

Grille d'analyse des facteurs de risque en matière de violence, de conflit ou de harcèlement au travail

Facteurs de risque et mesures appropriées à prendre

Facteurs de risque	Niveaux de risque			Mesures appropriées à prendre	Échéancier de travail
	Faible	Modéré	Élevé		
L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser				<ul style="list-style-type: none"> • Clarification des attentes et des malentendus • Rôles et tâches clairement définis • Consulter les personnes notamment sur les méthodes de travail 	
L'iniquité dans la répartition de la charge de travail				<ul style="list-style-type: none"> • Rôles et tâches clairement définis • Consulter le personnel • Promotion de la collaboration 	
Des outils de travail non adaptés à l'exécution des tâches				<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation des compétences, capacités personnelles et exigences de la fonction • Consulter sur les méthodes de travail 	
Le manque de respect entre les personnes				<ul style="list-style-type: none"> • Valorisation du respect • Communication ouverte • Promotion de la collaboration • Promotion du travail en équipe • Réunion pour échanger sur le climat de travail 	
Une supervision autoritaire ou laisser-faire				<ul style="list-style-type: none"> • Formation du gestionnaire sur divers aspects de gestion 	
La compétition excessive				<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la collaboration • Valoriser l'esprit d'équipe • Attentes d'équipe : projet d'équipe multidisciplinaire • Communication ouverte 	

Facteurs de risque et mesures appropriées à prendre (*suite*)

Facteurs de risque	Niveaux de risque			Mesures appropriées à prendre	Échéancier de travail
	Faible	Modéré	Élevé		
Les conflits non gérés ou mal gérés				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Leadership</i> dans la gestion des conflits • Valoriser la déclaration, la demande d'aide • Intervention rapide • Diagnostic organisationnel • Climat (outil de diagnostic) 	
L'envie, la jalousie ou la rivalité				<ul style="list-style-type: none"> • Communication ouverte • Distribution équitable du travail • Promotion de la collaboration • Promotion du travail d'équipe • Rôles et tâches clairement définis • Créer un espace de parole par des rencontres 	
Le manque de communication				<ul style="list-style-type: none"> • Communication ouverte • Promotion de la collaboration • Promotion du travail en équipe • Espace de parole (favorise le soutien social) 	
La banalisation ou déni de la violence ou du harcèlement dans l'organisation				<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des employés • Inviter à parler de situations problématiques • Valoriser la déclaration 	
L'installation matérielle				<ul style="list-style-type: none"> • Consultation du personnel (satisfaction) • Formation pour ajustement de poste de travail • Responsabiliser les personnes sur les postures adéquates • Apporter les correctifs • Fournir l'ameublement adéquat 	

Grille adaptée du *Guide de prévention à l'intention des employeurs de la grande entreprise*, Commission des normes du travail, 2004