

**Centres de santé des travailleurs
(ses) de l'Ontario Inc. (OHCOW)**

**Groupe de représentants syndicaux
et d'OHCOW sur les outils de
mesure des préjudices
psychologiques :
Pouvons-nous mesurer le stress au
travail aux fins d'indemnisation et
de prévention?**

John Oudyk
Hygiéniste du travail

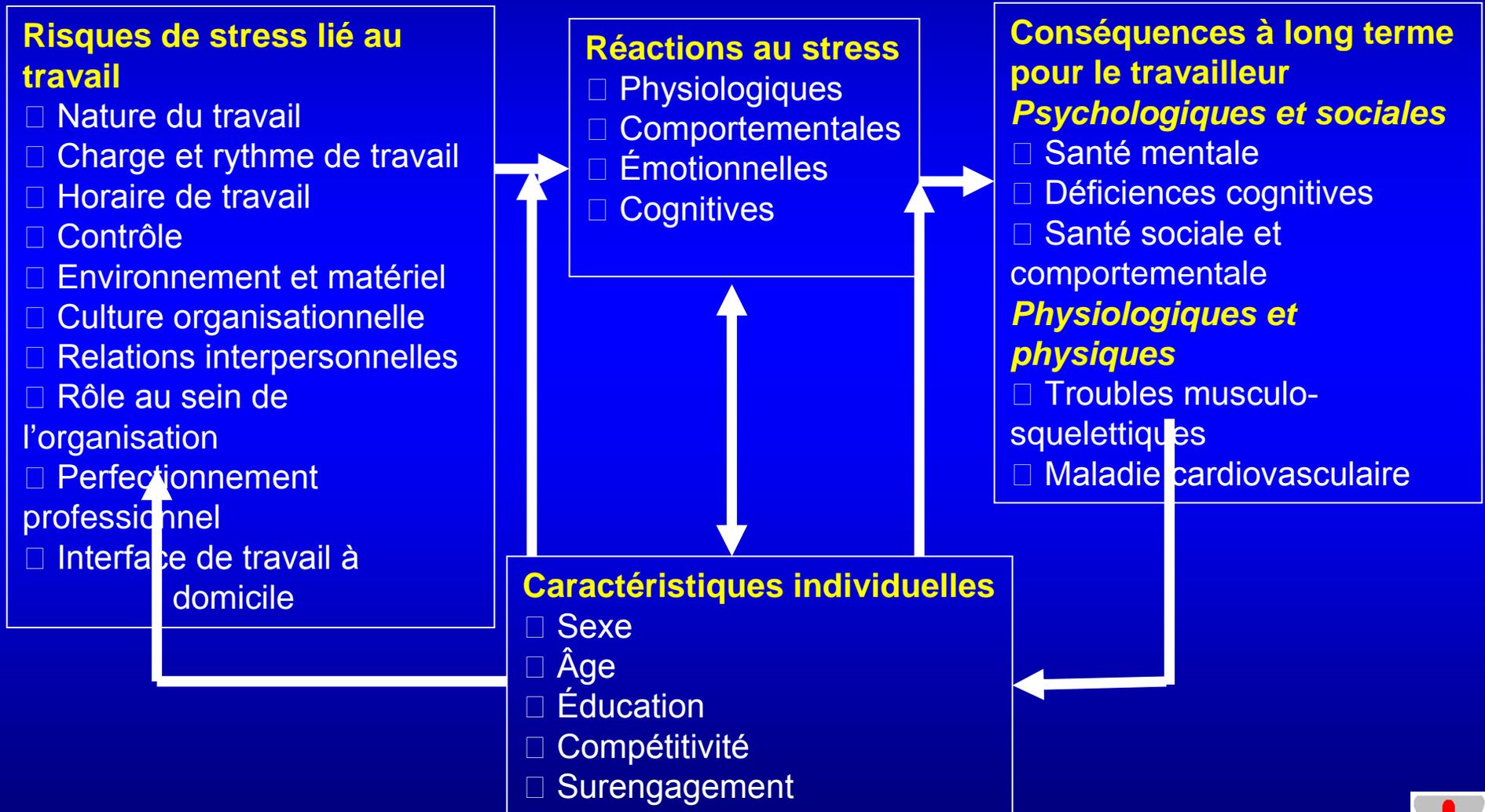


Groupe de représentants syndicaux et d'OHCOW :

- Sous-groupe découlant des réunions de consultation des représentants syndicaux et d'OHCOW
- Nick DeCarlo a dirigé le groupe chargé de trouver des moyens pour les syndicats et OHCOW de collaborer à la conception d'outils pouvant aider les syndicats à sensibiliser les travailleurs aux problèmes.
- Présentation d'un atelier sur divers sujets et outils.
- Les préjudices psychologiques sont le choix le plus populaire – Terri Aversa a dirigé le sous-sous-groupe (Groupe sur les outils de mesure des préjudices psychologiques).



RISQUES PSYCHOSOCIAUX (Cadre théorique de l'OMS)



Niveaux de prévention :

Prévention primaire (à la source)

- Conception des tâches, adaptations organisationnelles, souplesse – convention collective, comité SS, politique/programme de la direction.

Prévention secondaire (détection rapide)

- Renseigner les gens sur les symptômes et les habiletés d'adaptation – programmes de mieux-être, dépistage.

Prévention tertiaire (aider les victimes)

- Obtention d'un bon traitement, reconnaissance de l'indemnisation, soutien pour le retour au travail – PAE, thérapie, retour au travail.



Deux types de perspectives :

Modèle biomédical : « maladie résultant de la perturbation des processus psychologiques où les perceptions subjectives, les comportements et les facteurs liés à la personnalité (p. ex., névrosisme) revêtent une importance primaire (p. ex., la maladie passe de l'individu à l'environnement). » (trad. libre)

– Psychologie du travail

Modèle d'épidémiologie sociale : « résultats négatifs pour la santé (maladies) découlant des effets des facteurs épidémiologiques sociaux (en général, la classe, le travail, la race, le sexe) ». (trad. libre)

– Sociologie du travail

P. Schnall, 1^{re} séance – Partie 1 : Introduction au « travail et à la santé » =, UCLA SPH EHS 270/CHS 278, printemps 2009 (31 mars 2009)



Stratégie générale :

- Recueillir des données dans l'atelier qui aideront les représentants à apporter des changements dans le lieu de travail.
- Transmettre les données au syndicat afin qu'il puisse concevoir des mesures de soutien appropriées au secteur.
- Ensuite, avec d'autres syndicats, exercer des pressions pour obtenir des changements législatifs et liés à l'indemnisation.



