense

Il existe un système fonctionnel établi pour reconnaître et récompenser fréquemment les efforts des travailleurs d'une manière que ceux-ci apprécieraient.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La reconnaissance et les récompenses sont intégrées aux évaluations annuelles du rendement.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les salaires sont revus et rajustés équitablement chaque année.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Un budget est alloué aux récompenses financières.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Les dirigeants font des rétroactions positives aux travailleurs.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Gestion de la charge de travail

Les dirigeants cherchent des moyens d'éliminer ou de réduire les activités redondantes afin de réduire la charge de travail.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des échéances souples sont mises en place, surtout lorsqu'il y a des priorités concurrentes qui changent régulièrement.

En vigueur : En cours : Non commencé :

La charge de travail de chaque travailleur est examinée pour déterminer si elle est appropriée.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Des attentes claires et raisonnables au sujet de la charge de travail sont communiquées à chaque travailleur.

En vigueur : En cours : Non commencé :

Il existe un plan d'exécution des travaux en cas de pénurie de travailleurs.

En vigueur :

En cours :

Non commencé :

Les travailleurs reçoivent les ressources dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches.

En vigueur :

En cours :

Non commencé :

Les dirigeants soutiennent une culture qui valorise la qualité du travail, la gestion du temps et le travail d'équipe plus que la quantité de travail accompli.

En vigueur :

En cours :

Non commencé :

Remarques :