Démarche participative de prévention primaire de la violence en milieu de travail

**PV 2 - A**

**Grille d’identification des facteurs de risque et de protection**

**DIRECTIVES :** Inscrire les facteurs de risque présents dans votre entreprise. Des exemples sont proposés pour vous inspirer. Vous pouvez les reprendre ou non selon qu’ils s’appliquent à votre entreprise. Utilisez l’annexe de ce document pour mieux connaître ces catégories.

|  |
| --- |
| **Identification des facteurs de risque** |
| **Charge de travail** **(demande psychologique)** | **Autonomie décisionnelle** | **Soutien social** | **Reconnaissance au travail** |
| ☐ Manque de temps pour réaliser les tâches☐ Répartition inégale du travail entre les employés☐ Travail souvent interrompu☐☐☐☐☐☐ | ☐ Manque de consultation des employés☐ Utilisation inadéquate des compétences☐ Procédures limitant l’initiative des employés☐☐☐☐☐☐ | ☐ Difficultés de collaboration entre les employés☐ Climat de compétition☐ Manque de disponibilité des supérieurs☐☐☐☐☐☐ | ☐ Moyens de reconnaissance du travail des employés limités (ex. activités, symbole pour souligner l’ancienneté, etc.)☐ Perspectives de promotions limitées☐☐☐☐☐☐ |
| Notes  | **Notes**  | **Notes**  | **Notes**  |

**DIRECTIVES : 1) Reprendre les facteurs de risque identifiés à la page précédente.**

 **2) Évaluer selon leur priorité les facteurs de risque en cochant dans la colonne de droite (voir la légende ici-bas).**

| **Priorisation des facteurs de risque et identification de facteurs de protection** |
| --- |
| **Facteurs de risque** | **Priorité (cochez)\*** |
|  | **Élevée** | **Moyenne** | **Faible** |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |
| Précision/groupe concerné | ☐ | ☐ | ☐ |

**\*Légende :**

* **Priorité élevée**= facteur de risque MAJEUR qui affecte les équipes de travail au quotidien, ou de façon importante, et qui doit être discuté en premier
* **Priorité moyenne**= facteur de risque important, qui a un impact non négligeable sur les équipes de travail, et qui devra être réglé assez rapidement
* **Priorité faible**= facteur de risque identifié dans l’organisation qui devra être examiné, mais à plus long terme

**DIRECTIVES :** Inscrire les éléments présents dans votre entreprise sur lesquels vous pouvez vous appuyer pour mettre en place des mesures (exemples : politiques internes, programmes de prévention, comité de santé et de sécurité, présence de leaders, etc.)

|  |
| --- |
| **Facteurs de protection** |
| Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer.Inscrire les éléments présents sur lesquels vous pouvez vous reposer. |
|
|
|
|
|
|

Démarche participative de prévention primaire sur la violence en milieu de travail

**Grille d’identification des facteurs de risque et de protection**

**ANNEXE**

**Grandes catégories de facteurs de risque**

|  |
| --- |
| **Charge de travail** (demande psychologique)Réfère : * à la quantité de travail;
* aux exigences intellectuelles requises (complexité);
* aux contraintes de temps.
 |
| **Autonomie décisionnelle**Réfère : * au contrôle sur le travail (implique l’autonomie et la participation aux décisions);
* à la possibilité d’être créatif, d’utiliser et de développer ses compétences au travail.
 |
| **Soutien social**De la part des : * collègues : esprit d’équipe, degré de cohésion dans le groupe, assistance et collaboration dans l’accomplissement des tâches;
* supérieurs : disponibilité, soutien des employés.
 |
| **Reconnaissance au travail**Différentes façons de reconnaître les efforts d’ordre :* monétaire (un salaire suffisant);
* social (l’estime et le respect);
* organisationnel (la sécurité d’emploi et les perspectives de promotion).
 |