D'autres l'ont déjà fait...

- En Espagne, les syndicats ont collaboré avec des chercheurs (ISTAS) pour concevoir un outil permettant de contrer les risques psychosociaux au travail.
- L'outil s'inspire d'une enquête conçue au Danemark (COPSOQ - Questionnaire psychosocial de Copenhague).
- Il a servi dans des milliers de lieux de travail (dans quelques-uns au Canada aussi).



COPSOQ



Questionnaire psychosocial de Copenhague :

- 3 versions (courte, moyenne et longue)
- courte (40 questions), idéale pour le dépistage
- moyenne (87 questions), pour une évaluation approfondie
- longue (128 questions), pour la recherche seulement



Dimensions du COPSQQ :

- Demandes quantitatives
 - Rythme de travail
 - Demandes émotionnelles

 - Influence
 - *Possibilités de perfectionnement*
 - Signification du travail
 - Engagement envers le lieu de travail

 - Confiance en la direction
 - *Confiance mutuelle entre les employés*
 - Justice et respect
- Prévisibilité
 - Récompenses (reconnaissance)
 - Clarté des rôles
 - *Conflits entre les rôles*
 - Qualité du leadership
 - Soutien social des superviseurs
 - *Soutien social des collègues*
 - *Communauté sociale au travail*

 - Satisfaction au travail
 - Conflit travail-famille
 - Harcèlement sexuel
 - Menaces de violence
 - Violence physique
 - Intimidation



Mesures de santé du COPSOQ :

- Auto-évaluation de la santé
- Épuisement professionnel
- Stress
- *Troubles du sommeil*
- *Symptômes de dépression*
- *Symptômes somatiques de stress*
- *Symptômes cognitifs de stress*



Conférences syndicales :

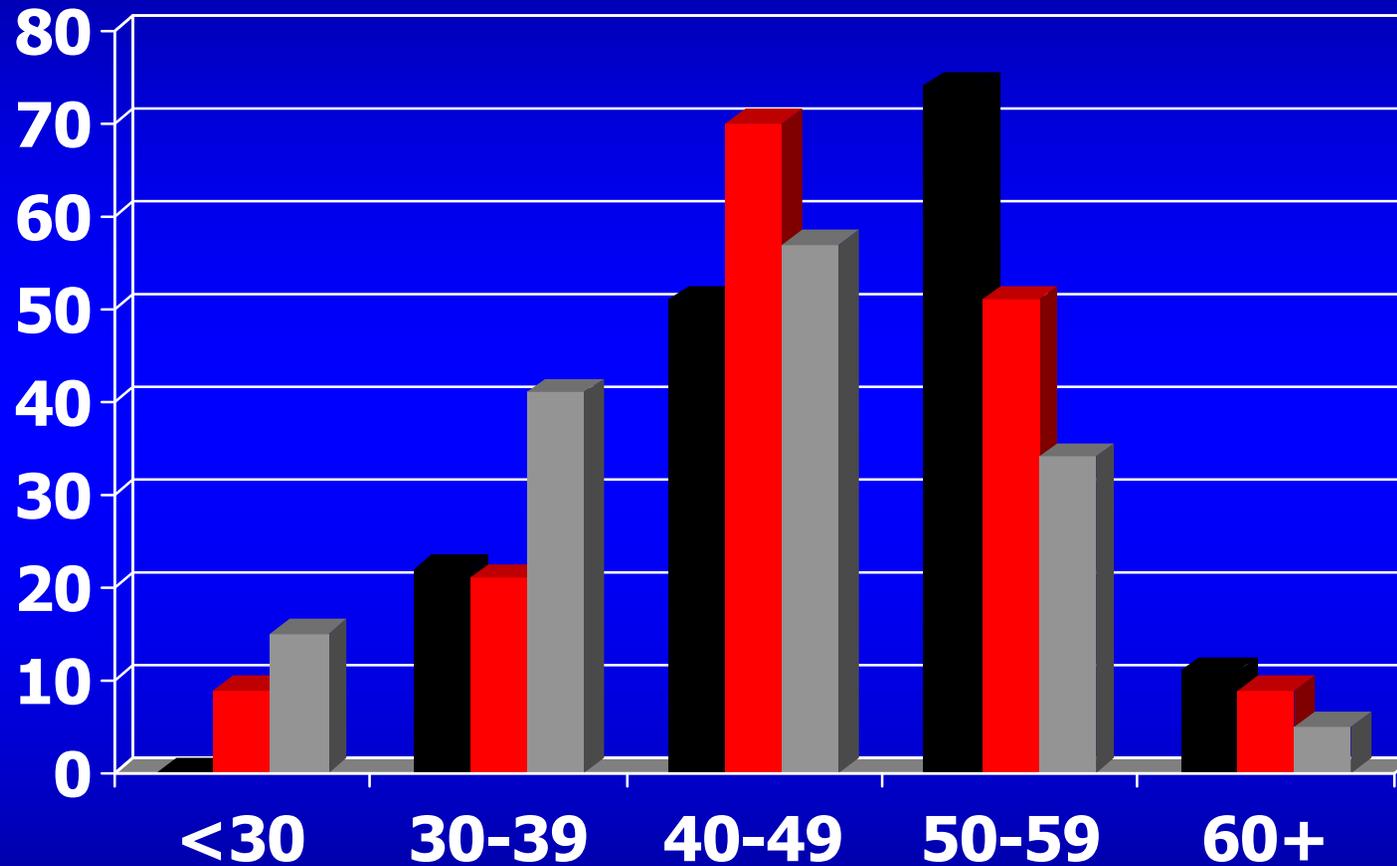
Congrès SSE du **Syndicat des Métallos**,
Vancouver, avril 2011 (220 participants)

Conférence des services parapublics du **SEFPO**,
Toronto, juin 2011 (200 participants)

