

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

Vous aurez besoin de 20 minutes en moyenne pour réaliser cette évaluation. Nous vous recommandons de la réaliser en une seule séance, sans distractions et sans l'intervention d'autres personnes. Cela permet d'assurer des rapports plus précis.

Veuillez répondre aussi objectivement que possible, en fonction de ce que vous faites actuellement ou de la façon dont vous envisagez une situation. Rappelez-vous que vous n'avez peut-être jamais été autorisé ou invité à mettre en œuvre certaines de ces stratégies et que l'intention est de prendre un instantané des pratiques actuelles pour permettre l'identification de stratégies autres qui peuvent aider à améliorer un leadership psychologiquement sécuritaire. Les données démographiques sont recueillies à des fins de recherche et seront traitées de façon confidentielle par les chercheurs indépendants, les données n'étant présentées que sous forme groupée, sans information d'identification.

**Choisissez 5 - Toujours**, uniquement si vous utilisez systématiquement cette stratégie avec tous les employés.

**Choisissez 1 - Jamais**, uniquement si vous n'utilisez jamais la stratégie.

### Renseignements

#### Statut d'emploi

- Employé à temps plein (35 heures ou plus par semaine)
- Employé à temps partiel, occasionnel ou contractuel
- Travailleur autonome
- Autre (Sans emploi/Pas dans la population active/Retraité/Bénévolat)

#### Lequel des choix suivants décrit le mieux votre rôle actuel?

- Cadre supérieur/Équipe de direction
- Directeur
- Manager
- Superviseur / Chef d'équipe
- Collaborateur professionnel / individuel
- Consultant externe
- Commerce spécialisé / technique
- Soutien du personnel / Administratif
- Autre

#### Dans votre travail, avez-vous la responsabilité de l'un des éléments suivants (cochez tout ce qui s'applique)?

- Ressources humaines (RH)
- Santé et bien-être des employés
- Gestion de l'invalidité
- Santé et la sécurité au travail
- Développement organisationnel
- Éducation et formation
- EFAP
- Aucune des réponses ci-dessus

Vous avez la responsabilité de gérer, soutenir ou diriger combien de personnes (incluant les employés, les bénévoles, les étudiants, les stagiaires, les consultants)?

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

 Communication et collaboration

 Intelligence sociale

 Résolution de problèmes et gestion de conflits

 Sécurité et sûreté

### Communication et collaboration

1 = Jamais 2 = Rarement 3 = Parfois 4 = Souvent 5 = Toujours

	1	2	3	4	5
1. Je sais comment et quand adapter mon style de communication pour faciliter une interaction efficace avec les personnalités, les états émotionnels ou les styles d'apprentissage variés des employés.	<input type="radio"/>				
2. Je m'assure que tous les employés qui relèvent de moi ont une vision claire des attentes professionnelles et des priorités de travail.	<input type="radio"/>				
3. J'ai des réunions en tête à tête avec chaque membre de l'équipe pour discuter des problèmes qui affectent leur travail, y compris la façon dont leur travail est lié aux buts et objectifs de l'organisation.	<input type="radio"/>				
4. Je m'assure que les employés sont tenus au courant des changements ou des changements proposés ou réels dans les processus, les politiques ou les priorités qui pourraient avoir une incidence sur leur travail.	<input type="radio"/>				
5. Même lorsque je ne suis pas autorisé à partager des informations, je communique comme il convient avec mes employés pour répondre à toute crainte ou préoccupation inutile.	<input type="radio"/>				
6. Je procède à des vérifications pour aider chaque employé à maximiser ses capacités et son potentiel au travail.	<input type="radio"/>				
7. Je sollicite les commentaires des employés sur ce qui pourrait être en train de les défier ou de les frustrer au travail.	<input type="radio"/>				
8. Je sollicite des commentaires sur les objectifs de développement professionnel de chaque employé.	<input type="radio"/>				
9. Je fournis des commentaires positifs et constructifs aux employés dans le but de les aider à grandir et à se développer.	<input type="radio"/>				
10. J'encourage activement les employés à suggérer des idées pour de nouvelles expériences en milieu de travail qu'ils pourraient valoriser ou dont ils pourraient tirer parti (p. ex., travail en comité, mentorat, jumelage).	<input type="radio"/>				
11. Je donne aux employés des occasions (formelles ou informelles) de développer leurs compétences interpersonnelles au travail.	<input type="radio"/>				
12. Je discute avec mon équipe de la façon dont nous pouvons tous travailler mieux ensemble.	<input type="radio"/>				
13. Je rends hommage aux employés pour leurs tâches individuelles et leurs efforts au travail.	<input type="radio"/>				
14. Je reconnaiss les réussites et les réalisations de mon équipe.	<input type="radio"/>				
15. Je démontre une réelle appréciation aux employés individuels pour le travail précis qu'ils font.	<input type="radio"/>				

