



# Le lien organisation du travail et santé : pourquoi et comment s'en préoccuper?

Séminaire de formation  
intersyndicale Ontario-Québec

24 octobre, Ottawa

**Michel Vézina**, conseiller médical INSPQ et

*Institut national  
de santé publique*

Québec 

professeur en médecine sociale et préventive, Université Laval, Qc

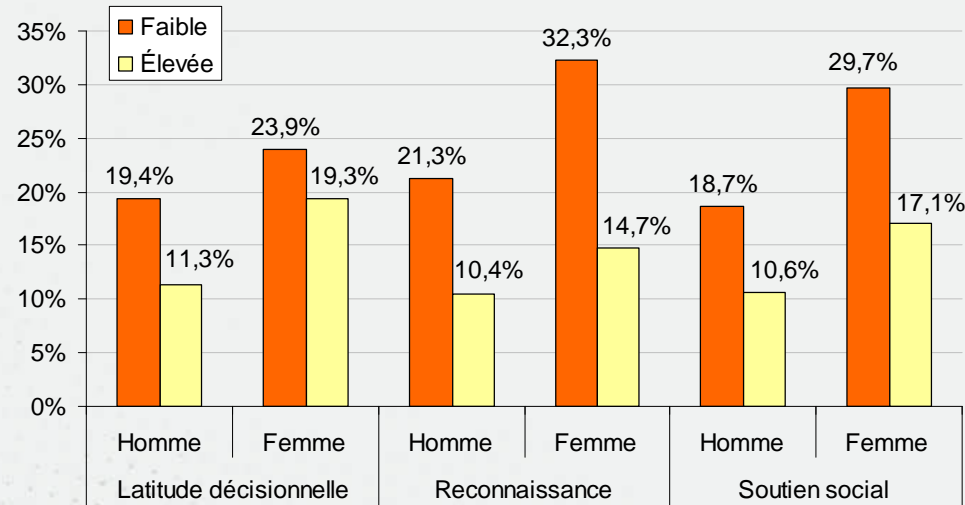
# **Le lien organisation du travail et santé : Pourquoi s'en préoccuper ?**

---

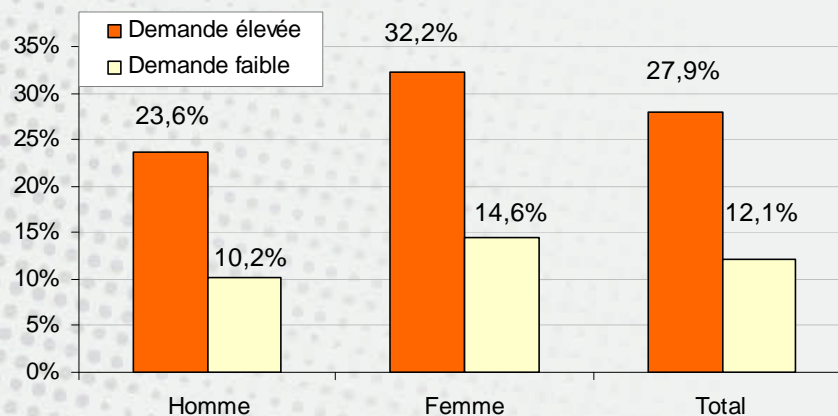
## **Impacts sur la santé:**

- Mentale**
- Musculo squelettique**
- Cardio-vasculaire**

# Proportion de personnes qui présente une détresse psychologique « élevée » plus grande en présence de contraintes organisationnelles

