

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Enquête québécoise sur la santé de la population  
2020-2021



Émilie Nantel

Équipe de surveillance, recherche et évaluation  
Direction de santé publique

Juin 2024

Québec 

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Mise en contexte

Les risques psychosociaux au travail sont définis comme des «facteurs qui sont liés à **l'organisation du travail**, aux **pratiques de gestion**, aux **conditions d'emploi** et aux **relations sociales** et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées» (INSPQ, 2024, tiré de INSPQ, 2016). Ces risques psychosociaux touchent tous les types d'emplois et tous les milieux de travail, et peuvent avoir de nombreux impacts sur la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs (Lebeau, Bilodeau et Busque, 2024). Selon l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), les principaux facteurs de risques psychosociaux du travail sont les suivants<sup>1</sup> :

- La charge de travail
- L'autonomie décisionnelle
- La reconnaissance au travail
- Le soutien social du supérieur immédiat et des collègues
- Le harcèlement psychologique
- L'information et la communication (INSPQ, 2024)

L'*Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP)*, dont la plus récente édition s'est déroulée en 2020-2021, a permis de recueillir des informations sur la santé au travail de la population québécoise âgée de 15 ans et plus. Ce document présente certains indicateurs choisis portant sur les risques psychosociaux au travail chez les travailleuses et les travailleurs de Lanaudière. Des comparaisons temporelles avec l'édition 2014-2015<sup>2</sup>, entre les genres ainsi qu'avec les données provinciales sont également présentées.

## Précisions

### Contexte de pandémie

La collecte des données de l'édition 2020-2021 de l'EQSP s'est déroulée dans un contexte exceptionnel de pandémie. Les conditions de travail ont pu être affectées par les mesures sociosanitaires en place (p. ex. une charge de travail augmentée due à l'absentéisme du personnel en isolement, des contacts avec son supérieur immédiat réduits en raison du télétravail, un stress élevé en milieux à risque, etc.). Il importe de tenir compte de ce contexte lors de l'interprétation des données.

### Genre

Pour toutes les données présentées, les catégories femme/homme et féminin/masculin réfèrent à l'identité de genre.

### Travailleuses et travailleurs de Lanaudière

Les données présentées concernent les travailleuses et les travailleurs résidant dans Lanaudière, sans égard à leur lieu de travail. Sont exclus les travailleuses et les travailleurs dont l'emploi se trouve dans Lanaudière, mais dont le lieu de résidence est dans une autre région administrative. Certains indicateurs concernent uniquement les travailleuses et travailleurs salarié(e)s. Dans un tel cas, la précision se trouve en titre de figure.

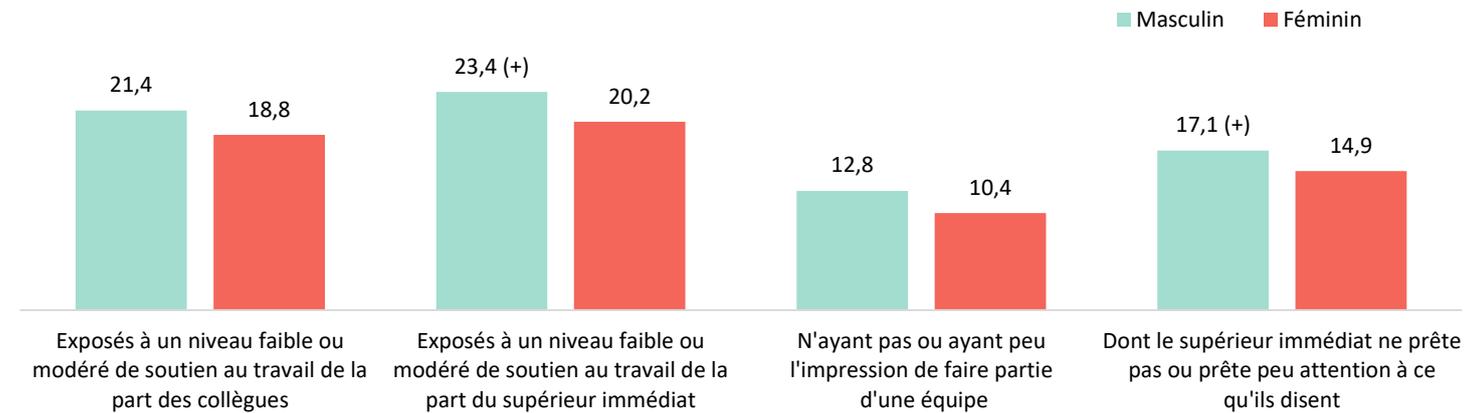
<sup>1</sup> À noter qu'il ne s'agit pas d'une classification universelle. Par exemple, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) identifie sept catégories de risques psychosociaux liés au travail, soit l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la justice organisationnelle, la reconnaissance au travail, le soutien au travail, les droits et obligations des travailleuses et des travailleurs, et les droits et obligations de l'employeur (CNESST, s.d.).

