

Risques psychosociaux en milieu de travail : évaluation et maîtrise

Renseignements en matière de SST pour les parties sur le site

Cette ressource fournit des renseignements généraux pour aider les équipes sur les lieux de travail à cerner, puis à éliminer ou à maîtriser les risques psychosociaux en milieu de travail. Cette ressource n'a pas pour but d'être exhaustive ni d'interpréter la législation sur la SST.

RENSEIGNEMENTS CLÉS

- Les dangers psychosociaux incluent des éléments liés à l'environnement de travail, aux pratiques de gestion ou aux pratiques organisationnelles qui menacent la santé mentale et le bien-être.
- Selon la législation sur la SST, les employeurs doivent identifier et éliminer (ou, si l'élimination n'est pas raisonnablement réalisable, contrôler) les risques en milieu de travail, qui peuvent inclure des risques physiques et psychosociaux.
- La Norme nationale du Canada pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail fournit des directives pour prévenir les préjudices psychologiques en milieu de travail.

Que sont les risques psychosociaux?

La [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) définit les risques psychosociaux comme « [un] élément de l'environnement de travail, [une] pratique de gestion ou dimension organisationnelle, qui augmente le risque pour la santé ». Par exemple, les risques psychosociaux incluent l'exposition au harcèlement, à la violence ou à des événements traumatisants au travail.

D'autres facteurs peuvent potentiellement affecter la santé et la sécurité psychologiques au point de devenir des risques psychosociaux. La Norme nationale relève plusieurs de ces facteurs :

Facteurs organisationnels relatifs au milieu de travail

- le travail en quarts et heures de travail
- la sécurité d'emploi
- la charge et le rythme de travail
- les relations interpersonnelles
- les changements organisationnels
- les changements technologiques

Facteurs environnementaux

- la qualité de l'air intérieur
- l'éclairage
- le bruit

Facteurs personnels

- un déséquilibre travail-vie personnelle
- une mauvaise santé physique
- un changement dans la dynamique familiale
- des problèmes de santé mentale préexistants, comme une dépression, l'anxiété, la toxicomanie, etc.

Exposition aux risques psychosociaux

La Norme nationale indique que l'exposition à des risques psychosociaux peut nuire à la santé physique et mentale des travailleurs de plusieurs façons. Par exemple, les gens développent parfois des mécanismes d'adaptation néfastes, comme l'abus d'alcool ou de drogues, lesquels peuvent entraîner à leur tour une détresse physique ou psychologique supplémentaire ou mener à des dépendances.

La détérioration de la santé psychologique des travailleurs peut aussi avoir un impact direct ou indirect sur les parties sur les lieux de travail par :

- le taux d'absentéisme;
- les coûts des avantages sociaux;
- le taux de roulement;
- le nombre d'incidents et de blessures;

- les demandes d'assurance invalidité et les coûts de gestion afférents (y compris l'indemnisation des travailleurs, l'invalidité de courte durée et l'invalidité de longue durée);
- une baisse du rendement professionnel.

Évaluation des risques

Selon la législation sur la santé et la sécurité au travail, les employeurs sont tenus d'évaluer un lieu de travail et d'identifier les dangers existants et potentiels. Les employeurs devraient cerner tout danger existant ou potentiel pour chaque tâche sur un lieu de travail, conformément à la partie 2 de l'*OHS Code*. Un employeur doit préparer un rapport sur l'évaluation des risques et les méthodes utilisées pour contrôler ou éliminer les dangers. L'évaluation des risques doit inclure tous les dangers existants ou potentiels. Cela peut inclure des dangers physiques et psychosociaux.

Relever les risques psychosociaux

Comme chaque lieu de travail est différent, il n'existe pas de processus unique prescrit pour cerner les risques psychosociaux lors d'une évaluation des dangers. Cependant, la Norme nationale cite certains facteurs qui influencent la sécurité psychologique au travail :

- le soutien psychologique;
- la culture organisationnelle;
- le leadership et des attentes claires;
- la politesse et le respect;
- les exigences psychologiques de l'emploi;
- la croissance et le perfectionnement;
- la reconnaissance et les récompenses;
- la participation et l'influence;
- la gestion de la charge de travail;
- l'engagement;
- l'équilibre travail-vie personnelle;
- la protection psychologique;
- la protection de l'intégrité physique.

Lorsqu'ils tentent de repérer les risques psychosociaux, les employeurs devraient envisager ces facteurs et réfléchir à la façon dont ils pourraient affecter leur propre milieu de travail.

Les employeurs peuvent aussi utiliser la Norme nationale comme cadre pour les aider à ajouter un

volet efficace en santé mentale dans leur programme de santé et de sécurité.

Regardez la série [de vidéos sur la santé et la sécurité psychologiques au travail](#) pour en apprendre davantage sur les facteurs relevés dans la Norme nationale.

