

Indicateurs de risques psychosociaux liés au travail : définitions et résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015



FICHE SYNTHÈSE

Septembre 2021

Contexte

Les résultats des items (questions) et des indicateurs portant sur les risques psychosociaux du travail de l'Enquête québécoise sur la santé des populations (EQSP) 2014-2015 sont présentés dans cette fiche. L'ensemble des définitions et des choix méthodologiques liés à la construction des indicateurs mesurant les risques psychosociaux du travail au cycle 2014-2015 de l'EQSP y sont répertoriés. Cette enquête est réalisée à intervalles réguliers aux six ans, ce qui permettra de suivre l'évolution de l'exposition des travailleurs québécois à ces risques.

Sommaire

Introduction	1
Méthodologie	2
Présentation et description des indicateurs	3
Discussion	13
Conclusion	14

Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) liés au travail sont définis comme des facteurs qui sont reliés 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 (INSPQ, « Les déterminants de la détresse psychologique liée au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 », à paraître).

Lorsque ces risques sont présents en milieu de travail, ils peuvent entraîner chez les travailleurs exposés des problèmes de santé psychologique et physique (ex. : troubles de santé mentale, troubles musculo-squelettiques, maladies cardio-vasculaires, accidents de travail).

L'objectif de la présente fiche est de présenter l'exposition des travailleurs à ces risques en fonction des catégories professionnelles et des secteurs d'emploi. Ceci facilitera la mise en place de mesures préventives appropriées dans les milieux de travail, en fonction des groupes les plus à risque.

Méthodologie

Population à l'étude

Les résultats présentés portent sur l'ensemble des personnes en emploi au Québec âgées de 15 ans et plus et travaillant habituellement en moyenne au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble de leurs emplois au moment de l'enquête. L'échantillon comprend environ 24 600 individus, soit 12 000 hommes et 12 600 femmes.

Précisions sur les indicateurs RPS

Les cinq indicateurs présentés dans cette fiche sont ceux mesurés dans l'EQSP 2014-2015. Une étude de la littérature scientifique et des analyses de validation avaient été réalisées en préparation de cette enquête afin d'arriver à des choix méthodologiques valides (choix de questions et construction des indicateurs).

Pour toutes les questions (items) servant à la construction de ces indicateurs, une échelle de réponse accord/désaccord a été utilisée (fortement en désaccord; en désaccord; d'accord; fortement d'accord).

Pour chaque item, les modalités, « d'accord » et « fortement d'accord » sont regroupées, ainsi que les modalités « en désaccord » et « fortement en désaccord ».

Les détails sur la construction de chaque indicateur sont présentés à la section suivante, où chaque indicateur est défini avant que ne soient présentés les résultats.

Analyses statistiques

Seules des analyses descriptives ont été réalisées afin de présenter un portrait général de l'exposition aux RPS des travailleurs et des travailleuses ainsi que de divers groupes d'hommes et de femmes.

La répartition des hommes et des femmes selon les divers items et indicateurs est présentée. Les différences statistiques entre les proportions des hommes et des femmes ont été évaluées avec des tests d'indépendance du khi-deux pour comparer les proportions. Pour alléger le texte, les différences soulevées entre les hommes et les femmes sont implicitement statistiquement significatives.

De plus, pour chaque indicateur, la répartition des travailleurs selon les secteurs d'activité économique et les catégories professionnelles (appelés groupes) est présentée. Les analyses ont été effectuées distinctement pour les hommes et pour les femmes.

De multiples comparaisons par paires (tests d'égalité des proportions) entre les groupes ont été effectuées pour identifier les secteurs d'activités économiques et les catégories professionnelles les plus touchés par les RPS.