<sup>2</sup> Des données de l'EQSP 2014-2015 portant sur le harcèlement psychologique au travail ont été publiées par l'Équipe de surveillance, recherche et évaluation. Il est possible de les retrouver dans le numéro 71 du bulletin *On surveille pour vous* (Garand, Belleville et Bouchard, 2019).

# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Soutien au travail

Proportion des travailleurs salariés selon le genre et certaines variables liées au soutien au travail, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, pour une même variable, au seuil de 5 %.  
(+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
(†) (‡) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

- Plus d'un travailleur sur cinq (21 %) est exposé à un niveau faible ou modéré de soutien de la part de ses collègues. Cette proportion grimpe à près d'un travailleur sur quatre (23 %) en ce qui concerne le soutien de la part du supérieur immédiat. Chez les travailleuses, ces proportions sont respectivement de 19 % et 20 %.
- Environ 10 % des travailleuses et 13 % des travailleurs n'ont pas l'impression de faire partie d'une équipe au travail.
- Tout près de 15 % des travailleuses et 17 % des travailleurs trouvent que leur supérieur immédiat ne prête pas ou prête peu attention à ce qu'elles ou ils disent.
- Aucune différence significative n'est observée entre les genres pour les indicateurs de soutien au travail présentés. Les proportions sont également demeurées stables depuis l'édition 2014-2015 de l'EQSP (données non présentées).
- Toutefois, quelques différences avec le reste du Québec sont observées. Dans Lanaudière, une plus grande part des travailleurs est exposée à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part du supérieur immédiat. Aussi, une plus grande part des travailleurs lanaudois est d'avis que le supérieur immédiat ne prête pas ou prête peu attention à ce qu'ils disent, en comparaison avec le reste des Québécois.

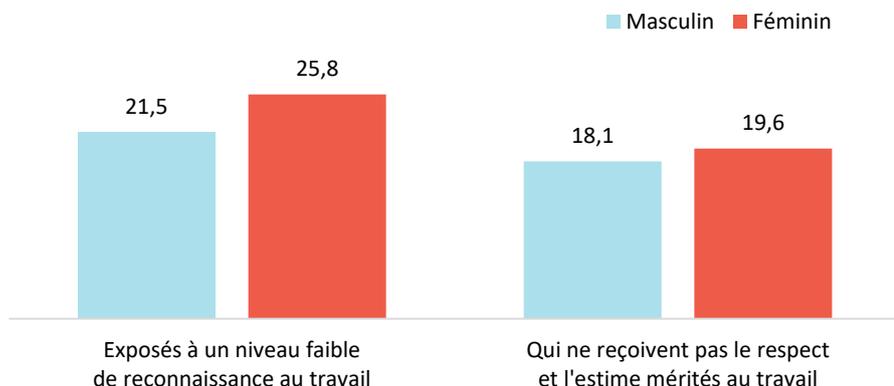


# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Reconnaissance, respect et estime

- Un peu plus d'une travailleuse sur quatre (26 %) est exposée à un niveau faible de reconnaissance au travail. Cette proportion est similaire chez les travailleurs (22 %).
- Tout près d'une travailleuse et d'un travailleur sur cinq (20 %; 18 %) considèrent ne pas recevoir le respect et l'estime mérités au travail.
- Ces situations sont demeurées stables depuis l'édition 2014-2015 de l'enquête. Les valeurs sont également comparables avec les données québécoises.

