

Validation of the Questionnaire on Psychosocial Risks, Well-Being, and Health at Work (QRBEST)

Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology

DOI: 10.16993/sjwop.451

AUTHORS:

Mahée Gilbert-Ouimet*

Manon Truchon

Karine Aubé

Valérie Hervieux

Caroline Biron

Lyse Langlois

Mariève Pelletier

Loïc Lerouge

*Corresponding author: Mahée_Gilbert-Ouimet@uqar.ca

Canada Research Chair on Psychosocial Risks at Work at the Université du Québec à Rimouski

ABSTRACT

Psychosocial risks at work (**PRW**) are major determinants of workers' well-being and health, yet comprehensive, accessible, and scientifically rigorous instruments to assess both PRW and related outcomes remain limited. This study introduces the open-access Questionnaire on Psychosocial Risks, Well-being, and Health at Work (**QRBEST**; *Questionnaire sur les Risques psychosociaux, le Bien-Être et la Santé au Travail*), developed and validated through a three-phase process including 1) questionnaire development, 2) item and scale refinement, and 3) psychometric evaluation. The French version of the questionnaire was administered to three heterogeneous samples: a population-based panel representative of Québec's working population (n = 3000), healthcare workers (n = 708), and workers from eight small and medium-sized enterprises (n = 705). The resulting questionnaire comprises 127 items assessing 26 PRW alongside 12 indicators of well-being, health, and productivity and activity impairment. A psychometric evaluation—including analyses of internal consistency, exploratory and confirmatory factor analyses, test-retest reliability, concurrent criterion-related validity, and discriminant validity—indicated that all assessed properties ranged from adequate to excellent. Findings support the QRBEST as a reliable instrument for assessing PRW and associated outcomes across diverse organizational contexts, offering researchers and practitioners a decision-support tool to guide risk assessment and inform PRW prevention and intervention efforts.

Appendix A. French version of the Questionnaire on Psychosocial Risks, Well-being, and Health at Work (QRBEST; *Questionnaire sur les Risques psychosociaux, le Bien-Être et la Santé au Travail*).

Domain/ Domaine	Scale and Sources/ Dimension et Sources	Items	Response scale/ Échelle de réponse
Macro-facteurs de risques psychosociaux du travail – Culture et facteurs organisationnels	Justice organisationnelle Q01–03 ¹ ; Q04 ²	Q01 : Je suis consulté(e) dans la prise de décisions concernant mes tâches. Q02 : La direction clarifie les décisions et fournit des informations supplémentaires lorsque les employé(e)s le demandent. Q03 : Les employé(e)s sont autorisé(e)s à remettre en question ou à contester des décisions prises par la direction. Q04 : Le travail est réparti équitablement.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Culture de santé psychologique Q01 ¹	Q01 : La santé psychologique du personnel est une priorité au sein de mon organisation.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Climat de sécurité psychosocial* Q01–04 ³ <i>Pour utiliser cette échelle (PSC-4), SVP contacter Dr Maureen Dollard.</i>	Q01 : La haute direction démontre son soutien de manière impliquée et engagée en matière de prévention du stress. Q02 : À mon travail, la prévention du stress implique tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation. Q03 : La haute direction considère que la santé psychologique du personnel est aussi importante que la productivité. Q04 : À mon travail, il y a une bonne communication en ce qui concerne les situations qui peuvent affecter ma sécurité psychologique.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Gestion du changement Q01–04 ⁴	À mon travail : Q01 : Lorsque des changements sont introduits, le but est clairement exprimé. Q02 : Lorsque des changements sont introduits, les modalités sont clairement expliquées. Q03 : Lorsque des changements sont introduits, des ressources sont mises en place pour m'aider à m'y adapter. Q04 : Je suis informé(e) suffisamment à l'avance au sujet de décisions importantes, de changements ou de projets futurs, par exemple.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Culture éthique Q01–03 ^{5,6}	Par « situation non éthique », on entend une situation de travail où des comportements, décisions ou pratiques <u>qui contredisent</u> les principes moraux, les normes professionnelles ou les valeurs qui définissent une conduite appropriée (ex. dissimuler une erreur, falsifier une information, ne pas respecter la confidentialité ou faire pression pour agir à l'encontre de ces principes).	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5) Ne s'applique pas (6)

		Q01 : En général, les situations non éthiques qui surviennent au travail sont discutées de manière transparente avec les personnes concernées. Q02 : En général, les situations non éthiques qui surviennent au travail font l'objet d'un retour constructif au sein de l'organisation. Q03 : Mes supérieur(e)s facilitent la discussion sur les enjeux ou les problématiques éthiques.	
	Perception de la non-tolérance et de la prévention organisationnelles du harcèlement et de la violence Q01–06¹	Q01 : À mon travail, le harcèlement psychologique n'est pas toléré. Q02 : À mon travail, des actions sont prises pour prévenir le harcèlement psychologique. Q03 : À mon travail, le harcèlement sexuel n'est pas toléré. Q04 : À mon travail, des actions sont prises pour prévenir le harcèlement sexuel. Q05 : À mon travail, la violence n'est pas tolérée. Q06 : À mon travail, des actions sont prises pour prévenir la violence. <i>*Nous recommandons de présenter ces questions à la fin des séries de questions sur le harcèlement psychologique (Q01-02), la violence à caractère sexuel (Q03-04), et la violence au travail (Q05-06).</i>	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Mesures de conciliation travail-vie personnelle Q01⁷	Q01 : À mon travail, au besoin je peux recourir à des mesures qui facilitent ma conciliation travail-vie personnelle (télétravail, horaires flexibles, congés de maladie payés, etc.).	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
Facteurs de risques psychosociaux du travail — Demandes professionnelles	Charge de travail Q01–02^{2,8}; Q03–07⁹; Q08–09¹	À mon travail : Q01 : Je manque souvent de temps pour accomplir mes tâches professionnelles. Q02 : Il arrive qu'on me demande des choses contradictoires. Q03 : Je suis constamment pressé(e) par le temps à cause d'une forte charge de travail. Q04 : Je suis fréquemment interrompu(e) ou dérangé(e). Q05 : J'ai beaucoup de responsabilités. Q06 : Je suis souvent contraint(e) à faire des heures supplémentaires. N.B. Cesser l'utilisation de « À mon travail » pour les questions suivantes : Q07 : Au cours des dernières années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant. Q08 : Mon travail exige un niveau de concentration très élevé. Q09 : Ma charge de travail est trop élevée.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)

	Exigences émotionnelles Q01–02 ² ; Q03 ¹	Q01 : Je trouve mon travail émotionnellement exigeant. Q02 : Mon travail me place dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel. Q03 : À mon travail, la communication avec certaines personnes est si difficile que cela augmente considérablement mon niveau de stress.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
	Qualité empêchée Q01–04 ⁴	Q01 : À mon travail, il y a un décalage entre ce qu'on me demande de faire et ce que je suis réellement en mesure de faire. Q02 : Il m'arrive qu'il me soit impossible de respecter à la fois la qualité et les délais imposés. Q03 : À de nombreuses occasions, j'ai le sentiment d'être poussé(e) dans le dos parce que je n'ai pas le temps de faire ce que je souhaite. Q04 : Je dois souvent réduire mes standards de qualité pour parvenir à m'acquitter de toutes mes tâches dans les délais impartis.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
	Conflit travail – vie personnelle Q01–02 ²	Q01 : Mon travail prend tellement de temps que cela a un impact négatif sur ma vie personnelle. Q02 : Mon travail me prend tellement d'énergie que cela a un impact négatif sur ma vie privée.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
	Surcharge de communication numérique Q01–03 ¹	Q01 : Je me sens souvent dépassé(e) par les changements rapides imposés par le numérique. Q02 : Le recours au numérique fait en sorte que je dois maintenant assumer des tâches administratives ou de bureau qui étaient auparavant confiées à d'autres personnes. Q03 : J'ai l'impression d'être noyé(e) par l'information qui m'est transmise.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
	Exigence de disponibilité numérique Q01–02 ¹	Q01 : On s'attend à ce que je sois accessible en tout temps (p. ex. par téléavertisseur, cellulaire, messagerie instantanée). Q02 : On s'attend à ce que je consulte mes courriels et/ou ma messagerie vocale lorsque je ne suis pas au travail.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
	Sécurité d'emploi Q01–02 ⁵	Q01 : Je crains que mon contrat ne soit pas renouvelé. Q02 : J'aurais besoin de plus de certitude sur le fait d'avoir encore un travail dans un an.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1) Ne s'applique pas (6)
	Longues heures de travail	Q01 : Habituellement, combien d'heures travaillez-vous par semaine? Q02 : Combien d'heures supplémentaires en moyenne travaillez-vous par semaine?	Q01 et Q02 : Questions ouvertes / menu déroulant