Conférence sur la condition féminine des **TCA**,
Port Elgin, août 2011 (200 participants)



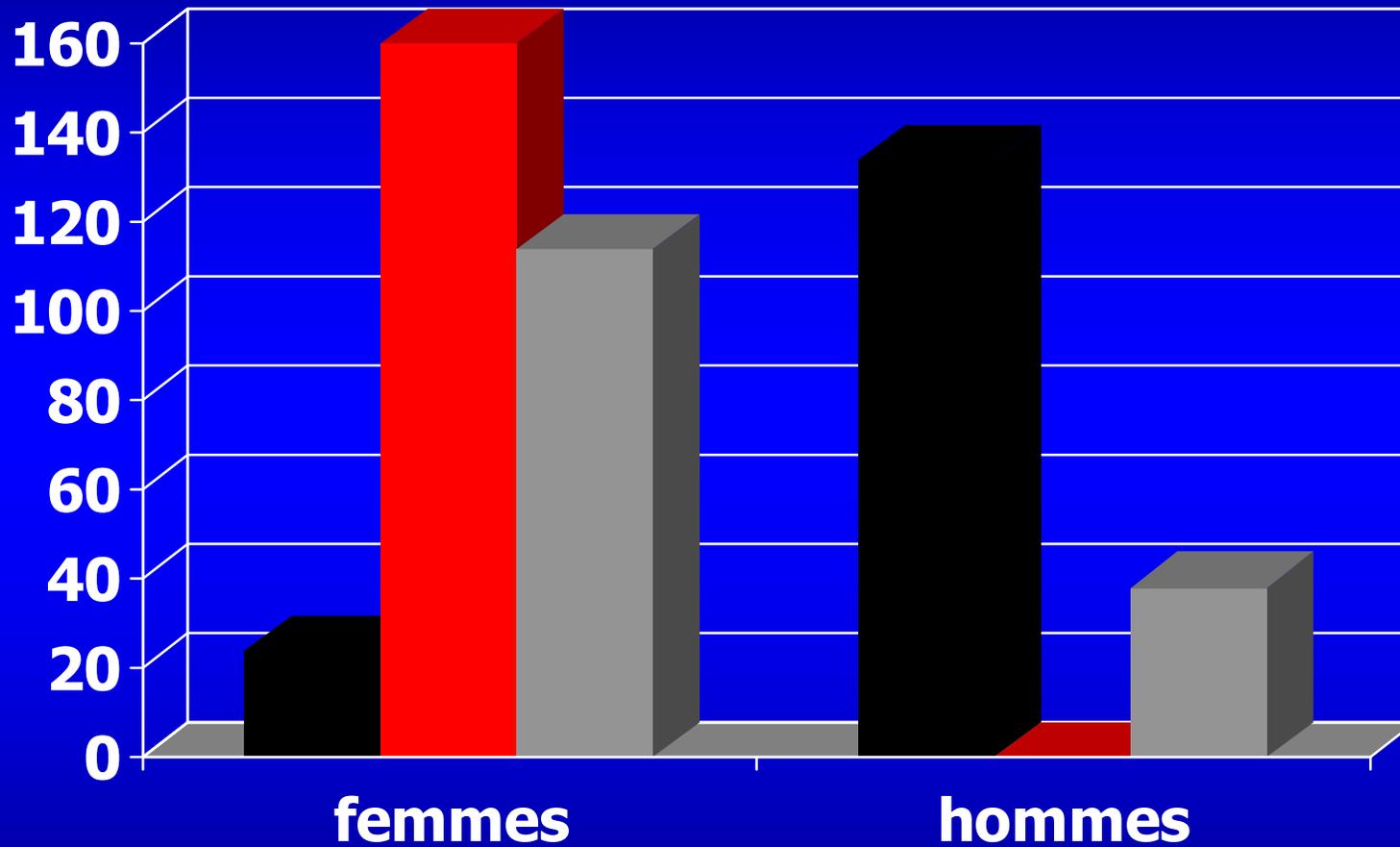
Âge



■ Métallos ■ Conf. TCA ■ Conf. SEFPO