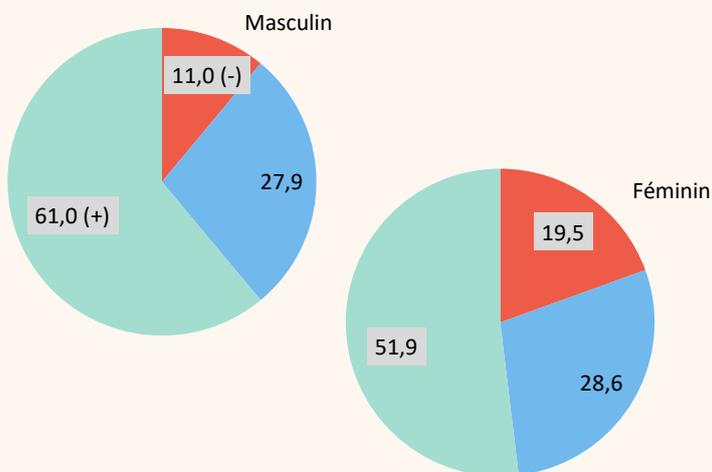
Proportion des travailleurs selon le genre et certaines variables liées à la reconnaissance au travail, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, pour une même variable, au seuil de 5 %.  
(+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
(↑) (↓) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

Proportion des travailleurs selon le genre et la difficulté à maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités personnelles ou familiales, Lanaudière, 2020-2021 (%)

■ Très difficile ou difficile ■ Ni facile ni difficile ■ Très facile ou facile



■ Différence significative entre les genres, pour une même variable, au seuil de 5 %.  
(+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population* 2020-2021.  
Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

## Conciliation travail et famille<sup>3</sup>

- Pour la majorité des travailleuses et des travailleurs, il est très facile ou facile de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à trouver cette conciliation très facile ou facile (61 %; 52 %). À l'opposé, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à trouver cette conciliation très difficile ou difficile (20 %; 11 %).
- En comparaison avec le reste des Québécois, les hommes de Lanaudière sont moins nombreux, en proportion, à trouver cette conciliation très difficile ou difficile.

<sup>3</sup> Plus de données pour cet indicateur, notamment les données par groupe d'âge et pour Lanaudière-Nord et Lanaudière-Sud, sont disponibles dans Marquis, Gagnon-Bourassa et Nantel (2023).



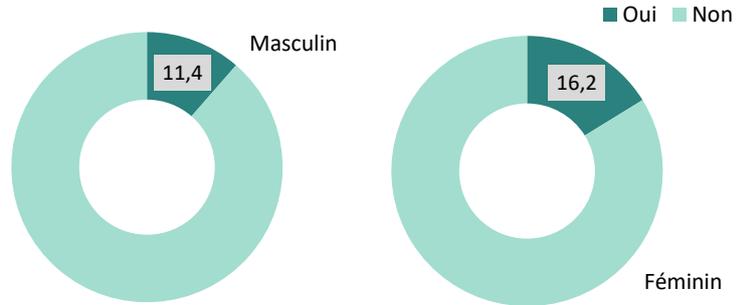
# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Tension au travail<sup>4</sup>

- Ce sont environ 11 % des travailleurs et 16 % des travailleuses qui vivent de la tension au travail.
- Une différence significative est constatée entre les genres, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre cette situation.

<sup>4</sup> Dans l'EQSP, la tension au travail est mesurée en combinant deux questions sur l'exposition à une autorité décisionnelle faible et cinq questions sur l'exposition à des exigences psychologiques élevées (INSPQ, 2023). Les sous-indicateurs qui composent la tension au travail sont tous présentés dans les deux prochaines sections (autorité décisionnelle et exigences psychologiques).

