

Le présent document a été réalisé par le groupe de travail « Intervention – outils », mandaté par le comité de pilotage du Réseau de santé publique en santé au travail.

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Direction adjointe — Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Marie-Eve Anctil, ergonomiste
Maria-Constanza Street, agente de planification, de programmation et de recherche (de mars à août 2016)
Valérie Couture, infirmière clinicienne (de janvier à juin 2016)
Céline Delga, ergonomiste, responsable du groupe de travail (2016 à 2022)
France Filion, infirmière clinicienne (de juin 2016 à mars 2017) Julie Laberge, infirmière clinicienne
Monalisa Novac, infirmière clinicienne Marc Poirier Lavallée, ergonomiste

Programme régional des services de santé au travail, Direction régionale de santé publique, CIUSSS de la Capitale-Nationale

Dominique Brault, ergonomiste
Monique Comeau, agente de planification, de programmation et de recherche (de décembre 2015 à mai 2017)
Suzie Labelle, infirmière clinicienne (de janvier 2015 à mai 2017) Brenda Leblanc, infirmière clinicienne

Institut national de santé publique du Québec, bureau de Québec

Marie-Michèle Mantha-Belisle, agente de planification, de programmation et de recherche

MISE EN PAGE ET RÉVISION DES DOCUMENTS – VERSION AOÛT 2024

Christine Guigue, adjointe à la direction, et **Sara Ichou**, agente administrative, Direction régionale de santé publique de Montréal

Note

On ne peut reproduire et utiliser aucun extrait de ce cartable sous quelque forme que ce soit ou par quelque procédé que ce soit sur machine électronique, mécanique, à photocopier ou à enregistrer, ou autrement. Le destinataire s'engage à ne pas divulguer à une tierce partie ni utiliser, pour son propre compte ou pour autrui, tout outil modifié ou développé spécifiquement pour ce projet, à moins d'obtenir l'autorisation du groupe de travail.

Ce document est disponible en ligne sur les portails suivants :

Réseau de santé publique en santé au travail : <https://www.santeautravail.qc.ca/web/rpsat/publications/accueil>

Direction régionale de santé publique de Montréal : <https://ccsmtlpro.ca/drsp/drsp-qui-sommes-nous/drsp-publications>

© Gouvernement du Québec, 2024

ISBN 978-2-550-98086-5 (en ligne)

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Bibliothèque et Archives Canada, 2024

MOT DE LA RÉDACTION

C'est avec enthousiasme que nous vous présentons ce cartable d'outils, fruit de la collaboration entre plusieurs experts de la santé au travail. Ce projet, initié par le comité de pilotage, a mobilisé des intervenants de la Direction régionale de santé publique de Montréal et de Québec, ainsi que nos précieux partenaires de l'UQAM et de l'INSPQ. Ensemble, nous avons travaillé pour offrir un document complet et pratique, destiné à soutenir les intervenants du réseau de santé publique dans leur lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS).

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de cet outil. Un merci tout particulier aux membres du groupe de travail « Intervention – outils », qui ont consacré leur expertise et leur temps pour rendre ce projet possible. Leur engagement exemplaire témoigne de l'importance que nous accordons tous à la santé et au bien-être des travailleurs.

Nous espérons que ce cartable d'outils pourra vous guider dans vos interventions, et qu'il contribuera à améliorer les conditions de travail des employés, tout en renforçant les pratiques de prévention dans vos milieux.



Valérie Couture
Coordonnatrice régionale
Prévention des risques à la santé
des travailleur[-euse]s



Frédérique Brouillard
Médecin responsable
Prévention des risques à la santé
des travailleur[-euse]s

LISTE DES OUTILS

CADRE D'INTERVENTION TMS-RPS

- 0-01 *Cadre d'intervention du projet pilote TMS-RPS*
- 0-02 *Tableau détaillé du cadre d'intervention TMS-RPS*

AIDE-MÉMOIRE

- Aide-mémoire – Connaissance préalable ou Mise à jour de PSSE – Indicateurs de difficultés*
- Aide-mémoire – Indicateurs et exemples de situations à risque*

ÉTAPE 1 : CONNAISSANCE PRÉALABLE OU MISE À JOUR DU PSSE

- 1.1 *Grille de repérage : Visite décisionnelle - TMS*
- 1.2 *VD - Collecte d'informations générales (SISAT)*
- 1.3 *VD - Collecte de données interdisciplinaires (SISAT-Montréal seulement)*
- 1.4 *Fiche portrait sommaire (FPS)*

ÉTAPE 2 : RECHERCHE DE FACTEURS DE RISQUE

- 2.1 *Portrait des risques de troubles musculosquelettiques*
- 2.2 *Repérage des postes ou fonctions à risque- modèle 1.1*
- 2.3 *Repérage des postes ou fonctions à risque*
- 2.4 *Dépistage des troubles musculosquelettiques (TMS)*

ÉTAPE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION SOMMAIRE

- 3.1 *Compilation des données recueillies (aux étapes 1 et 2)*
- 3.2 *Fiche - Risque : troubles musculosquelettiques (Québec)*
- 3.3 *Fiche – risque : troubles musculosquelettiques (Montréal)*
- 3.4 *Portrait des risques de troubles musculosquelettiques*

ÉTAPE 4 : SÉANCE D'INFORMATION SUR LE RISQUE

- 4.1 *La prévention des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) reliés au travail*

ÉTAPE 5 : ANALYSE APPROFONDIE DU POSTE

- 5.1 *Papier, crayon, vidéo, photos*
- 5.2 *Guide d'entretien avec les travailleurs sur les risques psychosociaux*

ÉTAPE 6 : PRÉSENTATION DU RAPPORT TMS

- 6.1 *rapport d'analyse des risques de troubles musculosquelettiques*
- 6.2 *Rapport d'analyse ergonomique poste de travail (Québec)*
- 6.3 *Fiche - Risque : troubles musculosquelettiques (Montréal)*

ÉTAPE 7 : ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

- 7.1 *Plan d'action*

ÉTAPE 8 : SOUTIEN À LA PRISE EN CHARGE

- 8.1 *Soutien à la prise en charge*

ÉTAPE 9 : SUIVI DU PLAN D'ACTION

- 9.1 *Suivi du plan d'action*

BIBLIOGRAPHIE

- Bibliographie*

RÉFÉRENCES

0-1 Cadre d'intervention TMS – RPS

0-2 Tableau détaillé du cadre d'intervention TMS - RPS

CADRE D'INTERVENTION TMS-RPS

À accompagner du tableau détaillé

Outils existants	Activités TMS	Blocs du programme réseau	Volet RPS	Étapes du tableau détaillé	
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">FICHE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">GRILLES DE REPERAGE</div> </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">RECHERCHE DE DONNÉES PRÉLIMINAIRES SUR L'ENTREPRISE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">RECHERCHE DE FACTEURS DE RISQUE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">RENCONTRE D'ÉQUIPE POUR RETENIR OU NON LES TMS</div>	<div style="background-color: #004a80; color: white; padding: 10px; border-radius: 10px; display: inline-block;">BLOC 1 ÉVALUATION SOMMAIRE</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Données organisationnelles</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">Questions clés RPS</div>	<p>1</p> <p>2</p>	
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">PRÉSENTATION RÉSULTATS ÉVALUATION SOMMAIRE</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">PRÉSENTATION DU PROGRAMME DE SANTÉ</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">SÉANCE D'INFORMATION SUR LE RISQUE</div>	<div style="background-color: #004a80; color: white; padding: 10px; border-radius: 10px; display: inline-block;">BLOC 2 INFORMATION ET MOBILISATION</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Résultats évaluation sommaire RPS et explication des liens TMS-RPS</div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">Diapositives RPS</div>	<p>3</p> <p>4</p>
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PHOTOS VIDEOS</div>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">ÉVALUATION APPROFONDIE DES POSTES CIBLÉS</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">PRÉSENTATION DU RAPPORT TMS</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">SOUTIEN À LA PRISE EN CHARGE POUR LA RECHERCHE ET L'IMPLANTATION DE SOLUTIONS</div>	<div style="background-color: #004a80; color: white; padding: 10px; border-radius: 10px; display: inline-block;">BLOC 3 SOUTIEN AU MILIEU DE TRAVAIL</div>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Entretien avec les travailleurs sur les RPS</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Inclusion du résultat des entretiens avec les travailleurs</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Recommandations de pistes de solution pour réduire les RPS</div>	<p>5</p> <p>6-7</p> <p>8</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">SUIVI DU PLAN D'ACTION</div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> VÉRIFICATION DE: - IMPLANTATION DES SOLUTIONS - IMPACT SUR LES FACTEURS DE RISQUE </div>	<div style="background-color: #004a80; color: white; padding: 10px; border-radius: 10px; display: inline-block;">BLOC 4 SUIVI DE L'INTERVENTION</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Validation des modifications réalisées en lien avec les RPS</div>	<p>9</p>

Mise à jour: 14 septembre 2017 Reproduction et utilisation interdites sans l'autorisation

Légende: Réalisées hors entreprise Réalisées dans l'entreprise Réalisées auprès de travailleurs

TMS: Troubles musculosquelettiques RPS: Risques psychosociaux

TABLEAU DÉTAILLÉ DU CADRE D'INTERVENTION TMS-RPS — Montréal et Québec

ÉTAPE 1 : CONNAISSANCE PRÉALABLE OU MISE À JOUR DU PSSE — 1 ^{RE} VISITE DANS L'ÉTABLISSEMENT			
Données organisationnelles			
RESPONSABLES SAT Infirmier[ère] et technicien[ne]		INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Employeur, travailleur[-euse]s ou Comité de santé et sécurité (CSS)	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Validation du Bilan lésionnel et vérification des incidents, des accidents, des TMS et des contestations d'indemnisation	MTL: <i>Tableau synthèse</i> QC: <i>Fiche Portrait sommaire</i>	Taux d'absentéisme	- Comment qualifieriez-vous le taux d'absentéisme des employés ? <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Élevé - Si vous le calculez, quel est le taux ? _____ % - Au cours des trois dernières années, l'absentéisme des employés a-t-il : <input type="checkbox"/> augmenté <input type="checkbox"/> diminué <input type="checkbox"/> est resté identique ?
Perception du milieu sur la présence de TMS		Taux de roulement	- Au cours des trois dernières années, comment« - qualifieriez-vous le taux de roulement des employés ? <input type="checkbox"/> Faible <input type="checkbox"/> Moyen <input type="checkbox"/> Élevé - Si vous le calculez, quel est le taux ? _____ % - Le roulement des employés a-t-il <input type="checkbox"/> augmenté <input type="checkbox"/> diminué <input type="checkbox"/> est resté identique ?
		Rémunération	- Y a-t-il des employés qui sont payés à la pièce ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Et au boni ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Les gestionnaires ou les superviseurs reçoivent-ils un avantage financier en lien avec la performance de leur équipe ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
		Harcèlement psychologique et violence au travail	- Avez-vous une politique ou une procédure de prévention du harcèlement psychologique ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Avez-vous eu à gérer des plaintes de harcèlement psychologique au cours des cinq dernières années ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Est-ce que les gens sont formés à ce sujet ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Est-ce que la politique est diffusée ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Actes de violence subis par les travailleurs <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Validation du Bilan lésionnel et vérification des incidents, des accidents, des TMS et des contestations d'indemnisation Perception du milieu sur la présence de TMS	MTL: <i>Tableau synthèse</i> QC: <i>Fiche Portrait sommaire</i>	Perception du milieu en regard des RPS	- Y a-t-il des situations qui provoquent des surcharges de travail, des tensions entre collègues ou avec les supérieurs ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Si oui, lesquelles ? _____
		Information et communication	- Quels sont les moyens utilisés pour informer les travailleurs sur le contexte de l'entreprise et sur la vision de la direction ? _____ - Quels sont les mécanismes de consultation du personnel ? _____
		Tournée d'inspection	- Combien dans les 12 derniers mois ? _____
		Situation économique	- L'entreprise éprouve-t-elle des difficultés économiques ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non - Sa situation économique est-elle <input type="checkbox"/> mieux <input type="checkbox"/> égale ou <input type="checkbox"/> pire qu'il y a 5 ans ?
		Enquête et analyse accident	- <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
		Autres	(Registre des incidents, registres des passer-proche, surveillance des symptômes, réaffectation préventive) _____ _____ _____
		Conciliation travail-vie personnelle	Quelles sont les mesures présentes pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle ? _____ _____
		Insécurité d'emploi	Employés d'agence de personnel : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Emplois temporaires ou contrats de travail : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Travail saisonnier : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Possibilité que les employés perdent leurs emplois : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
		Formation	En SST : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Sur les tâches à accomplir aux postes de travail : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

