

Fiche 1-A : Indicateur « Contexte de travail et d'emploi »



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

Indicateurs de la Grille

1- Contexte de travail et mesures de prévention en place

- A. Contexte de travail et d'emploi
- B. Absentéisme maladie et présentéisme
- C. Activités ou politique de santé au travail
- D. Activités ou politique contre la violence et le harcèlement
- E. Activités ou politique de retour au travail
- F. Activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle

2- Composantes clés de l'organisation du travail

- A. Charge de travail
- B. Reconnaissance au travail
- C. Soutien social du supérieur immédiat
- D. Soutien social des collègues
- E. Autonomie décisionnelle
- F. Information et communication

Qu'est-ce que le contexte de travail et d'emploi?

Ce premier indicateur de la Grille vise à connaître l'importance de l'insécurité d'emploi et des changements organisationnels en cours ou prévus qui menacent les emplois. Que ce soit pour arriver à prendre sa place sur les marchés ou pour gagner de nouvelles parts, pour être plus efficaces, efficientes ou innovantes, le changement est devenu chose courante dans les organisations.

Réorganisation du travail, restructurations, fusions, délocalisations, adoption de nouveaux modes d'organisation du travail et de nouvelles techniques de management, acquisitions de nouveaux outils technologiques, sont autant de changements qui affectent le contexte de travail et d'emploi. Ces changements, que l'on constate tant dans le secteur privé que dans le secteur public, ont souvent des répercussions sur l'intensification du travail, la précarisation des emplois et, conséquemment, des effets sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Voici certains exemples qui indiquent un contexte d'insécurité d'emploi :

- Abolition de postes;
- Mise à pied en cours ou à prévoir;
- Recours fréquents à des agences d'emploi, de placement temporaire ou à la sous-traitance;
- Postes temporaires ou occasionnels;
- Travail intermittent.

Pourquoi s'en préoccuper?

Parmi les résultats de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), on constate qu'une proportion importante de travailleurs québécois, soit 35,8 %, vit de l'insécurité d'emploi.

Plusieurs études montrent que la précarité et l'insécurité d'emploi sont associées à des risques accrus d'accidents de travail et à des problèmes de santé psychologique, musculo-squelettique et cardiaque pour les travailleurs. L'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires augmentent les difficultés de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. De plus, il existe une plus grande vulnérabilité face au harcèlement psychologique, au harcèlement sexuel et à la violence physique chez les travailleurs qui vivent une insécurité d'emploi.

Des recherches suggèrent que le travail temporaire par l'intermédiaire d'une agence peut être plus dangereux. Il s'adresse à des travailleurs généralement plus jeunes, inexpérimentés, placés dans des domaines professionnels non qualifiés et plus à risque, dont l'évaluation et la prévention sont insuffisantes.

Certaines populations de travailleurs sont plus touchées par l'insécurité d'emploi et plus à risque de développer des problèmes de santé. Par exemple, une étude de Scott-Marshall (2009) révèle que la santé des travailleurs vieillissants sans fonds de pension décline plus rapidement que celle des travailleurs de même groupe d'âge qui bénéficient d'un fonds de pension.

Quelles pratiques privilégier?

Les entreprises ont des difficultés à agir sur ce thème, car elles peuvent être soumises à des dimensions ou à un contexte extérieur sur lequel elles ont peu ou pas d'influence, telle la mondialisation des marchés et de la concurrence ou la baisse de la demande. Toutefois, des mesures concrètes peuvent être prises pour améliorer le contexte de travail et d'emploi, telles que :

- La création de postes permanents et limite des postes occasionnels et temporaires;
- Le droit au placement prioritaire sur des postes vacants;
- La réaffectation temporaire sur un autre poste ou assignation de nouvelles tâches en cas de manque de travail pour éviter les mises à pied ou les congédiements;
- Limiter le recours à la sous-traitance et aux agences de placement temporaire;
- Planifier le travail de manière à améliorer la possibilité d'emplois stables.

Références et liens utiles

1. Cloutier, E., K. Lippel, N. Boulianne, J.-F. Boivin (2011). « Description des conditions de travail et d'emploi au Québec » dans Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Québec, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Chapitre 2.
2. Quinlan, M., P. Bohle, (2009). *Overstretched and Unreciprocated Commitment: Reviewing Research on the Occupational Health and Safety Effects of Downsizing and Job Insecurity*, International Journal of Health Services, vol. 39 (1), p. 1-44.
3. Scott-Marshall, H. (2009), *The social patterning of work-related insecurity and its health consequences*, Social Indicators Research, vol. 96, (2), p. 313-337.