Le comité paritaire en prévention des risques psychosociaux est fier de vous présenter cet article.

AGISSONS ENSEMBLE POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX !

Justice organisationnelle :

à la recherche du sentiment d'équité.

Santé Québec

La justice organisationnelle repose sur la perception d'être traité avec équité et respect dans son milieu de travail. Lorsqu'elle est présente, elle contribue à renforcer la confiance, l'engagement et le bien-être des personnes, tout en favorisant des relations de travail plus saines et un climat organisationnel positif.

C'EST QUOI LA JUSTICE ORGANISATIONNELLE ?

C'est l'évaluation personnelle du travailleur quant à l'équité des politiques, des procédures et décisions prises à son endroit. On peut aussi dire que c'est la perception du travailleur quant au traitement que son employeur lui réserve.

POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

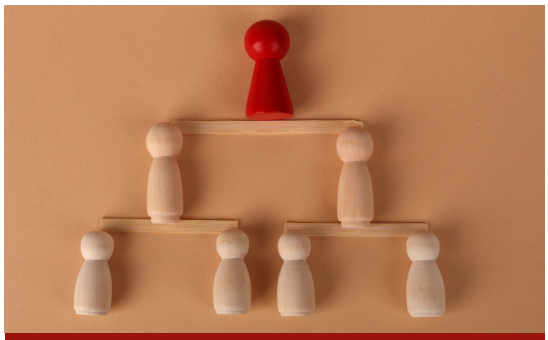
Une justice organisationnelle jugée déficiente par un travailleur entraînera des conséquences, notamment sur sa santé mentale ainsi que sur ses attitudes et ses comportements au travail.

Par exemple, un travailleur pourrait adopter des comportements non productifs, comme le fait de prendre des pauses plus longues, être plus absent ou désengagé de son travail.

Un manque de justice organisationnelle pourrait aussi être une source de tension, favoriser un mauvais climat d'équipe, créer du stress et de l'anxiété, voire créer une détresse psychologique chez les travailleurs. Des comportements de violence verbale ou d'agression physique pourraient aussi être observés.

FACTEURS CONTRIBUANT À UN MANQUE DE JUSTICE ORGANISATIONNELLE :

- Manque de consultation des travailleurs lors de la prise de décisions.
- Manque de transparence et d'explications claires concernant les décisions prises.
- Application inégale des décisions prises.
- Répartition inégale des ressources disponibles (soutien offert, temps donné, budget alloué, attentes différentes, etc.).
- Communication limitée entre la gestion et les travailleurs ou communication différente d'un travailleur à un autre.
- Discrimination envers le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, une situation de handicap, l'origine et l'ethnie, ou le titre d'emploi, par exemple.



COMMENT FAVORISER UNE BONNE JUSTICE ORGANISATIONNELLE ?

- En veillant à appliquer les politiques, les procédures et les façons de faire de façon équitable, transparente et en toute impartialité.
- En instaurant un style de gestion participatif et inclusif. Cela vise à impliquer le plus possible tous les travailleurs, ou des groupes représentant les travailleurs, dans la prise de décision.
- En maintenant une communication régulière, ouverte et transparente avec et entre les travailleurs.
- En assurant une harmonisation et une équité dans les processus de progression professionnelle, de récompenses, de rémunération, d'attribution d'heures supplémentaires ou encore d'attribution de vacances.
- En sensibilisant l'ensemble du personnel à l'équité et à la gestion des conflits afin d'adopter des comportements équitables au quotidien.

Un milieu de travail juste se construit lorsque chacun se sent considéré, respecté et traité avec équité.