ÉTAPE 2 : RECHERCHE DE FACTEURS DE RISQUE — 1^{RE} OU 2^E VISITE
Questions clés RPS

RESPONSABLES SAT Infirmier[-ère] et technicien[-ne] Infirmier[-ère] et ergonome (si 2 ^e visite)			INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Employeur Travailleur[-euse]s à leur poste
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Observation des contraintes physiques et biomécaniques	Grilles de repérage	Charge de travail et moyens pour faire le travail	On me demande de faire une quantité excessive de travail
	MTL : Tableau synthèse TMS		Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés
Repérage des postes à risque	Photos, vidéos	Reconnaissance et équité	Mon supérieur immédiat facilite la réalisation de mon travail
	QC : Questionnaire de douleurs	Soutien du supérieur	À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe
		Soutien des collègues	J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail
		Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions	Je suis régulièrement informé du contexte de l'entreprise et de la vision de la direction
		Information et communications	

Questions à poser aux travailleurs + observations et analyse du poste +

ÉTAPE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION SOMMAIRE

RESPONSABLES SAT Infirmier[-ère] et ergonomiste		INTERLOCUTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Employeur, travailleur[-euse]s ou Comité de santé et sécurité (CSS)	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Présentation des principaux facteurs de risque TMS présents dans le milieu et aux postes retenus	MTL: <i>Portrait de risque</i> QC: <i>PSSE - Fiche de risque</i>	Présentation des principaux constats face aux RPS examinés durant l'évaluation sommaire TMS	Création d'un schéma présentant les liens TMS-RPS Sensibilisation du milieu

ÉTAPE 4 : SÉANCE D'INFORMATION SUR LE RISQUE (a)

RESPONSABLES SAT Infirmier[-ère] et ergonomiste		INTERLOCUTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Tous les travailleur[-euse]s ou les travailleur[-euse]s des postes ciblés (si réalisée après étape 5)	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Information sur les facteurs de risque TMS et les moyens de prévention (a)	Séance d'information TMS provinciale	5 composantes clés de l'organisation tirées de la Grille de l'INSPQ sur les RPS	Création d'une séance d'information présentant les liens TMS-RPS et les impacts des RPS sur la santé à partir de diapositives conçues par le GRISMT à Québec et l'INSPQ Sensibilisation à l'aide du TurningPoint

- (a) Ces étapes peuvent être réalisées à un moment différent en cours de démarche
- (b) La participation de l'infirmier[-ère] peut être mise à contribution à ces étapes selon les décisions de chaque équipe d'intervention
- (c) © Les questions détaillées sont présentées dans le canevas d'entretien destiné aux travailleur[-euse]s vu[e]s individuellement.

ÉTAPE 5 : ÉVALUATION APPROFONDIE DU POSTE OU DES ACTIVITÉS (a)
Entretien avec les travailleurs sur les RPS

RESPONSABLES SAT Ergonome (b)		INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Travailleur[-euse]s des postes ciblés	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Recherche des causes en lien avec les facteurs de risque (a)	Papier-crayon pour réaliser la chronique lors de l'observation des activités de travail réelles	Charge de travail et moyens pour faire le travail(c)	Quantité de travail Contraintes de temps Complexité du travail Moyens pour faire le travail Travail émotionnellement exigeant
	Photos et vidéos	Reconnaissance et équité (c)	Sociale Organisationnelle Rémunération
		Soutien du supérieur (c)	Disponibilité Capacité à soutenir les employés Respect
		Soutien des collègues (c)	Esprit d'équipe et cohésion Collaboration
		Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions (c)	Contrôle sur le travail Possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés
		Canevas d'entretien et chronique de l'activité de travail ciblée <i>Légère adaptation de la cotation utilisée dans le Grille de l'INSPQ.01 = Faible 02 = Moyen 03 = Élevé</i>	

(a) Ces étapes peuvent être réalisées à un moment différent en cours de démarche

(b) (b) La participation de l'infirmier[-ère] peut être mise à contribution à ces étapes selon les décisions de chaque équipe d'intervention

(c) © Les questions détaillées sont présentées dans le canevas d'entretien destiné aux travailleur[-euse]s vu[e]s individuellement.

ÉTAPE 6 : PRÉSENTATION DU RAPPORT TMS
Identification des pistes de solutions

RESPONSABLES SAT
Ergonome (b)

INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT

Tous les travailleur.euse.s ou les travailleur.euse.s des postes ciblés (si réalisée après étape 5)

Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Présentation des facteurs de risques, causes et pistes de solutions	MTL : - PSSE-Fiche de risque - Rapport TMS QC – Rapport TMS	Résultats de l'Étape 5	Intégration des résultats et des orientations à privilégier, inspirés des outils conçus par l'INSPQ

ÉTAPE 7 : ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION

RESPONSABLES SAT
Ergonome (b)

INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT

Employeur, travailleur[-euse]s ou Comité de santé et sécurité (CSS)

Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Priorisation des facteurs de risque TMS et des moyens de prévention	Plan d'action, à réaliser avec l'entreprise	Selon les orientations prioritaires	Intégration des pistes de solution selon les orientations à privilégier, inspirées des outils conçus par l'INSPQ

ÉTAPE 8 : SOUTIEN À LA PRISE EN CHARGE
Identification des pistes de solutions

RESPONSABLES SAT Ergonome (b)		INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Tous les travailleur.euse.s ou les travailleur.euse.s des postes ciblés (si réalisée après étape 5)	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Application des recommandations et des moyens de prévention	Plan d'action	RPS ciblés à l'Étape 6	Aide à la modification du milieu selon le plan d'action et les besoins de l'entreprise Accompagnement dans la mise en place de solution

ÉTAPE 9 : SUIVI DU PLAN D'ACTION

RESPONSABLES SAT Infirmière et ergonome		INTERLOCUCTEURS DANS L'ÉTABLISSEMENT Employeur et les travailleur[-euse]s des postes ciblés	
Informations TMS	Outils existants TMS	Informations RPS à intégrer	Questions ou activités RPS ajoutées
Modifications apportées Impact sur les facteurs de risque et les douleurs	Suivi du plan d'action	RPS ciblés à l'Étape 6	Validation et analyse de la mise en place du plan d'action Actions supplémentaires à réaliser, au besoin Poursuite ou non du soutien à l'établissement

- (a) Ces étapes peuvent être réalisées à un moment différent en cours de démarche
 (b) (b) La participation de l'infirmier[-ère] peut être mise à contribution à ces étapes selon les décisions de chaque équipe d'intervention
 (c) © Les questions détaillées sont présentées dans le canevas d'entretien destiné aux travailleur[-euse]s vu[e]s individuellement.

Aide-mémoire pour Connaissance préalable ou Mise à jour de PSSE — Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés : Étapes 1 et 2

Aide-mémoire : Indicateurs ou exemples de situation à risque — Étape 5

Aide-mémoire — Canevas : Indicateurs ou exemples de situation à risque — Étape 5

Aide-mémoire pour connaissance préalable ou mise à jour de PSSE

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

Charge de travail et moyens pour faire son travail

Ce thème concerne les situations de surcharge en termes d'intensité et de quantité de travail à accomplir incluant les contraintes temporelles.

Par ce thème, on vérifie si les employés ont les moyens d'accomplir leur travail en termes d'outils, d'équipements et d'espace, mais aussi en termes de ressources.

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Impossibilité de prendre des pauses ou possibilités faibles de récupération
- Poste avec cadence élevée
- Poste goulot ou accumulation de pièces que les employés n'ont pas le temps de faire
- Temps insuffisant pour effectuer les tâches
- Travail régulièrement urgent ou imprévu
- Rémunération au rendement
- Temps supplémentaire obligatoire récurrent ou excessif
- Outils ou équipement inadéquat, non entretenus ou non disponibles
- Ressources non disponibles (pas de remplacement des absents, services de réparation, d'entretien ou autres services insuffisants)

Reconnaissance et équité

Ce thème concerne les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations des employés qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion.

Ce thème permet de rendre compte de situations de discrimination dont l'intervenant peut être témoin.

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Manque d'appréciation des efforts et des réussites des employés
- Manque de rétroaction (feedback) sur le travail accompli
- Manque de reconnaissance des habiletés ou des compétences sollicitées
- Peu d'accès à des formations et à des promotions
- Salaire insatisfaisant
- Non-rémunération du travail supplémentaire
- Groupes d'employé[e]s placés dans des situations de travail plus à risque selon les différents thèmes précédents (charge de travail, moyens pour faire le travail, etc.) qu'il s'agisse d'une répartition selon : sexe, âge, ancienneté, employé[e]s d'agence, ethnie, religion, orientation sexuelle, etc.

Soutien des supérieurs

Ce thème concerne la perception de l'intervenant quant aux relations qui existent entre les différents acteurs de l'établissement

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des supérieurs dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des supérieurs

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Supérieur[e]s non présents sur le plancher
- Pas de communication entre les supérieurs et les employés pendant la visite
- -Supérieur[e]s pas au courant des difficultés des employés
- Style de supervision ou de communication apparaît brusque et très critique
- Climat tendu
- Attitudes hostiles
- Incivilités entre les supérieurs et les employés (manque de respect, conflits, etc.)
- Absence de rencontres statutaires pour discuter avec les employés des moyens d'améliorer le travail (ex. : programme d'amélioration continue dysfonctionnel)

Soutien des collègues

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Les conditions de travail ne facilitent pas la collaboration entre les collègues (bruit, distances, interdiction de parler, encouragement à la compétition, etc.)
- Absence d'échange entre les collègues
- Absence de formation au travail d'équipe et/ou à la résolution de problème
- Absence de culture de travail en équipe
- Climat compétitif
- Climat tendu
- Attitudes hostiles
- Incivilités entre les employés (manque de respect, conflits, etc.)

Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions

Il s'agit de la possibilité d'adapter la façon de réaliser son travail selon les conditions qui prévalent

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Possibilité de développer des stratégies pour s'adapter à des changements dans les conditions de travail
- Faible possibilité de décider comment organiser son travail
- Pas de possibilité de partager le travail avec un collègue lorsque surchargé
- Style de gestion très hiérarchique
- Faible participation des employés aux décisions concernant leur travail ou à des comités – Pas de consultation des employés sur les projets ou les achats futurs concernant leur travail
- Pas de consultation des employés sur les projets ou les achats futurs concernant leur travail

Communication des informations et participation aux décisions

Ce thème permet de faire état du niveau de participation des employés aux décisions concernant leur travail ou l'établissement

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Système inadéquat ou inexistant ou manque de procédures de communication des informations sur l'établissement vers les employés

Aide-mémoire pour connaissance préalable ou mise à jour de PSSE

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

Charge de travail et moyens pour faire son travail

Ce thème concerne les situations de surcharge en termes d'intensité et de quantité de travail à accomplir incluant les contraintes temporelles.

Par ce thème, on vérifie si les employés ont les moyens d'accomplir leur travail en termes d'outils, d'équipements et d'espace, mais aussi en termes de ressources.

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Impossibilité de prendre des pauses ou possibilités faibles de récupération
- Poste avec cadence élevée
- Poste goulot ou accumulation de pièces que les employés n'ont pas le temps de faire
- Temps insuffisant pour effectuer les tâches
- Travail régulièrement urgent ou imprévu
- Rémunération au rendement
- Temps supplémentaire obligatoire récurrent ou excessif
- Outils ou équipement inadéquat, non entretenus ou non disponibles
- Ressources non disponibles (pas de remplacement des absents, services de réparation, d'entretien ou autres services insuffisants)

Reconnaissance et équité

Ce thème concerne les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations des employés qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion.