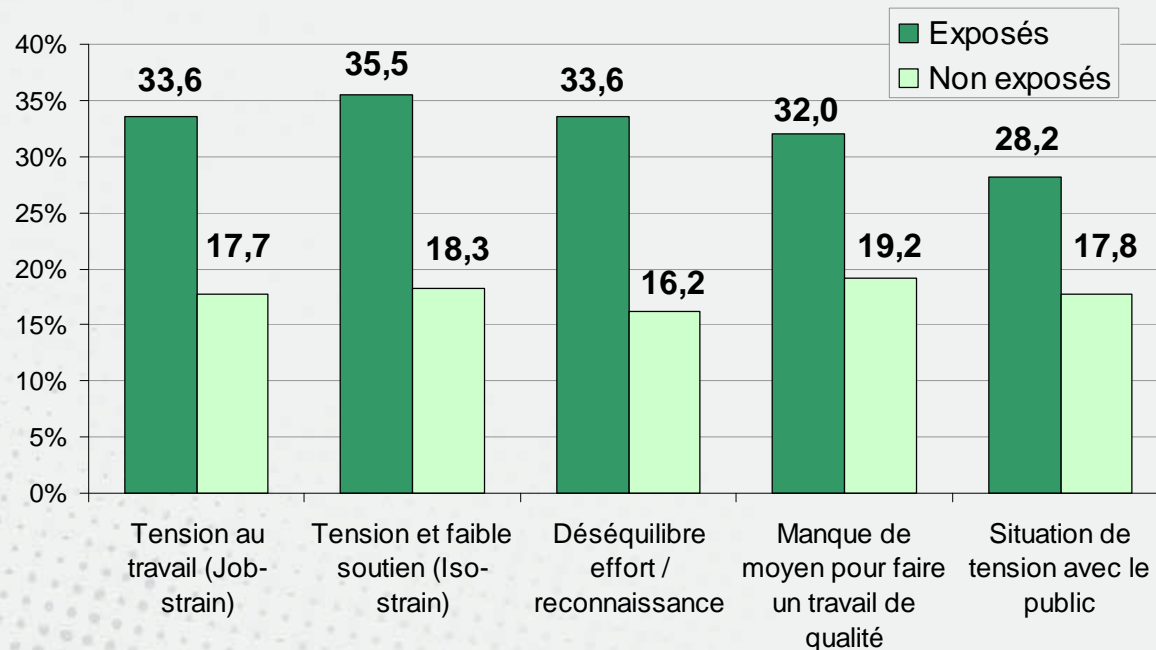


*Détresse psychologique identifie les personnes à risque de s'absenter avec un diagnostic de trouble mental*



Tests du Khi-deux statistiquement significatifs au seuil de 5 %, chez les hommes, chez les femmes et pour le total

# Prévalence des **TMS liés au travail** à au moins une région corporelle selon l'exposition à des contraintes organisationnelles du travail

