

Approche épidémiologique : outils, application terrain et recherche

Nektaria Nicolakakis, Ph. D., Chercheure et conseillère scientifique spécialisée, Unité santé au travail, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)

Mariève Pelletier, Ph. D., Professeure, École de counseling et d'orientation, Université Laval

Marie-Ève Audy, Stagiaire à l'INSPQ (Unité santé au travail) et étudiante à la maîtrise en sciences de l'orientation, Université Laval

Les présentatrices n'ont aucun conflit d'intérêts à déclarer.

15 mars 2023, Montréal

Institut national de santé publique Québec 

Risques psychosociaux (RPS) du travail

« Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées »

Source : INSPQ, Grille d'identification de risques psychosociaux au travail (2016)

 Charge de travail élevée	 Faible reconnaissance	 Faible autonomie décisionnelle	 Manque de justice organisationnelle
 Faible soutien du supérieur	 Faible soutien des collègues	 Harcèlement psychologique	 Conciliation travail-vie personnelle

Modèles reconnus universellement

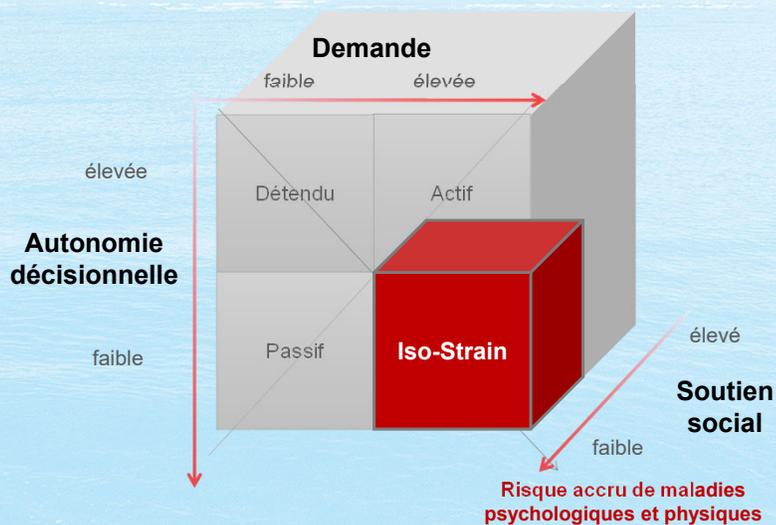
Les principaux RPS du travail reposent principalement sur **trois modèles** élaborés au cours des dernières décennies.

Les dimensions de ces modèles sont mesurables par des questionnaires validés auprès de populations de travailleurs et travailleuses.

1. « **Demande-autonomie-soutien** »
2. « **Déséquilibre effort/reconnaissance** »
3. « **Justice organisationnelle** »