Pour faciliter la lecture de chacun des tableaux, les résultats sont présentés en ordre croissant, du groupe le moins exposé au groupe le plus exposé au RPS concerné. Et par souci de simplicité, les groupes ayant le plus de risque d'être exposés aux RPS ont été mis en caractère gras, c'est-à-dire ceux qui se différencient de manière significative de la majorité des autres groupes. Cette approche plus conservatrice fait en sorte que ce ne sont pas toutes les différences statistiquement significatives entre chaque groupe qui y sont identifiées. Ainsi, certains groupes non surlignés en gras peuvent aussi être affectés par un ou des risques psychosociaux.

Pour plus de détails sur la méthodologie, voir les informations à la page 14.

Présentation et description des indicateurs

Autorité décisionnelle



DÉFINITION

Cet indicateur réfère à la possibilité de choisir comment faire son travail et participer aux décisions qui s'y rattachent. Il s'agit de l'une des deux dimensions de l'autonomie décisionnelle au travail (aussi appelée latitude décisionnelle). Un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle est considéré comme un risque psychosocial du travail⁽¹⁾.

CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR

Deux items du *Job Content Questionnaire* de Karasek⁽³⁾ sont utilisés pour mesurer l'autorité décisionnelle au travail, soit :

1. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.
2. J'ai de l'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.

Pour construire l'indicateur d'autorité décisionnelle : les répondants qui sont d'accord ou fortement d'accord avec les deux items sont classés dans la catégorie niveau d'autorité décisionnelle élevé. Les autres répondants qui sont en désaccord ou fortement en désaccord avec au moins un des deux items sont classés dans la catégorie niveau d'autorité décisionnelle faible ou modéré.

RÉSULTATS DES ITEMS

Les résultats, selon le sexe, pour les deux items reliés à l'autorité décisionnelle sont :

- 17 % des travailleurs et 23 % des travailleuses considèrent qu'ils n'ont pas ou peu la liberté de décider comment ils font leur travail.
- 19 % des travailleurs et 24 % des travailleuses considèrent qu'ils n'ont pas ou peu d'influence sur la façon dont les choses se passent à leur travail.

RÉSULTATS DE L'INDICATEUR

De façon globale, l'enquête révèle que trois travailleurs sur dix (31 %) présentent un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle dans leur emploi. Toutefois les femmes sont plus touchées que les hommes.

Autorité décisionnelle selon le sexe



26,8 % des hommes
présentent un niveau
faible ou modéré
d'autorité décisionnelle

34,8 % des femmes
présentent un niveau
faible ou modéré
d'autorité décisionnelle



Niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	HOMMES %
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,8
Construction	19,5
Services d'enseignement	20,3
Secteur primaire	21,1
Autres services	23,3
Information, culture, arts et loisirs	23,5
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	25,3
Fabrication	27,7
Commerce	28,3
Soins de santé et assistance sociale	31,9
Hébergement et services de restauration	35,7
Administrations publiques	35,9
Services publics, transport, entreposage	39,2

Secteur d'activité	FEMMES %
Secteur primaire	21,9
Autres services	22,4
Services d'enseignement	22,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	26,5
Information, culture, arts et loisirs	32,9
Construction	33,2
Soins de santé et assistance sociale	37,0
Services publics, transport, entreposage	37,3
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	38,0
Hébergement et services de restauration	38,2
Administrations publiques	39,7
Fabrication	40,0
Commerce	40,2

Niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	HOMMES %
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	10,6
Contremaîtres et cadres de premier niveau	16,0
Professionnels	18,8
Semi-professionnels et techniciens	24,2
Ouvriers qualifiés	28,5
Personnel de bureau	33,4
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	36,4

Catégorie professionnelle	FEMMES %
Cadres supérieures et cadres intermédiaires	18,2
Contremaîtresses et cadres de premier niveau	26,6
Professionnelles	28,3
Semi-professionnelles et techniciennes	31,1
Personnel de bureau	36,7
Ouvrières qualifiées	41,3
Personnel et ouvrières non qualifiées et manoeuvres	46,1

Exigences psychologiques au travail



DÉFINITION

Cet indicateur réfère à la quantité de travail à accomplir, aux exigences mentales ou physiques de même qu'aux contraintes de temps liées à ce travail. Cet indicateur est aussi appelé « Charge de travail » et est considéré comme un risque psychosocial de travail lorsque le niveau est élevé⁽¹⁾.

CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR

Cinq items¹ adaptés du *Job Content Questionnaire* de Karasek sont utilisés pour mesurer les exigences psychologiques du travail, soit :

1. On me demande de faire une quantité excessive de travail.
2. Mon travail exige d'aller très vite.
3. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.
4. Mon travail exige de travailler très fort.
5. Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres, ces demandes peuvent provenir de différents groupes : supérieurs, collègues, clientèle, etc.

Pour construire l'indicateur des exigences psychologiques, pour chaque question : attribuer 1 point aux répondants qui sont d'accord et 2 points aux répondants qui sont fortement d'accord (les scores sont inversés pour l'item 3).

L'échelle varie de 0 à 10. Les catégories retenues sont :

- 0 ou 1 = faible;
- 2 ou 3 = modéré;
- 4 ou plus = élevé.

RÉSULTATS DES ITEMS

Les résultats pour les cinq items reliés aux exigences psychologiques au travail sont :

- 32 % des travailleurs et 35 % des travailleuses considèrent qu'on leur demande de faire une quantité excessive de travail.
- 52 % des travailleurs et 57 % des travailleuses mentionnent avoir un travail qui exige d'aller très vite.
- 21 % des travailleurs et 30 % des travailleuses considèrent ne pas avoir suffisamment de temps pour faire leur travail.
- 77 % des travailleurs et 74 % des travailleuses considèrent que leur travail exige de travailler très fort.
- 35 % des travailleurs et 32 % des travailleuses estiment recevoir des demandes contradictoires.

RÉSULTATS DE L'INDICATEUR

De façon globale, ce sont près du tiers des répondants (32 %) qui présentent un niveau élevé d'exigences psychologiques au travail. Cependant la proportion de femmes exposées à un niveau élevé d'exigences psychologiques est plus importante que celle des hommes.

Exigences psychologiques au travail selon le sexe



30,1 % des hommes
présentent un niveau
élevé d'exigences
psychologiques

34,5 % des femmes
présentent un niveau
élevé d'exigences
psychologiques



¹ La question du questionnaire original de Karasek « Je subis plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de mes tâches » ne fait plus partie de l'indicateur révisé et validé, mais elle est présente dans l'EQSP 2014. Cette contrainte touche un grand nombre de travailleurs : 54 % des travailleurs ayant participé à l'enquête ont mentionné subir plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leurs tâches.

Niveau élevé d'exigences psychologiques au travail selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	HOMMES %
Autres services	25,3
Services d'enseignement	25,6
Secteur primaire	26,8
Commerce	27,2
Administrations publiques	28,0
Fabrication	28,3
Services publics, transport, entreposage	29,3
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	29,7
Construction	31,1
Information, culture, arts et loisirs	33,1
Soins de santé et assistance sociale	33,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	35,0
Hébergement et services de restauration	40,7

Secteur d'activité	FEMMES %
Autres services	24,1
Construction	24,9
Commerce	26,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	31,7
Information, culture, arts et loisirs	32,2
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	33,7
Services publics, transport, entreposage	33,9
Fabrication	34,1
Secteur primaire	34,2
Services d'enseignement	34,5
Administrations publiques	34,7
Hébergement et services de restauration	41,9
Soins de santé et assistance sociale	41,9

Niveau élevé d'exigences psychologiques au travail selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	HOMMES %
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	25,9
Ouvriers qualifiés	27,0
Semi-professionnels et techniciens	28,6
Personnel de bureau	31,1
Professionnels	31,6
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	40,3
Contremaîtres et cadres de premier niveau	44,5

Catégorie professionnelle	FEMMES %
Personnel et ouvrières non qualifiés et manoeuvres	28,3
Semi-professionnelles et techniciennes	29,8
Personnel de bureau	29,9
Ouvrières qualifiées	39,3
Professionnelles	42,0
Contremaîtres et cadres de premier niveau	43,1
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	47,4

Reconnaissance au travail



DÉFINITION

Cet indicateur réfère aux différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations, tant au plan financier (rémunération), social (estime et respect), qu'organisationnel (sécurité d'emploi et perspective de promotion).

CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR

Quatre items adaptés du *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* basé sur le modèle « déséquilibre effort – reconnaissance » de Siegrist sont utilisés pour mesurer la reconnaissance au travail, soit :

1. Ma sécurité d'emploi est faible.
2. Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.
3. Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.
4. Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant.

Les trois items débutant par « Vu tous mes efforts et réalisations » intègrent la perspective de réciprocité sociale (appelée aussi justice distributive), soit un retour (reconnaissance) sur son investissement (effort), et non seulement le fait d'être ou non reconnu. L'item, « Ma sécurité d'emploi est faible » est une question complémentaire permettant d'évaluer spécifiquement l'insécurité d'emploi, peu importe les efforts.

Pour construire l'indicateur de reconnaissance, pour chaque question on attribue 1 point aux répondants qui sont en désaccord et 2 points aux répondants qui sont fortement en désaccord (les scores sont inversés pour l'item 1). L'échelle varie de 0 à 8. Les catégories retenues sont :

- 0 = élevé;
- 1 ou 2 = modéré;
- 3 ou plus = faible.

RÉSULTATS DES ITEMS

Les résultats pour les quatre items reliés à la reconnaissance au travail sont :

- 31 % des travailleurs et 28 % des travailleuses rapportent une faible sécurité d'emploi.
- 16 % des travailleurs et 17 % des travailleuses considèrent ne pas recevoir le respect et l'estime mérités au travail.
- 31 % des travailleurs et 39 % des travailleuses considèrent que leurs perspectives de promotion sont insatisfaisantes.
- 28 % des travailleurs et 38 % des travailleuses jugent leur salaire insatisfaisant.

RÉSULTATS DE L'INDICATEUR

De façon globale, les données révèlent qu'environ un travailleur québécois sur cinq (21 %) présente un faible niveau de reconnaissance. Toutefois, la proportion de femmes exposées à un faible niveau de reconnaissance est plus importante que celle des hommes.

Reconnaissance au travail selon le sexe



18,9 % des hommes
présentent un faible niveau
de reconnaissance au
travail

23,1 % des femmes
présentent un faible niveau
de reconnaissance au
travail



Niveau faible de reconnaissance au travail selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	HOMMES %
Construction ^a	12,8
Secteur primaire	16,6
Administrations publiques	17,0
Fabrication	17,1
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	17,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,9
Autres services	19,7
Commerce	20,5
Information, culture, arts et loisirs	20,7
Soins de santé et assistance sociale	21,5
Services publics, transport, entreposage	22,9
Services d'enseignement	23,2
Hébergement et services de restauration	23,7

^a Les travailleurs qui œuvrent dans le secteur de la construction sont moins nombreux à être exposés à une faible reconnaissance au travail (13 %) que ceux de la plupart des autres secteurs.

Secteur d'activité	FEMMES %
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	18,3
Administrations publiques	19,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	20,2
Services publics, transport, entreposage	20,7
Autres services	21,8
Fabrication	22,4
Commerce	23,1
Hébergement et services de restauration	24,7
Soins de santé et assistance sociale	24,7
Services d'enseignement	28,6
Information, culture, arts et loisirs	29,3

Niveau faible de reconnaissance au travail selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	HOMMES %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	14,5
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	14,8
Ouvriers qualifiés	15,2
Professionnels	18,5
Semi-professionnels et techniciens	18,5
Personnel de bureau	20,8
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	22,5

Catégorie professionnelle	FEMMES %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	14,1
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	17,0
Personnel de bureau	19,5
Professionnelles	22,7
Personnel et ouvrières non qualifiées et manoeuvres	25,9
Semi-professionnelles et techniciennes	26,4
Ouvrières qualifiées	27,1

Soutien au travail des collègues



DÉFINITION

Cet indicateur fait référence à l'importance de l'aide et de la collaboration des collègues ainsi qu'au degré de cohésion dans le groupe de travail (esprit d'équipe).

CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR

Deux items sont utilisés pour mesurer le soutien au travail de la part des collègues. Le premier item provient du questionnaire de Karasek, et le second provient du questionnaire de Copenhague sur les facteurs psychosociaux au travail (COPSOQ) :

1. Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail.
2. À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.

Ces items visent à mesurer deux dimensions, soit le soutien professionnel ou technique et le soutien émotionnel. La question « Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail » évalue le soutien technique. La question « À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe » évalue le soutien émotionnel. Elle vise à évaluer le concept de collectif de travail qui est un élément protecteur central en psychodynamique du travail.

Pour construire l'indicateur de soutien au travail de la part des collègues : les répondants qui sont d'accord ou fortement d'accord avec les deux items sont classés dans la catégorie soutien élevé de la part des collègues, les autres qui sont en désaccord ou fortement en désaccord avec au moins un des deux items sont classés dans la catégorie soutien faible ou modéré.

Les catégories du soutien au travail de la part des collègues sont :

- Élevé;
- Faible ou modéré.

RÉSULTATS DES ITEMS

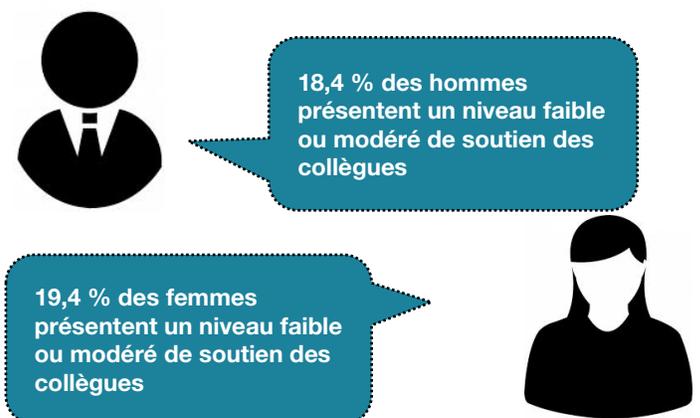
Les résultats pour les deux items reliés au soutien au travail des collègues sont :

- 14 % des travailleurs et 15 % des travailleuses mentionnent que leurs collègues ne facilitent peu ou pas l'exécution de leur travail.
- 10 % des travailleurs et 10 % des travailleuses n'ont peu ou pas l'impression de faire partie d'une équipe.

RÉSULTATS DE L'INDICATEUR

L'enquête révèle que près de deux travailleurs sur dix (19 %) présentent un niveau faible ou modéré de soutien au travail des collègues. Dans l'ensemble, les proportions de femmes et d'hommes exposés à ce risque sont comparables.

Soutien au travail des collègues selon le sexe



Niveau faible ou modéré de soutien au travail des collègues selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	HOMMES %
Construction	12,0
Administrations publiques	14,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,1
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	17,2
Hébergement et services de restauration	17,2
Soins de santé et assistance sociale	17,8
Fabrication	19,3
Information, culture, arts et loisirs	19,4
Commerce	19,5
Secteur primaire	19,7
Autres services	20,9
Services d'enseignement	22,5
Services publics, transport, entreposage	26,1

Secteur d'activité	FEMMES %
Hébergement et services de restauration	15,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	16,0
Services d'enseignement	17,5
Commerce	17,8
Soins de santé et assistance sociale	18,1
Information, culture, arts et loisirs	18,8
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	20,8
Administrations publiques	22,6
Services publics, transport, entreposage	23,2
Fabrication	25,3
Autres services	28,7
Construction	30,7