Éliminer ou contrôler les risques psychosociaux

Une fois qu'une évaluation des risques a relevé les dangers psychosociaux pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleurs, l'étape suivante consiste à prendre des mesures pour les éliminer ou, si ce n'est pas raisonnablement réalisable, les maîtriser.

Élimination

Certains risques psychosociaux peuvent être complètement éliminés, surtout s'ils sont de nature physique ou concrète. Par exemple, si un éclairage fluorescent intense dans un espace de travail cause une détresse psychologique à un groupe de travailleurs, modifier l'éclairage pourrait potentiellement éliminer le danger.

Contrôle

Dans les situations où il n'est pas raisonnablement possible d'éliminer un risque psychosocial, ce risque doit être contrôlé. Le contrôle des dangers relevés lors d'une évaluation des risques implique un concept de SST appelé la « hiérarchie des contrôles ».

Selon cette hiérarchie, il est préférable d'utiliser des contrôles techniques, et ils sont donc mis en œuvre en premier. Si ces mesures ne suffisent pas, des contrôles administratifs sont mis en place. Si aucun de ces types de contrôles n'est suffisant pour maîtriser le danger, un équipement de protection individuelle (ÉPI) doit être utilisé.

Si un danger ne peut pas être éliminé ou contrôlé par une seule méthode de contrôle, une combinaison de contrôles techniques, de contrôles administratifs et d'ÉPI peut être utilisée.

Contrôles techniques

Étant donné que les éléments physiques d'un lieu de travail peuvent affecter la santé mentale des travailleurs, les contrôles techniques peuvent être efficaces dans certains cas.

Par exemple, si le bruit constant provenant des ventilateurs est un danger existant ou potentiel pour les travailleurs, les contrôles techniques potentiels pourraient inclure la réduction du bruit en insonorisant l'espace, en ralentissant les ventilateurs ou en les changeant pour un modèle moins bruyant.

Il est important de noter que les contrôles techniques qui atténuent un risque psychosocial pourraient avoir l'avantage supplémentaire de réduire un danger physique (dans l'exemple ci-dessus, pour l'ouïe des travailleurs).

Contrôles administratifs

Les contrôles administratifs pour les risques psychosociaux peuvent inclure des politiques, des procédures et de la formation.

Par exemple, la Norme nationale incite les organisations à s'engager à développer un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques, soit un ensemble de politiques et de procédures qui sera intégré aux pratiques de gouvernance de l'organisation et d'autres systèmes, ou qui est compatible avec celles-ci. Un tel système pourrait contenir des politiques et procédures qui traitent des risques psychosociaux relevés lors d'une évaluation des risques.

La formation des travailleurs à l'égard des risques psychosociaux est un autre contrôle administratif important. Les sujets de formation potentiels pourraient inclure :

- reconnaître les risques psychosociaux en milieu de travail;
- les connaissances générales sur les types de risques psychosociaux en milieu de travail et leurs effets sur la santé;
- un examen des politiques et procédures de l'employeur en matière de risques psychosociaux;
- intervenir en cas de risques et d'incidents psychosociaux en milieu de travail.

Pour déterminer les autres contrôles administratifs qui seraient les plus efficaces dans leur milieu de travail, les employeurs peuvent encore une fois prendre en compte les facteurs mentionnés dans la Norme nationale. Quels types de politiques ou de procédures pourraient atténuer les risques créés, par exemple, par les exigences du poste ou la culture organisationnelle? Par exemple, si un emploi est particulièrement stressant, les employeurs pourraient envisager de répartir les tâches du poste entre un plus grand nombre de personnes.

Contrôles « ÉPI »

Pour les dangers physiques, si les contrôles techniques et administratifs ne peuvent pas les maîtriser adéquatement, des contrôles ÉPI doivent être mis en place.

Bien sûr, la plupart des dangers psychosociaux ne peuvent pas être contrôlés à l'aide d'équipements de protection individuels comme des respirateurs, des bottes à embout d'acier ou des gants de protection, mais certaines choses peuvent protéger la santé et la sécurité psychologiques. Par exemple, comme le mentionne la Norme nationale, un système d'alarme personnel ou des barrières pour protéger la confidentialité peuvent être considérés comme des ÉPI pour la santé et la sécurité mentales.

Il existe aussi des stratégies personnelles ou organisationnelles qui peuvent fonctionner comme des « ÉPI psychosociaux ». Par exemple, les individus peuvent trouver des moyens de gérer leur stress et d'améliorer leur forme mentale, comme faire du yoga, méditer ou discuter avec des amis de confiance. Les employeurs peuvent offrir et promouvoir des programmes de bien-être, des ateliers sur les mécanismes d'adaptation et des séances pour développer des compétences telles que la communication. En outre, toutes les parties sur les lieux de travail peuvent contribuer à promouvoir l'éducation et la sensibilisation aux enjeux et aux obstacles en santé mentale en milieu de travail.