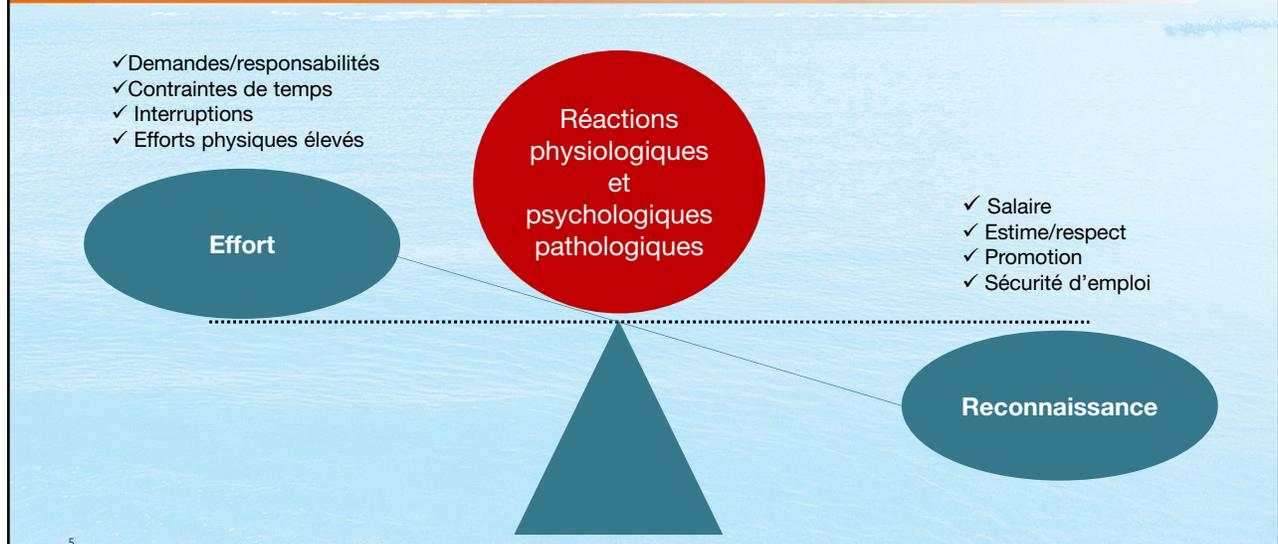
3

Modèle « Demande-autonomie-soutien » Karasek (1979)



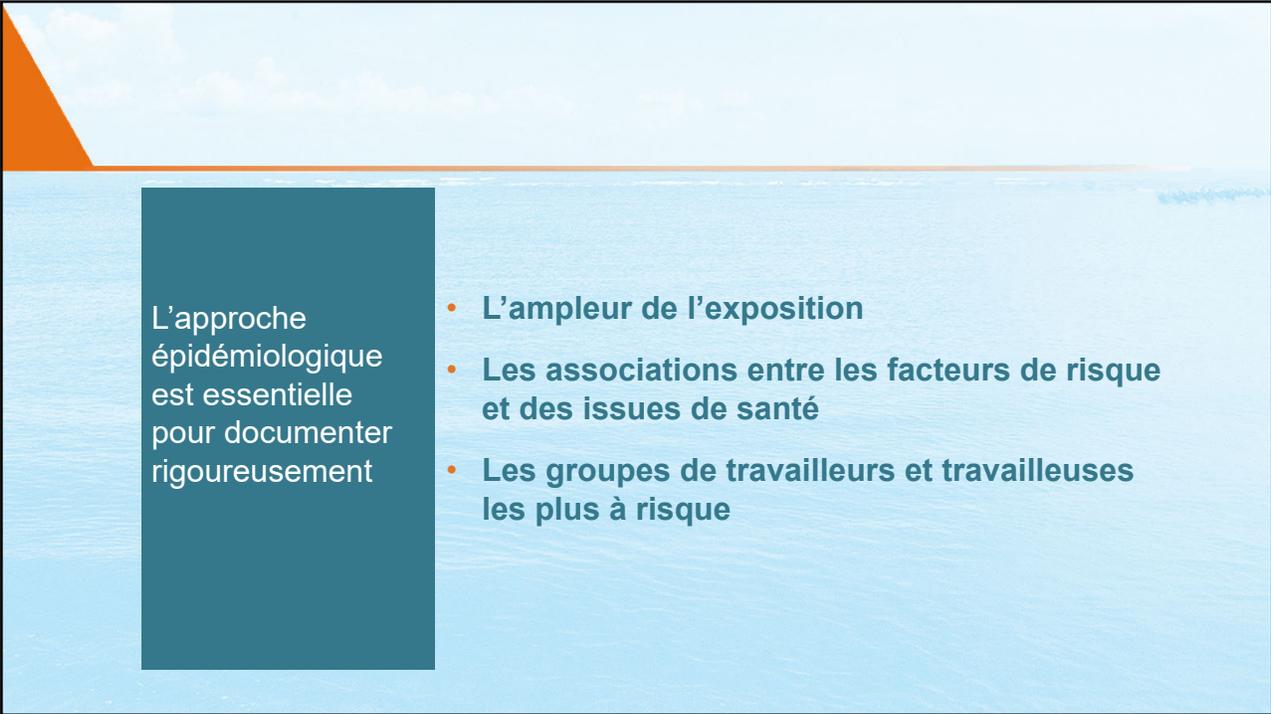
4

Modèle « Déséquilibre effort/reconnaissance » Siegrist (1996)



Modèle « Justice organisationnelle » Elovainio, Kivimäki et Vahtera (2002)





L'approche
épidémiologique
est essentielle
pour documenter
rigoureusement

- **L'ampleur de l'exposition**
- **Les associations entre les facteurs de risque et des issues de santé**
- **Les groupes de travailleurs et travailleuses les plus à risque**



Données québécoises

Prévalence de l'exposition aux RPS du travail chez les personnes québécoises en emploi, EQSP 2014-15