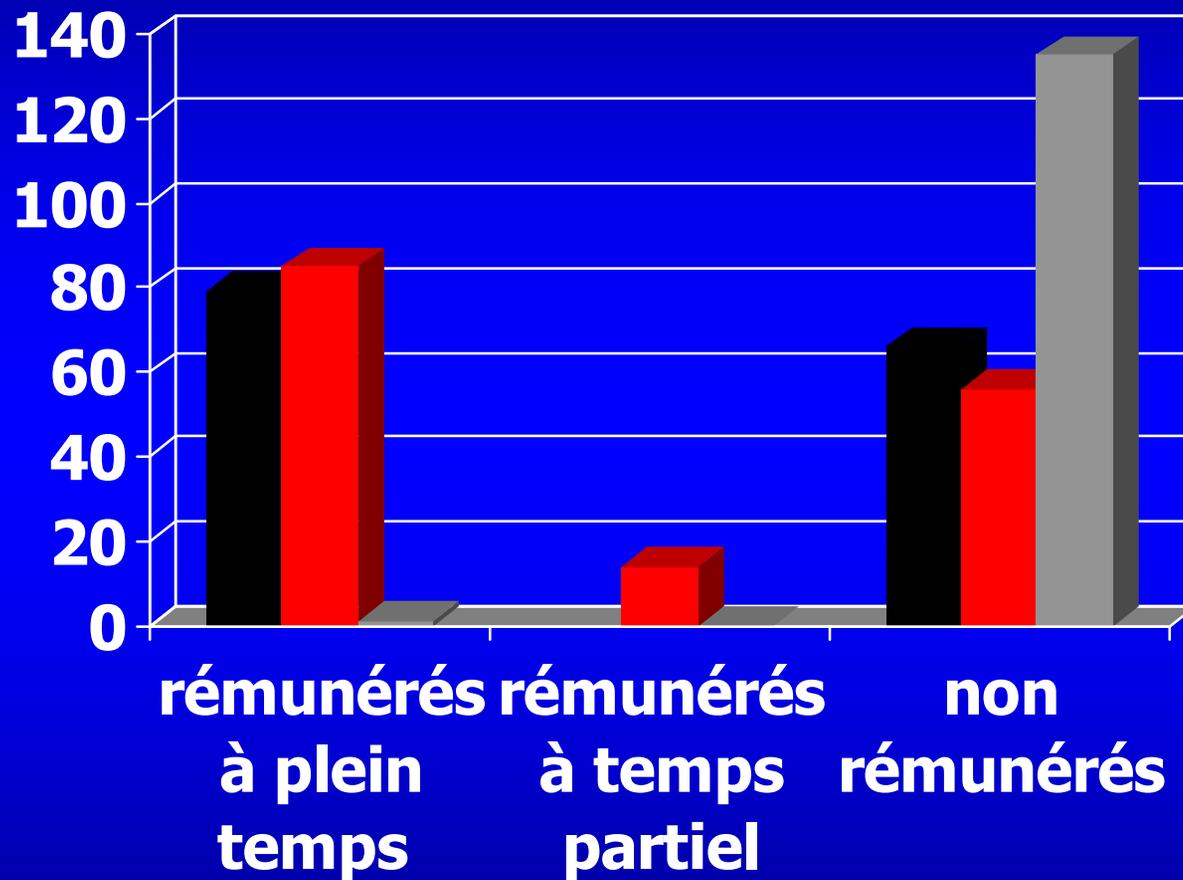
Sexe



■ Métallos ■ Conf. TCA ■ Conf. SEFPO



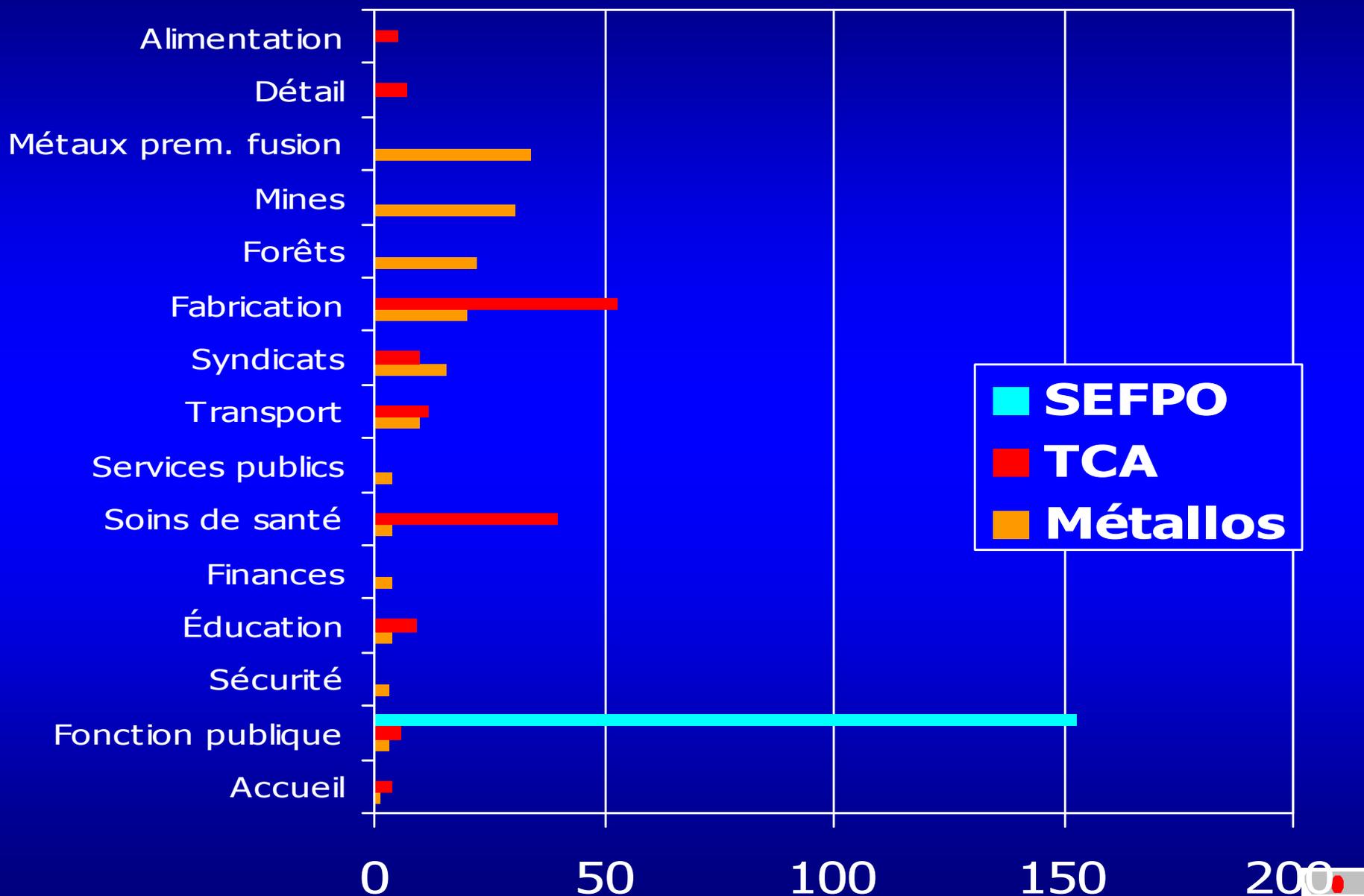
Postes syndiqués :