Ce thème permet de rendre compte de situations de discrimination dont l'intervenant peut être témoin.

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Manque d'appréciation des efforts et des réussites des employés
- Manque de rétroaction (feedback) sur le travail accompli
- Manque de reconnaissance des habiletés ou des compétences sollicitées
- Peu d'accès à des formations et à des promotions
- Salaire insatisfaisant
- Non-rémunération du travail supplémentaire
- Groupes d'employé[e]s placés dans des situations de travail plus à risque selon les différents thèmes précédents (charge de travail, moyens pour faire le travail, etc.) qu'il s'agisse d'une répartition selon : sexe, âge, ancienneté, employé[e]s d'agence, ethnie, religion, orientation sexuelle, etc.

Soutien des supérieurs

Ce thème concerne la perception de l'intervenant quant aux relations qui existent entre les différents acteurs de l'établissement

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des supérieurs dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des supérieurs

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Supérieur[e]s non présents sur le plancher
- Pas de communication entre les supérieurs et les employés pendant la visite
- -Supérieur[e]s pas au courant des difficultés des employés
- Style de supervision ou de communication apparaît brusque et très critique
- Climat tendu
- Attitudes hostiles
- Incivilités entre les supérieurs et les employés (manque de respect, conflits, etc.)
- Absence de rencontres statutaires pour discuter avec les employés des moyens d'améliorer le travail (ex. : programme d'amélioration continue dysfonctionnel)

Soutien des collègues

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Les conditions de travail ne facilitent pas la collaboration entre les collègues (bruit, distances, interdiction de parler, encouragement à la compétition, etc.)
- Absence d'échange entre les collègues
- Absence de formation au travail d'équipe et/ou à la résolution de problème
- Absence de culture de travail en équipe
- Climat compétitif
- Climat tendu
- Attitudes hostiles
- Incivilités entre les employés (manque de respect, conflits, etc.)

Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions

Il s'agit de la possibilité d'adapter la façon de réaliser son travail selon les conditions qui prévalent

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Possibilité de développer des stratégies pour s'adapter à des changements dans les conditions de travail
- Faible possibilité de décider comment organiser son travail
- Pas de possibilité de partager le travail avec un collègue lorsque surchargé
- Style de gestion très hiérarchique
- Faible participation des employés aux décisions concernant leur travail ou à des comités – Pas de consultation des employés sur les projets ou les achats futurs concernant leur travail
- Pas de consultation des employés sur les projets ou les achats futurs concernant leur travail

Communication des informations et participation aux décisions

Ce thème permet de faire état du niveau de participation des employés aux décisions concernant leur travail ou l'établissement

Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés

- Système inadéquat ou inexistant ou manque de procédures de communication des informations sur l'établissement vers les employés

AIDE-MÉMOIRE — INDICATEURS OU EXEMPLES DE SITUATION À RISQUE

Cet aide-mémoire est issu de l'outil *Tableau E2* du projet « *Outils et façons de faire favorisant la prévention des TMS recommandés par les organismes canadiens et internationaux* » version 10 août 2018

Charge de travail et moyens de faire son travail

Thème

Ce thème concerne les situations de surcharge en termes d'intensité et de quantité de travail à accomplir incluant les contraintes temporelles.

Par ce thème, on vérifie aussi si les employé-e-s ont les moyens d'accomplir leur travail en termes d'outils, d'équipements et d'espace, mais aussi en termes de ressources, qui sont souvent des déterminants de la charge de travail.

Incluant : travail émotionnellement exigeant qui réfère au travail qui inclut un contact avec la souffrance des autres, la nécessité de fournir un soutien émotif à ses clients, ou la nécessité de façonner ses émotions ou de devoir les cacher à ses collègues ou à ses clients.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<ul style="list-style-type: none"> ● Rythme de travail (cadence) élevé ● Concentration maintenue de façon soutenue (ex. travail de précision, travail de vérification de la qualité des produits, etc.) ● Prises de décision critiques sur une base soutenue ● Pas de pause (physiologique ou mentale) ou peu d'arrêt dans la réalisation de l'activité ● Plusieurs tâches effectuées en même temps ● Interruptions fréquentes dans la réalisation des tâches ● Réalisation de tâches autres que celles assignées ● Grandes/fréquentes variations du rythme de travail selon les fluctuations de la production ou du nombre de personnes à desservir (bénéficiaires, clients, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs de production irréalistes ou contradictoires - Consignes insuffisamment précises ou changeantes - Haut roulement de personnel, instabilité de la main-d'œuvre ou des équipes de travail - Organisation du travail ou organisation de la production des biens ou des services déficiente <ul style="list-style-type: none"> ○ ÉTA ne permet pas de prendre des micropauses dans un contexte où elles apparaissent nécessaires (voir éléments de la colonne « Activité de travail ») ○ Calcul inadéquat du temps requis pour chaque tâche, ce qui entraîne des situations goulots (ex. postes « mal balancés ») ○ Difficulté à gérer l'augmentation des exigences de production (ex. l'atteinte des objectifs de production repose sur l'augmentation de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé ▪ Impression d'être un pompier qui doit constamment réagir à des imprévus ▪ Ne pas arriver à faire le travail selon la qualité, la quantité et les délais demandés ▪ Quitter le poste (roulement du personnel élevé) ▪ Ne pas arriver à faire un travail de qualité ▪ Être insatisfait au travail

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<ul style="list-style-type: none"> ● Durée du travail allongée fréquemment (temps supplémentaire excessif) <p><i>Travail émotionnellement exigeant</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Être en interaction avec des personnes souffrantes (au niveau physique ou mental) ● Être en interaction avec des personnes ayant des besoins spécifiques (élèves en difficulté, itinérants, délinquants, etc.) ● Ne pas pouvoir aider ces personnes en souffrance suffisamment selon ses propres critères (valeurs) ● Être en interaction avec des personnes irrespectueuses et ne pas pouvoir exprimer son désaccord ou sa frustration (face à des clients ou des bénéficiaires, par exemple, ou ses collègues, son supérieur) ● Être dans l'obligation d'extérioriser une perpétuelle bonne humeur (obligation de sourire aux clients et d'être extrêmement avenant, par exemple) ● Recevoir les plaintes des clients sans pouvoir leur offrir le service auquel ils s'attendent 	<p>la cadence de travail ou l'ajout d'heures supplémentaires obligatoires et/ou fréquentes)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Soutien inadéquat aux activités de production-de la part-des autres services de l'établissement (ex. maintenance débordée, service des achats éloigné des besoins réels des employé(e)s, etc.) <ul style="list-style-type: none"> - Outils, équipements ou espaces inadéquats, non entretenus ou non disponibles - Ressources non disponibles (pas de remplacement des absents, pas ou peu de services de réparation, services d'entretien ou autres services insuffisants) - Organisation de la formation <ul style="list-style-type: none"> ○ Formation insuffisante en durée et/ou en qualité à l'accueil de nouveaux/nouvelles employé(e)s ○ Formation insuffisante en durée et/ou en qualité lors de l'introduction d'une nouvelle technologie ou d'un nouveau procédé ○ Formation insuffisante en durée et/ou en qualité lors des changements au niveau des conditions du travail - Budget insuffisant pour offrir les services nécessaires - Consignes élaborées sans considération de l'employé en tant que personne avec ses propres émotions et valeurs - Organisation du travail (service) <ul style="list-style-type: none"> ○ repose sur un calcul inadéquat du temps requis pour répondre à chaque besoin ou au type de souffrance ○ ne prévoit pas une adaptation selon les caractéristiques des populations servies ou les conditions dans lesquelles le service doit être offert ○ repose sur l'ajout d'heures supplémentaires lorsque les besoins augmentent ○ Manque de soutien des supérieurs ○ ne prévoit pas la consultation des travailleurs et travailleuses pour l'organisation du travail ○ Moyens/outils inadéquats pour offrir les services 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé

Thème

Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions

Il s'agit ici de la possibilité d'adapter la façon de réaliser son travail selon les conditions qui prévalent.

Ce thème permet aussi de faire état du niveau de participation des employé-e-s aux décisions concernant leur travail ou l'établissement.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Face aux aléas de la production de biens ou de service (mauvais fonctionnement d'une machine, consignes inappropriées, etc.), la personne en activité ne peut pas adapter sa façon de travailler</p> <ul style="list-style-type: none"> ● afin d'optimiser le travail (ex. : en allant chercher une information ou le support du chef d'équipe pour régler le problème, etc.); ou ● afin de répondre à un besoin personnel (prendre une pause à cause de l'augmentation de la fatigue, partager le travail avec un collègue, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Opérations à faire commander par une machine ou un programme - Culture de l'entreprise: style de gestion très hiérarchique/traditionnelle <ul style="list-style-type: none"> ○ manque de possibilité pour les employé(e)s de proposer des façons différentes de faire le travail ou d'échanger sur des moyens d'améliorer le travail ○ manque de considération de la parole des travailleurs ○ peu de reconnaissance de la complexité du travail, de la variabilité des conditions de production de biens ou de service et de la nécessité d'ajuster les méthodes de travail/la charge de travail selon les variations de production (ex. : aléas, fluctuations) - Processus de consultation et de décision n'incluant pas les employé(e)s: ne prévoit pas la consultation des travailleurs et travailleuses concernés lorsque des tâches doivent être ajoutées ou modifiées - Pas de communications ou de comités permettant aux employé-e-s d'être informés des transformations à venir dans l'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé ▪ Ne pas arriver à faire le travail selon ses propres critères de qualité

Soutien des collègues

Thème

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues

Il réfère aussi à la présence d'hostilité entre les collègues de travail.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<ul style="list-style-type: none"> • Soutien des collègues • Absence d'échange entre les collègues malgré la réalisation de tâches qui sont liées • Peu ou pas de stratégies collectives permettant de faciliter le travail de chacun <ul style="list-style-type: none"> ○ Tâches faites à deux ○ Échange de postes pour « changer le mal de place » ○ Repartage des tâches entre les employés ○ Entraide lorsqu'il y a une situation goulot sur un poste, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Environnement physique <ul style="list-style-type: none"> ○ Intensité du bruit nuisant à la communication ○ Distance très importante entre les employé-e-s (ils ne se voient pas) ○ Poste placé de telle sorte que les employé-e-s sont dos à dos et ne voient pas les situations de surcharge vécues par les collègues ○ Pas de dispositifs d'avertissement entre les employé-e-s en cas de difficulté - Organisation du travail et organisation de la production (biens ou services) <ul style="list-style-type: none"> ○ Instabilité des équipes ou dissolution d'équipes ○ Absence de période prévue pour échanger ou discuter des moyens d'améliorer le travail - Environnement social : culture de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> ○ Consignes sur l'interdiction de parler pendant le travail ○ Favorise la compétition entre collègues plutôt que l'entraide ○ Style de gestion très hiérarchique et peu d'autonomie décisionnelle pour les employés - Environnement social : relations entre les personnes (atmosphère de travail) <ul style="list-style-type: none"> ○ Certains collègues peuvent ne pas chercher à communiquer entre eux ou à s'entraider ○ Climat compétitif ○ Climat tendu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé

Soutien des collègues

Thème

Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues

Il réfère aussi à la présence d'hostilité entre les collègues de travail.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> ○ attitudes hostiles ou incivilités entre les collègues (manque de respect, conflits, etc.) 	

Soutien des supérieurs

Thème

Ce thème réfère à la disponibilité et la capacité du supérieur à soutenir les employés dans l'accomplissement des tâches.