Autres exigences légales

En plus des exigences pour l'évaluation, l'élimination et le contrôle des risques prévues par les lois en matière de santé et de sécurité au travail, il existe

d'autres exigences légales qui encadrent la gestion des risques psychosociaux en milieu de travail.

Par exemple, la partie 27 de l'*OHS Code* dicte les exigences à l'égard de la violence et du harcèlement en milieu de travail, y compris les exigences pour les employeurs d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de prévention de la violence et du harcèlement. Pour plus d'information sur les exigences en vertu de la partie 27, voir le document [Violence et harcèlement en milieu de travail](#).

Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités légales des employeurs, superviseurs et travailleurs, veuillez consulter directement les lois sur la santé et la sécurité au travail de l'Alberta. D'autres ressources informatives incluent le [Guide en matière de SST à l'intention des employeurs](#), [Guide en matière de SST à l'intention des superviseurs](#) et [Guide en matière de SST à l'intention des travailleurs](#).

Communiquez avec nous

Centre d'appel du ministère

Partout en Alberta (sans frais)

- 1 866 415-8690

Dans la région d'Edmonton

- 780 415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes (TTY)

- 1 800 232-7215 (sans frais, partout en Alberta)
- 780 427-9999 (dans la région d'Edmonton)

Informez le ministère de préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail

alberta.ca/file-complaint-online

Appelez le centre d'appel du ministère si vous craignez un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

Signaler un incident en milieu de travail au ministère

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

Site Web

alberta.ca/ohs

Obtenir une copie de l'OHS Act, de son règlement d'application et du Code

Imprimeur de l'Alberta King's (site en anglais seulement)

alberta.ca/alberta-kings-printer

OHS (lois en anglais seulement)

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

Pour plus de renseignements

Guide en matière de SST à l'intention des employeurs (LI009)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li009fr

Guide en matière de SST à l'intention des superviseurs (LI010FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li010fr

Guide en matière de SST à l'intention des travailleurs (LI008FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li008fr

Évaluation et contrôle des risques : Manuel pour les employeurs et la main-d'œuvre en Alberta (BP018FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018fr

Norme nationale du Canada pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

commissionsantementale.ca/norme-en-milieu-de-travail/

Violence et harcèlement en milieu de travail (LI045FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045fr

Violence et harcèlement en milieu de travail (modèle) (TMP005FR)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005fr

Donnez-nous vos commentaires!

Pour donner des commentaires sur cette publication, visitez ohs-pubstore.labour.ab.ca/bp024fr et cliquez sur « Give resource feedback » (faire des commentaires sur la ressource). Pour plus de ressources en matière de santé et sécurité au travail, visitez le [portail de ressources en matière de SST](#) (site en anglais seulement).

© Gouvernement de l'Alberta 2025

Ce contenu est fourni à titre informatif seulement. Les renseignements fournis dans ce document ne sont offerts que pour informer l'utilisateur de façon pratique et, bien qu'ils soient jugés exacts et fonctionnels, ils sont donnés sans aucune garantie. Ni la Couronne, ni ses agents, employés ou contractuels ne seront responsables envers vous des dommages, directs ou indirects, découlant de votre utilisation des renseignements contenus dans ce document. En cas de doute concernant tout renseignement contenu dans ce document ou pour recevoir une confirmation sur les exigences légales, veuillez consulter l'édition actuelle de l'*Occupational Health and Safety Act*, son règlement d'application et le Code (en anglais seulement), ou toute autre législation applicable. De plus, s'il y a une incohérence ou un conflit entre l'un des renseignements contenus dans ce document et l'exigence légale applicable, l'exigence légale prévaut. Ce document est à jour en date de mars 2025. La législation évolue constamment en raison de l'adoption de nouvelles lois, des modifications aux lois existantes et des décisions rendues par les tribunaux. Il est important d'être au fait de la législation actuelle. Ce document, y compris le droit d'auteur et les marques en vertu de la *Loi sur les marques de commerce* (Canada), appartient au Gouvernement de l'Alberta et est protégé par la loi. Cette publication est émise sous la licence Open Government – Alberta. Pour plus de détails sur les modalités de cette licence et l'utilisation commerciale ou non commerciale de toute partie dans cette publication, visitez open.alberta.ca/licence. Veuillez prendre note que les modalités de cette licence ne s'appliquent pas aux documents de tiers pouvant être inclus dans cette publication.

Risques psychosociaux en milieu de travail : évaluation et maîtrise

© 2025 Gouvernement de l'Alberta | Mis à jour en mars 2025 | [BP024FR](https://alberta.ca/bp024fr)