	Q01–03 ¹	Q03 : Mon temps supplémentaire est rémunéré.	Q03 : Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Dilemme éthique Q01 ¹⁰	Q01 : Je me sens contraint(e) de travailler d’une façon qui heurte ma conscience professionnelle.	Fortement en accord (5) En accord (4) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (2) Fortement en désaccord (1)
Facteurs de risques psychosociaux du travail — Ressources organisationnelles	Marge de manœuvre Q01–04 ^{2,8}	Q01 : J’ai une grande marge de manœuvre dans mon travail. Q02 : Je peux influencer la quantité de travail qui m’est attribuée. Q03 : J’ai une grande influence sur les décisions concernant mon travail. Q04 : J’ai de l’influence sur la façon dont je fais mon travail.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Possibilité d’épanouissement Q01–03 ^{2,8} ; Q04 ¹	Q01 : Mon travail nécessite que je prenne des initiatives. Q02 : Mon travail me permet d’apprendre de nouvelles choses. Q03 : Mon travail me permet d’utiliser mes compétences ou mon expertise Q04 : Je dois être créatif(-ve) à mon travail.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Soutien social des collègues Q01–03 ^{2,8}	À mon travail : Q01 : Les collègues se montrent sensibles aux sentiments et au bien-être des autres. Q02 : Je bénéficie d’un soutien satisfaisant de la part de collègues dans les situations difficiles. Q03 : Lorsque cela est nécessaire, je peux demander de l’aide à mes collègues.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Soutien social du supérieur(e) Q01,03 ^{2,8} ; Q02,04 ¹	À mon travail : Q01 : Mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) est efficace dans la résolution de conflits. Q02 : Je bénéficie d’un soutien satisfaisant de la part de mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) dans les situations difficiles. Q03 : Mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) est compétent(e) dans la planification du travail. Q04 : Mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) est efficace pour faire travailler les gens ensemble.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5) Ne s’applique pas (6)

	Reconnaissance Q01–03 ^{9,11} ; Q04 ¹	Q01 : À mon travail, vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite. Q02 : Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes. Q03 : Je reçois le respect que je mérite de mes supérieur(e)s. Q04 : Mon travail est reconnu et apprécié par mon (ma) supérieur(e) immédiat(e).	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
Risques psychosociaux du travail – Harcèlement et violence en milieu de travail	Harcèlement psychologique Q01 ⁷ ; Q02–03 ²	Q01 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, j'ai été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire de paroles ou d'actes répétés qui ont porté atteinte à ma dignité ou à mon intégrité. Q01a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q02 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, je me suis senti(e) injustement critiqué(e), intimidé(e) ou montré(e) du doigt devant les autres. Q02a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q03 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, j'ai reçu des taquineries désagréables. Q03a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre	Oui, tous les jours (5) Oui, toutes les semaines (4) Oui, tous les mois (3) Oui, quelques fois durant l'année (2) Non (1) Q0#a : Case à cocher, plusieurs réponses possibles
	Violence à caractère sexuel Q01,02 ⁷ ; Q03–05 ¹	Q01 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, il m'est arrivé de faire l'objet de propos à caractère sexuel non désirés, par exemple des remarques verbales ou des messages. Q01a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses) : - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève	Oui, tous les jours (5) Oui, toutes les semaines (4) Oui, tous les mois (3)

		- Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q02 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, il m'est arrivé de faire l'objet de gestes à caractère sexuel non désirés, par exemple des rapprochements ou des attouchements. Q02a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses) : - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q03 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, il m'est arrivé de recevoir du matériel sexuellement explicite non désiré, par exemple des photos ou des vidéos. Q03a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses) : - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q04 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, il m'est arrivé d'être exposé(e) à des blagues sexuelles malaisantes. Q04a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses) : - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q05 : À mon travail, au cours des douze (12) derniers mois, il m'est arrivé d'être témoin de tels comportements à caractère sexuel non désirés. Q05a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses) : - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue	Oui, quelques fois durant l'année (2) Non (1) Q0#a : Case à cocher, plusieurs réponses possibles
--	--	---	---

		- Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre	
	Violence au travail Q01,03,04 ¹ ; Q02 ²	Au cours des douze (12) derniers mois : Q01 : J'ai été victime de propos agressifs ou violents à mon travail. Q01a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q02 : J'ai reçu des menaces de violence physique à mon travail. Q02a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q03 : J'ai été attaqué(e) physiquement sur mon lieu de travail, ou en entrant ou en sortant de mon lieu de travail. Q03a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre Q04 : J'ai été témoin d'incidents de violence physique à mon travail. Q04a : Si oui, de la part de qui? (Vous pouvez cocher plusieurs réponses): - Client(e)/patient(e)/usager(ère)/élève - Famille/proche aidant(e) - Collègue - Supérieur(e) (ex. gestionnaire, directeur(trice)) - Préfère ne pas répondre	Oui, toutes les semaines (4) Oui, tous les mois (3) Oui, quelques fois durant l'année (2) Non (1) Q0#a : Case à cocher, plusieurs réponses possibles
	Violence conjugale et familiale au travail Q01 ¹	Q01 : Au cours des douze (12) derniers mois, j'ai subi des violences conjugales (ou familiales) sur ou près de mon lieu de travail de l'une des manières suivantes : - appels téléphoniques ou messages textes abusifs et agressants;	Oui, tous les jours (5) Oui, toutes les semaines (4) Oui, tous les mois (3)

		- courriels abusifs et agressants; - l'agresseur(-euse) est venu(e) physiquement sur mon lieu de travail; - l'agresseur(-euse) m'a traqué(e), surveillé(e) ou harcelé(e) près de mon lieu de travail; - l'agresseur(-euse) a contacté mes collègues, mon gestionnaire ou toute autre personne de mon milieu de travail (à mon sujet); - autre.	Oui, quelques fois durant l'année (2) Non (1)
	Exposition à un événement potentiellement traumatique Q01,05¹²; Q02-04¹	Parfois, au travail, il peut survenir des événements inhabituellement ou particulièrement effrayants, horribles ou traumatisants. Par exemple: - un accident grave ou un incendie, -une agression physique ou sexuelle, ou des abus, -voir quelqu'un être tué ou gravement blessé, -un décès. Q01 : Avez-vous déjà vécu ou été témoin de ce genre d'événements? Si oui, répondez aux questions suivantes : Q02 : Cet événement vous est-il arrivé personnellement (c'est-à-dire que vous en avez été la victime directe) ? Q03 : Avez-vous été témoin de cet événement ? Q04 : Est-ce que cet événement était lié à votre travail? Q05: Est-il survenu au cours des 12 derniers mois? Ces questions devraient être suivies des questions Q06 à Q10 de l'échelle « Symptômes de stress post-traumatique ».	Oui (1) Non (2).
Indicateurs de bien-être au travail	Sens du travail Q01-03¹³	Q01 : Ce que je fais dans mon travail a beaucoup de sens pour moi. Q02 : Je fais un travail qui en vaut vraiment la peine. Q03 : J'estime que le travail que je fais a de la valeur.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Satisfaction au travail Q01-02²; Q03¹	Q01 : Je suis assez satisfait(e) de mon emploi actuel. Q02 : En général, je suis enthousiasmé(e) par mon travail. Q03 : J'éprouve un véritable plaisir à faire mon travail.	Fortement en accord (1) En accord (2) Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
	Engagement organisationnel	Q01 : Je recommanderais à d'autres personnes de postuler pour un emploi dans mon milieu de travail.	Fortement en accord (1) En accord (2)

	Q01–03 ²	Q02 (inversé) : Je considère souvent me chercher un emploi ailleurs. Q03 : Je suis fier(-ère) de faire partie de cette organisation.	Plus ou moins en accord (3) En désaccord (4) Fortement en désaccord (5)
Indicateurs de santé mentale	Bien-être Q01–05 ¹⁴	Veuillez indiquer, pour chacune des cinq affirmations, laquelle se rapproche le plus de ce que vous avez ressenti au cours des deux dernières semaines. Au cours des deux dernières semaines : Q01 : Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur. Q02 : Je me suis senti(e) calme et tranquille. Q03 : Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se). Q04 : Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et disposé(e). Q05 : Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes.	Tout le temps (0) La plupart du temps (1) Plus de la moitié du temps (2) Moins de la moitié du temps (3) De temps en temps (4) Jamais (5)
	Détresse psychologique Q01–06 ¹⁵	Au cours des trente (30) derniers jours, à quelle fréquence vous êtes-vous senti(e) : Q01 : Nerveux(-se)? Q02 : Désespéré(e)? Q03 : Agité(e)? Q04 : Si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous mettre de bonne humeur? Q05 : Comme si tout était un effort? Q06 : Inutile?	Jamais (0) Rarement (1) Quelques fois (2) La plupart du temps (3) Tout le temps (4).
	Épuisement professionnel Q01–04 ¹⁶	Q01 : Au travail, je me sens épuisé(e) mentalement. Q02 : J'ai du mal à être enthousiaste à propos de mon travail. Q03 : Quand je travaille, j'ai du mal à me concentrer. Q04 : Au travail, il m'arrive de réagir avec excès sans en avoir l'intention.	Jamais (1) Rarement (2) Parfois (3) Souvent (4) Toujours (5)
	Symptômes de troubles post-traumatiques Q06–10 ¹²	<i>Voir l'échelle « Exposition à un événement potentiellement traumatique » pour Q01-05</i> Au cours du dernier mois : Q06 : Avez-vous fait des cauchemars au sujet d'un ou des événements ou avez-vous pensé à un ou des événements alors que vous ne le vouliez pas? Q07 : Avez-vous essayé fort de ne pas penser à un ou des événements ou tout fait pour éviter des situations pouvant vous rappeler ce ou ces événements? Q08 : Avez-vous été constamment sur vos gardes, vigilant(e)s, ou sursautez-vous facilement?	Oui (1) Non (0)

