



ISO-SANTÉ

Évaluation des facteurs de risques psychosociaux en milieu de travail – Loi 27

OFFRE DE SERVICE

ISO-Santé | Nov 20, 2024



Notre équipe vous accompagne dans un continuum d'interventions qui s'étend de la prévention, à la **SST et la santé mieux-être en entreprise**, aux soins de réadaptation, jusqu'au retour en emploi des travailleurs.

Vue d'ensemble

Qui sommes nous?



Alexandra Robidoux

Ergothérapeute graduée de l'Université de Sherbrooke en 2017, contribution initiale chez ISO-Santé dans la création du programme Cancer-Espoir, ses intérêts l'ont par la suite menée à intervenir autant auprès de la clientèle en oncologie qu'au niveau de la réadaptation chez les adultes présentant des troubles de santé mentale. Au fil des ans, Alexandra s'est spécialisée dans la prévention de la santé mentale en entreprises. En ajout à sa formation universitaire comme ergothérapeute, elle détient de multiples formations dans le domaine, dont l'accréditation de l'INSPQ pour l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux en milieu de travail. En parallèle, elle participe à l'optimisation de l'accès aux services de réadaptation par son implication dans des organismes sociaux et partage également son expertise par son rôle de chargée de cours dans le programme d'ergothérapie à l'Université de Sherbrooke.



Claude Rouleau

Ergothérapeute graduée de l'Université de Sherbrooke en 2019, Claude travaille avec une clientèle présentant des troubles de santé mentale et de santé physique, autant en prévention en entreprise que dans un volet de réadaptation pour le soutien du retour en emploi des travailleurs. Elle détient une formation pour la réintégration en emploi suite à des troubles mentaux courants. Elle agit également à titre de consultante en entreprise pour animer des conférences et ateliers sur différents sujets concernant la santé mentale et pour l'évaluation des risques psychosociaux en milieu de travail, détenant la certification de l'INSPQ. Elle a également complété le Microprogramme en gestion de la qualité de vie au travail à l'Université de Montréal en novembre 2024.

Depuis 1979, la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) et la Loi sur les normes du travail (LNT) au Québec oblige les employeurs à protéger la santé et à assurer la sécurité des travailleurs à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique. Depuis le 6 octobre 2021, l'application de la loi 27, également appelée la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (LMRSST) entraîne l'ajout d'obligations pour les employeurs en matière de facteurs de risques psychosociaux (FRPS). L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) défini ces derniers comme étant des «facteurs liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux

relations sociales qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.»

Notre mission

Depuis déjà plusieurs années, ISO-Santé met en œuvre différentes démarches visant la prévention et la promotion de la santé mentale au cœur de ses entreprises clientes. Pourquoi ? Parce que bien avant la pandémie de 2020, les problèmes de santé mentale constituaient la première cause des absences du travail parmi les maladies chroniques. Sans surprise, il était estimé qu'environ 60 % des travailleurs présentant des symptômes dépressifs et de stress attribuaient leurs symptômes partiellement ou totalement au travail. Plus que jamais, le travail est et devrait être un élément clé protecteur contribuant au bien-être des travailleurs. Comment diminuer la détresse psychologique des travailleurs ? Chaque individu a bien entendu la responsabilité de gérer son propre stress, mais en tant qu'organisation, il devrait être de votre priorité d'adresser les stressés à la source et d'ainsi agir sur les causes que nous nommerons, tel qu'établi par l'INSPQ, les RPS en milieu de travail.

Ce que l'on sait

L'identification des risques en matière de santé mentale au travail et les façons de les contrer représentent un défi d'envergure tant pour les milieux de travail que pour les intervenants en santé au travail. De nombreuses études ont démontré des effets nuisibles à la santé de certaines situations de travail. Les travailleurs exposés à un ou plusieurs risques psychosociaux ont :

- ▶ **1,4 à 4 fois** plus de risques d'accident de travail ^[1]
- ▶ **2 fois** plus de risques de détresse psychologique ^[2]
- ▶ **1,5 à 4 fois** plus de risques de troubles musculo-squelettiques ^[3]
- ▶ **2 à 2,5 fois** plus de risques de maladies cardiovasculaires ^[4]
- ▶ **1,5 fois** plus de risques d'accident vasculaire cérébral (AVC) ^[5]

Les risques psychosociaux au travail sont des **risques précis** et **mesurables** associés à des contraintes liées à l'**organisation du travail**, aux **pratiques de gestion**, aux **conditions d'emploi et aux relations sociales** pouvant porter atteinte à la santé des personnes exposées.

