50-30 Challenge
Ecosystem Partner
IN PARTNERSHIP WITH

Évaluation des Espaces Psychologiquement Plus Sûrs

Cette ressource est adaptée des [*Déclarations d'enquête de Guarding Minds at Work*]

Définitions:

- Espace psychologiquement sûr : Le sentiment de pouvoir exprimer librement ses idées, ses émotions et ses questions, ou de faire des erreurs sans crainte de répercussions.[1]
- Espace sécurisant : Un *« espace sécurisant »* est un lieu où les personnes se sentent en sécurité psychologique et peuvent exprimer leurs impressions, pensées et attitudes honnêtement, sans crainte du ridicule. Un espace sécurisant ne doit pas encourager de jugement basé sur l'identité ou l'expérience — c'est un espace où ces dernières peuvent s'exprimer et être reconnues sans peur de représailles ni pression d'éducation. Il peut être aussi restreint qu'une interaction entre deux personnes ou s'étendre à une équipe, un réseau, un département ou une organisation entière. Il peut même devenir une attente intégrée dans la culture organisationnelle.[2]
- Risques psychologiques : Les risques psychosociaux résultent d'une mauvaise conception, organisation et gestion du travail, ainsi que d'un environnement social de travail déficient. Ils peuvent entraîner des conséquences négatives sur le plan psychologique, physique et social, comme le stress lié au travail, l'épuisement professionnel ou la dépression (*Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail*).

Les employé·e·s doivent garder les éléments suivants à l'esprit en remplissant le questionnaire :

- Répondez en fonction de votre propre expérience personnelle dans votre emploi actuel. Ce sondage s'intéresse à vos pensées, opinions et ressentis. Si vous hésitez sur une réponse, sélectionnez l'option qui vous semble la plus proche de la réalité.[3]
  - Sauf indication contraire, veuillez choisir :
    - **Jamais**, si la déclaration n'est jamais vraie.
    - **Toujours**, uniquement si vous pensez que cette déclaration est vraie **dans tous les cas**.
    - **Rarement, parfois ou souvent**, si cela correspond mieux à la fréquence à laquelle vous estimez que la déclaration est vraie.
  - Lorsque le questionnaire mentionne certains termes, utilisez les équivalents suivants :
    - **Employé·e** = Tout·e travailleur·euse, rémunéré·e ou bénévole.
    - **Superviseur·e** = La personne à qui vous **rendez compte directement**.
    - **Direction** = Les personnes **ayant le pouvoir de prendre des décisions** au nom de l'employeur.

1. Déclarations du sondage pour les employé·e·s

1. Je suis en mesure de gérer raisonnablement les exigences de mon travail et ma vie personnelle.
2. Mon employeur favorise un bon équilibre travail-vie personnelle.
3. Je me sens soutenu·e au travail lorsque je traverse des difficultés personnelles.