		Q09 : Vous êtes-vous senti(e) engourdi(e) ou détaché(e) des personnes, des activités ou de votre entourage? Q10 : Vous êtes-vous senti(e) coupable ou incapable d'arrêter de vous blâmer ou de blâmer les autres pour le ou les événements ou les problèmes que ce ou ces événements ont pu causer?	
Indicateurs de santé physique	Santé autoévaluée Q01²	Q01 : En général, diriez-vous que votre santé est :	Excellente/Très bonne Bonne Assez bonne Plutôt mauvaise Mauvaise
	Troubles musculosquelettiques Q01,03^{17,18}; Q02¹	Q01 : Avez-vous eu, au cours des six (6) derniers mois, des problèmes (courbatures, douleurs, gêne, engourdissement) au niveau des zones du corps suivantes? Q01a : Nuque/cou Q01b : Épaule/bras Q01c : Haut du dos Q01d : Bas du dos Q02 : Dans quelle mesure considérez-vous que ces problèmes (courbatures, douleurs, gêne, engourdissements) sont causés par votre emploi? Q02a : Nuque/cou Q02b : Épaule/bras Q02c : Haut du dos Q02d : Bas du dos Q03 : Comment évaluez-vous l'intensité de ces problèmes au moment où vous remplissez le questionnaire, sur l'échelle ci-dessous? Q03a : Nuque / cou Q03b : Épaule / bras Q03c : Haut du dos Q03d : Bas du dos	Q01 : Oui (1); Non (0). Si répondu <i>Non</i> aux 4 zones, passez à la section suivante. Q02 : Je n'ai ressenti aucun problème au cours des six (6) derniers mois (0); Le problème n'est pas causé par mon emploi (1); Le problème est partiellement causé par mon emploi (2); Le problème est entièrement causé par mon emploi (3). Q03 : Échelle de 0 à 10 : Ni gêne ni douleur. 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 Gêne ou douleur intolérable.
	Atteintes cardio-métaboliques Q01-04¹	Q01 : Est-ce qu'un médecin, une infirmière ou un autre professionnel de la santé vous a déjà dit que vous faisiez du diabète ? Q01a : Si oui, est-ce survenu au cours des 12 derniers mois ? Q02 : Est-ce qu'un médecin, une infirmière ou un autre professionnel de la santé vous a déjà dit que votre pression artérielle était trop élevée (ou que vous faisiez de la haute pression, hypertension) ?	Oui (1) Non (0)

		Q02a : Si oui, est-ce survenu au cours des 12 derniers mois ? Q03 : Est-ce qu'un médecin, une infirmière ou un autre professionnel de la santé vous a déjà dit que vous aviez eu une maladie cardiaque ou du cœur (angine, crise cardiaque ou infarctus, insuffisance ou défaillance cardiaque, arrêt cardiaque ou mort subite réanimée) ? Q03a : Si oui, est-ce survenu au cours des 12 derniers mois ? Q04 : Est-ce qu'un médecin, une infirmière ou un autre professionnel de la santé vous a déjà dit que vous aviez fait un accident vasculaire cérébral ? Q04a : Si oui, est-ce survenu au cours des 12 derniers mois ?	
Indicateurs de productivité au travail et de limitation des activités	Absentéisme Q01¹⁹ Présentéisme Q02¹; Q03–04¹⁹	Les questions suivantes portent sur les sept (7) derniers jours, sans compter aujourd'hui. Q01 : Combien d'heures de travail, au total, avez-vous manquées à cause de <u>vos problèmes de santé</u> ? Q02 : Combien de jours avez-vous travaillé alors que vous aviez un problème de santé ? Q03 : Combien d'heures de travail, au total, avez-vous effectuées ? Q04 : Dans quelle mesure vos problèmes de santé ont-ils affecté votre productivité <u>pendant que vous étiez en train de travailler</u> ? Mes problèmes de santé n'ont eu aucun effet sur mon travail. 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 À cause de mes problèmes de santé, je n'ai pas pu travailler du tout. ENCERCLEZ UN NOMBRE.	Q01-03 : Boîte de texte Q04 : Échelle 0 (Mes problèmes de santé n'ont eu aucun effet sur mon travail) à 10 (À cause de mes problèmes de santé, je n'ai pas pu travailler du tout).
Suggestions du personnel pour améliorer le milieu de travail	FORMAT 1 : Questions ouvertes Q01–02¹	Vos suggestions pour améliorer vos conditions de travail sont importantes. Elles permettront de sélectionner des changements adaptés à vos besoins. Q01 : Si vous aviez une baguette magique, que changeriez-vous dans votre milieu de travail pour améliorer votre santé/bien-être et satisfaction au travail ?	Boîte de texte

		Q02 : Quel serait le meilleur changement que votre employeur pourrait mettre en place pour améliorer l'organisation du travail?																					
	FORMAT 2 : Questions fermées, classement de priorité Q01–03¹	Vos suggestions pour améliorer vos conditions de travail sont importantes. Elles permettront de sélectionner des changements adaptés à vos besoins. Veuillez prendre connaissance du tableau qui suit. <table><tr><td>Harcèlement psychologique</td><td>Paroles ou actes répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité.</td></tr><tr><td>Harcèlement sexuel</td><td>Toute forme de comportement à caractère sexuel répété et non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité.</td></tr><tr><td>Violence au travail</td><td>Manifestations de violence psychologique ou physique, telles que des propos agressifs, des menaces de violence physique ou des attaques dirigées contre soi-même ou autrui, perpétrées par des collègues, des supérieurs, ou des clients.</td></tr><tr><td>Charge de travail</td><td>Charge professionnelle et ses particularités (p.ex., interruptions, exigences intellectuelles, contraintes de temps).</td></tr><tr><td>Autonomie décisionnelle</td><td>Degré d'autonomie dont dispose le personnel pour prendre des décisions et possibilité d'utiliser et de développer leurs compétences.</td></tr><tr><td>Soutien social des collègues</td><td>Aide et coopération de la part des collègues.</td></tr><tr><td>Soutien social des superviseur(e)s</td><td>Aide et coopération de la part du superviseur(e) immédiat.</td></tr><tr><td>Reconnaissance</td><td>Respect, estime, sécurité d'emploi, perspectives de promotion et rémunération.</td></tr><tr><td>Justice organisationnelle</td><td>Caractère juste des politiques, des procédures et des décisions concernant le personnel. Elle réfère aussi à l'équité dans les relations et les procédures.</td></tr><tr><td>Longues heures de travail</td><td>Travailler au-delà de ses heures hebdomadaires régulières dans son emploi principal.</td></tr></table> Selon vous, quelles dimensions du travail devraient être améliorées en priorité? Q03a : Priorité #1 Q03b : Priorité #2 Q03c : Priorité #3	Harcèlement psychologique	Paroles ou actes répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité.	Harcèlement sexuel	Toute forme de comportement à caractère sexuel répété et non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité.	Violence au travail	Manifestations de violence psychologique ou physique, telles que des propos agressifs, des menaces de violence physique ou des attaques dirigées contre soi-même ou autrui, perpétrées par des collègues, des supérieurs, ou des clients.	Charge de travail	Charge professionnelle et ses particularités (p.ex., interruptions, exigences intellectuelles, contraintes de temps).	Autonomie décisionnelle	Degré d'autonomie dont dispose le personnel pour prendre des décisions et possibilité d'utiliser et de développer leurs compétences.	Soutien social des collègues	Aide et coopération de la part des collègues.	Soutien social des superviseur(e)s	Aide et coopération de la part du superviseur(e) immédiat.	Reconnaissance	Respect, estime, sécurité d'emploi, perspectives de promotion et rémunération.	Justice organisationnelle	Caractère juste des politiques, des procédures et des décisions concernant le personnel. Elle réfère aussi à l'équité dans les relations et les procédures.	Longues heures de travail	Travailler au-delà de ses heures hebdomadaires régulières dans son emploi principal.	Menu déroulant pour choisir les priorités. Q01-Q03 : -Harcèlement psychologique (1) -Harcèlement sexuel (2) -Violence au travail (3) -Charge de travail (4) -Autonomie décisionnelle (5) -Soutien social des collègues (6) -Soutien social des superviseur(e)s (7) -Reconnaissance (8) -Justice organisationnelle (9) -Longues heures de travail (10) - Je n'ai pas d'opinion bien définie à ce sujet (11) - Je suis satisfaite de ma situation de travail actuelle et ne propose aucune modification (12) Réponses supplémentaires pour Q02-Q03 : - Je n'ai pas d'autre priorité à ajouter (13)
Harcèlement psychologique	Paroles ou actes répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité.																						
Harcèlement sexuel	Toute forme de comportement à caractère sexuel répété et non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité.																						
Violence au travail	Manifestations de violence psychologique ou physique, telles que des propos agressifs, des menaces de violence physique ou des attaques dirigées contre soi-même ou autrui, perpétrées par des collègues, des supérieurs, ou des clients.																						
Charge de travail	Charge professionnelle et ses particularités (p.ex., interruptions, exigences intellectuelles, contraintes de temps).																						
Autonomie décisionnelle	Degré d'autonomie dont dispose le personnel pour prendre des décisions et possibilité d'utiliser et de développer leurs compétences.																						
Soutien social des collègues	Aide et coopération de la part des collègues.																						
Soutien social des superviseur(e)s	Aide et coopération de la part du superviseur(e) immédiat.																						
Reconnaissance	Respect, estime, sécurité d'emploi, perspectives de promotion et rémunération.																						
Justice organisationnelle	Caractère juste des politiques, des procédures et des décisions concernant le personnel. Elle réfère aussi à l'équité dans les relations et les procédures.																						
Longues heures de travail	Travailler au-delà de ses heures hebdomadaires régulières dans son emploi principal.																						