Il réfère également au degré de dignité, de politesse et de respect avec lequel les employés sont traités par leur supérieur.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<ul style="list-style-type: none"> ● Soutien des supérieur-e-s ● Absence d'échanges entre les supérieurs et les employé-e-s pendant la réalisation du travail ● Supérieur non présent sur les lieux de travail ● Supérieur difficile à rejoindre ou à contacter ● Supérieur est comme un pompier qui éteint des feux partout ● Supérieur ne facilite pas l'exécution du travail ● Supérieur n'aide pas à trouver des solutions à des problèmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de la production (biens ou service) <ul style="list-style-type: none"> ○ Exigences de rendement élevées reposant sur le superviseur ○ Charges de travail/postes de travail mal balancés ce qui oblige le supérieur à apporter fréquemment des ajustements ○ Responsabilité de la formation des nouveaux employés portée par le superviseur ○ Dossiers portés par le superviseur trop nombreux - Organisation de la formation <ul style="list-style-type: none"> ○ Manque de connaissances de la part des superviseurs de la réalité du plancher de production (ex., superviseurs qui ne passent pas assez de temps sur le plancher de production) ○ Manque de formation des superviseurs sur la communication ou sur la résolution de problème - Environnement social : culture de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insatisfaction au travail des superviseurs ▪ Employés insatisfaits au travail ▪ Employés dans un état physique et/ou mental dégradé

Thème

Soutien des supérieurs

Ce thème réfère à la disponibilité et la capacité du supérieur à soutenir les employés dans l'accomplissement des tâches.
Il réfère également au degré de dignité, de politesse et de respect avec lequel les employés sont traités par leur supérieur.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pas de processus permettant d'amener les problèmes de la supervision à la direction ○ Peu de reconnaissance des difficultés de production et de supervision par la direction ○ Processus de consultation et de décision n'incluant pas les supérieurs ○ Aucun programme d'amélioration continue, ou programme dysfonctionnel (ex, leadership de l'amélioration non assumé par la direction) - Environnement social : relations entre les personnes (atmosphère de travail) <ul style="list-style-type: none"> ○ Communication difficile avec le supérieur (expression d'hostilité ou de mépris de la part du supérieur, exigences autoritaires, incivilités ou conflits entre les supérieurs et les employés, manque de respect) ○ Climat tendu 	

Reconnaissance au travail et équité au niveau des conditions de travail

Thème

Ce thème concerne les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations de chaque employé par la rétroaction sur le travail accompli ou des manifestations d'appréciation ou de respect. La reconnaissance peut aussi se manifester par la rémunération ou les perspectives de promotion.

Dans ce thème, on demeure aussi attentif aux situations d'inéquité et de discrimination selon le sexe, l'âge, l'ancienneté, le statut (par exemple, employé-e-s d'agence de location de personnel), l'ethnie, la religion, l'orientation sexuelle, etc.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ne pas donner de rétroaction (feedback) sur le travail accompli ● Ne pas faire d'évaluation et d'appréciation régulières des efforts, des réalisations et des réussites des employé-e-s ● Ne pas reconnaître les compétences sollicitées ● Ne pas offrir un salaire satisfaisant ● Ne pas payer adéquatement le temps supplémentaire ● Ne pas offrir de perspectives de promotion <p>Équité</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agir en faisant du favoritisme dans l'attribution des tâches, le contrôle de la ponctualité, l'octroi de promotion, de vacances ou de formation ● Placer des groupes d'employé-e-s dans des situations de travail plus à risque selon les différents thèmes précédents (charge de travail, moyens pour faire le travail, reconnaissance, autonomie décisionnelle, etc.) qu'il s'agisse d'une répartition selon : <ul style="list-style-type: none"> ○ Sexe ○ Âge ○ Ancienneté ○ Employés d'agence ○ Ethnie, religion, orientation sexuelle, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de formation des gestionnaires en matière de reconnaissance - Manque de formation des gestionnaires en matière d'équité au travail - Surcharge des gestionnaires ne permettant pas d'inclure ces préoccupations dans leur organisation - Mobilité trop grande des gestionnaires ne leur permettant pas de bien connaître leur établissement et la population des employés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé

Thème

Violence au travail Harcèlement psychologique, harcèlement sexuel ou violence physique

Le harcèlement psychologique au travail réfère à des paroles ou des actes ayant porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne.

Le harcèlement sexuel au travail réfère à de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés.

La violence physique réfère à des actes de violences physiques subies par les employé-e-s.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> - Violence physique (de la part des clients, des patients, des étudiants, etc.) - Harcèlement psychologique ou sexuel au travail - Absence de politique sur le harcèlement psychologique au travail - Absence de politique sur le harcèlement sexuel au travail - Absence de formation sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel auprès des employé-e-s, des superviseurs et des gestionnaires - Quantité de personnel inadéquate pour répondre aux besoins des clients ou des patients ayant un potentiel de violence (ex. : patients avec démentie ou problèmes psychiatriques, enfants ou adolescents en crise, prisonniers) - Formation inadéquate sur la prévention de la violence au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé

Insécurité d'emploi		
Thème		
Ce thème réfère à la possibilité de perdre son emploi dans un futur relativement proche.		
Indicateurs ou exemples de situation à risque		
Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> - Présence de problèmes économiques dans l'entreprise - Présence d'employés d'agences de location de personnel - Emploi temporaire ou contrats de travail de durée déterminée avec incertitude sur le renouvellement du contrat - Travail saisonnier - Possibilité que les employé-e-s perdent leurs emplois au cours des prochains 12 mois (ex. : mises à pied, fermeture d'établissement) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Détresse psychologique liée à l'insécurité d'emploi

Accès à la formation		
Thème		
Ici on réfère à la formation fournie par l'employeur pour effectuer son travail ou pour favoriser la prévention en santé et sécurité du travail.		
Indicateurs ou exemples de situation à risque		
Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'accès à la formation - Pas assez de formation pour effectuer le travail - Manque de formation en SST 	

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Ce thème réfère à la présence de mécanisme favorisant l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles
	<ul style="list-style-type: none"> - Horaire de travail ne tenant pas compte des besoins des employés en lien avec leurs responsabilités familiales - Horaires imprévisibles et avis inadéquats concernant l'alternance des horaires - Manque de flexibilité dans les horaires - Manque d'accès à des conditions favorisant la conciliation entre le travail et la vie personnelle (ex. télé travail) - Manque de possibilités de traiter des choses personnelles au travail (ex. accès au téléphone pendant les heures de travail) - Absence de congés pour responsabilités familiales (ex. enfants ou parents malades) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être insatisfait au travail ou dans sa famille ▪ Être dans un état physique et/ou mental dégradé

Information — Communications

Les moyens mis en place par la direction pour informer et consulter sur le contexte de l'organisation et sur la vision de la direction.

Indicateurs ou exemples de situation à risque

Activité de travail	Déterminants possibles	Effets possibles

Aide-mémoire pour connaissance préalable ou mise à jour de PSSE

Thèmes	Indicateurs ou exemples de situation à risques		
	Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Charge de travail et Moyens pour faire son travail</p> <p>Ce thème concerne les situations de surcharge en termes d'intensité et de quantité de travail à accomplir incluant les contraintes temporelles.</p> <p>Par ce thème, on vérifie si les employé-e-s ont les moyens d'accomplir leur travail en termes d'outils, d'équipements et d'espace, mais aussi en termes de ressources.</p>	•	•	•
<p>Reconnaissance et équité</p> <p>Ce thème concerne les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations des employé-e-s qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion.</p> <p>Ce thème permet de rendre compte de situations de discrimination dont l'intervenant peut être témoin.</p>	•	•	•

**Aide-mémoire pour connaissance préalable
ou mise à jour de PSSE**

Thèmes	Indicateurs ou exemples de situation à risques		
	Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Soutien des supérieurs Ce thème concerne la perception de l'intervenant quant aux relations qui existent entre les différents acteurs de l'établissement</p> <p>Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des supérieur-e-s dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des supérieur-e-s</p>	•	•	•
<p>Soutien des collègues Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues</p>	•	•	•
<p>Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions Il s'agit de la possibilité d'adapter la façon de réaliser son travail selon les conditions qui prévalent</p>		•	•
<p>Communication des informations et participation aux décisions Ce thème permet de faire état du niveau de participation des employé-e-s aux décisions concernant leur travail ou l'établissement</p>	•	•	•

- 1-1 Grille de repérage : Visite décisionnelle — TMS/RPS**
- 1-2 Visite décisionnelle (VD) — Collecte de données interdisciplinaires (SISAT – Montréal seulement)**
- 1-3 Fiche portrait sommaire (FPS) (Québec)**

GRILLE DE REPÉRAGE : VISITE DÉCISIONNELLE — TMS/RPS

Nom de l'entreprise :		No ETA :
Nom de l'infirmière :		Nom de l'ergonome :
Date de création du document : Cliquez ici pour entrer une date.		Date de la visite : Cliquez ici pour entrer une date.
Description des activités de l'entreprise :		
Schéma de risques dans ce secteur d'activité (CNESST)	Niveau de risque du secteur d'activité (CNESST) :	Choisissez un élément
	Préoccupations de l'employeur (TMS) :	
Résumé de rapport d'intervention d'inspecteur		
Portrait lésionnel Montréal		

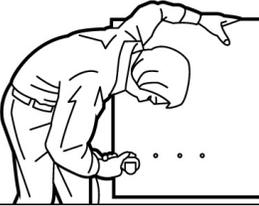
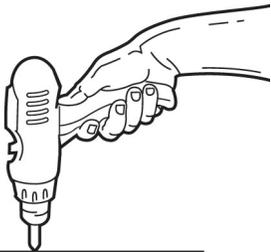
Historique lésionnel de l'établissement

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	TOTAL
Maladies professionnelles							
Accident générant une « ite »							
Lésion au dos							
Réaction du corps et efforts							
Autres articulations							
Total des lésions acceptées							

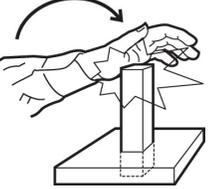
Commentaires :

Postes 1 : _____ 2 : _____ 3 : _____
 ou
 fonctions : 4 : _____ 5 : _____

On se base sur : ce que l'on voit ; ce que l'on nous dit ; ce que l'on sait.

Aide-mémoire : critères de niveau de risque		Postes				
Postures : statiques (S) et/ou répétées fréquemment (R) et/ou application de force (F)		1	2	3	4	5
	1. Dos A) <input type="checkbox"/> Flexion >30° B) <input type="checkbox"/> Torsion C) <input type="checkbox"/> Extension	Postures contraignantes				
	2. Épaules A) <input type="checkbox"/> Élévation des bras > 60° (coudes à mi-torse) B) <input type="checkbox"/> Extension					
	3. Avant-bras A) <input type="checkbox"/> Pronation B) <input type="checkbox"/> Supination	Remarques ou commentaires des travailleurs				
	4. Poignets A) <input type="checkbox"/> Flexion B) <input type="checkbox"/> Extension C) <input type="checkbox"/> Déviation latérale (cubitale, radiale) Il s'agit de vérifier si les mains sont dans l'axe de l'avant-bras.					
	5. Cou A) <input type="checkbox"/> Flexion >45° B) <input type="checkbox"/> Flexion latérale C) <input type="checkbox"/> Extension D) <input type="checkbox"/> Torsion					
	6. Autres A) <input type="checkbox"/> Posture agenouillée B) <input type="checkbox"/> Posture accroupie					

On se base sur : ce que l'on voit ; ce que l'on nous dit ; ce que l'on sait.