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

Communication et collaboration

Intelligence sociale

Résolution de problèmes et gestion de conflits

Sécurité et sûreté

### Intelligence sociale

1 = Jamais 2 = Rarement 3 = Parfois 4 = Souvent 5 = Toujours

	1	2	3	4	5
1. J'oriente les employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps vers les ressources appropriées au sein de l'organisation ou de la collectivité.	<input type="radio"/>				
2. Je réponds aux besoins en matière de mesures d'adaptation (formels ou informels) des employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps.	<input type="radio"/>				
3. Je réponds aux besoins en matière de mesures d'adaptation (formels ou informels) des employés souffrant de détresse, de problèmes de santé mentale ou de handicaps.	<input type="radio"/>				
4. Je suis efficace pour faire face aux réactions émotionnelles des employés, même lorsque j'ai un stress élevé au travail.	<input type="radio"/>				
5. Les employés peuvent facilement me contacter s'ils ont besoin de quelqu'un pour écouter.	<input type="radio"/>				
6. Je garde mon équipe motivée et positive, même lorsque le stress ou la pression sont élevés.	<input type="radio"/>				
7. Je prends des mesures actives pour créer un environnement de travail inclusif pour tous et exempt de stigmatisation et de discrimination.	<input type="radio"/>				
8. Je m'efforce activement de faciliter des discussions respectueuses et sans jugement sur la santé mentale en milieu de travail.	<input type="radio"/>				
9. J'encourage les discussions axées sur les solutions à propos des problèmes qui affectent les relations de travail et le moral.	<input type="radio"/>				
10. Pendant les périodes de stress élevé, je reste positif dans ma langue et dans mon attitude avec mes employés.	<input type="radio"/>				
11. Je motive tous mes employés à faire leur meilleur travail et à atteindre leurs objectifs professionnels.	<input type="radio"/>				
12. J'aide chaque employé à développer un sens et une signification dans son travail.	<input type="radio"/>				
13. Pendant les périodes de forte demande de travail, je travaille encore plus dur pour garder mes employés motivés et engagés.	<input type="radio"/>				
14. Je remarque quand un employé est désengagé, et j'essaie d'aider à résoudre les défis auxquels il est confronté.	<input type="radio"/>				
15. Je facilite le développement des compétences interpersonnelles, en plus du développement des compétences techniques.	<input type="radio"/>				
16. Je trouve des occasions pour les employés d'utiliser leurs forces personnelles au travail.	<input type="radio"/>				
17. Je comprends très bien ce qui fait que chacun de mes employés se sent apprécié pour ses efforts.	<input type="radio"/>				
18. Je reconnaiss les efforts et les réussites de manière significative pour chaque employé.	<input type="radio"/>				
19. Je suis conscient de l'impact que mon stress et ma frustration peuvent avoir sur les autres au travail.	<input type="radio"/>				

