

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

FACTEURS DE RISQUE ET SOLUTIONS POUVANT ÊTRE PROPOSÉES				
FACTEURS DE RISQUE	NIVEAUX DE RISQUE			EXEMPLES DE SOLUTIONS
	FAIBLE	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	
L'ambiguïté ou l'imprécision quant aux tâches à réaliser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Clarifier les attentes et les malentendus - Définir clairement les rôles et les tâches - Consulter les personnes, notamment sur les méthodes de travail
La surcharge ou l'iniquité dans la répartition de la charge de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Définir clairement les rôles et les tâches - Consulter le personnel - Promouvoir la collaboration
Des outils de travail non adaptés à l'exécution des tâches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier l'adéquation des outils de travail aux exigences des postes et au travail réalisé - Consulter les personnes sur les méthodes de travail
Le manque de respect entre les personnes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser le respect et la civilité - Encourager la communication ouverte - Promouvoir la collaboration et le travail en équipe - Organiser des réunions pour échanger sur le climat de travail
Une supervision autoritaire ou le laisser-faire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Offrir de la formation aux gestionnaires sur divers aspects de gestion
La compétition excessive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la collaboration et le travail en équipe - Favoriser les projets d'équipe multidisciplinaires - Encourager la communication ouverte
Les conflits non gérés ou mal gérés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Faire preuve de leadership dans la gestion des conflits - Valoriser la demande d'aide - Intervenir rapidement - Effectuer un diagnostic sur le climat de travail

FACTEURS DE RISQUE ET SOLUTIONS POUVANT ÊTRE PROPOSÉES				
FACTEURS DE RISQUE	NIVEAUX DE RISQUE			EXEMPLES DE SOLUTIONS
	FAIBLE	MODÉRÉ	ÉLEVÉ	
L'envie, la jalousie ou la rivalité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager la communication ouverte - Distribuer équitablement le travail - Promouvoir la collaboration et le travail en équipe - Définir clairement les rôles et les tâches - Créer des espaces de parole par des rencontres
Le manque de communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager la communication ouverte - Promouvoir la collaboration et le travail en équipe - Créer des espaces de parole (favoriser le soutien social)
La banalisation ou le déni de la violence ou du harcèlement dans l'organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les employé-es - Les inviter à parler de situations problématiques - Valoriser le signalement
L'installation matérielle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> - Consulter le personnel (satisfaction) - Former les employé-es sur l'ajustement de leur poste de travail - Les sensibiliser aux 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.