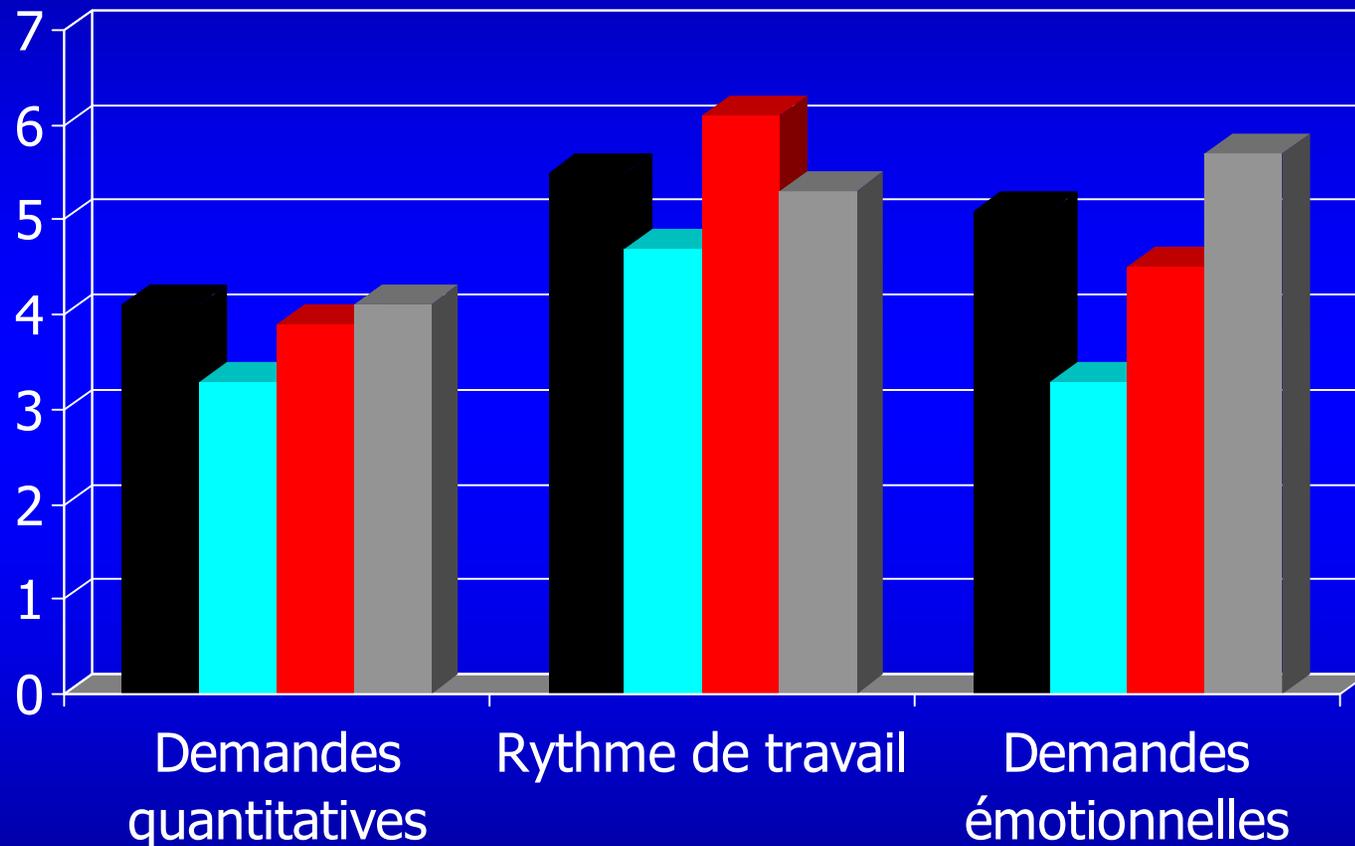
■ Métallos ■ Conf. TCA ■ Conf. SEFPO



Secteurs des TCA, du SEFPO et des Métallos :



Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011

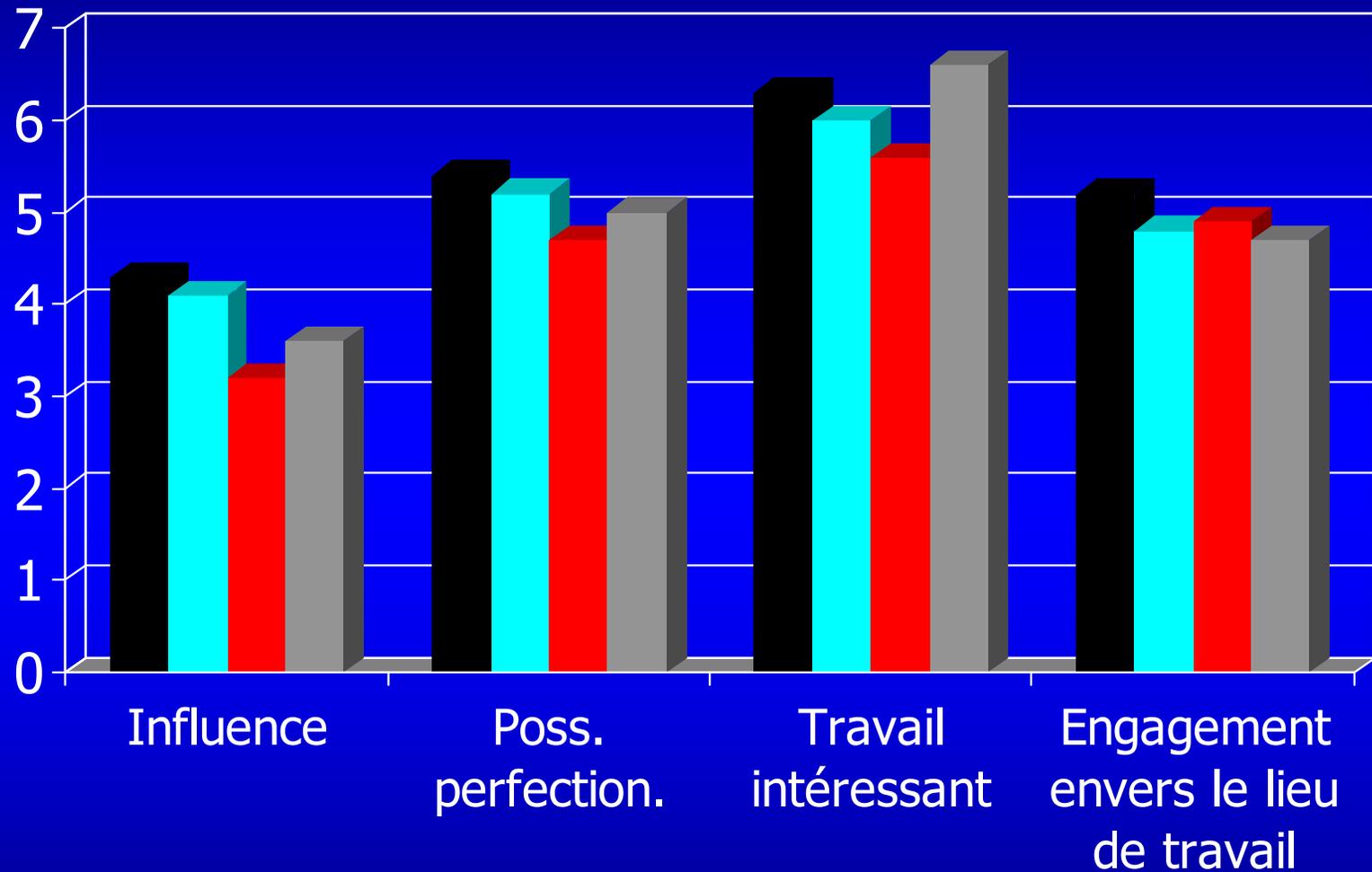
■ Moyenne danoise

■ Conf. cond. fém. TCA 2011

■ Conf. serv. parapublics SEFPO



Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011

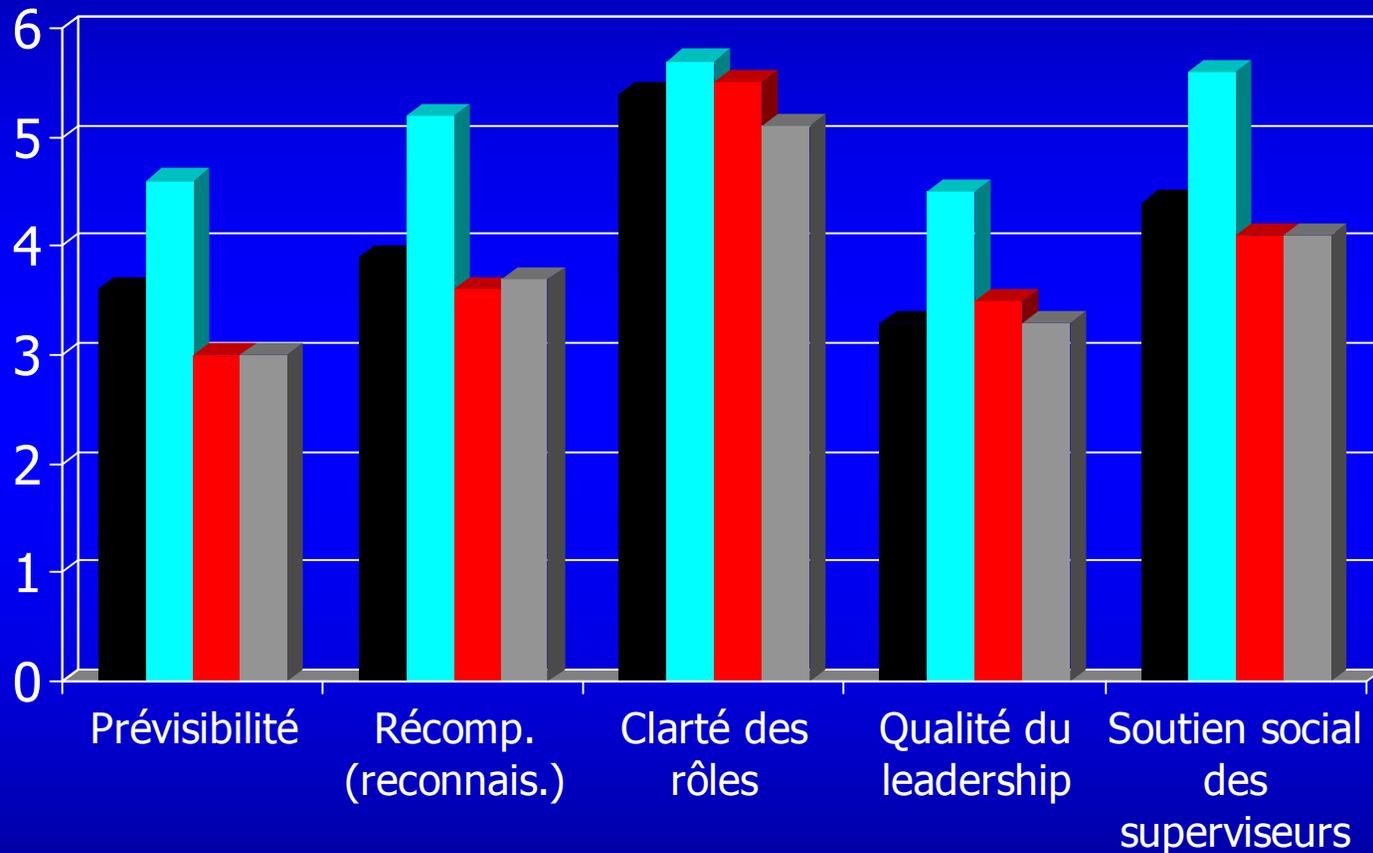
■ Moyenne danoise

■ Conf. cond. fém. TCA 2011

■ Conf. serv. parapublics SEFPO



