



Manque d'autonomie



#### Risques psychosociaux du travail

### **GUIDE DU SYNDICAT POUR UNE ACTION COLLECTIVE**

lacsq.org/sst











### TABLE DES MATIÈRES

La réorganisation du travail
et ses conséquences sur
la santé 3
Un programme qui mise sur
la prévention 4
Objectif : éviter l'arrêt
de travail
de fravaii4
Pourquoi doit-on se
préoccuper des risques
psychosociaux?5
psychological
Pourquoi les griefs ne
Pourquoi les griefs ne suffisent-ils pas? 6
·
Les six étapes de la
démarche proposée
Le rôle des syndicats dans la démarche
la démarche 8
1 1 1 1 1 2 1/10 1
1. Installation d'affiches
originales 8
2. Accueil et écoute
des membres 8
des membres
3. Mise en relation
des membres 9
,
Le rôle des membres dans
la démarche proposée10
Que peut faire la CSQ pour
accompagner les syndicats? 11



### La réorganisation du travail et ses conséquences sur la santé

Le travail est en évolution constante. Au cours des dernières années, les organisations du secteur public ont vu se succéder d'importantes compressions dans leurs budgets. De plus, des changements ont été apportés dans les modes de gestion des employeurs. Fusions, réorganisations et autres transformations ont ensuite modifié l'organisation du travail. Ces changements ont de multiples répercussions sur le personnel.

Effectivement, de nombreuses études ont démontré que certaines contraintes organisationnelles ont des effets négatifs sur la santé physique et psychologique. Les taux d'absentéisme, d'accident du travail et d'invalidité dans plusieurs milieux de travail de nos membres témoignent de leurs conséquences importantes.

Notre nouveau programme vise à soutenir les membres qui sont confrontés à des risques psychosociaux et à agir collectivement pour les éliminer ou en minimiser les conséquences.

## Un programme qui mise sur la prévention

Les membres sont de plus en plus confrontés à un environnement de travail qui compromet leur santé physique et psychologique. Quand le syndicat est informé de la situation – ce qui n'est pas toujours le cas – c'est souvent par l'entremise d'un avis lui indiquant qu'une personne est en arrêt de travail.

Quand il est question de santé physique, comme dans les cas d'invalidité ou d'accident du travail, il est possible de démontrer plus ou moins facilement le lien avec le milieu de travail. Cependant, la démonstration est beaucoup plus difficile à faire dans les cas de santé psychologique. Souvent, le membre n'a pas pris conscience du lien causal entre son travail et sa situation, ou il craint les préjugés. Parfois, il se trouve tout simplement dans l'incapacité de remplir les formulaires et de faire les démonstrations nécessaires à la reconnaissance d'un accident du travail

#### Objectif: éviter l'arrêt de travail

Le programme que nous proposons ne vise pas à résoudre le problème de la reconnaissance, mais à éviter l'arrêt de travail. En effet, si le risque est éliminé ou minimisé, il est probable que le membre demeurera en santé et qu'il ne sera pas nécessaire de se questionner sur la survenance d'un accident du travail. On agit donc en prévention et non en réparation, ce qui est reconnu comme le meilleur moyen d'obtenir des résultats concrets.



# Pourquoi doit-on se préoccuper des risques psychosociaux?

Les résultats de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)<sup>1</sup> sont éloquents en ce qui concerne les risques encourus par les travailleuses et travailleurs québécois.

L'étude démontre clairement la relation entre l'organisation du travail et les problèmes de santé mentale. Elle mentionne également que la mise en place d'interventions pour réduire l'exposition aux contraintes physiques ou organisationnelles du travail pourrait améliorer l'état de santé général de nos membres. Enfin, la recherche souligne l'importance des préjugés relativement aux problèmes de santé mentale, préjugés qui peuvent inciter plusieurs travailleuses et travailleurs à ne pas déclarer leurs problèmes et à se présenter au travail en étant malades.

La conclusion du chapitre 9 sur la santé mentale parle d'elle-même :

« Il existe de solides évidences scientifiques d'un lien entre l'environnement organisationnel du travail tel que mesuré dans notre enquête et des altérations de la santé mentale, particulièrement en ce qui concerne la dépression. Ce constat justifie des efforts accrus en matière de prévention, notamment par des politiques visant à favoriser l'implantation dans les entreprises de mesures pour améliorer l'organisation du travail au regard de la demande psychologique, de la latitude, du soutien et de la reconnaissance, en particulier pour les travailleurs les moins qualifiés. »

Les résultats de cette étude sont confirmés par plusieurs autres recherches dans le monde.

<sup>1</sup> VÉZINA, Michel, et autres (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail – Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec [En ligne]. [irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-691.pdf].

# Pourquoi les griefs ne suffisent-ils pas?

Les conventions collectives sont des outils beaucoup plus curatifs que préventifs. On définit un cadre général, ainsi qu'un mécanisme de règlement des litiges (les griefs). Si l'employeur déroge aux règles convenues, un grief est déposé et plaidé une année plus tard, parfois plus.

Le procédé habituel, qui consiste à déposer un grief et indiquer au membre qu'il sera appelé à témoigner devant un arbitre au moment venu, convient dans la plupart des cas.

Cependant, quand il est question de risques psychosociaux, la détresse est souvent au rendez-vous puisqu'il s'agit de santé psychologique. Il est probable que la surcharge, le harcèlement ou la violence, pour ne nommer que ces facteurs, auront provoqué un arrêt de travail avant la tenue de l'audience. Pour celui ou celle aux prises avec des problèmes de santé psychologique, le dépôt d'un grief n'est pas l'unique solution.