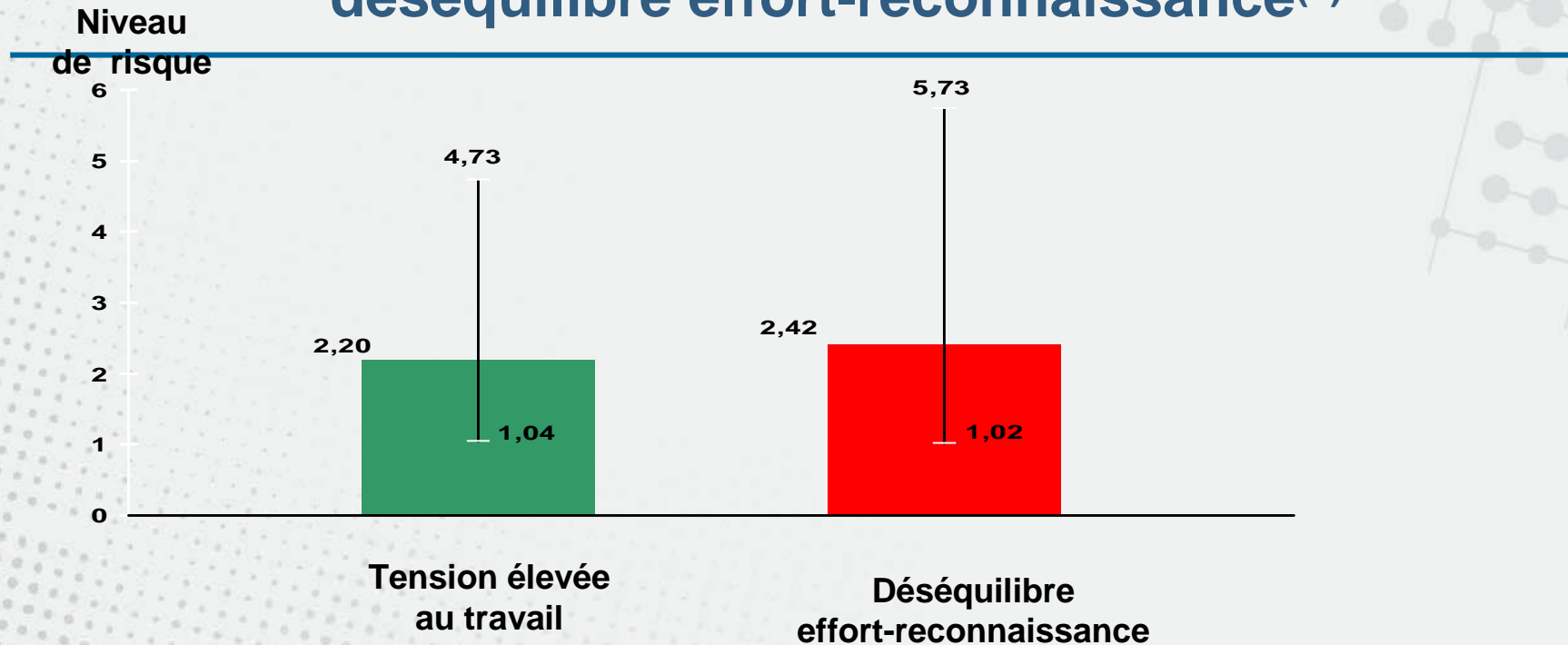


*Proportion de personnes qui ont des TMS liés au travail est plus grande quand qu'il y a présence de contraintes organisationnelles*

Tests du Khi-deux statistiquement significatifs au seuil de 5 %



# Risques ajustés(\*) de mortalité cardiovasculaire en fonction de la tension élevée au travail et du déséquilibre effort-reconnaissance(1)