Appendix B. English version of the Questionnaire on Psychosocial Risks, Well-being, and Health at Work (QRBEST; *Questionnaire sur les Risques psychosociaux, le Bien-Être et la Santé au Travail*) – Validation is ongoing¹

Domain	Scale and Sources	Items	Response scale
Macro-level Psychosocial Risks at Work – Organizational Culture and Factors	Organizational Justice Q01–03 ¹ ; Q04 ²	Q01: I am consulted in decision-making regarding my tasks. Q02: Management clarifies decisions and provides additional information when employees request it. Q03: Employees are allowed to question or challenge decisions made by management. Q04: Work tasks are distributed fairly.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Culture of Psychological Safety Q01 ¹	Q01: The psychological well-being of staff is a priority for this organization.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Psychosocial Safety Climate* Q01–04 ³ <i>*To use this scale (PSC-4), please contact Dr Maureen Dollard.</i>	Q01: Senior management show support for stress prevention through involvement and commitment. Q02: In my organization, the prevention of stress involves all levels of the organization. Q03: Senior management considers employee psychological health to be as important as productivity. Q04: There is good communication here about psychological safety issues which affect me.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Change Management Q01–04 ⁴	At my work: Q1: When changes are introduced, the purpose is clearly presented. Q2: When changes are introduced, the procedures are clearly explained. Q3: When changes are introduced, resources are put in place to help me adapt to them. Q4: I am informed sufficiently in advance of occurrences such as important decisions, changes, or future projects.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Ethical Culture Q01–03 ^{5,6}	An " unethical situation " refers to a work situation involving behaviors, decisions, or practices that contradict the moral principles, professional standards, or values defining appropriate conduct (e.g., concealing an error, falsifying information, breaching confidentiality, or pressuring someone to act contrary to these principles). Q01: In general, unethical situations that arise at work are discussed transparently with those involved. Q02: In general, unethical situations that arise at work are the subject of constructive feedback within the organization. Q03: My supervisors facilitate discussion on ethical issues or problems.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5) Does not apply (6)

	Perceived Organizational Non-Tolerance and Prevention of Harassment and Violence Q01–06 ¹	Q01: At my workplace, psychological harassment is not tolerated. Q02: At my workplace, actions are taken to prevent psychological harassment. Q03: At my workplace, sexual harassment is not tolerated. Q04: At my workplace, actions are taken to prevent sexual harassment. Q05: At my workplace, violence is not tolerated. Q06: At my workplace, actions are taken to prevent violence. <i>*We recommend presenting these questions at the end of the series of questions on psychological harassment (Q01-02), sexual harassment (Q03-04), and workplace violence (Q05-06).</i>	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Measures to Facilitate Work-Life Balance Q01 ⁷	Q01: At work, I have access to measures that facilitate my work-life balance (telework, flexible hours, paid sick leave, etc.) when needed.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
Psychosocial Risks at Work – Occupational Demands	Workload Q01–02 ^{2,8} ; Q03–07 ⁹ ; Q08–09 ¹	At my work: Q01: I often lack the time to accomplish all of my work tasks. Q02: Contradictory demands are sometimes asked of me. Q03: I constantly feel pressed for time due to a heavy workload. Q04: I am frequently interrupted or disturbed while working. Q05: I have a lot of responsibilities. Q06 I am often pressured to work overtime. Note: <i>discontinue the use of ‘At my work’ for the following questions:</i> Q07: Over the past few years, my job has become more and more demanding. Q08: My work requires a very high level of concentration. Q09: My workload is too high.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)
	Emotional Demands Q01–02 ² ; Q03 ¹	Q01: I find my work to be emotionally demanding. Q02: My work puts me in emotionally disturbing situations. Q03: At work, communication with certain people is so difficult that it considerably increases my stress levels.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)
	Hindered Work Quality Q01–04 ⁴	Q01: At work, there is a gap between what I am asked to do and what I am actually able to do. Q02: It is sometimes impossible for me to comply with both quality requirements and imposed deadlines.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2)

		Q03: On many occasions, I feel pressured because I don't have the time to do what I want to do. Q04: I often have to lower my quality standards in order to complete all my tasks on time.	Strongly disagree (1)
	Work-Life Conflict Q01–02 ²	Q01: My work takes up so much of my time that it has a negative effect on my private life. Q02: My work drains so much of my energy that it has a negative effect on my private life.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)
	Digital Communication Overload Q01–03 ¹	Q01: I often feel overwhelmed by the rapid changes imposed by digital technology. Q02: The use of digital technology means that I now have to take on administrative tasks that used to be done by others. Q03: I feel like I am drowning in the information being sent to me.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)
	Digital Availability Demands Q01–02 ¹	Q04: I am expected to be accessible at all times (e.g., by phone, cell phone, instant messaging, email). Q05: I am expected to check e-mail and/or voicemail when I'm out of the office.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)
	Job Insecurity Q01–02 ⁵	Q01: I fear that my contract will not be renewed. Q02: I need more certainty that I will still have a job a year from now.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1) Does not apply (6)
	Long Working Hours Q01–03 ¹	Q01: How many hours per week do you usually work? Q02: On average, how many overtime hours do you work per week? Q03: My overtime is paid.	Q01-02: Open-ended Q03: Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Ethical Dilemma Q01 ¹⁰	Q01: I feel forced to work in a way that goes against my professional conscience.	Strongly agree (5) Agree (4) Neutral (3) Disagree (2) Strongly disagree (1)

Psychosocial Risks at Work – Occupational Resources	Decision Authority Q01–04 ^{2,8}	Q01: I have a lot of influence on what I do at work. Q02: I can influence the amount of work assigned to me. Q03: I have a large degree of influence on the decisions concerning my work. Q04: I have influence over how I do my work.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Opportunities for Development Q01–03 ^{2,8} ; Q04 ¹	Q05: My work requires me to take initiative. Q06: My work allows me to learn new things. Q07: My work allows me to use my skills or expertise. Q08: I have to be creative at work.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Social Support from Colleagues Q01–03 ^{2,8}	At my work: Q1: We care about our colleagues' feelings and well being. Q2: I receive satisfactory support from my colleagues in difficult situations. Q3: When necessary, I can ask my colleagues for help.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Social Support from Supervisor Q01,03 ^{2,8} ; Q02,04 ¹	At my work: Q01: My immediate supervisor is efficient at solving conflicts. Q02: I receive satisfactory support from my immediate supervisor in difficult situations. Q03: My immediate supervisor is competent at work planning. Q04: My immediate supervisor is effective at getting people to work together.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5) Does not apply (6)
	Recognition Q01–03 ^{9,11} ; Q04 ¹	Q01: Considering all my efforts and achievements, I receive the respect and esteem I deserve at work. Q02: Considering all my efforts and achievements, my job promotion prospects are satisfactory. Q03: I receive the respect that I deserve from my supervisors. Q04: My work is recognized and appreciated by my immediate supervisor.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)

Harassment and Violence in the Workplace	Psychological Harassment Q01 ⁷ ; Q02–03 ²	Q01: At my work, over the past 12 months, I have been subjected to psychological harassment, i.e., repeated words or actions that have hurt my dignity or integrity. Q01a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer. Q02: At my work, over the past 12 months, I have felt unjustly criticized, bullied, or shown up in front of others. Q02a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer. Q03: At my work, over the past 12 months, I have been the target of unpleasant teasing. Q03a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer.	Yes, every day (5) Yes, every week (4) Yes, every month (3) Yes, a few times during the year (2) No, never (1) Q0#a: Checkbox, multiple responses are possible.
	Sexual Harassment Q01,02 ⁷ ; Q03–05 ¹	Q01: At my work, over the past 12 months, I have been the target of unwanted sexual comments, such as verbal remarks or messages. Q01a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Supervisor not to answer. Q02: At my work, over the past 12 months, I have experienced unwanted sexual advances, such as uninvited physical proximity or touching. Q02a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student	Yes, every day (5) Yes, every week (4) Yes, every month (3) Yes, a few times during the year (2) No, never (1) Q0#a: Checkbox, multiple responses are possible.

		Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer. Q03: At my work, over the past 12 months I have received unwanted sexually explicit material, such as photos or videos. Q03a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer. Q04: At my work, over the past 12 months, I have been exposed to sexual jokes that made me feel uncomfortable. Q04a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer. Q05: At my work, over the past 12 months, I have witnessed such unwanted sexual behaviours. Q05a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer.	
	Workplace Violence Q01,03,04¹; Q02²	Over the past 12 months: Q01: I have been the victim of aggressive or violent remarks at work. Q01a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer	Yes, every day (5) Yes, every week (4) Yes, every month (3) Yes, a few times during the year (2) No, never (1) Q0#a:

		Q02: I have been exposed to threats of violence at work. Q02a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer Q03: I have been physically attacked while at work or while entering or leaving my workplace. Q03a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer Q04: I have witnessed incidents of physical violence at work. Q04a: If yes, from whom? (You can check multiple answers): Client/patient/user/student Family/caregiver Coworker Supervisor (e.g. manager, director) Prefer not to answer	Checkbox, multiple responses are possible
	Domestic or Family Violence at Work Q01¹	Q01: Over the past 12 months, have you experienced domestic (or family) violence in or near your workplace in any of the following ways? - Abusive or aggressive phone calls or text messages - Abusive or aggressive e-mail messages - Abuser physically came to my workplace - Abuser stalked or harassed me near my workplace - Abuser contacted my coworkers, my manager, or any other person in my workplace (about me) - Other	Yes, every day (5) Yes, every week (4) Yes, every month (3) Yes, a few times during the year (2) No, never (1)
	Exposure to a Potentially Traumatic Event at Work Q01,05¹²; Q02–04¹	Sometimes, at work, unusually or particularly frightening, horrible, or traumatic events may occur. For example: - a serious accident or a fire, - a physical or sexual assault, or abuse, - witnessing someone being killed or seriously injured, a death.	Yes (1) No (0)