Aide-mémoire : critères de niveau de risque		Postes				
		1	2	3	4	5
	<p>1. Manutention</p> <p>Les travailleurs n'apparaissent pas relaxes, ils semblent forcer et manquer de temps.</p> <p>A) <input type="checkbox"/> 34 kg > 1 fois/j</p> <p>B) <input type="checkbox"/> > 25 kg > 10 fois/j Avec postures contraignantes (sous les genoux, au-dessus des épaules, à bout de bras) : >11 kg >25 fois/j</p> <p>C) <input type="checkbox"/> > 4.5 kg >2 fois/min</p>	Manutention, efforts et autres facteurs de risques				
	Remarques ou commentaires des travailleurs					
	<p>2. Efforts</p> <p><input type="checkbox"/></p>					
	<p>3. Efforts de préhension</p> <p>A) <input type="checkbox"/> Prise pleine main : > 4.5 kg</p> <p>B) <input type="checkbox"/> Prise en pince : > 1 kg</p>					
	<p>4. Vibrations aux membres supérieurs</p> <p>A) <input type="checkbox"/> Vibrations élevées (Ex. : marteau piqueur) : > 30 min/j</p> <p>B) <input type="checkbox"/> Vibrations modérées (Ex. : meuleuses en général) : > 2 h/j</p>					
	<p>5. Vibration au corps entier</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>Ex : Conduite de véhicules</p>					
	<p>6. Chocs mécaniques</p> <p>A) <input type="checkbox"/> Présence de chocs répétés (Ex. : sauter d'un véhicule)</p> <p>B) <input type="checkbox"/> Frapper avec la paume de façon répétée > 20 fois/jour</p>					
	<p>7. Pressions mécaniques</p> <p><input type="checkbox"/> Utiliser un outil en exerçant une pression prolongée et ceci de façon répétée sur la paume de la main.</p>					

On se base sur : ce que l'on voit ; ce que l'on nous dit ; ce que l'on sait.

Facteurs clés (organisationnels)		
	Favorable	Défavorable
Communication et informations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Charge de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien des collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soutien du supérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reconnaissance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8. Contraintes organisationnelles A) <input type="checkbox"/> Favorable B) <input type="checkbox"/> Défavorable	
	9. Ambiance thermique (froid) A) <input type="checkbox"/> Température ambiante $\leq 12\text{ }^{\circ}\text{C}$ B) <input type="checkbox"/> Surface de l'objet manipulé $\leq 7\text{ }^{\circ}\text{C}$	

Le CCSMTL est membre du



VD - Collecte de données interdisciplinaire

Collecte de données interdisciplinaire contenant les informations générales de l'établissement.

Date (AAAA-MM-JJ) _____ Commentaire _____

INFORMATIONS SUR L'ÉTABLISSEMENT

Identification

Numéro ÉTA _____

Numéro de dossier _____

Nom usuel _____

SAE de l'établissement _____

CAEQ de l'établissement _____

Équipe propriétaire _____

Nombre de travailleurs

Nombre de travailleurs _____

En date du _____

Communication

Téléphone _____

Télécopieur _____

Adresse de localisation

Adresse, voie, suite/bureau, case postale _____

Municipalité _____

Code postal _____

Adresse de correspondance

même que ci-dessus

Adresse, voie, suite/bureau, case postale _____

Municipalité _____

Code postal _____

À desservir

Non - 2015-10-07 - Non priorisé par règlement

Représentants

NOM	PRÉNOM	TITRE	REPRÉSENTANTS CSS	TÉLÉPHONE(S) COURRIEL(S)
<input type="radio"/> M.	_____	_____	<input type="radio"/> Employeur	_____
<input type="radio"/> Mme.	_____	_____	<input type="radio"/> Travailleur	_____
<input type="radio"/> M.	_____	_____	<input type="radio"/> Employeur	_____
<input type="radio"/> Mme.	_____	_____	<input type="radio"/> Travailleur	_____
<input type="radio"/> M.	_____	_____	<input type="radio"/> Employeur	_____
<input type="radio"/> Mme.	_____	_____	<input type="radio"/> Travailleur	_____

Partenaires

ORGANISME	NOM	PRÉNOM	TITRE	ADRESSE	TÉLÉPHONE(S) COURRIEL(S)
	<input type="radio"/> M.				
	<input type="radio"/> Mme.				
	<input type="radio"/> M.				
	<input type="radio"/> Mme.				
	<input type="radio"/> M.				
	<input type="radio"/> Mme.				

Organisation SST - Réseau

	PRÉSENCE			(MISE À JOUR EN DATE DU (AAAA-MM-JJ)
Syndicat	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
Comité santé et sécurité	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
...avec statut légal	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
Service de santé	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
...reconnu	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
Programme de prévention (art. 58 LSST)	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____
Politique d'affectation PMSD	<input type="radio"/> Oui	<input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Ne sait pas	_____

Section 1.

1. Organisation selon la LMRSSST

Est-ce un ETA de 19 travailleurs et moins ?

Obligation de l'ETA : Identification des risques à la santé et plan d'action (19T et moins)

- Oui
- Non

Est-ce un ETA de 20 travailleurs et plus ?

Obligation de l'ETA : Identification et analyse des risques à la santé et programme de prévention (20T et plus)

- Oui
- Non

Est-ce qu'une copie du programme de prévention ou du plan d'action sera transmise au RSPSAT ?

- Oui, une copie est demandée
- Non, aucun programme de prévention ou plan d'action présentement dans l'ETA
- Autre : _____

Avez-vous dans votre entreprise des risques qui peuvent entraîner une urgence majeure ?

Exemple: explosion, déversement ou dégagement de produits dangereux, entreposage de produits dangereux, inondation ou proximité avec une entreprise connue pour des risques industriels majeurs.

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question :

Avez-vous dans votre entreprise des risques qui peuvent entraîner une urgence majeure ?

Quelle serait cette urgence majeure possible ?

Présence d'une politique de prévention de harcèlement psychologique

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Présence d'une politique de prévention de harcèlement psychologique*

Est-elle diffusée et connue des employés ?

Politique de prévention de la violence physique ou psychologique incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

- Oui
 Non

↳ Si **Oui** à la question : *Politique de prévention de la violence physique ou psychologique incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*

Est-elle diffusée et connue des employés ?

Présence d'un Programme d'aide aux employés (PAE)

- Oui
 Non

↳ Si **Oui** à la question : *Présence d'un Programme d'aide aux employés (PAE)*

Est-il connu des employés ?

Présence d'une procédure de suivi auprès d'un travailleur en absence prolongée suite à un accident de travail ou maladie

- Oui
 Non

Avez-vous des préoccupations à l'organisation du travail dans votre établissement ?

- Oui
 Non

↳ Si **Oui** à la question : *Avez-vous des préoccupations à l'organisation du travail dans votre établissement ?*

Sur quel sujet ?

2. Situation économique

L'entreprise éprouve-t-elle des difficultés économiques?

- Oui
- Non

La situation économique est-elle mieux, égale ou pire qu'il y a 5 ans ?

- Mieux
- Égale
- Pire
- Commentaire : _____

Données selon sources internes

Consultation des informations de la CNESST

Rapports d'intervention des inspecteurs

Rapport d'intervention récent (maximum 10 ans) et juger selon la pertinence

Portrait lésionnel - maladies professionnelles indemnisées (asthme, surdité...)

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Portrait lésionnel - maladies professionnelles indemnisées (asthme, surdité...)*

Quelle nature ?

Informations pertinentes selon le dossier SISAT de l'ETA :

Date de complétude :

____ - ____ - ____
Format : AAAA-MM-JJ

Nom de l'intervenant :

Section 2.

1. Contexte de l'établissement

> Date de la visite

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ

> Cadre de la visite

- Première visite de l'établissement (Connaissance préalable)
- Relance de l'établissement (Intervention différée)
- Visite de l'établissement
- Demande de services (DDS)
- Autre _____

Description des activités principales et secondaires de l'établissement

Variations saisonnières de la production

Risques observés :

2. Organisation du travail et de la santé - sécurité

Nombre de travailleurs actuels

Production	Bureaux	Basse production	Haute production

Travailleurs

	Présence	Nombre
Employés saisonniers temporaires	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	
Travailleurs d'agence	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	
Sous-contractants	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	
Stagiaires	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	
Étudiants (exemple : emploi d'été ou durant le soir ou week-end)	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non	

Si présence de travailleur d'agence, indiquer le nom de l'ETA agence :

Parmi vos travailleurs, avez-vous des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ?

- Oui
 Non

↳ Si **Oui** à la question : *Parmi vos travailleurs, avez-vous des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ?*

Questions – Jeunes travailleurs

Combien de travailleurs de moins de 18 ans?

_____ (Entre 0 et 1000)

Âge des travailleurs

	Nombre
17 ans	
14 ans à 16 ans	
Moins de 14 ans	

Indiquer les mois de l'année où les travailleurs de moins de 18 ans sont à l'emploi :

Indiquer avec un X les mois où les travailleurs sont présents.

	Présents
Janvier	_____
Février	_____
Mars	_____
Avril	_____
Mai	_____
Juin	_____
Juillet	_____
Août	_____
Septembre	_____
Octobre	_____
Novembre	_____
Décembre	_____

Indiquer le nombre d'heures travaillées environ par semaine par les travailleurs de moins de 18 ans selon les périodes suivantes :

	Durant année scolaire	Durant relâche ou vacances
Lundi au vendredi	_____	_____
Samedi et dimanche	_____	_____
Heures totales	_____	_____

Heure du début du quart de travail :

L'horaire de travail du jeune doit lui permettre d'être en classe durant les heures de cours et chez lui entre 23h et 6h du matin

Heure de fin du quart de travail :

Tâches principales réalisées par les travailleurs de moins de 18 ans :

Dans votre entreprise, les travailleurs de moins de 18 ans :

- Reçoivent des consignes (verbales ou écrite) sur la sécurité ou les dangers au travail
- Suivent une formation sur la sécurité ou les dangers au travail
- Sont supervisés ou travaillent avec un collègue expérimenté pendant qu'ils effectuent leur activité de travail
- Autre _____

Est-ce qu'il y a des équipements de protection obligatoires pour réaliser certaines tâches ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Est-ce qu'il y a des équipements de protection obligatoires pour réaliser certaines tâches ?*

Est-ce que les travailleurs de moins de 18 ans ont accès à ces équipements de protection obligatoire ?

- Oui
- Non

Est-ce qu'il y a eu des accidents de travail impliquant des travailleurs de moins de 18 ans ?

- Oui
- Non

Lors de ces accidents ou dans d'autres circonstances au travail, est-il arrivé qu'un travailleur de moins de 18 ans ait eu une blessure ou développe une maladie professionnelle ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Lors de ces accidents ou dans d'autres circonstances au travail, est-il arrivé qu'un travailleur de moins de 18 ans ait eu une blessure ou développe une maladie professionnelle ?*

à votre connaissance, le travailleur a-t-il reçu des soins :

- D'un secouriste ou autre employé
- D'un professionnel de la santé (infirmière, médecin, etc.) dans une clinique ou hôpital
- N'a pas reçu des soins

À votre connaissance, suite à une blessure, est-il arrivé à des travailleurs de moins de 18 ans de :

- Manquer une journée de travail
- Manquer plus d'une journée de travail
- Manquer une journée d'école
- Manquer plus d'une journée d'école
- N/A

Langue(s) parlée(s) par les travailleurs

- Français
- Anglais
- Autre(s) _____

Langue(s) utilisée (s) pour transmettre l'information à vos travailleurs

- Français
- Anglais
- Autre(s) _____

Quels sont les moyens utilisés pour communiquer avec vos travailleurs allophones ?

Taux de roulement du personnel :

- Faible
- Moyen
- Élevé
- Commentaire : _____

Absentéisme

(Exemple pour accidents ou maladies long terme)

Constat des 3 dernières années :

- Stable
- Hausse
- Baisse

Taux d'absentéisme si comptabilisé

_____ (Entre 0 et 100 %)

Commentaires :

Quart de travail

	Horaire(s)	Département(s)	Nombre de travailleurs
Jour			
Soir			
Nuit			

Production

	Jours	Département(s)
Quart 1 : Nombre de jours par semaine		
Quart 2 : Nombre de jours par semaine		
Quart 3 : Nombre de jours par semaine		
Quart 4 : Nombre de jours par semaine		

Déplacement requis pour les travailleurs ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Déplacement requis pour les travailleurs ?*

Indiquer le contexte :

Exemple : vers autre site ou autre ETA

Horaire rotatif

- Oui
- Non

Temps supplémentaire

Heures, fréquence	Département(s)

Durée des repas

_____ (Entre 1 et 300 minutes)

Durée des pauses

_____ (Entre 1 et 300 minutes)

Commentaires sur la durée des repas et des pauses

Mesures présentes pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle?