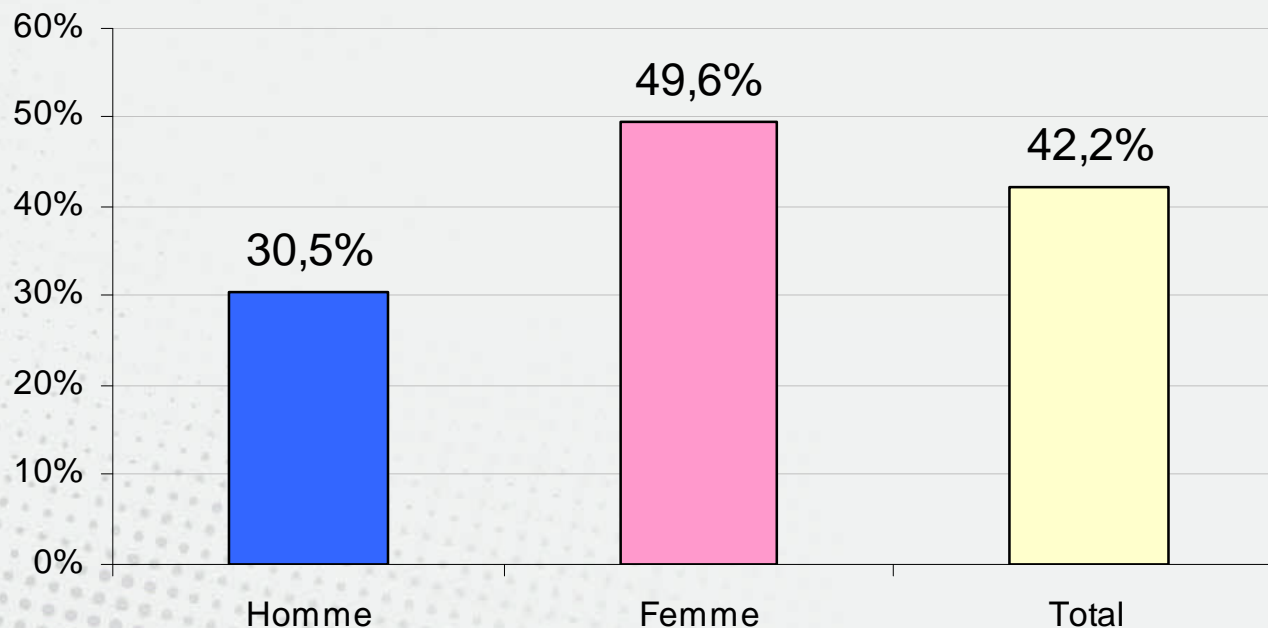


*2 à 2 fois ½ plus de risque de mortalité cardiovasculaire si présence de charge de travail élevée sans autonomie (vécu d'aliénation) ou de déséquilibre effort-reconnaissance (vécu d'exploitation)*

(1) Réf. Kivimäki et coll., 2002, « Work stress and risk of cardiovascular mortality : prospective cohort study of industrial employees », BMJ, 325:857-82.

\* Ajustés pour l'âge, le sexe, la catégorie professionnelle, le tabagisme, l'activité physique, la tension artérielle systolique, le cholestérol et l'indice de masse corporelle.

# Proportion des travailleurs présentant des symptômes dépressifs liés au travail qui se sont absentés du travail au cours des 12 derniers mois



Tests du Khi-deux statistiquement significatifs, selon le sexe, au seuil de 5 %.

# PRÉSENTÉISME

---

- Un phénomène caractérisé par la présence des travailleurs à leur poste de travail, même s'ils ont des symptômes ou une maladie qui devraient les amener à se reposer et à s'absenter du travail  
(Aronsson et al. 2000).
- Être au travail de corps, mais non d'esprit

# Le lien organisation du travail et santé :

---

## Pourquoi s'en préoccuper ?

- Conséquences sur les organisations
  - Augmentation des absences
  - Roulement à la hausse du personnel
  - Détérioration du climat de travail
  - Baisse de la productivité
  - Augmentation des coûts





# Santé mentale : responsabilité accrue pour les employeurs (1)

---

- Congés maladie pour santé mentale = **2 x plus cher** que pour la santé physique (\$18 000.00 / épisode) (Soins et journées de travail perdues)
- Indemnités pour la santé mentale ordonnées par les tribunaux : **hausse de 700% de 2005 à 2010** (Commission de la santé mentale du Canada)
- Norme en élaboration sur la santé psychologique au travail (BNQ, CSA)

(1) Référence: Journal Les Affaires, 19 février 2011, p 12-13.

---

# Le lien entre organisation du travail et santé: comment s'en préoccuper?

# Comprendre l'origine de la souffrance au travail

---

- Les nouvelles formes d'organisation du travail : **intensification et précarisation**
- L'évaluation individualisée des performances

# Intensification du travail

---

**« Rien n'est impossible à  
celui qui n'a pas à le faire »  
(Maslow)**



# Conséquences : Affaiblissement des collectifs de travail

---

- Face à l'intensification du travail et à la précarisation des liens d'emploi, jumelée à l'évaluation individualisée des performances, les personnes exposées adoptent des stratégies individuelles de protection, telles le **repli sur soi ou le chacun pour soi**, réduisant ainsi le soutien social et la solidarité dans le collectif de travail.

# Conséquences du repli sur soi et du chacun pour soi

---

- Diminution des valeurs partagées et des repères communs
- Concurrence entre les individus et les groupes
- Méfiance et dissension entre collègues
- Conduites déloyales et sentiment d'injustice
- Situations conflictuelles
- Risque d'harcèlement psychologique (mobbing)

# Aller au delà du PAE = PAO

---

Si le seul outil dont on dispose est un marteau, on a tendance à traiter chaque chose comme si c'était un clou  
(A. Maslow)

# PAO = prévention primaire (1)

---

- **Des espaces de parole pour penser le travail autrement:**
  - Trouver l'équilibre entre les besoins de l'organisation, du travailleur et de la clientèle.
  - Contre la normalisation (intérieurisation) de la surcharge
  - Se donner de nouveaux repères communs sur ce qui est bien, juste, efficace, acceptable (Règles de métier)