RPS du travail	Total*	Hommes*	Femmes*
Demandes élevées (charge de travail élevée)	32 %	30 %	35 %
Autorité (autonomie) décisionnelle faible ou modérée	31 %	27 %	35 %
Reconnaissance faible	21 %	19 %	23 %
Soutien des collègues faible ou modéré	19 %	18 %	19 %
Soutien du supérieur faible ou modéré	21 %	21 %	21 %
Harcèlement psychologique (au moins 1 fois au cours des 12 derniers mois)	21 %	18 %	23 %

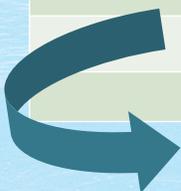
9

Tissot et al. (2021) <https://www.inspq.qc.ca/publications/2816>

*Travaillant >15 heures/semaine

Secteurs d'activité et catégories professionnelles les plus touchées par les RPS du travail, EQSP 2014-15

Hommes	Femmes
Secteurs d'activité	
Hébergement et services de restauration	
Services publics, transport, entreposage	Soins de santé et assistance sociale
Fabrication	
Catégorie professionnelle	
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	
Ouvrières qualifiées	



**Les personnes au bas de l'échelle sont plus exposées aux RPS :
Cela contribue aux inégalités sociales de santé au travail**

Tissot et al. (2021) <https://www.inspq.qc.ca/publications/2816>

Exposition aux RPS et détresse psychologique chez les personnes québécoises en emploi, EQSP 2014-15

Proportion des hommes avec détresse psychologique élevée liée au travail



Proportion des femmes avec détresse psychologique élevée liée au travail



Tissot et al. (2022) <https://www.inspq.qc.ca/publications/3246>

Données probantes internationales sur le caractère pathogène des RPS



Troubles de santé mentale



Troubles cardiovasculaires



Troubles musculosquelettiques

Vézina et al. (2021). Les risques psychosociaux du travail, dans Roberge et al., Dir., Hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque, chapitre 14, 2ème édition, Modulo.

L'exposition aux RPS augmente le risque de troubles dépressifs, d'anxiété et d'épuisement professionnel



	Augmentation du risque d'un problème de santé mentale, par un facteur de...
▲ Demande élevée	2,53
▲ Autonomie faible	1,37 – 1,63
▲ Demande élevée-autonomie faible	1,22 – 1,77
▲ Reconnaissance faible	1,86
▲ Déséquilibre effort-reconnaissance	1,68
▲ Manque de justice organisationnelle	2,86
▲ Faible soutien	1,81
▲ Intimidation	2,82
▲ Violence ou menaces	1,42 – 1,60

Méta-revue de 72 revues de littératures avec méta-analyse, 2000-2020 : Niedhammer et al. (2021) doi:10.5271/sjweh.3968

L'exposition aux RPS augmente le risque de maladies coronariennes et d'accidents vasculaires cérébraux



	Augmentation du risque d'un trouble cardiovasculaire par un facteur de...
▲ Autonomie faible	1,06 – 1,50
▲ Demande élevée-autonomie faible	1,17 – 1,45
▲ Déséquilibre effort-reconnaissance	1,19 – 1,58
▲ Manque de justice organisationnelle	1,62

Méta-revue de 72 revues de littératures avec méta-analyse, 2000-2020 : Niedhammer et al. (2021) doi:10.5271/sjweh.3968

L'exposition aux RPS augmente le risque de troubles musculosquelettiques (TMS)

Augmentation du risque d'un TMS
par un facteur de...



▶ Demande élevée	1,19
▶ Autonomie faible	1,21
▶ Demande élevée-autonomie faible	1,35 – 1,62
▶ Faible soutien	1,16

Méta-revue de 72 revues de littératures avec méta-analyse, 2000-2020 : Niedhammer et al. (2021) doi:10.5271/sjweh.3968

Comment intervenir en prévention?

Prévention primaire

▲ Dans une approche de prévention primaire :

- ▲ On ***n'agit pas*** sur la détresse psychologique
- ▲ On vise à réduire ou éliminer **à la source les risques** à la santé
- ▲ Les **RPS du travail** sont les **cibles de l'intervention**

Les RPS :
facteurs sur
lesquels on
peut agir...