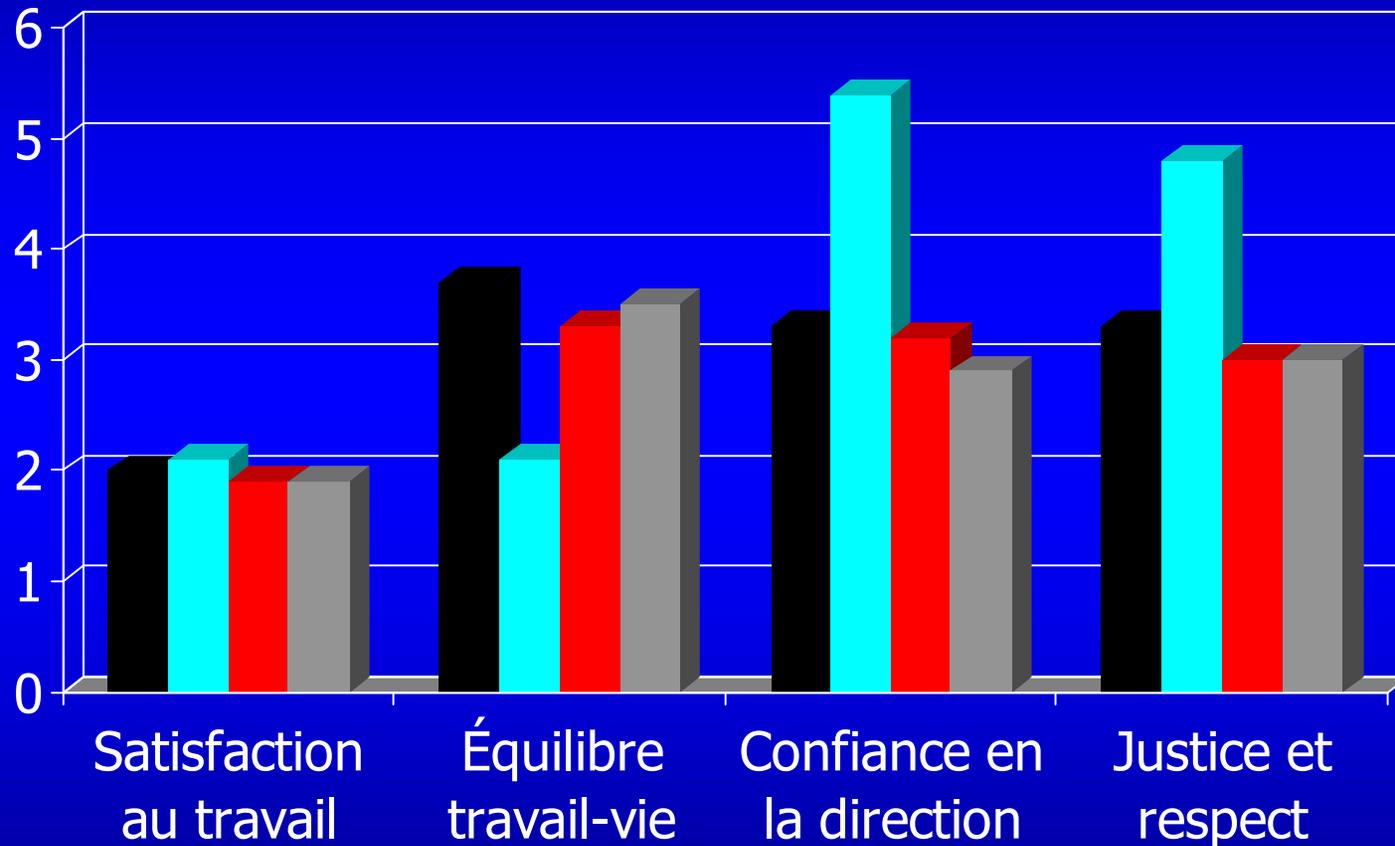
Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011 ■ Comparaison danoise
■ Conf. cond. fém. TCA 2011 ■ Conf. serv. parapublics SEPFO



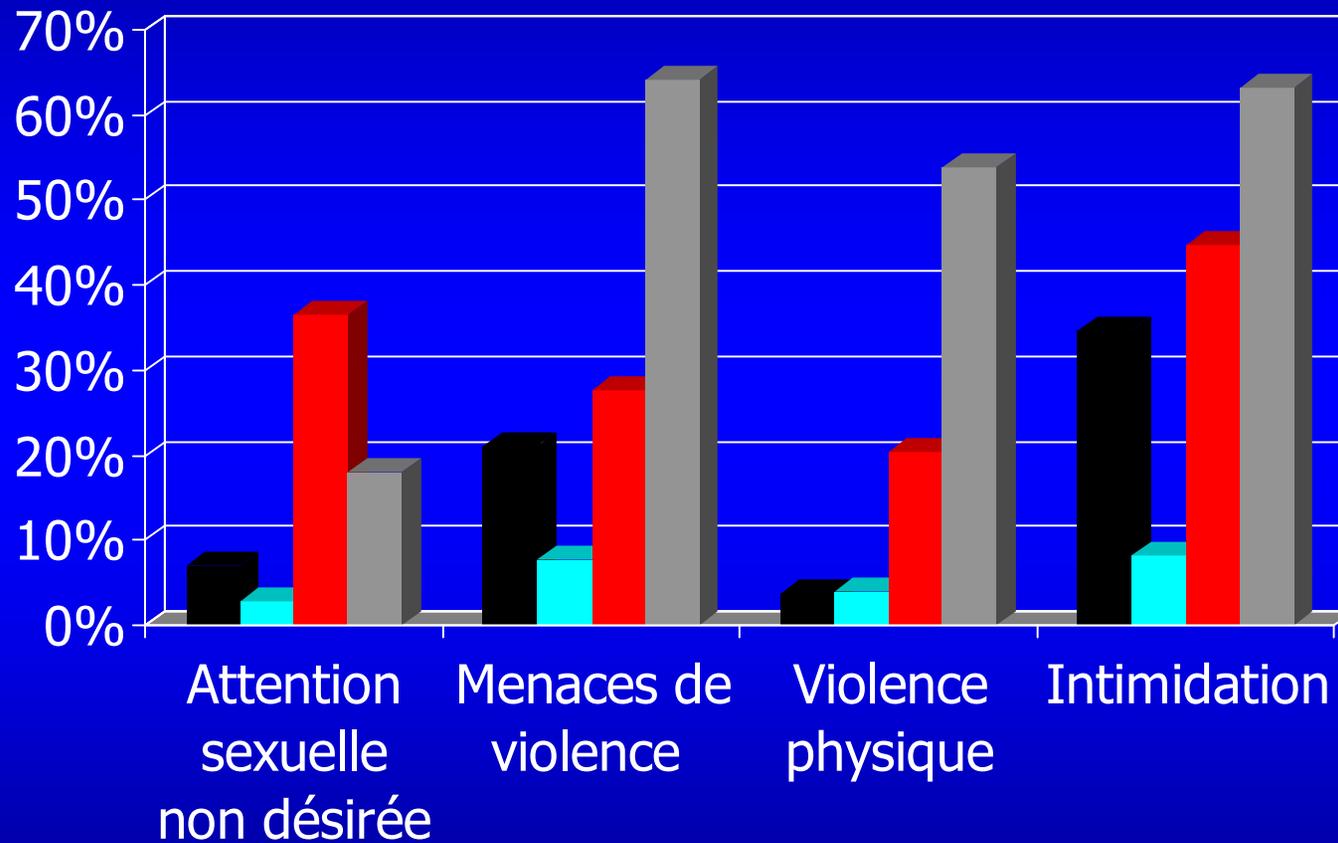
Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011 ■ Moyenne danoise
■ Conf. cond. fém. TCA 2011 ■ Conf. serv. parapublics SEFPO



Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011

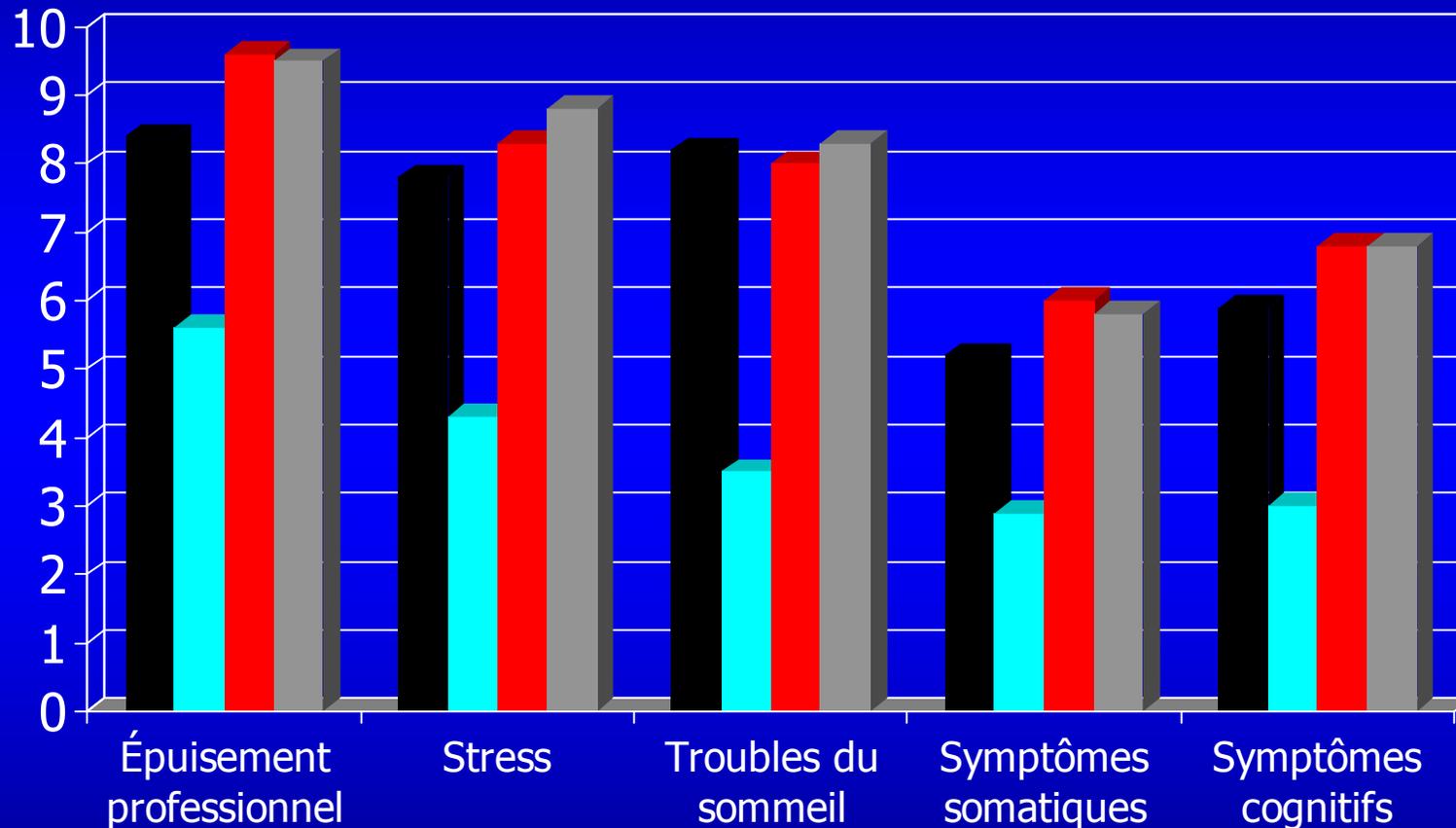
■ Moyenne danoise

■ Conf. cond. fém. TCA 2011

■ Conf. serv. parapublics SEFPO



Résultats (comparaison danoise) :



■ Congrès SSE Métallos 2011

■ Conf. cond. fém. TCA 2011

■ Moyenne danoise

■ Conf. serv. parapublics SEFPO



Prédicteurs de symptômes de stress :

Dimensions de « l'exposition »	Métallos	SEFPO	TCA
Demandes quantitatives	X		
Rythme de travail	X	X	X
Demandes émotionnelles	X	X	X
Travail intéressant			X
Engagement envers le lieu de travail		X	X
Récompenses (reconnaissance)	X	X	
Menaces de violence	X		
Intimidation	X		X



Prédicteurs des symptômes de stress :

Dimensions de « l'exposition »	MÉTALLOS	SEFPO	TCA
Demandes quantitatives	X		
Rythme de travail	X	X	X
Demandes émotionnelles	X	X	X
Travail intéressant			X
Engagement envers le lieu de travail		X	X
Récompenses (reconnaissance)	X	X	
Menaces de violence	X		
Intimidation	X		X



... Et maintenant?

S'il s'agissant d'une main-d'œuvre unique, quelles seraient les priorités?

- **Intimidation**
- **Demandes** (émotionnelles, rythme)
- **Récompenses/Engagement**



Trousse d'outils (en cours de développement) :

- Atelier, déclencheur d'intérêt général (liste de contrôle/questionnaire d'une page)?
- Trousse d'outils d'enquête pour les militants en SSE (degré d'autonomie?)
- Programme de formation pour encourager les militants en SSE à réagir aux résultats de l'enquête [1-2 jours? Centre de santé et sécurité des travailleurs (ses)?]
- Collecte/interprétation des résultats à l'échelle des syndicats
- Coordination à l'échelle provinciale en vue de changement à la réglementation (FTO?)