- Oui
- Non

↪ Si **Oui** à la question :

Mesures présentes pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle?

Lesquelles ?

Exemple : télétravail, horaire variable, flexibilité, changement d'horaire permis, etc.

Titre d'emploi des travailleurs ayant accès à ces mesures :

Rémunération des travailleurs

- À l'heure
- À la pièce
- Au boni
- Cas non spécifiques _____

Les superviseurs reçoivent-ils un avantage financier (bonus) en lien avec la performance de leur équipe en production?

- Oui
- Non

› **Date de complétude**

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ

› **Nom de l'intervenant(e) :**

3. Gestion de la santé - sécurité

Mutuelle de prévention

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Mutuelle de prévention*

Quelle mutuelle de prévention?

ETA desservi par une Association Sectorielle Paritaire (ASP)?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *ETA desservi par une Association Sectorielle Paritaire (ASP)?*

Quelle ASP?

Services connus de l'ASP?

- Oui
- Non

↳ Si **Non** à la question : *Services connus de l'ASP?*

Quelles informations sur l'ASP

Services utilisés?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Services utilisés?*

Lesquels et à quelle fréquence ?

Information et formation en SST

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Information et formation en SST*

Précisez :

- Verbale
- Écrite

Communication

Quels sont les moyens utilisés pour :

- **Informers les travailleurs des changements prévus dans l'entreprise ?**

- **Consulter les travailleurs sur des changements ou améliorations à venir?**

- **Commentaires :**

Procédure d'intégration des nouveaux employés :

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Procédure d'intégration des nouveaux employés :*

Indiquer la procédure actuelle :

Procédures / politiques écrites en SST (entretien préventif, ÉPI, etc...)

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Procédures / politiques écrites en SST (entretien préventif, ÉPI, etc...)*

Lesquelles?

Politique sur les ÉPI

EPI Fournis	EPI Portés

EPI fournis aux travailleurs d'agence :

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *EPI fournis aux travailleurs d'agence :*

Lesquels :

Vérifier qui est responsable de fournir les EPI : L'information doit être indiquée dans le contrat entre l'agence et l'ETA.

- Agence
- ETA

Programme d'entretien préventif des équipements (chariots, ventilation, etc...)

L'entretien préventif est effectué par une compagnie spécialisée ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *L'entretien préventif est effectué par une compagnie spécialisée ?*

Laquelle :

Date du dernier entretien :

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ
(Date passée requise)

Évaluations environnementales antérieures faite par une firme privée ou à l'interne ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Évaluations environnementales antérieures faite par une firme privée ou à l'interne ?*

Facteur de risque ou agresseur :

Date :

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ
(Date passée requise)

Évaluations ergonomiques antérieures faite par une firme privée ou à l'interne?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Évaluations ergonomiques antérieures faite par une firme privée ou à l'interne?*

Pour quelle raison ou pour quel poste :

Date :

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ
(Date passée requise)

Surveillances médicales antérieures faites par un laboratoire privé ou à l'interne ?

- Oui
- Non

↳ Si **Oui** à la question : *Surveillances médicales antérieures faites par un laboratoire privé ou à l'interne ?*

facteur de risque ou agresseur :

Date :

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ
(Date passée requise)

Fiches de données de sécurité

- Oui
 Non

↳ Si **Oui** à la question : *Fiches de données de sécurité*

Commentaire

(mise à jour faite, fréquence)

Disponibles aux travailleurs?

- Oui
 Non

Formation SIMDUT

- Tous les travailleurs
 Pas tous les travailleurs
 Aucun travailleur

Application SIMDUT (entreposage, étiquetage)

- Adéquat
 À améliorer
 Autre _____

› **Date complétée :**

____-____-____
Format : AAAA-MM-JJ

› **Intervenant (nom)**

4. Notes complémentaires

Préoccupations de l'établissement

État des lieux / Autres observations

Date de complétude :

____-____-____

Format : AAAA-MM-JJ

Nom de l'intervenant :

5. Recommandations faites lors de cette visite

Date	Recommandations verbales faites	Intervenant responsable

6. Constat de changements lors de visites ultérieures

Date de la visite	Changements observés	Intervenant responsable

FICHE PORTRAIT SOMMAIRE (FPS)

- Connaissance préalable
 Mise à jour

_____ *Nom de l'établissement*
_____ *Dossier CIUSSS*

_____ *Adresse*
_____ *Dossier CIUSSS*

_____ *N° d'établissement*
_____ *CAEQ*
_____ *SAE*

Représentants :	Titre :	Courriel :
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Nb total de travailleurs : _____	Horaire	Jour (_____)	Soir (_____)	Nuit (_____)
	Production			
	Administration			
Heures/semaine : _____	Période d'opération : Annuelle <input type="checkbox"/> Saisonnière <input type="checkbox"/>		Repas :	Pause :

CSS : Oui Non
Nombre membres
Employeurs :
Travailleurs :
 Nombre de rencontres au cours des 12 derniers mois :

Syndicat :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Nom du syndicat :
Mutuelle de prévention :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Nom de la mutuelle :
Programme de prévention :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Mise à jour :
Tournée d'inspection :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
Registre d'accidents :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Lésions et maladies professionnelles

Au cours des cinq dernières années, des travailleurs ont-ils eu un problème de santé relié aux activités de travail ?

Bilan lésionnel de la CNESST :

Situation économique :

L'entreprise éprouve-t-elle des difficultés économiques ?

Oui Non

Sa situation économique est-elle mieux, égale ou pire qu'il y a 5 ans ?

Mieux Égal Pire

Conciliation travail-vie personnelle :

Quelles sont les mesures présentes pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle ?

Activité principale et secondaire

Plan de l'usine : Oui Non À venir

Description :

Étapes de production :

Matières

Matières premières utilisées :

Produits chimiques :

Fiches signalétiques disponibles : Oui Non SIMDUT/SGH : Oui Non

Types de machinerie et outils

Chariot élévateur au propane : Oui Non Ext. Int. Nombre :

Fréquence d'utilisation :

Calibration 4 gaz : Oui Non N/A

Protection collective :

Système de ventilation : Local Général Autres

Détecteur de CO : Oui Non

Protection individuelle (ÉPI)

Masques (type) : Protecteurs auriculaires : Bouchons Coquilles

Lunettes/visières : Bottes :

Gants : Autres :

Troubles musculosquelettiques (TMS) – Perception du milieu de travail

Précisez qui a répondu aux questions (E : employeur / T : travailleur)

1) Y a-t-il des postes où les travailleurs ont rapporté des inconforts ou des douleurs ? E / T
Oui Non Ne sait pas.

Poste(s) identifié(s)	Nbre de travailleurs	Dos Cou p supérieur Membre supérieur	cause

- 2-1 Portrait des risques de troubles musculosquelettiques**
- 2-2 Repérage des postes ou fonctions à risque : modèle 1**
- 2-3 Repérage des postes ou fonctions à risque**
- 2-4 Dépistage des troubles musculosquelettiques**



**Direction régionale
de santé publique de Montréal**

**PORTRAIT
DES RISQUES DE TROUBLES
MUSCULOQUELETTIQUES**

**Nom de l'entreprise
No ÉTA**

Mois Année

Date de la visite : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Avec participation de l'infirmière en santé au travail

Description des activités de l'entreprise :

Membres SAT présents :	De l'entreprise, étaient présents (titre):
- -----	- -----
- -----	- -----
- -----	- -----

OBJECTIFS

- Dresser un portrait de risque global par l'identification des facteurs de risques par département ;
- Analyser l'ensemble des données nécessaires à la priorisation de postes ou départements dans l'établissement ;
- Établir un plan d'intervention sur la prévention des TMS avec l'établissement.

MENTION AU LECTEUR

L'intervention a été réalisée dans un contexte de prévention, en tenant compte des particularités propres aux installations visitées et de l'information qui était disponible au moment de la visite.

Ce mandat ne vise aucunement à établir un lien causal entre le travail et les inconforts chez les travailleurs. Les données recueillies dans le cadre de la présente démarche ne servent qu'à des fins de prévention et en aucun cas à des fins de contestation d'une des parties devant une quelconque instance.

INTRODUCTION

Ce rapport évalue sommairement l'ampleur des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) de votre établissement. Il témoigne des observations et des informations recueillies lors de l'évaluation sommaire de l'établissement.

Notre but est de dresser un portrait de risque global de l'entreprise, destiné au médecin responsable et aux personnes clés de l'établissement, permettant de prioriser les postes ou les départements nécessitant une prise en charge du risque de TMS.

La collecte d'informations et l'analyse des données ont été réalisées par, ergonomiste au sein de l'équipe de Santé au Travail de Montréal.

Total travailleurs (Tr):		Tr. Bureaux :		Tr. Production :	
Syndicat : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		Mutuelle : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		CSS : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
				ASP : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Recours aux agences				<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Emplois temporaires ou contrats de travail				<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Travail saisonnier				<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Possibilité que les employés perdent leurs emplois dans les douze prochains mois				<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Horaire de travail : <input type="checkbox"/> jour <input type="checkbox"/> soir <input type="checkbox"/> nuit					
Détails :					
Âge moyen Tr production :		Ancienneté moyenne Tr production :		Niveau de risque du secteur d'activités (CNESST) :	
Principaux risques dans ce secteur (CNESST) :			Préoccupations de l'employeur (TMS) :		
<small>Genre d'accident ou d'exposition selon les jours d'absence (2007-2016)</small>					

Données organisationnelles :	
Taux d'absentéisme des 3 dernières années	Stable <input type="checkbox"/> Hausse <input type="checkbox"/> Baisse <input type="checkbox"/> _____ % (si comptabilisé)
Taux de roulement	Stable <input type="checkbox"/> Hausse <input type="checkbox"/> Baisse <input type="checkbox"/> _____ % (si comptabilisé)
Rémunération	
Les superviseurs reçoivent-ils un avantage financier en lien avec la performance de leur équipe en production ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Les gestionnaires de la SST reçoivent-ils un avantage financier en lien avec la performance de l'entreprise en SST ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Les travailleurs reçoivent-ils un avantage financier ou une récompense en lien avec la performance de leur équipe en SST ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Perception envers les TMS	
Politique sur le harcèlement psychologique	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Situation économique	L'entreprise éprouve-t-elle des difficultés économiques ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Sa situation économique est-elle mieux, égal ou pire qu'il y a 5 ans ? Mieux <input type="checkbox"/> Égal <input type="checkbox"/> Pire <input type="checkbox"/>
Conciliation travail-vie personnelle	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Commentaires :
Information et communication	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les moyens utilisés pour informer les travailleurs de la mission et des valeurs de l'entreprise ? • Quels sont les moyens utilisés pour informer les travailleurs des changements prévus dans l'entreprise ? • Quels sont les mécanismes de consultation du personnel ? • Commentaires :

Données SST	
Tournée d'inspection :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Combien au cours des 12 derniers mois ?
Registre d'accidents :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Enquête et analyse d'accidents :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Autres (registres des incidents, registre des « passer-proche », surveillance des symptômes, réaffectation préventive, etc.)	
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	

Lésions spécifiques aux TMS	2023	2022	2021	2020	2019	2018	TOTAL
Accidents générant une « ite »							
Lésions au dos							
Réactions du corps et efforts							
Totalité des lésions professionnelles	2023	2022	2021	2020	2019	2018	TOTAL
Accidents du travail							
Maladies professionnelles							
Total							

<p>Commentaires :</p>

Légende codes couleur



Il est à noter que ce document succinct est à titre préventif et a été effectué avec une courte visite des lieux. Il ne peut en aucun cas servir d'outil dans le cas d'un litige.