		Q01: Have you ever experienced or witnessed this kind of event? If yes, please answer the following questions: Q02: Did this event happen to you personally (i.e. were you a direct victim)? Q03: Did you witness this event? Q04: Was this event related to your work? Q05: Did this event occur in the past 12 months? <i>These questions should be followed by Q06-10 of the scale “Symptoms of post-traumatic stress”</i>	
Indicators of Well-being at Work	Meaningfulness of Work Q01–03¹³	Q01: The work I do at this job is very important to me. Q02: My job activities are significant to me. Q03: I feel that the work I do at my job is valuable.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Job Satisfaction Q01–02²; Q03¹	Q01: I feel fairly well satisfied with my present job. Q02: Most days I am enthusiastic about my work. Q03: I find real enjoyment in my work.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
	Organizational Commitment Q01–03²	Q01: I would recommend that other people apply for a position at my workplace. Q02 (reverse-coding): I often consider looking for work elsewhere. Q03: I am proud to be part of this organization.	Strongly agree (1) Agree (2) Neutral (3) Disagree (4) Strongly disagree (5)
Indicators of Mental Health	Well-Being Q01–05¹⁴	Over the last two weeks: Q01: I have felt cheerful and in good spirits. Q02: I have felt calm and relaxed. Q03: I have felt active and vigorous. Q04: I woke up feeling fresh and rested. Q05: My daily life has been filled with things that interest me.	All of the time (0) Most of the time (1) More than half of the time (2) Less than half of the time (3) Some of the time (4) At no time (5)
	Psychological Distress Q01–06¹⁵	Over the past 30 days, how often did you feel: Q01: Nervous? Q02: Hopeless? Q03: Restless or fidgety?	None of the time (0) A little of the time (1) Some of the time (2) Most of the time (3)

		Q04: So depressed that nothing could cheer you up? Q05: That everything was an effort? Q06: Worthless?	All of the time (4)
	Burnout Q01–04 ¹⁶	Q01: At work, I feel mentally exhausted. Q02: I struggle to find any enthusiasm for my work. Q03: When I'm working, I have trouble concentrating. Q04: At work I may overreact unintentionally.	Never (1) Rarely (2) Sometimes (3) Often (4) Always (5)
	Symptoms of Post-Traumatic Stress Q06–10 ¹²	See Scale "Exposure to a potentially traumatic event at work" for Q01-05 In the past month: Q06: Have you had nightmares about the event(s) or thought about the event(s) when you did not want to? Q07: Have you tried hard not to think about the event(s) or went out of your way to avoid situations that reminded you of the event(s)? Q08: Have you been constantly on guard, watchful, or easily startled? Q09: Have you felt numb or detached from people, activities, or your surroundings? Q10: Have you felt guilty or unable to stop blaming yourself or others for the event(s) or any problems the event(s) may have caused?	Yes (1) No (0)
Indicators of Physical Health	Self-Rated Health Q01 ²	Q01: In general, would you say your health is:	Excellent / very good (1) Good (2) Fairly good (3) Fairly poor (4) Poor (5)
	Musculoskeletal Disorders Q01,03 ^{17,18} ; Q02 ¹	Q01: Have you at any time during the past 6 months had trouble (such as ache, pain, discomfort, numbness) in your: Q01a: Neck Q01b: Shoulders / arms Q01c: Upper back Q01d: Lower back Q02: To what extent do you consider these problems (ache, pain, discomfort, numbness) to be caused by your job? Q02a: Neck Q02b: Shoulders /arms Q02c: Upper back Q02d: Lower back	Q01: Yes (1) No (0) --if No to all 4 areas, go to the next section. Q02: I have not experienced any problems in the past 6 months (0); The problem is not caused by my job (1); The problem is partially caused by my job (2); The problem is

		Q03: Please use the scale below to rate the intensity of this problem at the time you are filling out this questionnaire. Q03a: Neck Q03b: Shoulders /arms Q03c: Upper back Q03d: Lower back	entirely caused by my job (3). Q03: Scale from 1 to 10: No discomfort or pain – 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - Intolerable discomfort or pain.
	Cardiometabolic Disorders Q01–04¹	Q01: Has a doctor, nurse, or other healthcare professional ever told you that you have diabetes? Q01a: If yes, did this occur within the past 12 months? Q02: Has a doctor, nurse, or other healthcare professional ever told you that your blood pressure is too high (or that you have high blood pressure, hypertension)? Q02a: If yes, did this occur within the past 12 months? Q03: Has a doctor, nurse, or other health care professional ever told you that you have had heart disease (angina, heart attack or infarction, heart failure, cardiac arrest, or resuscitated sudden death)? Q03a: If yes, did this occur within the past 12 months? Q04: Has a doctor, nurse, or other healthcare professional ever told you that you had a stroke? Q04a: If yes, did this occur within the past 12 months?	Yes (1) No (0)
Indicators of Work Productivity and Activity Impairment	Absenteeism Q01¹⁹ Presenteeism Q02¹; Q03–04¹⁹	The following questions ask about the effect of your health problems on your ability to work. By <u>health problems</u> we mean any physical or emotional problem or symptom. The following questions cover <u>the past seven (7) days</u>, not including today. Q01: How many hours did you miss from work because of your <u>health problems</u>? Q02: How many days did you work while you had a health problem? Q03: How many hours did you actually work? Q04: How much did your health problems affect your productivity <u>while you were working</u>?	Text box

		My health problems had no effect on my work 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Due to my health problems, I was unable to work at all																											
Employee suggestions to improve the work environment	FORMAT 1: Open-ended questions Q01–02 ¹	Your suggestions for improving your working conditions are important. They will help changes to be adapted to your needs. Q01: If you had a magic wand, what would you change in your workplace to improve your health/well-being as well as your job satisfaction? Q02: What would be the best change that your employer could implement to improve work organization?	Text box																										
	FORMAT 2: Priority ranking system Q01–03 ¹	Your suggestions for improving your working conditions are important. They will help changes to be adapted to your needs. Please read the following table. <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Work dimensions that can impact your wellbeing and health</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Psychological harassment</td> <td>Repeated words or acts that harms a person's dignity or integrity.</td> </tr> <tr> <td>Sexual harassment</td> <td>Any form of repeated and unwanted sexual behaviour that harms a person's dignity or integrity.</td> </tr> <tr> <td>Workplace violence</td> <td>Manifestations of psychological or physical violence, such as aggressive remarks, threats of physical violence, or attacks directed at oneself or others, perpetrated at work or nearby by colleagues, supervisors, clients.</td> </tr> <tr> <td>Domestic violence in the workplace</td> <td>Domestic or family violence in or near the workplace.</td> </tr> <tr> <td>Exposure to a potentially traumatic event</td> <td>Direct (victim) or indirect (witness) exposure to an event posing a threat to the life or physical or psychological integrity of personnel.</td> </tr> <tr> <td>Workload</td> <td>Workload and its particularities (e.g., interruptions, intellectual demands, time constraints).</td> </tr> <tr> <td>Job control</td> <td>Degree of autonomy that personnel possess to make decisions and the opportunity to use and develop their skills.</td> </tr> <tr> <td>Social support from colleagues</td> <td>Help and cooperation from colleagues.</td> </tr> <tr> <td>Social support from supervisor(s)</td> <td>Help and cooperation from supervisor(s).</td> </tr> <tr> <td>Reward</td> <td>Respect, esteem, job security, prospects for promotion, and fair remuneration.</td> </tr> <tr> <td>Organizational justice</td> <td>Fairness of policies, procedures, and decisions concerning personnel. It also refers to fairness in professional relationships and procedures.</td> </tr> <tr> <td>Long working hours</td> <td>Working beyond one's regular weekly hours in their primary job.</td> </tr> </tbody> </table> In your opinion, which work dimensions should be improved as a priority? Q01: Priority #1 Q02: Priority #2 Q03: Priority #3	Work dimensions that can impact your wellbeing and health		Psychological harassment	Repeated words or acts that harms a person's dignity or integrity.	Sexual harassment	Any form of repeated and unwanted sexual behaviour that harms a person's dignity or integrity.	Workplace violence	Manifestations of psychological or physical violence, such as aggressive remarks, threats of physical violence, or attacks directed at oneself or others, perpetrated at work or nearby by colleagues, supervisors, clients.	Domestic violence in the workplace	Domestic or family violence in or near the workplace.	Exposure to a potentially traumatic event	Direct (victim) or indirect (witness) exposure to an event posing a threat to the life or physical or psychological integrity of personnel.	Workload	Workload and its particularities (e.g., interruptions, intellectual demands, time constraints).	Job control	Degree of autonomy that personnel possess to make decisions and the opportunity to use and develop their skills.	Social support from colleagues	Help and cooperation from colleagues.	Social support from supervisor(s)	Help and cooperation from supervisor(s).	Reward	Respect, esteem, job security, prospects for promotion, and fair remuneration.	Organizational justice	Fairness of policies, procedures, and decisions concerning personnel. It also refers to fairness in professional relationships and procedures.	Long working hours	Working beyond one's regular weekly hours in their primary job.	Dropdown menu (Q01-Q03): Psychological harassment (1) Sexual harassment (2) Workplace violence (3) Workload (4) Job control (5) Social support from colleagues (6) Social support from supervisor (7) Reward (8) Organizational justice (9) Long working hours (10) I don't have a well-defined opinion on this matter (11) I am satisfied with my current working conditions and propose no modifications (12) Additional response option for Q02-Q03: - I don't have any other priority to add (13)
Work dimensions that can impact your wellbeing and health																													
Psychological harassment	Repeated words or acts that harms a person's dignity or integrity.																												
Sexual harassment	Any form of repeated and unwanted sexual behaviour that harms a person's dignity or integrity.																												
Workplace violence	Manifestations of psychological or physical violence, such as aggressive remarks, threats of physical violence, or attacks directed at oneself or others, perpetrated at work or nearby by colleagues, supervisors, clients.																												
Domestic violence in the workplace	Domestic or family violence in or near the workplace.																												
Exposure to a potentially traumatic event	Direct (victim) or indirect (witness) exposure to an event posing a threat to the life or physical or psychological integrity of personnel.																												
Workload	Workload and its particularities (e.g., interruptions, intellectual demands, time constraints).																												
Job control	Degree of autonomy that personnel possess to make decisions and the opportunity to use and develop their skills.																												
Social support from colleagues	Help and cooperation from colleagues.																												
Social support from supervisor(s)	Help and cooperation from supervisor(s).																												
Reward	Respect, esteem, job security, prospects for promotion, and fair remuneration.																												
Organizational justice	Fairness of policies, procedures, and decisions concerning personnel. It also refers to fairness in professional relationships and procedures.																												
Long working hours	Working beyond one's regular weekly hours in their primary job.																												