Niveau faible ou modéré de soutien au travail des collègues selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	HOMMES %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	14,8
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	15,5
Semi-professionnels et techniciens	16,3
Professionnels	16,4
Ouvriers qualifiés	16,9
Personnel de bureau	20,8
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	21,9

Catégorie professionnelle	FEMMES %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	13,2
Semi-professionnelles et techniciennes	15,8
Professionnelles	16,3
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	16,7
Personnel et ouvrières non qualifiées et manoeuvres	22,0
Ouvrières qualifiées	22,6
Personnel de bureau	23,3

Soutien au travail du supérieur



DÉFINITION

Cet indicateur fait référence à la disponibilité et la capacité du supérieur immédiat à soutenir l'employé.

CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR

Deux items du *Job Content Questionnaire* de Karasek sont utilisés pour mesurer le soutien au travail de la part du supérieur immédiat. Soit :

1. Mon supérieur immédiat facilite la réalisation de mon travail.
2. Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis.

Comme pour le soutien des collègues, le soutien du supérieur comporte deux dimensions, le soutien professionnel ou technique et le soutien émotionnel, selon le modèle de Karasek. Pour évaluer le soutien professionnel, la question « Mon supérieur facilite la réalisation de mon travail » a été privilégiée, tandis que pour évaluer le soutien émotionnel, la question « Mon supérieur prête attention à ce que je dis » a été retenue.

L'indicateur de soutien au travail de la part du supérieur immédiat est construit ainsi : les répondants qui sont d'accord ou fortement d'accord avec les deux items sont classés dans la catégorie soutien élevé de la part du supérieur immédiat, les autres qui sont en désaccord ou fortement en désaccord avec au moins un des deux items sont classés dans la catégorie soutien faible ou modéré.

Les catégories du soutien au travail de la part du supérieur sont :

- Élevé;
- Faible ou modéré.

RÉSULTATS DES ITEMS

Les résultats pour les deux items reliés au soutien au travail du supérieur sont :

- 17 % des travailleurs et des travailleuses mentionnent que leur supérieur ne facilite pas ou facilite peu la réalisation du travail.
- 14 % des travailleurs et des travailleuses mentionnent que leur supérieur ne prête pas ou prête peu attention à ce qu'ils disent.

RÉSULTATS DE L'INDICATEUR

Globalement, ce sont plus de deux travailleurs sur dix (21 %) qui présentent un niveau faible ou modéré de soutien au travail du supérieur. Cette proportion est très semblable chez les hommes et les femmes.

Soutien au travail du supérieur selon le sexe



Niveau faible ou modéré de soutien au travail du supérieur selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	HOMMES %
Construction ^a	16,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	18,1
Administrations publiques	19,0
Secteur primaire	19,1
Information, culture, arts et loisirs	19,5
Autres services	19,5
Commerce	21,6
Hébergement et services de restauration	21,7
Services d'enseignement	22,3
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	22,7
Fabrication ^a	22,8
Soins de santé et assistance sociale	22,9
Services publics, transport, entreposage ^a	25,4

^a Les seules différences significatives notées sont les suivantes : les travailleurs qui œuvrent dans les secteur de la fabrication (23 %) et des services publics, transport et entreposage (25 %) sont plus nombreux à être exposés à un niveau faible ou modéré de soutien de la part du supérieur que les travailleurs de la construction (17 %).

Secteur d'activité	FEMMES %
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,1
Autres services	18,3
Services d'enseignement	18,7
Commerce	19,5
Finances, assurances, services immobiliers, gestion et administration	19,6
Information, culture, arts et loisirs	20,0
Administrations publiques	20,5
Construction	21,2
Services publics, transport, entreposage	23,8
Soins de santé et assistance sociale	24,1
Fabrication	25,0
Hébergement et services de restauration	26,1

Niveau faible ou modéré de soutien au travail du supérieur immédiat selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	HOMMES %
Contremaîtres et cadres de premier niveau	15,6
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	17,5
Semi-professionnels et techniciens	19,1
Professionnels	19,2
Ouvriers qualifiés	20,6
Personnel de bureau	20,8
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	25,3

Catégorie professionnelle	FEMMES %
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	17,6
Personnel de bureau	19,3
Professionnelles	19,4
Semi-professionnelles et techniciennes	20,8
Contremaîtres et cadres de premier niveau	22,9
Personnel et ouvrières non qualifiées et manoeuvres	24,2
Ouvrières qualifiées	27,7

Discussion

Principaux résultats

Les résultats présentés dans cette fiche sont issus de l'EQSP 2014-2015.