Liste de choix disponibles dans les tableaux ci-dessous

Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Posture contraignante	Dos (région cervicale)	Faible	
Force appliquée (effort excessif)	Dos (région dorsale)	Modéré	
Fréquence de mouvement	Dos (région lombaire)	Élevé	
Vibration segmentaire	Épaule		
Pression mécanique	Bras		
Choc mécanique	Avant-bras (poignet)		
Vibration corps entier	Mains-doigts		
Travail statique	Membres inférieurs		
Travail statique (posture debout prolongée)	Charge de travail et moyens pour faire le travail		
Facteurs organisationnels	Soutien du supérieur		
	Soutien des collègues		
	Autonomie sur son travail et participation aux décisions		
	Reconnaissance et équité		

Légende codes couleur



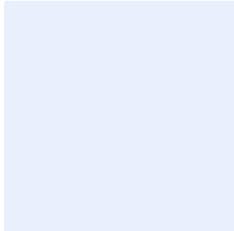
Département		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider •			

Département		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
INSÉRER PHOTO			
Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			

Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Tâche			
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider <ul style="list-style-type: none">•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
 <i>insérer photo ici</i>			
Description :			
NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description :	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description :	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Facteurs organisationnels <i>(cf. annexes)</i>	Évaluation	Information complémentaire
Charge de travail et moyens pour faire le travail	Favorable	Exemple : spécifier le département au besoin.
Soutien du supérieur	Favorable	
Soutien des collègues	Défavorable	
Autonomie sur son travail et participation aux décisions	Favorable	
Reconnaissance et équité	Défavorable	

- RETENU À ÉVALUER EN COURS DE PROGRAMME
 NON RETENU À CONSIDÉRER LORS DE LA MISE À JOUR DU PSSE

Activités planifiées		
Prévues	Date	Activités
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	2 ^e visite pour compléter le tableau synthèse
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Mobilisation de l'employeur avec le portrait global des risques TMS
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Documentation ciblée de postes (voir priorités)
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Mobilisation de l'employeur avec la documentation
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Élaboration d'un plan d'action TMS

Priorités
1.
2.
3.
4.

(Veuillez signer les copies - pas de signature électronique)

Signature de l'intervenant

Prénom Nom

Ergonome

Service Prévention des risques à la santé des travailleur[-euse]s

Programme régional des services de santé au travail

Direction régionale de santé publique

CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Date : jj/mm/aa

ANNEXES

RÉFÉRENCES

Repères de base pour l'employeur et le CSS

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 

Le CCSMTL est un établissement membre du :



Pour des milieux de travail en santé

**Réseau de santé publique
en santé au travail**

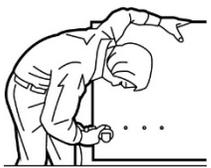
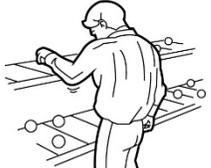
REPÉRAGE DES POSTES OU FONCTIONS À RISQUE- MODÈLE 1.1

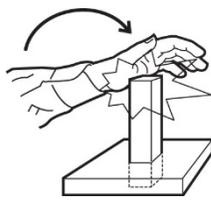
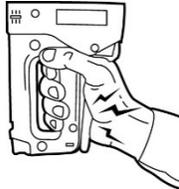
Nom de l'entreprise : _____

N° d'établissement : _____

On se base sur : ce que l'on voit ; ce que l'on nous dit ; ce que l'on sait.

Postes ou fonctions : 1 : _____ 2 : _____ 3 : _____
 4 : _____ 5 : _____

Aide-mémoire : critères de niveau de risque		Postes				
Postures : statiques (S) et/ou répétées fréquemment (R) et/ou application de force (F)		1	2	3	4	5
	1. Dos A) Flexion >30° B) Torsion C) Extension	Postures contraignantes				
		Remarques ou commentaires des travailleurs				
	2. Épaules A) Élévation des bras > 60°(coudes à mi-torse) B) Extension					
	3. Avant-bras A) Pronation B) Supination					
	4. Poignets A) Flexion B) Extension C) Déviation latérale (cubitale, radiale) Il s'agit de vérifier si les mains sont dans l'axe de l'avant-bras.	Répondre aux questions suivantes :				
		Postes	1	2	3	4
On me demande de faire une quantité excessive de travail.						
Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés.						
Mon supérieur immédiat facilite la réalisation de mon travail.						
À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.						
J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.						
Je suis régulièrement informé du contexte de l'entreprise et de la vision de la direction.						
	6. Autres A) Posture agenouillée B) Posture accroupie					

Aide-mémoire : critères de niveau de risque		Postes				
	7. Manutention Les travailleurs n'apparaissent pas relaxes, ils semblent forcer et manquer de temps. A) 34 kg > 1 fois/j B) > 25 kg > 10 fois/j Avec postures contraignantes (sous les genoux, au-dessus des épaules, à bout de bras) : >11 kg >25 fois/j D) > 4.5 kg >2 fois/min	1	2	3	4	5
		Manutention et efforts				
		Remarques ou commentaires des travailleurs				
	8. Efforts					
	9. Efforts de préhension A) Prise pleine main : > 4.5 kg B) Prise en pince : > 1 kg					
	10. Vibrations aux membres supérieurs A) Vibrations élevées (Ex. : marteau piqueur) : > 30 min/j B) Vibrations modérées (Ex. : meuleuses en général) : > 2 h/j	Postes				
		1	2	3	4	5
		Autres facteurs de risque				
	11. Vibrations au corps entier Ex. : conduite de véhicules lourds	Remarques ou commentaires des travailleurs				
	12. Chocs mécaniques A) Présence de chocs répétés (Ex. : sauter d'un véhicule) B) Frapper avec la paume de façon répétée > 20 fois/jour					
	13. Pressions mécaniques Ex. : utiliser un outil en exerçant une pression prolongée et ceci de façon répétée sur la paume de la main.					

Accompagné par : _____

Discuté avec : _____

Complété par : _____

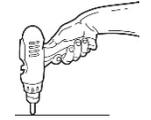
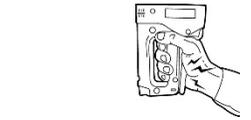
Date : ___/___/___

Année mois jour

REPÉRAGE DES POSTES OU FONCTIONS À RISQUE

AIDE-MÉMOIRE

Nom de l'entreprise : _____ Poste ou fonction : _____

Aide-mémoire : critères de niveau de risque			
Postures : statiques (S) et/ou répétées fréquemment (R) et/ou application de force (F)		Manutention et efforts	
	1. Dos A) Flexion > 30° B) Torsion C) Extension		7. Manutention Travailleurs n'apparaissent pas relaxes, semblent forcer et manquer de temps. A) 34 kg > 1 fois/j B) > 25 kg > 10 fois/j C) Avec postures contraignantes (sous genoux, au-dessus épaules, à bout de bras : > 11 kg - > 25 fois/j > 4,5 kg > 2 fois/min
	2. Épaules A) Élévation des bras > 60° (coude à mi-torse) B) Extension		8. Efforts Les travailleurs n'apparaissent pas relaxes, ils semblent forcer et manquer de temps.
	3. Avant-bras A) Pronation B) Supination		9. Efforts de préhension A) Prise pleine main : > 4,5 kg B) Prise en pince : > 1 kg
	4. Poignets A) Flexion B) Extension C) Déviation latérale (cubitale, radiale) Il s'agit de vérifier si les mains sont dans l'axe de l'avant-bras.		10. Vibrations A) Corps entier : (Ex. : conduite de véhicules lourds) B) Membres supérieurs : . vibrations élevées (Ex. : marteau piqueur) : > 30 min/j . vibrations modérées (Ex. : meuleuses en général) : > 2 h/j
	5. Cou A) Flexion > 45° B) Flexion latérale C) Extension D) Torsion		11. Chocs mécaniques A) Présence de chocs répétés (Ex. : sauter d'un véhicule) B) Frapper avec la paume de façon répétée : > 20 fois/j
	6. Autres A) Posture agenouillée B) Posture accroupie		12. Pressions mécaniques Ex. : utiliser un outil en exerçant une pression prolongée et ceci de façon répétée sur la paume de la main.

On me demande de faire une quantité excessive de travail.	
Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés.	
Mon supérieur immédiat facilite la réalisation de mon travail.	
À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.	
J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.	
Je suis régulièrement informé du contexte de l'entreprise et de la vision de la direction.	

DÉPISTAGE DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

Entreprise

Les questions qui suivent concernent uniquement les douleurs et inconforts que vous avez pu ressentir aux **muscles**, aux **tendons**, aux **os** ou aux **articulations**.

Pour chacune des questions, cochez la case qui correspond le mieux à votre situation.

DÉPARTEMENT : _____

QUART DE TRAVAIL : _____

Sexe : Femme Homme

Compléter les questions 2 et 3 si vous avez indiqué avoir ressenti des douleurs à la question 1

Question 1					Question 2			Question 3	
<i>Au cours des <u>12 derniers mois</u>, avez-vous ressenti des <u>douleurs</u> qui vous ont dérangé durant vos activités dans l'une ou l'autre des parties du corps suivantes?</i>					<i>Croyez-vous que la douleur ressentie dans cette région corporelle est reliée à votre emploi actuel?</i>			<i>Est-ce que cette douleur est due à un accident (du travail OU personnel)?</i>	
↓ PARTIE DU CORPS	Jamais	De temps en temps	Souvent	Tout le temps	Pas du tout reliée	Partiellement reliée	Complètement reliée	OUI	NON
COU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
DOS (haut ou bas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
ÉPAULES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
MAINS/POIGNETS/COUDES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
MEMBRES INFÉRIEURS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

Nommez des difficultés ou des tâches plus pénibles que vous avez à faire dans votre travail :

Quels changements ou solutions mettriez-vous en place pour améliorer vos conditions de travail?

Commentaires

- 3-1** Compilation des données recueillies aux étapes 1 et 2
- 3-2** Fiche : Risque troubles musculosquelettiques (Montréal)
- 3-3** Fiche : Risque troubles musculosquelettiques (Québec)
- 3-4** Portrait des risques de troubles musculosquelettiques

COMPILATION DES DONNÉES RECUEILLIES AUX ÉTAPES 1 ET 2

Les indicateurs de l'étape 1 sont compilés dans des documents existants de l'intervention
(Fiche *Portrait sommaire* pour Québec et *Formulaire VD* pour Montréal)

Composante	Selon l'information recueillie, la composante semblait-elle problématique ?		
	Oui	Non	Commentaire
Charge de travail et moyens pour faire le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Reconnaissance et équité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soutien du supérieur immédiat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Soutien des collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Autonomie sur son travail et participation aux décisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Information et communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Commentaires généraux :			

FICHE - RISQUE : TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Nom de l'ÉTA : _____

N° de l'ÉTA :

FICHE DE RISQUE complétée par l'infirmière ou un autre intervenant SAT :

Risques de troubles musculosquelettiques	
<input type="checkbox"/> Postures contraignantes	_____
<input type="checkbox"/> Efforts excessifs	_____
<input type="checkbox"/> Travail statique	
<input type="checkbox"/> Fréquence des mouvements	
<input type="checkbox"/> Vibrations	
<input type="checkbox"/> Organisation du travail	

EFFETS NÉFASTES POSSIBLES SUR LA SANTÉ :

L'expression « troubles musculosquelettiques (TMS) liés au travail » désigne un ensemble d'atteintes douloureuses des muscles, des tendons, des nerfs et d'autres tissus autour des articulations. Ils peuvent toucher le dos, le cou, les membres supérieurs (mains, poignets, avant-bras, coudes, épaules) ou les membres inférieurs (pieds, genoux, hanches). La lombalgie, la tendinopathie et le syndrome du canal carpien en sont des exemples. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur apparition, leur maintien et leur aggravation. En général, ces troubles inconfortants se développent graduellement pendant des semaines, des mois ou des années. Ils peuvent aussi survenir subitement.

Les activités professionnelles impliquant des facteurs de risques de TMS reconnus (effort excessif, posture contraignante, posture statique, fréquence de mouvement élevée, froid, vibration et contraintes organisationnelles) peuvent contribuer à ces lésions. La douleur peut se manifester au travail ou au repos. Comme pour d'autres risques professionnels, tels que physique ou chimique, les effets sur la santé augmentent avec l'intensité, la fréquence et la durée d'exposition à ces risques.