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

 Communication et collaboration

 Intelligence sociale

 Résolution de problèmes et gestion de conflits

 Sécurité et sûreté

### Résolution de problèmes et gestion de conflits

**1 = Jamais 2 = Rarement 3 = Parfois 4 = Souvent 5 = Toujours**

	1	2	3	4	5
1. Je veille à ce que les interactions au sein de l'équipe restent inclusives et respectueuses pour tous, quels que soient les exigences, les facteurs de stress ou les préjugés personnels.	<input type="radio"/>				
2. Je m'assure que tous les membres de l'équipe font preuve de civilité dans leurs interactions en milieu de travail.	<input type="radio"/>				
3. Je résous efficacement les conflits en milieu de travail d'une manière qui préserve le respect et la dignité de tous les participants.	<input type="radio"/>				
4. Je tiens les membres de mon équipe responsables de tous les cas de conduite inappropriée sur le lieu de travail.	<input type="radio"/>				
5. Je sollicite activement les commentaires de mon équipe sur les solutions potentielles aux défis et problèmes liés au travail.	<input type="radio"/>				
6. Dans la mesure du possible, je communique avec les employés au sujet des décisions et des changements susceptibles d'influer sur leur travail.	<input type="radio"/>				
7. Dans la mesure du possible, j'offre aux employés une certaine flexibilité quant à la manière d'atteindre les résultats de travail convenus.	<input type="radio"/>				
8. Dès que possible, j'informe les employés de manière claire et positive des changements indépendants de ma volonté qui peuvent avoir un impact sur la façon dont leur travail est effectué.	<input type="radio"/>				
9. J'engage activement les employés dans les discussions sur la meilleure façon d'atteindre leurs objectifs de travail.	<input type="radio"/>				
10. J'aide mes employés à gérer leurs demandes de charge de travail.	<input type="radio"/>				
11. Mon équipe se sent à l'aise de me parler lorsqu'elle a des difficultés à accomplir ses tâches dans ses heures de travail définies.	<input type="radio"/>				
12. Je surveille les demandes de charge de travail de mon équipe de façon continue et je fais les ajustements nécessaires.	<input type="radio"/>				
13. Lorsque les demandes sont élevées, je travaille avec les employés pour hiérarchiser les tâches et les responsabilités.	<input type="radio"/>				
14. Mes employés viennent me voir lorsqu'ils ont besoin d'aide pour prioriser leurs tâches de travail.	<input type="radio"/>				
15. Je m'assure que les employés ont les compétences et les ressources dont ils ont besoin pour répondre aux exigences psychologiques et émotionnelles de leur travail.	<input type="radio"/>				
16. Tous mes employés seraient d'accord pour résoudre de façon juste et rapide les problèmes et les désaccords en milieu de travail.	<input type="radio"/>				

## Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire

 Communication et collaboration

 Intelligence sociale

 Résolution de problèmes et gestion de conflits

 Sécurité et sûreté

### Sécurité et sûreté

1 = Jamais 2 = Rarement 3 = Parfois 4 = Souvent 5 = Toujours

	1	2	3	4	5
1. Je m'assure que l'effort mental et émotionnel requis par mes employés pour faire leur travail est raisonnable.	<input type="radio"/>				
2. J'exige que les employés prennent leurs pauses et leurs congés autorisés (p. ex., déjeuner, pauses, vacances).	<input type="radio"/>				
3. Mon équipe sait que je l'appuie et l'encourage à maintenir une saine harmonie entre vie professionnelle et vie privée.	<input type="radio"/>				
4. Quand un employé exprime un conflit entre le travail et les demandes personnelles, il me fait confiance pour les aider à trouver une solution efficace.	<input type="radio"/>				
5. Je modélise une saine harmonie entre vie professionnelle et vie privée dans ce que je dis et fais.	<input type="radio"/>				
6. Je réponds de manière efficace et opportune aux risques potentiels pour la sécurité psychologique des employés.	<input type="radio"/>				
7. Je soutiens efficacement les employés pendant et après des périodes de crise ou de traumatisme.	<input type="radio"/>				
8. Je reconnais et traite l'impact psychologique du harcèlement verbal, sexuel ou physique, de la discrimination, de l'intimidation ou de la violence au travail.	<input type="radio"/>				
9. J'aborde et résous efficacement les situations susceptibles de menacer ou de nuire à la santé ou la sécurité psychologique des employés, notamment de la part de clients ou de patients.	<input type="radio"/>				
10. Mes employés se sentent à l'aise de parler des risques pour leur sécurité psychologique.	<input type="radio"/>				
11. Je réponds de manière efficace et opportune aux risques potentiels pour la sécurité physique des employés.	<input type="radio"/>				
12. Je m'assure que les employés ont les ressources, les connaissances et les compétences nécessaires pour faire leur travail d'une manière physiquement sûre.	<input type="radio"/>				
13. Je réponds promptement aux préoccupations soulevées par les employés au sujet de la sécurité physique.	<input type="radio"/>				
14. Je reconnais et traite l'impact psychologique des maladies, accidents ou blessures au travail.	<input type="radio"/>				
15. Les employés se sentent à l'aise de me parler des risques pour leur sécurité physique.	<input type="radio"/>				