- ▶ **60 %** des travailleurs présentant des symptômes dépressifs attribuent leurs symptômes partiellement ou totalement au travail.^[6]
- ▶ **62 %** des travailleurs hautement stressés attribuent la cause de leur stress au travail.^[7]

- ▶ **42 %** des départs prématurés à la retraite se prennent en raison de risques psychosociaux au travail.^[8]

«L'obligation des employeurs de prendre en compte les RPS dans leurs plans de prévention ou plans d'action entrera en vigueur par règlement, au plus tard d'ici le **6 octobre 2025.**»

Ce que l'on propose

Contenu théorico-clinique :

- ▶ Psychopathologie du travail & modèle intégrateur de la santé mentale au travail;
- ▶ Modèle de tension professionnelle de Karasek & équilibre effort/reconnaissance de Siegest;
- ▶ Théories centrées sur les processus régulateurs;
- ▶ Workaholisme, boulotmanie et épuisement professionnel;
- ▶ Vision eudémonique du bien-être & modèle d'équilibre de vie DoLiveWell;
- ▶ Théorie portant sur la gestion et l'expression du stress selon les études de Mme Sonia Lupien, chercheure sur le stress humain.

Méthode pédagogique :

- ▶ Questionnaires de dépistage psychométriques;
- ▶ Entrevues standardisées et non standardisées en visioconférence, en groupe et individuelle.

Déroulement de l'activité : Suite à une rencontre avec la personne responsable de l'activité, le mandat est précisé et chaque activité d'évaluation est centrée et adaptée aux besoins de l'équipe rencontrée. Certaines ou l'entièreté des activités suivantes peuvent être réalisés :

Phase 1	Questionnaires	
Phase 2	Entrevues de groupes	
Phase 3	Entrevues individuelles	
Phase 4		Réévaluation

Phase 1 - Questionnaires

Envoi de questionnaires psychométriques aux employés concernés : Questionnaire de dépistage de la détresse psychologique & questionnaire évaluant les déterminants du stress au travail. Cette démarche permet en plus de mettre des chiffres sur le portrait de certaines composantes de la santé mentale au travail d'offrir aux plus discrets une modalité sécuritaire et confidentielle pour s'exprimer face à leur dynamique du travail. Les résultats généraux sont remis au(x) gestionnaire(s). Les résultats spécifiques sont remis à chaque employé permettant de leur proposer des ressources en santé mentale si des besoins sont dépistés.

Phase 2 - Entrevues de groupes

Réalisation d'entrevue standardisée basée sur l'outil d'évaluation des FRPS de l'INSPQ. L'équipe est divisée en sous-groupe de 2 à 5 personnes d'un même niveau hiérarchique. Chaque rencontre en visioconférence est d'une durée variante entre 2 et 3 heures. Ces rencontres permettent d'établir un niveau de risque pour chaque facteur de stress connu au travail : activités ou politique de conciliation travail et vie personnelle, charge de travail, reconnaissance au travail, soutien des supérieurs, soutien des collègues, autonomie décisionnelle, information et communication. Les résultats émergeant de cette activité permettent d'émettre des orientations à privilégier sur le plan organisationnel afin de diminuer les stressseurs à la source en milieu de travail. L'ensemble des résultats sont partagés à l'équipe.

Phase 3 - Entrevues individuelles

Évaluation individuelle et confidentielle en ergothérapie de chaque gestionnaire. Cette phase permet de relever des enjeux professionnels tout autant que personnels à risque d'affecter la vie professionnelle. Elle permet également de renforcer les saines pratiques de gestion déjà en place et d'en intégrer de nouvelles. Vous pourriez également décider d'offrir ce support à l'ensemble des employés.

Phase 4 - Démarche de réévaluation

Démarche de réévaluation 6 mois post-activité par questionnaire non standardisé afin de constater les changements individuels et organisationnels.

ISO-Santé peut ainsi vous soutenir dans la mise en place de plan de prévention et/ou de plan d'action tenant compte des facteurs de risques psychosociaux dans le milieu de travail pour vous permettre de

vous conformez à la nouvelle loi en place. En plus de la démarche d'évaluation proposée, nous pouvons vous accompagner dans la mise en application de ceux-ci autant pour soutenir les gestionnaires dans la modification de leurs pratiques de gestion qu'en les outillant et en offrant du support aux membres de votre organisation pour face à la gestion du changement.



Contactez-nous

Il nous fera plaisir de trouver une solution adaptée à vos besoins!

isosante.com | isosante@isosante.com | 1-888-572-1190

Références

[1] Vézina, M., Cloutier E., Stock, S. et collab. (2011). *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail*. Montréal, IRSST, INSPQ, ISQ, Rapport R-69, 756 p.

[2] Stansfeld S, Candy B. *Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review*. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2006;32 (6): 443-62.

[3] Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., Rugulies, R. (2011). *The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of Musculoskeletal disorders in specific body regions: a review and meta-analysis of 54 longitudinal studies*. *Work & Stress*, 25.

[4] Pikhart H, Pikhartova J. (2015). *The relationship between psychosocial risk factors and health outcomes of chronic diseases. A review of the evidence for cancer and cardiovascular diseases*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; (Health Evidence Network synthesis report).

[5] Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., & Xu, D. (2015). *Association between job strain and risk of incident stroke: A meta-analysis*. *Neurology*, 10-1212

[6] Source : EQCOTESST, 2008

[7] Source : *Enquête sociale générale (ESG)*, Statistique Canada, 2010

[8] Source : *Working environment risks and other, job-related stress factors (Autriche)*, cité dans "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions", 2010