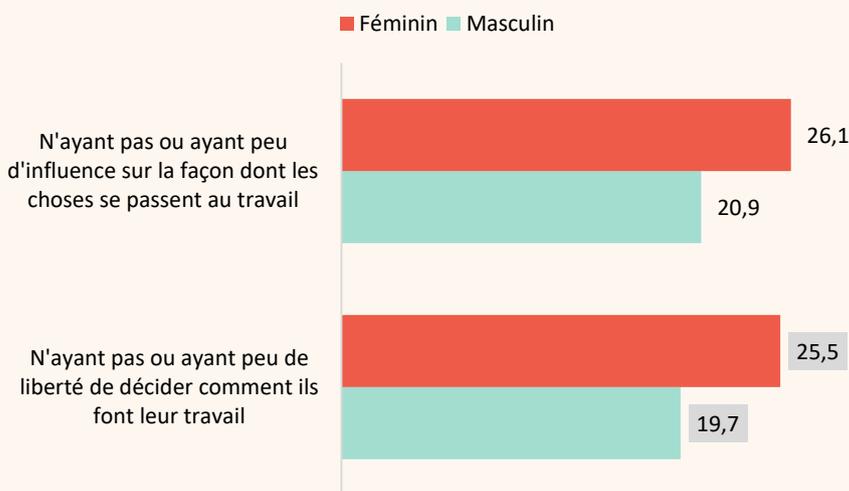
Proportion des travailleurs vivant de la tension au travail selon le genre, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, au seuil de 5 %.  
 (+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
 (†) (‡) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
 Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
 Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

## Autorité décisionnelle

Proportion des travailleurs selon le genre et certaines variables liées à l'autorité décisionnelle, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, au seuil de 5 %.  
 (+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
 (†) (‡) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
 Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
 Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

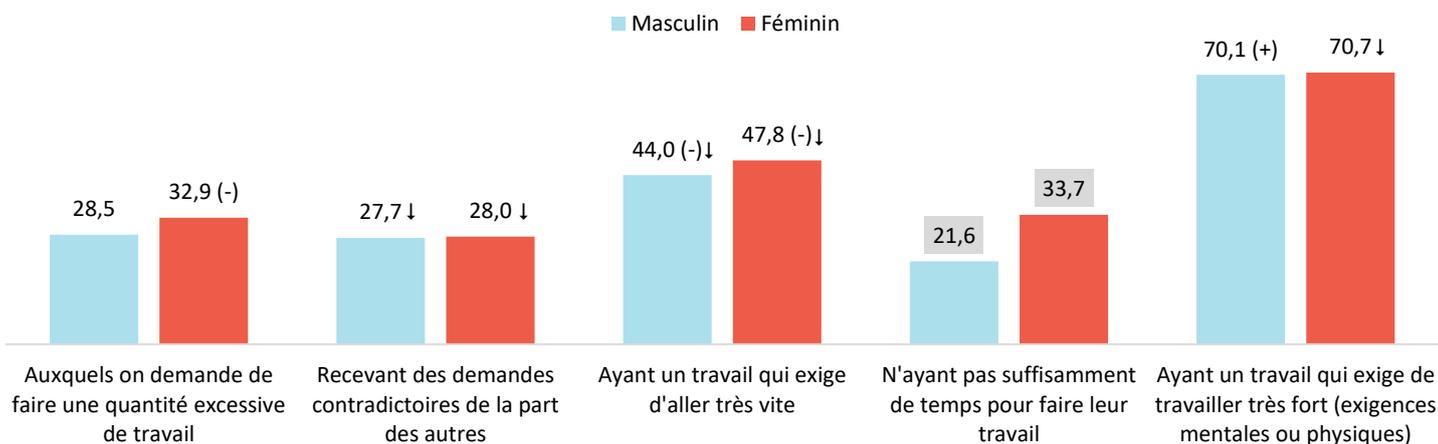
- Environ une femme sur quatre (26 %) et un homme sur cinq (21 %) n'a pas ou a peu d'influence sur la façon dont les choses se passent au travail. Toutefois, aucune différence significative entre les genres n'est confirmée.
- Ce sont aussi 26 % des femmes et 20 % des hommes qui n'ont pas ou ont peu de liberté de décider comment faire leur travail. Pour cet indicateur, une différence significative entre les genres est observée dans la région.