4. Les gens se traitent avec respect au travail.
5. Mon lieu de travail gère efficacement les conflits entre employé·e·s.
6. Toutes les personnes, quels que soient leur origine ou leur parcours, sont traitées équitablement dans mon lieu de travail.
7. Mon lieu de travail dispose de moyens efficaces pour gérer les comportements inappropriés des personnes que nous servons.
8. Je sais ce qui est attendu de moi dans mon emploi.
9. Les situations difficiles au travail sont gérées efficacement.
10. Je suis informé·e des changements importants susceptibles d'affecter mon travail.
11. Mon·ma superviseur·e me soutient pour réussir mon travail.
12. Les raisons des changements organisationnels sont expliquées.
13. On m'informe des impacts des changements organisationnels sur mon poste.
14. Je suis prêt·e à fournir un effort supplémentaire au travail si nécessaire.
15. Je ressens un sentiment d'appartenance à une communauté au travail.
16. Mon·ma superviseur·e soutient mon développement personnel.
17. J'ai l'opportunité de relever de nouveaux défis.
18. Mon employeur valorise le développement continu de ses employé·e·s.
19. Je reçois la formation nécessaire pour bien accomplir mon travail.
20. J'ai mon mot à dire sur la gestion des changements organisationnels qui m'affectent.
21. J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail.
22. Mes suggestions sont prises en compte au travail.
23. Je suis encouragé·e à participer aux décisions qui impactent mon travail.
24. Les personnes dans mon organisation sont tenues responsables de leurs actions.
25. Les employé·e·s et la direction se font mutuellement confiance.
26. Les valeurs de l'organisation sont démontrées à tous les niveaux.
27. Lorsqu'un risque physique est identifié, mon employeur réagit efficacement.
28. Les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité physique des employé·e·s.
29. Lorsqu'un risque psychologique est identifié, mon employeur réagit efficacement.
30. Les personnes ayant des problèmes de santé mentale sont soutenues dans l'exercice de leur travail.
31. Les personnes ayant des problèmes de santé physique sont soutenues dans leur travail.
32. Mon employeur aide les employé·e·s à gérer le stress lié au travail.
33. Je peux faire mon travail en accord avec mes valeurs.
34. Mon employeur prend des mesures pour éviter les discriminations au travail.
35. Je peux m'exprimer en toute sécurité au travail.
36. Mon employeur prend des mesures pour prévenir le harcèlement moral.
37. Je suis payé·e équitablement pour mon travail.

38. Mon bon travail est reconnu.
39. Je peux parler avec mon·ma superviseur·e de ma charge de travail.
40. J’ai suffisamment de temps pour accomplir mon travail.
41. Les délais sont raisonnables.
42. Le taux de roulement du personnel est raisonnable pour notre secteur.
43. Je me sens en sécurité dans mon emploi.
44. Les gens dans mon lieu de travail comprennent l’importance de la sécurité psychologique des employé·e·s.
45. Je peux faire mon travail efficacement avec les outils et équipements fournis.
46. Travaillez-vous parfois à distance ?
47. Ma vie personnelle souffre à cause de mon travail.
48. Je me sens isolé·e au travail.
49. Je ressens un épuisement professionnel.
50. Mon travail met en danger ma santé psychologique.
51. Je suis actuellement traité·e de manière injuste au travail à cause d'une maladie mentale.
52. Je suis actuellement victime d'intimidation au travail.
53. Je suis actuellement victime de harcèlement (verbal, physique ou sexuel) au travail.
54. Je subis actuellement une discrimination au travail.

2. Déclarations du sondage pour l'évaluation organisationnelle

(À remplir par l'équipe de direction ou la haute gestion.)

1. Tous·tes les employé·e·s peuvent raisonnablement équilibrer les exigences de leur travail et leur vie personnelle.
2. Notre direction favorise sincèrement un bon équilibre travail-vie personnelle.
3. Tous·tes les employé·e·s peuvent parler à leur superviseur·e lorsqu’ils·elles ont du mal à maintenir cet équilibre.
4. Tous·tes les employé·e·s se sentent soutenu·e·s sur le lieu de travail lorsqu’ils·elles traversent des difficultés personnelles.
5. Toutes les personnes se traitent avec respect dans le milieu de travail.
6. La direction gère efficacement les conflits entre employé·e·s.
7. Les personnes de tous horizons sont traitées équitablement sur le lieu de travail.
8. Notre lieu de travail dispose de moyens efficaces pour traiter les comportements inappropriés des personnes que nous servons.
9. Chaque employé·e connaît clairement ses attentes et responsabilités professionnelles.
10. Les situations difficiles au travail sont gérées de manière efficace.