Appendices. Gilbert-Ouimet et al. 2026. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. DOI: 10.16993/sjwop.451

* Note: The validation of the English version of the QRBEST is ongoing. Researchers or organizations interested in participating in validation studies or obtaining further information are invited to contact the corresponding author at Mahee_Gilbert-Ouimet@uqar.ca.

Appendix C. Participants' characteristics across all three samples

	S1 – General working population (N=3000)		S2 – Healthcare workers (N=708)		S3 – SME workers (N=705)		S1 Follow-up (N=300)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sex								
Female	1520	50.67	580	82.27	414	58.72	136	45.03
Male	1480	49.33	109	15.46	285	40.43	166	54.97
Age (M (SD; Range))	45.5	(11.8; 18–80)	43.6	(10.7; 18–73)	43.1	(12.3; 18–78)	46.1	(11.2; 19–76)
Education								
Secondary or less	381	12.70	39	5.52	118	16.74	29	9.60
Professional/technical training	505	16.83	248	35.13	157	22.27	43	14.24
College ¹	842	28.07	149	21.10	143	20.28	93	30.79
Undergraduate degree	911	30.37	176	24.93	182	25.82	130	43.04
Graduate degree	361	12.04	94	13.31	105	14.90	7	2.32
Years of experience in domain								
5 years or less	680	22.66	215	30.49	223	31.62	54	17.88
From 6 to 15 years	987	32.90	241	34.18	243	34.47	109	36.09
From 16 to 25 years	777	25.90	176	24.96	169	23.97	79	26.16
26 years or more	556	18.53	73	10.35	70	9.93	60	19.87
Type of work								
Full-time	2734	91.13	579	84.40	622	88.23	283	93.71
Part-time	266	8.87	107	15.60	83	11.77	19	6.29
Daily work schedule								
Day	2694	89.80	525	74.15	646	91.63	271	89.74
Evening	358	11.93	173	24.44	68	9.65	39	12.91
Night	125	4.17	50	7.06	16	2.27	18	5.96
Variable	218	7.27	69	9.75	49	6.95	24	7.95
Weekly work schedule								
Weekdays only	2328	77.60	271	38.28	549	77.87	245	81.13
Weekends only	24	0.80	8	1.13	15	2.13	5	1.66
Weekdays and weekends	648	21.60	421	59.46	141	20.00	52	17.22
Diversity characteristics²								
Racialized person	304	10.13	39	5.51	77	10.92	26	8.61
Linguistic minority	104	3.47	15	2.12	81	11.49	9	2.98
Disability	86	2.87	6	0.85	19	2.70	13	4.30
Indigenous identity	49	1.63	5	0.71	6	0.85	3	0.99
LGBTQIA2S+	235	7.83	24	3.39	26	3.69	24	7.95
None	2320	79.02	606	85.59	539	76.45	243	80.46

SME= small and medium-sized enterprises.

¹In Quebec Canada, college refers to the first level of post-secondary education, offering pre-university and technical programs.

²Participants could select multiple options; therefore, the percentages (%) may not total 100.

Appendix D. Detailed examination of items removed from the QRBEST during Phase 2

Scale	Item wording (French)	Item wording (English)*	Corrected item-total correlation	CFA Factor loadings (error variance)	Detailed documentation of item removal process and the three criteria applied**
Organizational Justice	Les décisions relatives à l'emploi sont prises de manière impartiale par la direction.	Job decisions are made by management in an unbiased manner.	S1 = 0.434 S2 = 0.510 S3 = 0.384	S1 = 0.49 (0.76) S2 = 0.60 (0.64) S3 = 0.44 (0.80)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Does assess organizational justice, <u>but</u> employees can't necessarily know if decisions really are taken impartially, it's rather subjective as a statement. Actionability: More difficult to implement strategies based on responses from this item compared to the other items of this scale. Decision to remove item: Based on all three components above.
Workload	Je peux me concentrer sur une seule tâche à la fois.	I can focus on one task at a time.	S1 = 0.367 S2 = 0.121 S3 = 0.327	S1 = 0.40 (0.84) S2 = 0.15 (0.98) S3 = 0.37 (0.86)	EFAs of the initial Workload scale (12 items) did not load onto a single factor for any of the 3 samples. CFAs of the initial scale also showed borderline poor model fit indices. Psychometrics: Item flagged for removal, low correlation with total and poor factor loading. Face validity: Assesses absence of interruptions or cognitive working conditions rather than perceived workload directly. Actionability: Potential for action; depending on the work context interventions could be developed based on responses to this item.
	Les objectifs à atteindre sont clairs.	The objectives to be reached are clear.	S1 = 0.179 S2 = 0.158 S3 = 0.396	S1 = 0.20 (0.96) S2 = 0.12 (0.99) S3 = 0.45 (0.80)	Psychometrics: Item flagged for removal, low correlation with total and poor factor loading. Face validity: Item assesses role clarity more than perceived workload itself. Actionability: Actionable; interventions can be developed based on responses to this item.
	Mon travail exige des efforts physiques.	My job is physically demanding.	S1 = 0.119 S2 = 0.050 S3 = -0.182	S1 = 0.15 (0.98) S2 = 0.06 (0.99) S3 = -0.19 (0.97)	Psychometrics: Item flagged for removal, low correlation with total and poor factor loading. Face validity: This item is specifically about physical work efforts and naturally does not fit with the other items of this scale. An attempt was made to include it in the current scale due to previous literature. Actionability: The participants who responded in the affirmative to this item, were most often factory workers or healthcare workers. Their jobs naturally require physical efforts, and it was decided that it went beyond the scope of our work (to encompass the physical work environment).

					Decision to remove these three items: Based on all components above; however, poor psychometric qualities and a goal to reduce questionnaire completion time were two important components in this decision. Removal of these three items significantly improved the scale's Cronbach's alpha and model fit indices.
Emotional Demands	À mon travail, lorsque je suis exposé(e) à des situations émotionnellement exigeantes (p. ex., un conflit), il m'est difficile d'obtenir le soutien nécessaire.	At work, when I am exposed to emotionally demanding situations (e.g., conflict), it is difficult to get the support I need.	S1 = 0.623 S2 = 0.503 S3 = 0.614	S1 = 0.67 (0.55) S2 = 0.57 (0.67) S3 = 0.68 (0.54)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: This item assesses the ability to obtain support in an emotionally demanding situation, rather than the emotional demands directly. Actionability: Actionable; interventions could be developed based on responses to this item. Decision to remove item: Poor face validity, weakest item-specific psychometric qualities, and a goal to reduce completion time.
Hindered Work Quality	Je quitte mon travail avec le sentiment du travail bien accompli.	I leave my work with the feeling of a job well done.	S1 = 0.438 S2 = 0.520 S3 = 0.481	S1 = 0.47 (0.78) S2 = 0.57 (0.68) S3 = 0.52 (0.73)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Does not explicitly assess the construct, but rather how the participant feels. Actionability: Not directly actionable; cannot develop an intervention specifically based on responses to this item. Decision to remove item: Based on all three components above.
Digital Availability Stress	On me contacte pour des questions liées au travail en dehors des heures de travail régulières.	I am contacted about work-related issues outside of regular work hours.	S1 = 0.538 S2 = 0.454 S3 = 0.568	S1 = 0.74 (0.46) S2 = 0.51 (0.74) S3 = 0.75 (0.43)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading). Face validity: Does assess construct, but redundant with another item that had greater psychometric qualities and was more encompassing. Actionability: Actionable; interventions could be developed based on responses to this item. Decision to remove item: Redundant with other item in scale and poorest psychometric qualities.
Decision Authority	Je peux décider à quel moment je prends une pause.	I can decide when to take a break.	S1 = 0.515 S2 = 0.499 S3 = 0.397	S1 = 0.51 (0.74) S2 = 0.55 (0.70) S3 = 0.45 (0.80)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading). Face validity: Doesn't entirely assess the construct as well as, or in the same manner, as the other items of the scale. Actionability: Less actionable given the generalized applicability we are aiming to achieve with this questionnaire. Decision to remove item: Based on all three components above.