Par des **pratiques
organisationnelles**



Par des **pratiques de
gestion**



Par **l'implication et la
participation** de toutes et
tous

18

La Grille d'identification des RPS au travail : un outil d'évaluation

- ▶ Développée en réponse à une demande d'intervenants en santé au travail
- ▶ Outil d'entrevue de groupe auprès d'informateurs clés
- ▶ Vise à repérer des exemples concrets de pratiques de gestion
- ▶ Permet d'assigner un niveau de risque pour 12 indicateurs
- ▶ Applicable à tous les milieux de travail

19

Démarche de prevention



Source : INSPQ (2022). Démarche préventive organisationnelle en santé mentale en temps normal et en temps d'urgence sanitaire. <https://www.inspq.qc.ca/carrefour-prevention-organisationnelle>

Des répertoires interactifs

Gestionnaires et haute direction

Employés et médecins

Ressources humaines, comités santé et sécurité

<https://www.inspq.qc.ca/carrefour-prevention-organisationnelle>

Des formations en ligne

[Risques psychosociaux au travail : de l'identification à la prévention](#)
[Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail](#)
[Comprendre et agir sur les risques psychosociaux liés au travail en contexte de pandémie](#)



<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

Des fiches pratiques

INSPQ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail

COMMENT FAVORISER L'AUTONOMIE AU TRAVAIL? AVRIL 2022

L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés. L'autonomie décisionnelle renvoie à la fois à la notion de contrôle, c'est-à-dire à la liberté de pouvoir décider comment faire son travail et d'influencer la façon dont les choses se passent dans le milieu, et à la notion d'accomplissement de soi, en référence à la possibilité d'utiliser sa créativité et d'apprendre des choses nouvelles.

Pistes d'action	Pratiques concrètes	Objectifs ou idées d'autres pratiques
1. Donner de la liberté dans l'organisation des tâches et du temps <input type="checkbox"/> Je donne aux employés le pouvoir de choisir leur façon de travailler et d'organiser leurs tâches dans un cadre assoupli <input type="checkbox"/> Je laisse des choix dans les méthodes de travail, les outils et l'aménagement du temps de travail <input type="checkbox"/> Je permets aux employés d'avoir une certaine gestion de leurs priorités de travail <input type="checkbox"/> J'assouplis les mesures de contrôle qui ne sont pas nécessaires	<input type="checkbox"/> J'analyse et je juge les moments où je dois consulter et les moments où je dois décider en me posant les questions suivantes : - La décision aura-t-elle un impact sur les tâches et les façons de faire? - Pour qui aura-t-elle un impact? - Comment l'équipe réagira-t-elle si on ne la consulte pas? - Une certaine marge de manœuvre est-elle possible dans la décision?	
2. Consulter les employés sur les décisions qui concernent leur travail <input type="checkbox"/> Je questionne et j'analyse les entrevues possibles à l'autonomie avant d'implémenter un changement <input type="checkbox"/> Je questionne et je négocie les frontières entre les espaces d'autonomie de chaque groupe dans un contexte de travail multidisciplinaire <input type="checkbox"/> J'encourage la participation de toute l'équipe lors des consultations	<input type="checkbox"/> Je questionne et j'analyse les entrevues possibles à l'autonomie avant d'implémenter un changement <input type="checkbox"/> Je questionne et je négocie les frontières entre les espaces d'autonomie de chaque groupe dans un contexte de travail multidisciplinaire <input type="checkbox"/> J'encourage la participation de toute l'équipe lors des consultations	

Fiche synthèse – Indicateurs de RPS liés au travail
[Recueil de fiches - Indicateurs de la grille](#)
[Fiche de sensibilisation](#)
[Fiche conseil](#)

Bilan d'expériences terrain dans le réseau de la santé et des services sociaux

Présenté par Marie-Ève Audy

Contexte: Plan d'action national du RSSS Équipes de soutien à l'amélioration continue de la prévention (ESACP)

- ▶ Depuis l'automne 2018
 - ▶ Implantation de la démarche de prévention des RPS de l'INSPQ dans les 34 établissements du RSSS
- ▶ Accompagnement des intervenants en prévention – codéveloppement professionnel
- ▶ 2 vagues de codéveloppement (2018-2019) et (2022-2023)
 - ▶ 5 groupes de codéveloppement
 - ▶ 6 rencontres par année



<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002354/>

23

Les conditions essentielles à la réalisation d'une démarche de prévention des RPS

1. Engagement de la haute direction, c'est-à-dire :

- ▶ Reconnaît l'importance de la santé mentale au travail
- ▶ Accepte de questionner les pratiques de gestion et les pratiques organisationnelles
- ▶ Approuve que l'on consulte le personnel et le syndicat
- ▶ S'engage à libérer son personnel pour participer à la démarche et à dégager les ressources nécessaires pour la prévention

L'engagement oui... mais comment l'obtenir?