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Exigences psychologiques

Proportion des travailleurs selon le genre et certaines variables d'exigences psychologiques au travail, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, pour une même variable, au seuil de 5 %.  
(+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
(↑) (↓) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

- Environ une travailleuse sur trois (33 %) est d'avis qu'on lui demande de faire une quantité excessive de travail. Cette proportion se situe à 29 % chez les travailleurs.
- Ce sont 28 % des travailleuses et des travailleurs qui disent recevoir des demandes contradictoires de la part des autres (des supérieurs, des collègues, etc.). Cette proportion a diminué depuis 2014-2015<sup>5</sup>, alors qu'elle était de 36 % chez les Lanaudoises et de 39 % chez les Lanaudois.
- Les travailleuses et les travailleurs de Lanaudière sont moins nombreux, en proportion, à avoir un travail qui exige d'aller très vite (48 %; 44 %), en comparaison avec le reste des Québécoises et des Québécois. Les proportions lanaudoises ont d'ailleurs diminué depuis l'édition 2014-2015<sup>5</sup>, allant de 55 % à 48 % chez les femmes et de 52 % à 44 % chez les hommes.
- Une plus grande proportion de femmes que d'hommes (34 % c. 22 %) dit n'avoir pas suffisamment de temps pour faire leur travail.
- Autour de 70 % des femmes et des hommes ont un travail qui exige de travailler très fort. La part de femmes ayant un travail qui exige de travailler très fort a diminué depuis 2014-2015<sup>5</sup> (78 % c. 71 %), mais est restée similaire chez les hommes.



<sup>5</sup> Données de l'édition 2014-2015 non présentées.

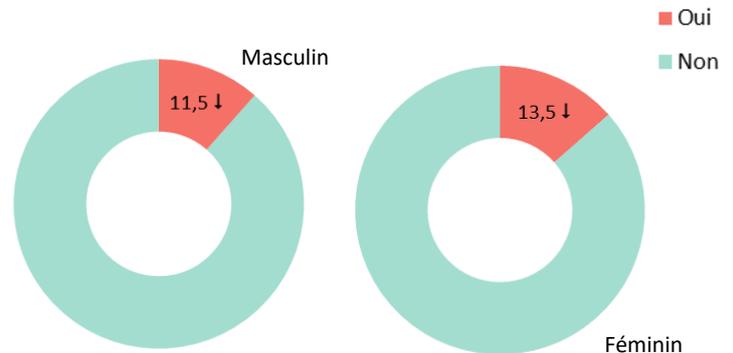
# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Harcèlement – 12 derniers mois<sup>6</sup>

- Au cours des 12 mois précédant l'enquête, ce sont près de 12 % des travailleurs et 14 % des travailleuses qui ont subi du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.
- Ces deux proportions ont significativement diminué depuis l'édition 2014-2015 de l'enquête. Elles se situaient à 24 % chez les femmes et 20 % chez les hommes en 2014-2015 (données non présentées).
- Aucune différence significative entre les genres n'est observée.

<sup>6</sup> Plus de données pour cet indicateur, notamment les données par groupe d'âge et pour l'édition 2014-2015, sont disponibles dans Marquis, Gagnon-Bourassa et Nantel (2023).