Opportunities for Development	Mon travail est très répétitif.	My work is very repetitive.	S1 = 0.334 S2 = 0.123 S3 = -0.579	S1 = 0.33 (0.89) S2 = 0.28 (0.92) S3 = -0.76 (0.43)	Psychometrics: Item flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Doesn't objectively assess the construct as well as, or in the same manner, as the other items of the scale. Actionability: Less actionable given the generalized applicability we are aiming to achieve with this questionnaire. Decision to remove item: Based on all three components above.
	Mon travail me permet d'assister à des cours ou des formations qui contribuent à ma carrière ou qui me sont utiles dans mon travail quotidien.	My work allows me to attend courses/training that contribute to my career or that are useful to me in my daily work.	S1 = 0.442 S2 = 0.313 S3 = -0.285	S1 = 0.48 (0.77) S2 = 0.43 (0.81) S3 = -0.39 (0.85)	Psychometrics: To lower questionnaire completion time, this item was flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Assesses construct well, but redundant with other item of this scale. Actionability: Situationally actionable, depending on work context. Decision to remove item: Based on all three components above.
Social Support from Supervisor	Les tâches sont distribuées de façon équitable.	Work tasks are distributed fairly.	S1 = 0.559 S2 = 0.476 S3 = 0.576	S1 = 0.58 (0.67) S2 = 0.49 (0.76) S3 = 0.59 (0.65)	At 8 items, this scale needed to be reduced (goal=4 items) to lower questionnaire completion time. Psychometrics: Item flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Item wording isn't specific to supervisor and better reflects the Organizational Justice scale, which already includes a similar item. Actionability: Actionable; interventions could be developed based on responses to this item. Decision to remove item: Poor face validity, weak psychometric qualities, and the goal to reduce scale to 4 items.
	Mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) accorde une grande priorité à la satisfaction au travail.	My immediate supervisor gives high priority to job satisfaction.	S1 = 0.789 S2 = 0.838 S3 = 0.836	S1 = 0.82 (0.32) S2 = 0.86 (0.25) S3 = 0.87 (0.25)	Psychometrics: Generally good psychometric qualities, but correlation with total suggests redundancy. Face validity: This item is abstract; doesn't precisely assess the supervisor's ability to provide the support or leadership necessary to aid the worker in their role. Actionability: Low actionability; difficult to develop an intervention specifically based on responses to this item. Decision to remove item: Potentially redundant (psychometrics) when the goal is to reduce scale to 4 items as well as low face validity and actionability (compared to other items)
	Il y a des moments prévus pour discuter des difficultés liées à la	There are scheduled times to discuss difficulties related	S1 = 0.632 S2 = 0.733 S3 = 0.683	S1 = 0.65 (0.57) S2 = 0.75 (0.44) S3 = 0.70 (0.51)	Psychometrics: Item flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Item wording isn't specific to supervisor.

	réalisation de notre tâche.	to carrying out tasks.			Actionability: Actionable; interventions could be developed based on responses to this item. Decision to remove item: Low face validity and weaker psychometric qualities (compared to other items), and the goal to reduce scale to 4 items
	Mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) est à l'écoute de ce que je dis.	My immediate supervisor listens to what I say.	S1 = 0.803 S2 = 0.866 S3 = 0.810	S1 = 0.84 (0.29) S2 = 0.90 (0.20) S3 = 0.84 (0.29)	Psychometrics: Generally good psychometric qualities, but correlation with total suggests redundancy. Face validity: This item is abstract; doesn't precisely assess the supervisor's ability to provide the support or leadership necessary to aid the worker in their role. Actionability: Low actionability; difficult to develop an intervention specifically based on responses to this item. Decision to remove item: Potentially redundant (psychometrics) when the goal is to reduce scale to 4 items as well as low face validity and actionability (compared to other items)
Recognition	Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.	Considering all my efforts and achievements, my job promotion prospects are satisfactory.	S1 = 0.530 S2 = 0.382 S3 = 0.387	S1 = 0.61 (0.63) S2 = 0.55 (0.70) S3 = 0.44 (0.80)	EFAs of the initial Recognition scale (8 items) did not load onto a single factor for any of the 3 samples, and CFAs indicated poor model fit. This led to a refinement of the construct, retaining a more homogenous recognition scale. Step 1 (Psychometrics): Item flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Assesses financial compensation (aligned with Siegrist's ERI scale), rather than the recognition construct we retained (respect, esteem, appreciation). Actionability: Input from employer partners revealed this item was of low actionability; for many settings and sectors salaries are predetermined and constrained by external structures (e.g., collective agreements). Decision to remove item: Based on all three components above.
	Mes perspectives de promotion sont faibles.	My job promotion prospects are poor.	S1 = 0.445 S2 = 0.358 S3 = 0.507	S1 = 0.49 (0.76) S2 = 0.42 (0.82) S3 = 0.59 (0.65)	Psychometrics: Item flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Redundant with another item on the same scale. Actionability: Input from employer partners revealed this item was of low actionability; promotion opportunities are often structurally constrained and not easily modifiable. Decision to remove item: Based on all three components above.
	Je travaille avec la peur de perdre mon emploi.	My job security is poor.	S1 = 0.344 S2 = 0.281 S3 = 0.398	S1 = 0.35 (0.88) S2 = 0.26 (0.93) S3 = 0.44 (0.81)	Psychometrics: Item flagged for removal (lowest correlation with total and poorest factor loading). Face validity: Assesses Job Insecurity (a distinct scale), rather than recognition as it is conceptualized here (respect, esteem, appreciation).

					Actionability: Situationally actionable. Decision to remove item: Poor psychometric qualities and face validity.
	Je suis en train de vivre, ou je m'attends à vivre, un changement indésirable dans ma situation de travail.	I have experienced or I expect to experience an undesirable change in my work situation.	S1 = 0.450 S2 = 0.367 S3 = 0.550	S1 = 0.45 (0.80) S2 = 0.34 (0.88) S3 = 0.60 (0.64)	Psychometrics: Item flagged for removal (low correlation with total and poor factor loading, compared to rest of the scale). Face validity: Assesses anticipated job instability rather than recognition (aligns with the Job Insecurity scale). Actionability: Limited actionability. Decision to remove item: Based on all three components above.

S1 = General working population of Québec (N=3000); **S2** = Healthcare workers (N=708); **S3** = Workers of small and medium-sized enterprises (N=705).

*Psychometric analyses and item removal decisions were based on the French version of the QRBEST only. English items are provided for reference to facilitate interpretation.

**As described in the manuscript, item removal was based on three criteria: an initial assessment of psychometric properties, followed by team discussions on face validity and actionability (MGO, MT, KA), with occasional input from other researchers and employer partners. Decisions to remove items were made by consensus among these three members; no item was removed without the agreement of at least two members.

Appendix E. Detailed item-level psychometric properties of the final multi-item PRW scales (3+ items) of the QRBEST, by sample.

Scale	Item	Corrected item-total correlations			CFA factor loadings (error variance)		
		S1	S2	S3	S1	S2	S3
Organizational justice	I am consulted in decision-making regarding my tasks.	0.53	0.59	0.55	0.60 (0.63)	0.68 (0.54)	0.65 (0.58)
	Management clarifies decisions and provides additional information when employees request it.	0.65	0.64	0.63	0.77 (0.40)	0.77 (0.40)	0.78 (0.39)
	Employees are allowed to question or challenge decisions made by management.	0.62	0.59	0.52	0.73 (0.47)	0.70 (0.51)	0.62 (0.62)
	Work tasks are distributed fairly.	0.59	0.50	0.52	0.68 (0.54)	0.58 (0.66)	0.62 (0.62)
Change management	When changes are introduced, the purpose is clearly presented.	0.82	0.82	0.83	0.88 (0.22)	0.88 (0.22)	0.89 (0.22)
	When changes are introduced, the procedures are clearly explained.	0.84	0.83	0.86	0.91 (0.17)	0.89 (0.20)	0.93 (0.14)
	When changes are introduced, resources are put in place to help me adapt to them.	0.77	0.76	0.77	0.81 (0.34)	0.81 (0.34)	0.81 (0.34)
	I am informed sufficiently in advance of occurrences such as important decisions, changes, or future projects.	0.72	0.73	0.76	0.76 (0.42)	0.76 (0.42)	0.80 (0.36)
Ethical culture	In general, unethical situations that arise at work are discussed transparently with those involved.	0.81	0.78	0.81	0.87 (0.24)	0.85 (0.27)	0.88 (0.23)
	In general, unethical situations that arise at work are the subject of constructive feedback within the organization.	0.83	0.81	0.83	0.90 (0.19)	0.91 (0.18)	0.91 (0.17)
	My supervisors facilitate discussion on ethical issues or problems.	0.80	0.74	0.77	0.85 (0.27)	0.79 (0.38)	0.82 (0.33)
Workload	I often lack the time to accomplish all of my work tasks.	0.68	0.70	0.71	0.74 (0.45)	0.78 (0.39)	0.77 (0.41)
	Contradictory demands are sometimes asked of me.	0.42	0.37	0.48	0.45 (0.80)	0.39 (0.85)	0.52 (0.73)
	I constantly feel pressed for time due to a heavy workload.	0.75	0.78	0.78	0.83 (0.32)	0.85 (0.27)	0.84 (0.29)
	I am frequently interrupted or disturbed while working.	0.58	0.63	0.73	0.61 (0.63)	0.56 (0.56)	0.77 (0.40)
	I have a lot of responsibilities.	0.54	0.70	0.61	0.57 (0.68)	0.74 (0.45)	0.65 (0.58)
	I am often pressured to work overtime.	0.54	0.53	0.58	0.58 (0.66)	0.56 (0.69)	0.62 (0.62)
	Over the past few years, my job has become more and more demanding.	0.69	0.58	0.62	0.74 (0.45)	0.62 (0.62)	0.66 (0.57)
	My work requires a very high level of concentration.	0.46	0.49	0.52	0.48 (0.77)	0.52 (0.73)	0.55 (0.70)
	My workload is too high.	0.78	0.76	0.74	0.86 (0.27)	0.82 (0.32)	0.80 (0.37)
Emotional demands	I find my work to be emotionally demanding.	0.71	0.66	0.70	0.84 (0.29)	0.80 (0.36)	0.83 (0.30)
	My work puts me in emotionally disturbing situations.	0.76	0.72	0.74	0.94 (0.12)	0.95 (0.10)	0.92 (0.16)
	At work, communication with certain people is so difficult that it considerably increases my stress levels.	0.50	0.49	0.52	0.53 (0.71)	0.52 (0.73)	0.56 (0.68)
Hindered work quality	At work, there is a gap between what I am asked to do and what I am actually able to do.	0.65	0.61	0.61	0.70 (0.51)	0.67 (0.55)	0.67 (0.56)
	It is sometimes impossible for me to comply with both quality requirements and imposed deadlines.	0.71	0.68	0.72	0.79 (0.38)	0.76 (0.42)	0.81 (0.34)
	On many occasions, I feel pressured because I don't have the time to do what I want to do.	0.71	0.69	0.69	0.78 (0.39)	0.78 (0.39)	0.77 (0.41)