On y apprend notamment que :

- De façon globale, les travailleuses sont plus exposées aux risques mesurés que les travailleurs, mais c'est au niveau de la faible autonomie décisionnelle que l'écart est le plus marqué entre les femmes et les hommes.
- Les travailleurs et travailleuses de certains secteurs d'activité semblent particulièrement exposés à certains RPS, notamment ceux de l'« hébergement et services de restauration » (hommes et femmes), des « services publics, transport, entreposage » (principalement chez les hommes), des « soins de santé et assistance sociale » (femmes) et de la fabrication (femmes) qui se retrouvent parmi les plus exposés pour au moins deux, voire trois risques mesurés.
- De même, ceux qui font partie de certaines catégories professionnelles figurent parmi les personnes les plus exposées. Ainsi, on peut constater que les ouvrières qualifiées figurent parmi les travailleuses les plus exposées aux cinq RPS, alors qu'aucun ouvrier qualifié ne se retrouve dans la catégorie la plus exposée à un RPS. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs de la catégorie « personnel et ouvriers non-qualifiés et manœuvre » figurent parmi les catégories considérées les plus exposées pour au moins quatre des cinq risques mesurés. Or, comme d'autres études le démontrent, plus le travailleur ou la travailleuse cumule des contraintes, plus le risque de souffrir de détresse psychologique augmente de façon significative. Ainsi, le cumul de deux à trois RPS ou plus est associé à une augmentation croissante du risque de détresse^(2,4).

Bien que certains secteurs ou certaines catégories professionnelles se distinguent par des données préoccupantes pour plusieurs des risques mesurés, il convient de poser un regard attentif sur l'ensemble des données des différents secteurs et des différentes catégories professionnelles, afin d'obtenir un portrait

plus nuancé des résultats. Ainsi, au-delà du cumul des contraintes, d'autres groupes prioritaires peuvent être identifiés. Dans le secteur de la construction, par exemple, on note un écart considérable entre les hommes et les femmes, pour le niveau de soutien faible ou modéré de la part des collègues.

Forces et limites

L'EQSP génère des données fiables et importantes, provenant de plus de 24 000 travailleurs et travailleuses, représentatifs de l'ensemble des travailleurs québécois. Elle permet notamment d'avoir accès à des connaissances sur l'ampleur de l'exposition aux risques psychosociaux liés au travail. Elle rend ainsi accessibles des informations pertinentes sur des groupes qui s'avèrent plus exposés que d'autres, permettant d'identifier des priorités d'intervention pour la prévention des RPS dans un milieu de travail.

Néanmoins, il est possible que le risque d'être exposés aux RPS n'ait pu être analysé chez certains groupes de travailleurs moins bien représentés dans l'enquête pour diverses raisons : personnes immigrantes, moins à l'aise en français ou en anglais, peu scolarisées, de faible revenu, etc. Ceci peut influencer certaines estimations.

De plus, les analyses effectuées sont descriptives et ne tiennent pas compte des caractéristiques des travailleurs qui pourraient influencer les expositions aux risques psychosociaux liés au travail. Certains sous-groupes de travailleurs et de travailleuses moins bien représentés au sein d'un secteur ou d'une catégorie professionnelle (ex. : des personnes moins scolarisées) peuvent également être affectés par un ou des risques psychosociaux.