- ▶ Se construire un argumentaire solide, par exemple :
 - ▶ Exposer la loi modernisant le régime SST qui intègre maintenant les RPS
 - ▶ Présenter des données sur les impacts des RPS pour l'organisation (absentéisme, présentéisme, roulement et coûts associés pour l'organisation)

« **Mieux vaut agir préventivement que de devoir réagir** »
 - ▶ Mettre en évidence les avantages et bénéfices potentiels sur la santé, sur la mobilisation des travailleurs et travailleuses et sur la rétention de personnel.
- ▶ Solliciter le syndicat ou le comité de santé et de sécurité pour convaincre la direction de l'importance d'une telle démarche pour les travailleurs et travailleuses

L'engagement oui... mais comment l'obtenir? (suite)

- ▶ Clarifier et faire preuve de transparence dans l'information transmise à la direction dès le début de la démarche :
 - ▶ Les facteurs organisationnels ciblés
 - ▶ Les objectifs poursuivis et la portée
 - ▶ Les ressources nécessaires
 - ▶ Les attentes de part et d'autres (rectifier les attentes au besoin, par exemple : le temps nécessaire avant de voir des résultats)
 - ▶ Le temps que peut prendre la mise en œuvre de la démarche
 - ▶ Le rôle attendu de chacun
 - ▶ Les leviers et les écueils possibles

Les conditions essentielles à la réalisation d'une démarche de prévention des RPS

2. La mobilisation des gestionnaires d'équipe, c'est-à-dire:

- ▶ Prioriser la démarche de prévention des RPS
- ▶ Accepter de porter, comme gestionnaire, une partie de la démarche de prévention, par exemple :
 - ▶ Revoir les horaires en fonction de libérations de personnel qui participent à la démarche
 - ▶ Collaborer à la recherche de solutions
 - ▶ Mettre en place des actions préventives
- ▶ Accepter d'assumer temporairement une augmentation de la charge de travail liée à la démarche
- ▶ Faire preuve d'ouverture en questionnant les pratiques de gestion
- ▶ Approuver que l'on consulte le personnel en leur absence

La mobilisation oui... mais comment l'obtenir?

- ▶ Commencer par des équipes ou secteurs où le gestionnaire est volontaire et même enthousiaste à réaliser une démarche
 - ▶ Consulter le comité de santé et de sécurité ou la haute direction pour cibler les équipes ou les secteurs
 - ▶ Puis, étendre la démarche aux secteurs plus difficiles (de bonnes expériences rassureront les gestionnaires plus réticents)
- ▶ Assurer le soutien du gestionnaire tout au long de la démarche
 - ▶ Comité de santé et de sécurité , parrainage, ressources humaines, etc...

Les conditions essentielles à la réalisation d'une démarche de prévention des RPS

3. Participation des travailleurs, c'est-à-dire :

- ▶ Prendre part à l'identification des situations à risque
- ▶ Contribuer à la recherche de solution pour réduire les RPS
- ▶ Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action
- ▶ Communiquer l'information de manière transparente et constante tout au long de la démarche à l'ensemble des travailleurs concernés

La participation oui... mais comment l'obtenir?

- ▶ Mettre sur pied un comité paritaire qui chapeaute la démarche (peut être le comité de santé et de sécurité)
- ▶ Réaliser une rencontre d'information auprès de l'ensemble du personnel concerné dès le début de la démarche
 - ▶ Clarifier les attentes et les rôles de tous les acteurs impliqués
 - ▶ Prendre le temps de bien expliquer aux travailleurs ce que sont les RPS
 - ▶ Préciser qu'une démarche préventive vise à améliorer l'environnement de travail
 - ▶ Présenter les meilleures pratiques ayant pour objectif de les protéger
 - ▶ Identifier la participation attendue des travailleurs à chaque étape de la démarche

La participation oui... mais comment l'obtenir? (suite)

- ▶ Déléguer des responsabilités du plan d'action à des travailleurs lorsque possible

Trois raisons de consulter les membres du personnel :

- Ils sont directement concernés par les problèmes identifiés
- Ils savent mieux ce qui fonctionnera en pratique ou non
- Ils seront plus susceptibles de favoriser le succès du plan d'action et de mobiliser les autres membres de l'équipe

Utiliser les ressources disponibles sur les RPS

- ▶ Équipes de santé publique en santé au travail
- ▶ Associations sectorielles paritaires
- ▶ L'INSPQ
- ▶ Etc.