	I often have to lower my quality standards in order to complete all my tasks on time.	0.74	0.69	0.70	0.82 (0.32)	0.79 (0.38)	0.79 (0.37)
Digital Communication Overload	I often feel overwhelmed by the rapid changes imposed by digital technology.	0.45	0.48	0.39	0.60 (0.64)	0.66 (0.57)	0.55 (0.70)
	The use of digital technology means that I now have to take on administrative tasks that used to be done by others.	0.54	0.53	0.48	0.72 (0.48)	0.73 (0.47)	0.69 (0.53)
	I feel like I am drowning in the information being sent to me.	0.59	0.53	0.51	0.81 (0.34)	0.70 (0.50)	0.75 (0.44)
Decision Authority	I have a lot of influence on what I do at work.	0.68	0.59	0.68	0.77 (0.41)	0.69 (0.53)	0.67 (0.55)
	I can influence the amount of work assigned to me.	0.62	0.52	0.62	0.64 (0.59)	0.59 (0.66)	0.61 (0.62)
	I have a large degree of influence on the decisions concerning my work.	0.70	0.68	0.70	0.79 (0.38)	0.80 (0.37)	0.76 (0.42)
	I have influence over how I do my work.	0.65	0.51	0.65	0.79 (0.38)	0.66 (0.57)	0.77 (0.40)
Opportunities for Development	My work requires me to take initiative.	0.60	0.53	0.60	0.77 (0.40)	0.61 (0.62)	0.63 (0.60)
	My work allows me to learn new things.	0.60	0.62	0.60	0.68 (0.54)	0.75 (0.44)	0.70 (0.51)
	My work allows me to use my skills or expertise.	0.62	0.59	0.62	0.72 (0.48)	0.80 (0.36)	0.71 (0.49)
	I have to be creative at work.	0.51	0.37	0.51	0.58 (0.66)	0.43 (0.82)	0.46 (0.79)
Social Support from Colleagues	We care about our colleagues' feelings and well-being.	0.75	0.71	0.72	0.82 (0.32)	0.75 (0.44)	0.78 (0.39)
	I receive satisfactory support from my colleagues in difficult situations.	0.81	0.83	0.80	0.93 (0.14)	0.96 (0.07)	0.92 (0.15)
	When necessary, I can ask my colleagues for help.	0.68	0.74	0.71	0.73 (0.46)	0.80 (0.35)	0.77 (0.40)
Social Support from Supervisor	My immediate supervisor is efficient at solving conflicts.	0.82	0.87	0.85	0.87 (0.24)	0.90 (0.18)	0.90 (0.20)
	I receive satisfactory support from my immediate supervisor in difficult situations.	0.81	0.88	0.82	0.86 (0.26)	0.92 (0.16)	0.86 (0.25)
	My immediate supervisor is competent at work planning.	0.8	0.86	0.83	0.85 (0.29)	0.89 (0.20)	0.87 (0.24)
	My immediate supervisor is effective at getting people to work together.	0.79	0.85	0.82	0.83 (0.30)	0.88 (0.23)	0.86 (0.27)
Recognition	Considering all my efforts and achievements, I receive the respect and esteem I deserve at work.	0.75	0.58	0.71	0.83 (0.31)	0.76 (0.42)	0.82 (0.33)
	Considering all my efforts and achievements, my job promotion prospects are satisfactory.	0.53	0.45	0.49	0.56 (0.69)	0.54 (0.71)	0.53 (0.71)
	I receive the respect that I deserve from my supervisors.	0.78	0.56	0.7	0.89 (0.21)	0.73 (0.47)	0.81 (0.34)
	My work is recognized and appreciated by my immediate supervisor.	0.71	-	0.67	0.80 (0.35)	-	0.77 (0.40)

*Psychometric analyses were based on the French version of the QRBEST only. English items are provided for reference to facilitate interpretation.

S1 = General working population of Québec (N=3000); **S2** = Healthcare workers (N=708); **S3** = Workers of small and medium-sized enterprises (N=705).

Corrected item-total correlations above 0.40 and factor loadings above 0.60 indicate strong item performance.

1. Developed by the research team for the ORBEST, 2019–2024.
2. Burr H, Berthelsen H, Moncada S, et al. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*. Dec 2019;10(4):482-503. doi:10.1016/j.shaw.2019.10.002
3. Dollard MF. The PSC-4: A short PSC tool. In: Dollard MF, Doorman C, Idris MA, eds. *Psychosocial safety climate: A new work stress theory* Dordrecht: Springer Science+Business Media.; 2019:385-410.
4. Askenazy P, Baudelot C, Brochard P, et al. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. 2011. *Rapport du Collège d'expertise*.
5. Truchon M, Gilbert-Ouimet M, Zahiriarsini A, Beaulieu M, Daigle G, Langlois L. Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace. *Public Health*. 2022;210:48-57. doi:10.1016/j.puhe.2022.06.008
6. Langlois L, Lapointe C, Valois P. Questionnaire on Ethical Culture and Typology. Paper presented at the Commonwealth Council for Educational Administration and Management (CCEAM) Conference; November 12–16, 2018; Saint Paul's Bay, Republic of Malta.
7. Vézina M, Cloutier E, Stock S, et al. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) (Rapport n° R-691) https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1337_enquebcondtravailempsantsectravail_sommaire.pdf. *INSPQ; ISQ; IRSST*. 2011;
8. Dupret É, Bocéréan C, Teherani M, Feltrin M. Le COPSOQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé publique*. 2012;24(3):189-207. doi:10.3917/spub.123.0189
9. Siegrist J, Starke D, Chandola T, et al. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*. 2004;58:1483-1499.
10. Pelletier M, Carazo S, Jauvin N, Talbot D, De Serres G, Vézina M. Étude sur la détresse psychologique des travailleurs de la santé atteints de la Covid-19 au Québec durant la deuxième vague pandémique. 2021;
11. Niedhammer I, Siegrist J, Landre MF, Goldberg M, Leclerc A. Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses. *Rev Epidém et Santé Publ*. 2000;48:419-437.
12. Prins A BM, Smolenski DJ, Marx BP, Kimerling R, Jenkins-Guarnieri MA, Kaloupek DG, Schnurr PP, Kaiser AP, Leyva YE, Tiet QQ. The Primary Care PTSD Screen for DSM-5 (PC-PTSD-5): Development and Evaluation Within a Veteran Primary Care Sample. *J Gen Intern Med*. Oct 2016;10(31):1206-11. doi:10.1007/s11606-016-3703-5
13. May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2004;77(1):11-37.
14. Bech P. Measuring the dimension of psychological general well-being by the WHO-5. *Quality of life newsletter*. 2004:15-16.
15. Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, et al. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychol Med*. Aug 2002;32(6):959-76. doi:10.1017/s0033291702006074
16. Hadžibajramović E, Schaufeli W, De Witte H, Mazza M. The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4)– development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *Plos One*. 2024;19(2). doi:10.1371/journal.pone.0297843 <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>
17. Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A, et al. Standardised Nordic questionnaire for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*. 1987;18(3):233-7.
18. Descatha A, Roquelaure Y, Aublet-Cuvelier A, Ha C, Touranchet A, Leclerc A. Le questionnaire de type «nordique». Intérêt dans la surveillance des pathologies d'hypersollicitation du membre supérieur. *Intérêt dans la surveillance des pathologies d'hypersollicitation du membre supérieur Document pour le médecin du travail*. 2007;112:509-517.
19. Reilly MC ZA, Dukes EM. The Validity and Reproducibility of a Work Productivity and Activity Impairment Instrument. *PharmacoEconomics*. 1993;4(5):353-365. doi:10.2165/00019053-199304050-00006