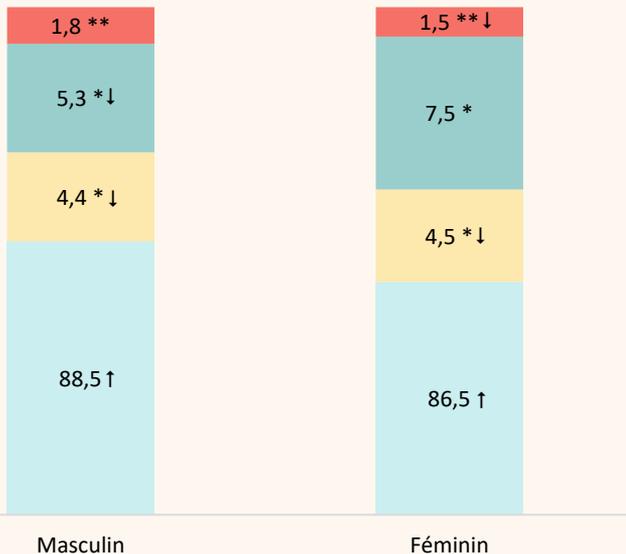
Proportion des travailleurs ayant subi du harcèlement psychologique ou sexuel au moins une fois au travail selon le genre, Lanaudière, 2020-2021 (%)



■ Différence significative entre les genres, au seuil de 5 %.  
 (+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
 (↑) (↓) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
 Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
 Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

Proportion des travailleurs selon la fréquence de harcèlement psychologique ou sexuel au cours des 12 derniers mois et le genre, Lanaudière, 2020-2021 (%)

■ Jamais  
 ■ De temps en temps  
 ■ Une fois  
 ■ Souvent ou très souvent



\* Coefficient de variation supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 25 %. La valeur doit être interprétée avec prudence.  
 \*\* Coefficient de variation supérieur à 25 %. La valeur n'est présentée qu'à titre indicatif.  
 ■ Différence significative entre les genres, pour une même catégorie de fréquence, au seuil de 5 %.  
 (+) (-) Valeur significativement différente de celle du reste du Québec, au seuil de 5 %.  
 (↑) (↓) Valeur significativement différente par rapport à l'édition 2014-2015, au seuil de 5 %.  
 Source : ISQ, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015 et 2020-2021.  
 Rapport de l'Infocentre de santé publique du Québec. Mise à jour le 18 avril 2023.

- Près de neuf travailleuses et neuf travailleurs sur dix n'ont pas vécu de harcèlement au travail dans les 12 mois (87 %; 89 %).
- Or, un peu moins de 2 % des travailleuses et des travailleurs affirment avoir subi du harcèlement au travail « souvent ou très souvent ».
- Depuis l'édition 2014-2015, la part des travailleuses et des travailleurs qui disent n'avoir jamais vécu de harcèlement au cours des 12 derniers mois a augmenté (de 76 % à 87 % chez les femmes; de 80 % à 89 % chez les hommes)<sup>7</sup>.
- La part de celles et ceux ayant vécu du harcèlement au travail « une fois » a diminué (passant de 9,1 % à 4,5 % chez les femmes et de 7,6 % à 4,4 % chez les hommes). Le constat est le même pour le harcèlement « de temps en temps » chez les hommes (de 11 % à 5,3 %) et « souvent ou très souvent » chez les femmes (de 5,1 % à 1,5 %)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Données de l'édition 2014-2015 non présentées.



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

## Conclusion

Les données présentées permettent un rapide survol de l'exposition aux risques psychosociaux au travail en 2020-2021 chez les travailleuses et les travailleurs de Lanaudière. L'exposition à des risques psychosociaux au travail peut avoir plusieurs conséquences néfastes sur la santé psychologique et physique des travailleuses et des travailleurs, notamment la fatigue, l'irritabilité, l'anxiété, la dépression, l'épuisement, les problèmes de santé cardiovasculaire et les troubles musculo-squelettiques (INSPQ, 2023; INSPQ, 2024). Cela entraîne également des impacts sur les entreprises, ainsi que des coûts sociétaux majeurs (p. ex. les coûts liés à l'absentéisme, à la perte de productivité et aux frais médicaux) (Lebeau, Bilodeau et Busque, 2024). Au cours de la période 2017-2021, au Québec, près de 8 900 lésions psychologiques liées au travail ont été acceptées par la CNESST. Ce nombre frôle les 1 000 dans Lanaudière pour la même période. Il est estimé qu'à elles seules, les lésions psychologiques acceptées par la CNESST ont engendré des coûts sociétaux d'environ un milliard de dollars pour la période 2014-2019 (Lebeau, Bilodeau et Busque, 2024). Considérant que le nombre de lésions psychologiques acceptées est en nette augmentation depuis les 10 dernières années dans Lanaudière comme au Québec, ces coûts sont susceptibles de devenir de plus en plus importants.