11. Tous·tes les employé·e·s sont informé·e·s des changements importants qui peuvent affecter leur travail.
12. Chaque employé·e reconnaît que son·sa superviseur·e le·la soutient dans l'exercice de son travail.
13. Les raisons des changements organisationnels sont clairement expliquées à tous·tes les employé·e·s.
14. Chaque employé·e est informé·e des impacts potentiels des changements organisationnels sur son poste.
15. Chaque employé·e est prêt·e à fournir un effort supplémentaire au travail si nécessaire.
16. Chaque employé·e se sent intégré·e dans une communauté de travail.
17. Chaque employé·e estime que son·sa superviseur·e soutient son développement personnel.
18. Chaque employé·e reconnaît que son·sa superviseur·e est à l'écoute de ses idées pour relever de nouvelles opportunités dans l'entreprise.
19. Tous·tes les employé·e·s ont l'opportunité de relever de nouveaux défis.
20. Tous·tes les employé·e·s affirment que leur employeur valorise leur développement personnel continu.
21. Tous·tes les employé·e·s reçoivent la formation nécessaire pour accomplir leur travail efficacement.
22. Chaque employé·e a son mot à dire sur la gestion des changements organisationnels qui l'affectent.
23. Chaque employé·e a un certain contrôle sur la manière dont il·elle organise son travail.
24. Les suggestions des employé·e·s sont prises en compte au travail.
25. Chaque employé·e est informé·e en temps opportun des changements importants au sein de l'organisation.
26. Chaque employé·e est encouragé·e à participer aux décisions qui ont un impact sur son travail.
27. Les membres de l'organisation sont tenus responsables de leurs actions.
28. Employé·e·s et direction se font mutuellement confiance.
29. Les valeurs organisationnelles sont démontrées à tous les niveaux.
30. Lorsque des risques physiques sont identifiés, la direction réagit efficacement.
31. Les employé·e·s comprennent l'importance de protéger la sécurité physique au travail.
32. Chaque employé·e dispose des ressources nécessaires pour assurer sa sécurité au travail.
33. Lorsque des risques psychologiques sont identifiés, la direction réagit efficacement.
34. Les personnes ayant des problèmes de santé mentale sont soutenues pour accomplir leur travail efficacement.
35. Les personnes ayant des problèmes de santé physique sont soutenues dans leur travail.
36. La direction aide les employé·e·s à gérer le stress lié au travail.
37. Les nominations au sein de la direction tiennent compte des compétences interpersonnelles requises pour certains postes.
38. Le travail ne compromet pas les valeurs ni la morale de l'employé·e.

39. La direction prend des mesures pour éviter les discriminations.
40. Chaque employé·e se sent en sécurité pour s'exprimer au travail.
41. La direction prend des mesures pour prévenir le harcèlement moral.
42. Les employé·e·s estiment être rémunéré·e·s équitablement pour leur travail.
43. Chaque employé·e est reconnu·e pour son bon rendement.
44. La charge de travail attendue de chaque employé·e est raisonnable par rapport à son poste.
45. Chaque employé·e dispose d'un temps suffisant pour accomplir son travail.
46. Les délais sont raisonnables.
47. Le taux de roulement du personnel est raisonnable pour notre secteur.
48. Les employé·e·s estiment que leur emploi est stable.
49. Les employé·e·s comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique au travail.
50. Les employé·e·s peuvent accomplir leurs tâches efficacement, y compris en télétravail, avec les outils et équipements fournis.
51. Le travail, y compris le télétravail, ne nuit pas à la vie personnelle des employé·e·s.
52. Aucun·e employé·e ne se sent isolé·e au travail, y compris en télétravail.
53. Aucun·e employé·e ne subit d'épuisement professionnel.
54. Le travail ne représente pas une menace pour la santé psychologique des employé·e·s.
55. Tous·tes les employé·e·s sont exempt·e·s de stigmatisation liée à une maladie mentale au travail.
56. Tous·tes les employé·e·s sont exempt·e·s d'intimidation au travail.
57. Tous·tes les employé·e·s sont exempt·e·s de harcèlement (*verbal, physique ou sexuel*) au travail.
58. Tous·tes les employé·e·s sont exempt·e·s de discrimination au travail.

CEF
Le conseil économique des femmes

Partenaire de l'écosystème du Défi 50 - 30
EN PARTENARIAT AVEC
Canada