Il existe d'autres mécanismes de règlement de litige, y compris le comité de relations du travail, le comité de santé, les politiques en vigueur, etc. Ce sont ces mécanismes qu'il faut mettre de l'avant et l'action collective vise à les alimenter pour améliorer leur efficacité et agir en prévention.

### Les six étapes de la démarche proposée

- Présentation de la campagne sur les facteurs de risques psychosociaux et du matériel d'accompagnement au conseil général d'octobre 2018
- 2. Présentation de la campagne dans les syndicats
- 3. Installation des affiches sur les facteurs de risques psychosociaux dans les milieux de travail
- Accueil, par le syndicat, des personnes qui sont affectées par les risques psychosociaux
- Mise en relation des personnes selon leur problématique (groupe de discussion)
- 6. Identification d'actions et de solutions à mettre de l'avant



### Le rôle des syndicats dans la démarche

Cette démarche sort des sentiers battus en inversant le processus habituel. Au lieu d'aller à la recherche de membres aux prises avec le problème, on souhaite que le membre prenne conscience de sa situation et vienne en parler avec le syndicat.

#### 1 Installation d'affiches originales

Des affiches originales sont installées pour attirer l'attention de nos membres. Nous espérons ainsi les aider à prendre conscience de leur isolement et susciter leur curiosité face aux facteurs de risques.

#### 2 Accueil et écoute des membres

Lorsqu'un membre vient au syndicat pour s'informer, vous devez l'accueillir et l'écouter. Pour ce faire, il importe de passer en revue les sept facteurs² de risques psychosociaux pour identifier ceux auxquels il est confronté. Vous pouvez lui remettre les dépliants appropriés afin qu'il poursuive sa réflexion. Vous pouvez également lui demander si, à sa connaissance, d'autres personnes sont dans la même situation.

Concluez la rencontre en indiquant que vous ferez un suivi sur la situation et que le membre sera mis à contribution. Invitez-le à réfléchir aux causes précises du problème et à d'éventuelles manières de corriger la situation.

<sup>2</sup> Les sept facteurs de risques psychosociaux sont énumérés à la fin du document.

Vous devez préciser que nous recherchons d'autres personnes aux prises avec une situation semblable et que collectivement, nous tenterons de corriger, ou du moins d'améliorer, la situation.

De plus, il importe de rappeler au membre qu'il n'est pas seul; nous résoudrons le problème ensemble et son implication sera nécessaire. Il ne s'agit pas d'une approche où le membre avise le syndicat de la situation et ce dernier fait sien le problème, puis retourne avec le résultat obtenu.

#### 3 Mise en relation des membres

L'étape suivante pourrait consister à réunir les personnes affectées au sein d'un ou de plusieurs groupes de discussion fermés, en mode virtuel ou non. Le rôle du groupe consiste à :

- ✓ identifier le contexte et les problèmes vécus;
- ✓ faire ressortir les effets nocifs sur la santé;
- préciser les impacts sur le travail;
- ✓ identifier des actions pour corriger la situation;
- ✓ accomplir les actions.

Idéalement, le syndicat devrait jouer un rôle proactif au sein du groupe afin de le guider et de le soutenir dans ses démarches. De plus, le groupe doit comprendre que la solution ne peut être unilatérale et que tôt ou tard, l'employeur devra être impliqué dans la recherche de solutions. Il serait donc préférable de le mettre au courant dès le début du processus.

Les mécanismes de rencontres prévus à la convention collective peuvent être mis à contribution selon la volonté du groupe, le syndicat conservant ses prérogatives.



# Le rôle des membres dans la démarche proposée

Le rôle principal du membre est d'éviter toute situation à risque pour sa santé physique et mentale. Il doit également s'assurer de ne pas mettre en danger les autres personnes à proximité (conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 49 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Lorsqu'un membre constate qu'il est à risque, il est souhaitable qu'il en informe le syndicat et qu'il participe activement au processus de prévention. Il devrait :

- ✔ prendre connaissance de la documentation remise par le syndicat;
- ✓ déterminer les situations de travail à risque;
- ✓ échanger avec le groupe sur les problèmes vécus;
- ✔ participer à l'identification des pistes de solution;
- ✓ s'impliquer dans les actions ciblées.

## Que peut faire la CSQ pour accompagner les syndicats?

La CSQ lance la campagne en produisant des affiches et des dépliants sur les sept facteurs de risques<sup>3</sup> :

- 1. Une charge de travail élevée et des contraintes de temps
- 2. Une faible reconnaissance des efforts et des résultats
- 3. Peu d'autonomie et d'influence dans le travail
- 4. L'insécurité d'emploi
- Le faible soutien (aide et collaboration) des collègues et des supérieurs
- 6. La violence et le harcèlement psychologique
- 7. Peu de justice organisationnelle

Des formations en santé et sécurité du travail sont offertes sur les sujets suivants :

- la violence
- le harcèlement psychologique
- le stress et la détresse

De plus, une formation est en production sur les sept facteurs de risques psychosociaux.

Le service de la santé et sécurité du travail offre toujours un soutien de deuxième niveau aux affiliés ainsi qu'un ensemble de formations sur les sujets d'intérêt en santé et sécurité du travail. Le service de la formation syndicale offre également des formations pouvant soutenir l'action syndicale.

<sup>3</sup> La CSQ utilise la liste des facteurs de risques psychosociaux au travail déterminée par l'Institut national de santé publique (INSPQ).