Les risques psychosociaux au travail peuvent toucher l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, mais le type d'exposition varie selon certains facteurs comme le secteur d'activité, la catégorie d'emploi ou le sexe (genre) (Jauvin, Tissot et Vézina, 2022). D'ailleurs, le cumul de plusieurs risques est un enjeu de taille pour certains secteurs d'activité, tel que le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (Jauvin, Tissot et Vézina, 2022). Néanmoins, les risques psychosociaux liés au travail peuvent être prévenus. Il revient aux milieux de travail d'agir en prévention primaire afin de réduire les risques à la source, ainsi que d'agir en prévention secondaire et tertiaire afin de prendre en charge rapidement les individus concernés et de réduire leur risque de récurrences, de complications ou de séquelles (INSPQ, 2024).

## Références

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST). *Facteurs de risques psychosociaux liés au travail*, s.d., site Web : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>

GARAND, Christine, Karine BELLEVILLE (coll.) et Julie BOUCHARD (coll.). Quand le travail nuit à la santé. Le harcèlement psychologique au travail, *On surveille pour vous. Bulletin d'information lanaudois*, Joliette, Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Service de surveillance, recherche et évaluation, n° 71, janvier 2019, 2 pages.

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ). *Proportion des travailleurs vivant de la tension au travail (EQSP)*, 2023, Portail de l'Infocentre de santé publique du Québec, 13 pages.

INSPQ. *Risques psychosociaux au travail : de l'identification à la prévention*, [Formation en ligne], 2016, site Web : <https://www.inspq.qc.ca/formation/institut/risques-psychosociaux-travail-l-identification-prevention>

INSPQ. *Risques psychosociaux du travail*, mise à jour avril 2024, site Web : <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

JAUVIN, Nathalie, France TISSOT et Michel VÉZINA. Les risques psychosociaux du travail : certains groupes sont-ils plus exposés?, *Bulletin Info-RPS*, Institut national de santé publique du Québec, Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie, Vol 2, N° 2, juillet 2022, 3 pages.

LEBEAU, Martin, Jaunathan BILODEAU et Marc-Antoine BUSQUE. *Le coût des lésions psychologiques liées au travail au Québec*, 2024, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, site Web : <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1196-fr.pdf?v=2024-05-23>

MARQUIS, Geneviève, Mélissa GAGNON-BOURASSA et Émilie NANTEL. *Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021. Indicateurs choisis et comparaisons avec les éditions 2008 et 2014-2015. Lanaudière et ses territoires*, Joliette, Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Service de surveillance, recherche et évaluation, mai 2023, 62 pages.

---

## Analyse et rédaction

Émilie Nantel

## Traitement des données et conception des figures

Mélissa Gagnon-Bourassa

## Sous la coordination de

Élizabeth Cadieux, chef de l'administration des programmes

## Relecture

### Équipe de surveillance, recherche et évaluation

Patrick Bellehumeur

Élizabeth Cadieux

Mélissa Gagnon-Bourassa

Élisabeth Lavallée

Carole Ralijaona

### Équipe de santé au travail

Marc Goneau

## Conception graphique

Élisabeth Lavallée

## Mise en page

Annie Foster

## Source des images

Canva

Ce document peut être téléchargé sur le site Web du Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière au [www.cisss-lanaudiere.gouv.qc.ca](http://www.cisss-lanaudiere.gouv.qc.ca) sous Documentation/Santé publique/Santé au travail

## Toute information extraite de ce document devra porter la source suivante :

NANTEL, Émilie. *Les risques psychosociaux au travail. Enquête québécoise sur la santé de la population 2020-2021*, Joliette, Centre de santé intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, Direction de santé publique, Équipe de surveillance, recherche et évaluation, juin 2024, 9 pages.

© Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière, 2024

Dépôt légal

Deuxième trimestre 2024

ISBN : 978-2-550-97898-5

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

