

Santé mentale

Santé mentale - Facteurs de risque psychosociaux au travail

Sur cette page

[Quels sont les facteurs de risque psychosociaux?](#)

[Quels sont, plus en détail, les treize facteurs de risque psychosociaux?](#)

Quels sont les facteurs de risque psychosociaux?

Les chercheurs de l'Université Simon Fraser ont déterminé treize facteurs de risque psychosociaux, « fondés sur des études approfondies et l'examen des données empiriques provenant des meilleures pratiques nationales et étrangères. Ces facteurs ont été également déterminés à partir de la jurisprudence et des textes législatifs canadiens existants ou nouveaux ».

Ces treize facteurs sont présentés en détail sur le site Web [Protégeons la santé mentale au travail](#) – une stratégie fondée sur des preuves offertes gratuitement aux employeurs pour les aider à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail. Ces mêmes facteurs sont utilisés dans la norme CSA Z1003-13 (R2022) « [Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail - Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes](#) », qui est disponible gratuitement à partir du site Web du Groupe CSA.

Voici les treize facteurs organisationnels qui ont une incidence sur la santé de l'organisation, la santé des employés et la santé financière, y compris sur la façon dont le travail est effectué et le contexte dans lequel celui-ci s'effectue :

- Équilibre
- Courtoisie et respect
- Clarté du leadership et des attentes
- Engagement
- Croissance et perfectionnement
- Participation et influence

- Culture organisationnelle
 - Protection de la sécurité physique
 - Compétences et exigences psychologiques
 - Protection de la sécurité psychologique
 - Soutien psychologique et social
 - Reconnaissance et récompense
 - Gestion de la charge de travail
-

Quels sont, plus en détail, les treize facteurs de risque psychosociaux?

Équilibre

L'équilibre est présent dans un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité de concilier les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle. Ce facteur tient compte des rôles multiples de chaque personne : celui d'employé, de parent, de conjoint, etc. Ces rôles multiples sont enrichissants et permettent à chaque personne de réaliser son plein potentiel et de s'acquitter de ses responsabilités. Cependant, s'il y a contradiction entre certaines responsabilités, il peut s'ensuivre un conflit de rôles ou une surcharge. Une plus grande souplesse au travail permet aux employés de réduire le conflit travail-vie personnelle et d'effectuer les tâches de leur vie quotidienne.

L'équilibre travail-vie personnelle est un état de mieux-être qui permet à une personne de gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans sa collectivité. L'équilibre travail-vie personnelle est différent pour chacun et favorise la santé physique et psychologique, ainsi que la santé des membres de la famille et de la collectivité, et ce, sans douleur, stress ou incidence néfaste.

Pourquoi accorder de l'importance à l'équilibre travail-vie personnelle?

L'employeur qui reconnaît la nécessité de concilier travail et vie personnelle en retire de nombreux bienfaits :

- Les employés se sentent appréciés et sont plus heureux, tant au travail qu'à la maison..
- L'équilibre réduit le niveau de stress ainsi que la probabilité que les problèmes vécus à la maison se répercutent sur le travail, et que les problèmes professionnels nuisent à la vie personnelle.
- L'équilibre aide à maintenir la concentration, la confiance, le sens des responsabilités et le sentiment de contrôle des employés.

- Ces bienfaits se traduisent également par un engagement accru de la part des employés, une amélioration du mieux-être, une plus grande satisfaction au travail, des comportements de citoyenneté organisationnelle (des comportements que les employés adoptent de leur propre chef et qui sont bénéfiques à l'organisation), un meilleur rendement et une réduction du stress.
- une fatigue chronique
- des troubles de l'humeur
- une incapacité à progresser
- un niveau de stress élevé au travail pouvant entraîner une insatisfaction au travail et une absence physique ou « psychologique»
- une hausse de l'absentéisme
- des comportements de repli sur soi
- des conflits
- une tension – qui peut entraîner de la fatigue, des maux de tête, l'épuisement professionnel et l'anxiété
- un roulement de personnel élevé
- une perte de productivité
- une augmentation des coûts
- un risque accru d'accidents, d'incidents et de blessures
- une diminution des plaintes somatiques
- un plus faible taux de dépression
- une meilleure estime de soi
- une image de soi plus positive
- un rendement amélioré
- une plus grande satisfaction professionnelle
- un taux plus élevé de maintien en poste
- Les motiver.
- Susciter chez eux un désir d'excellence.
- Bâtir leur estime de soi.
- Les encourager à surpasser les attentes.
- Accroître les succès de l'équipe.
- une augmentation des profits pour l'organisation

- une plus grande satisfaction de la clientèle
 - une meilleure exécution des tâches
 - un meilleur moral
 - une plus grande motivation
 - une augmentation des comportements de citoyenneté organisationnelle (des comportements que les employés adoptent de leur propre chef et qui sont bénéfiques à l'organisation)
 - un impact financier du point de vue de la productivité
 - des conséquences médicales et psychologiques
 - un roulement de personnel plus important
 - la déviance en milieu de travail (sous forme de refus de fournir l'effort nécessaire)
 - un comportement contreproductif
 - des comportements de retrait
 - une fatigue chronique
 - des troubles de l'humeur
 - une incapacité à progresser
 - un niveau de stress élevé au travail pouvant entraîner une insatisfaction au travail et une absence physique ou « psychologique»
 - il ne peut se permettre de prendre une journée de congé
 - il n'existe aucun plan de rechange au cas où il doit s'absenter du travail
 - sa charge de travail augmentera à son retour au travail
 - il se sent obligé de participer personnellement aux réunions ou aux événements
 - il est préoccupé par l'insécurité d'emploi liée à la réduction des effectifs et à la restructuration
1. épuisement (c.-à-d. l'épuisement ou le drainage des ressources intellectuelles)
 2. cynisme (c.-à-d. une attitude indifférente ou distante face au travail)
 3. manque d'efficacité sur le plan professionnel (c.-à-d. la tendance à évaluer la performance de façon négative, ce qui entraîne un sentiment d'insuffisance et une faible estime de soi lié au travail)
- comportement menaçant – menace avec le poing, destruction matérielle, objets lancés
 - menaces verbales ou écrites – toute expression de l'intention d'infliger du mal

- harcèlement - tout comportement généralement considéré comme malvenu qui abaisse une personne, la gêne, l'humilie, l'ennuie, l'inquiète ou l'injurie, que ce soit par des mots, des gestes, de l'intimidation, de la contrainte ou d'autres comportements inappropriés
- violence verbale – jurons, insultes ou langage condescendant
- agression physique – coups portés de la main ou du pied, poussées ou bousculades
- intimidation – comportement déraisonnable ou inapproprié répété dirigé contre un employé (ou un groupe d'employés) qui présente un risque pour la santé et la sécurité
- persécution collective – intimidation continue et systématique à l'égard d'une personne par son ou ses collègues de travail, qui se traduit, par exemple, par des grossièretés et de l'intimidation physique, et par un comportement plus subtil et parfois non intentionnel qui se traduit par une marginalisation sociale et une exclusion

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-09-18

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.