En terminant, il faut noter que bien que les questions utilisées ne mesurent pas toutes les dimensions de l'environnement organisationnel, les indicateurs retenus sont les mêmes que ceux qui ont été utilisés dans un nombre important d'études réalisées. Dans une perspective de santé publique, il s'agit de dimensions reconnues comme étant critiques par rapport au risque d'éprouver des problèmes de santé importants.

Conclusion

Une retombée potentielle importante de ces données est, pour les milieux désirant agir sur les risques psychosociaux liés au travail, de pouvoir comparer des données recueillies dans leur entreprise avec celles du secteur auquel l'entreprise appartient dans la mesure où les mêmes outils de mesure sont utilisés. Cette comparaison permet à l'entreprise de se situer par rapport aux niveaux d'exposition qu'il est possiblement réaliste d'atteindre en termes de réduction des risques psychosociaux (RPS) liés au travail.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Tous les tests statistiques effectués ont été faits au seuil de 1 % et aucune méthode de correction pour protéger le seuil du test global n'a été appliquée.

Toutes les estimations présentées ont été pondérées afin de permettre l'inférence des résultats à la population visée, soit les travailleurs québécois de 15 ans et plus.

Les données ayant des coefficients de variation (CV) jugés trop élevés (> 25 %) ne sont pas présentées en raison de leur imprécision. Les données des travailleuses de la construction et du secteur primaire sont souvent affectées par cette situation.

Les résultats portent sur l'emploi principal actuel des personnes en emploi au moment de l'enquête.

Pour en savoir plus sur l'enquête, veuillez consulter le site Web suivant : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebecois-2014-2015.html.

Références

- (1) Vézina M, Pelletier M, Brisson C, Biron C, Gilbert-Ouimet M, Letellier M-C. Facteurs de risque psychosociaux, Chapitre 14. Dans : Manuel d'hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque. Québec : Éd. Chenelière Éducation; 2021. (Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité au travail - AQHSST).
- (2) Tissot F, Jauvin N, Pelletier M, Vézina M. Les déterminants de la détresse psychologique liée au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015. Institut national de santé publique du Québec (à paraître).
- (3) Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), p. 322-355. doi: 10.1037//1076-8998.3.4.322.
- (4) 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. Institut national de santé publique du Québec, 13 avril 2021.

Indicateurs de risques psychosociaux liés au travail : définitions et résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015

AUTEURS

France Tissot, M. Sc., conseillère scientifique
Nathalie Jauvin, Ph. D., conseillère scientifique spécialisée
Marie-Michèle Mantha-Bélisle, M.B.A., conseillère scientifique
Mariève Pelletier, Ph. D., conseillère scientifique spécialisée
Michel Vézina, M.D., MPH, FRCPC, médecin spécialiste en santé publique et en médecine préventive
Direction des risques biologiques et de la santé au travail

SOUS LA COORDINATION DE

Marie-Pascale Sassine, M. Sc., chef d'unité scientifique
Direction des risques biologiques et de la santé au travail

AVEC LA COLLABORATION DE

Denis Hamel, M. Sc., statisticien
Bureau d'information et d'études en santé des populations

RÉVISEURS

Mahée Gilbert-Ouimet, Ph. D.
Université du Québec à Rimouski
Stéphane Perron, M.D., FRCPC, médecin spécialiste en santé publique et en médecine préventive
Direction de la santé environnementale et de la toxicologie
Susan Stock, M.D., FRCPC, médecin spécialiste en santé publique et en médecine préventive
Direction des risques biologiques et de la santé au travail

MISE EN PAGE

Marie-Cécile Gladel, agente administrative
Direction des risques biologiques et de la santé au travail

Ce document est disponible intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec au : <http://www.inspq.qc.ca>.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande au guichet central du Service de la gestion des droits d'auteur des Publications du Québec à l'aide d'un formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante : <http://www.droitauteur.gouv.qc.ca/autorisation.php>, ou en écrivant un courriel à : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 4^e trimestre 2021
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-90432-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec (2021)