BILAN LÉSIONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT (EN DATE DU) : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Lésions spécifiques aux TMS	2024	2023	2022	2021	2020	2019	Total
Accidents générant une « ite »							
Lésions au dos							
Réactions du corps et efforts							
Maladies professionnelles en « ite »							
Totalité des lésions professionnelles	2024	2023	2022	2021	2020	2019	Total
Accidents du travail							

Retenu pour intervention

À évaluer en cours de programme

Contrôlé ou faible

Moins prioritaire, pourrait être retenu lors d'une mise à jour

Justification :	
------------------------	--

FICHE – RISQUE : TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Dangers et effets sur la santé :

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des problèmes de santé qui touchent une ou plusieurs parties du corps. Les douleurs ou inconforts peuvent être ressentis au cou, au dos et aux différentes parties des bras et des jambes. Ils touchent les tendons, les muscles, les ligaments, les articulations ou certains nerfs. Plusieurs causes sont à l'origine des TMS :

- les exigences physiques (force, mauvaise posture, mouvements répétés, vibrations, impact répété, froid);
- l'organisation du travail (horaire, tâches, rythme et quantité de travail);
- les exigences mentales (charge de travail élevée, attention soutenue, précision de la tâche)
- l'environnement social du travail (pouvoir faire des choix, soutien des collègues et du supérieur, reconnaissance des efforts);
- les caractéristiques personnelles (âge, sexe, loisirs).

Situation actuelle dans l'entreprise :

- Décrire la situation actuelle et les actions déjà mises en place pour prévenir les TMS.
- Résumer les résultats de l'évaluation sommaire :
 - bilan lésionnel : présenter les données provenant de la CNESST (nombre de dossiers déclarés en lien avec les TMS) et, si possible, des données de l'établissement (ex. : données tirées du registre interne des PSPS, registre d'accidents de l'établissement);
 - questionnaire *Perception du milieu* : présenter les informations recueillies auprès des travailleurs et de l'employeur concernant les TMS et les facteurs de risque;
 - repérage des facteurs de risque reliés aux activités de travail.
 - résumé des résultats des questions sur les risques psychosociaux des étapes 1 et 2 du tableau détaillé du Cadre d'intervention TMS-RPS (suite au résumé du tableau favorable/défavorable). Les risques organisationnels et psychosociaux aux postes ciblés seront évalués plus spécifiquement lors de l'analyse des postes de travail.
 - * Les intervenants peuvent remettre à l'établissement la fiche synthèse de l'INSPQ, si disponible, sur les TMS-RPS afin de sensibiliser le milieu.

Informations pertinentes complémentaires :

(interventions antérieures en ergonomie, interventions de la CNESST, signalement)

Travailleurs ciblés : Inscrire ici les travailleurs ciblés par l'évaluation sommaire.

But : Diminuer le nombre et la gravité des TMS.

Objectifs	Activités	Responsables	Échéancier
1. Les activités de travail les plus susceptibles de générer des TMS sont identifiées.	1.1. Présenter à l'employeur/CSS les résultats de l'évaluation sommaire.	Équipe SAT	À préciser
	1.2. Faire le choix avec l'employeur/CSS des activités de travail à prioriser.	Employeur Équipe SAT	À préciser
2. L'employeur et les travailleurs concernés connaissent les facteurs de risque identifiés aux activités de travail prioritaires et leurs effets sur la santé.	2.1. Faire l'analyse des activités de travail identifiées à l'étape 1.	Équipe SAT	À préciser
	2.2. Présenter à l'employeur/CSS/travailleurs concernés les résultats de l'analyse d'activité de travail.	Équipe SAT	À préciser
	2.3. Informer les travailleurs concernant les facteurs de risque à l'origine de TMS et les effets sur la santé.	Équipe SAT	À préciser
	N. B. : Selon la stratégie d'intervention choisie par l'équipe SAT, la séance d'information peut être donnée en même temps que les résultats de l'évaluation sommaire en 1.1.	Employeur Équipe SAT au besoin	À l'embauche de travailleurs
3. Les postes ou les activités de travail qui comportent des risques de TMS sont modifiés de façon à éliminer ou à réduire les risques de TMS.	3.1. Faire une <i>recherche de solutions</i> pour chaque activité de travail identifiée à risque élevé.	Employeur Comité ERGO (directeur ou contremaître, travailleurs, équipe SAT) Consultant externe	À préciser
	3.2. Élaborer un plan d'action (solutions retenues, responsables, échéanciers).	Employeur	À préciser
	3.3. Mettre en place les correctifs appropriés.	Employeur	À préciser
4. L'efficacité des correctifs appliqués aux activités de travail est évaluée.	4.1. Assurer un suivi des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • les modifications au poste ou à l'activité; • l'impact sur les facteurs de risque; • l'effet sur les douleurs et les inconforts. 	Équipe SAT	À préciser



**Direction régionale
de santé publique de Montréal**

**PORTRAIT
DES RISQUES DE TROUBLES
MUSCULOQUELETTIQUES**

**Nom de l'entreprise
No ÉTA**

Mois Année

Date de la visite : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Avec participation de l'infirmière en santé au travail

Description des activités de l'entreprise :

Membres SAT présents :	De l'entreprise, étaient présents (titre):
- -----	- -----
- -----	- -----
- -----	- -----

OBJECTIFS

- Dresser un portrait de risque global par l'identification des facteurs de risques par département ;
- Analyser l'ensemble des données nécessaires à la priorisation de postes ou départements dans l'établissement ;
- Établir un plan d'intervention sur la prévention des TMS avec l'établissement.

MENTION AU LECTEUR

L'intervention a été réalisée dans un contexte de prévention, en tenant compte des particularités propres aux installations visitées et de l'information qui était disponible au moment de la visite.

Ce mandat ne vise aucunement à établir un lien causal entre le travail et les inconforts chez les travailleurs. Les données recueillies dans le cadre de la présente démarche ne servent qu'à des fins de prévention et en aucun cas à des fins de contestation d'une des parties devant une quelconque instance.

INTRODUCTION

Ce rapport évalue sommairement l'ampleur des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) de votre établissement. Il témoigne des observations et des informations recueillies lors de l'évaluation sommaire de l'établissement.

Notre but est de dresser un portrait de risque global de l'entreprise, destiné au médecin responsable et aux personnes clés de l'établissement, permettant de prioriser les postes ou les départements nécessitant une prise en charge du risque de TMS.

La collecte d'informations et l'analyse des données ont été réalisées par, ergonomiste au sein de l'équipe de Santé au Travail de Montréal.

Total travailleurs (Tr):		Tr. Bureaux :		Tr. Production :	
Syndicat : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		Mutuelle : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		CSS : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
				ASP : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
Recours aux agences <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non					
Emplois temporaires ou contrats de travail <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non					
Travail saisonnier <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non					
Possibilité que les employés perdent leurs emplois dans les douze prochains mois <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non					
Horaire de travail : <input type="checkbox"/> jour <input type="checkbox"/> soir <input type="checkbox"/> nuit					
Détails :					
Âge moyen Tr production :		Ancienneté moyenne Tr production :		Niveau de risque du secteur d'activités (CNESST) :	
Principaux risques dans ce secteur (CNESST) :			Préoccupations de l'employeur (TMS) :		
Genre d'accident ou d'exposition selon les jours d'absence (2007-2016)					

Données organisationnelles :	
Taux d'absentéisme des 3 dernières années	Stable <input type="checkbox"/> Hausse <input type="checkbox"/> Baisse <input type="checkbox"/> _____ % (si comptabilisé)
Taux de roulement	Stable <input type="checkbox"/> Hausse <input type="checkbox"/> Baisse <input type="checkbox"/> _____ % (si comptabilisé)
Rémunération	
Les superviseurs reçoivent-ils un avantage financier en lien avec la performance de leur équipe en production ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Les gestionnaires de la SST reçoivent-ils un avantage financier en lien avec la performance de l'entreprise en SST ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Les travailleurs reçoivent-ils un avantage financier ou une récompense en lien avec la performance de leur équipe en SST ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Perception envers les TMS	
Politique sur le harcèlement psychologique	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Situation économique	L'entreprise éprouve-t-elle des difficultés économiques ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Sa situation économique est-elle mieux, égal ou pire qu'il y a 5 ans ? Mieux <input type="checkbox"/> Égal <input type="checkbox"/> Pire <input type="checkbox"/>
Conciliation travail-vie personnelle	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Commentaires :
Information et communication	Quels sont les moyens utilisés pour informer les travailleurs de la mission et des valeurs de l'entreprise ? Quels sont les moyens utilisés pour informer les travailleurs des changements prévus dans l'entreprise ? Quels sont les mécanismes de consultation du personnel ? Commentaires :

Données SST	
Tournée d'inspection :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Combien au cours des 12 derniers mois ?
Registre d'accidents :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Enquête et analyse d'accidents :	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Autres (registres des incidents, registre des « passer-proche », surveillance des symptômes, réaffectation préventive, etc.)	
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	

Lésions spécifiques aux TMS	2023	2022	2021	2020	2019	2018	TOTAL
Accidents générant une « ite »							
Lésions au dos							
Réactions du corps et efforts							
Totalité des lésions professionnelles	2023	2022	2021	2020	2019	2018	TOTAL
Accidents du travail							
Maladies professionnelles							
Total							

Commentaires :

Légende codes couleur



Il est à noter que ce document succinct est à titre préventif et a été effectué avec une courte visite des lieux. Il ne peut en aucun cas servir d'outil dans le cas d'un litige.

Liste de choix disponibles dans les tableaux ci-dessous

Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Posture contraignante	Dos (région cervicale)	Faible	
Force appliquée (effort excessif)	Dos (région dorsale)	Modéré	
Fréquence de mouvement	Dos (région lombaire)	Élevé	
Vibration segmentaire	Épaule		
Pression mécanique	Bras		
Choc mécanique	Avant-bras (poignet)		
Vibration corps entier	Mains-doigts		
Travail statique	Membres inférieurs		
Travail statique (posture debout prolongée)	Charge de travail et moyens pour faire le travail		
Facteurs organisationnels	Soutien du supérieur		
	Soutien des collègues		
	Autonomie sur son travail et participation aux décisions		
	Reconnaissance et équité		

Légende codes couleur



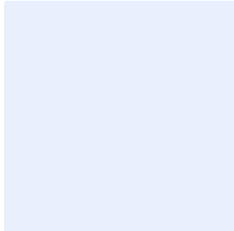
Département		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider •			

Département		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
 INSÉRER PHOTO			
Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			

Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Tâche			
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider <ul style="list-style-type: none">•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description : NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
 <i>insérer photo ici</i>			
Description :			
NE PAS METTRE LES DÉTERMINANTS NI LES FACTEURS DE RISQUE			
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description :	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Département :		Nombre de travailleurs :	
Pénibilité pressentie :		Lésions déclarées :	
		Description :	
Facteurs de risques	Contraintes	Niveau de risque	Information complémentaire (mouvement, opération, etc.)
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Sélectionner	Sélectionner	Sélectionner	
Informations/recommandations à valider			
•			

Facteurs organisationnels <i>(cf. annexes)</i>	Évaluation	Information complémentaire
Charge de travail et moyens pour faire le travail	Favorable	Exemple : spécifier le département au besoin.
Soutien du supérieur	Favorable	
Soutien des collègues	Défavorable	
Autonomie sur son travail et participation aux décisions	Favorable	
Reconnaissance et équité	Défavorable	

- RETENU À ÉVALUER EN COURS DE PROGRAMME
 NON RETENU À CONSIDÉRER LORS DE LA MISE À JOUR DU PSSE

Activités planifiées		
Prévues	Date	Activités
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	2 ^e visite pour compléter le tableau synthèse
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Mobilisation de l'employeur avec le portrait global des risques TMS
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Documentation ciblée de postes (voir priorités)
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Mobilisation de l'employeur avec la documentation
<input type="checkbox"/>	Cliquez ici pour entrer une date.	Élaboration d'un plan d'action TMS

Priorités
1.
2.
3.
4.

(Veuillez signer les copies - pas de signature électronique)

Signature de l'intervenant

Prénom Nom

Ergonome

Service Prévention des risques à la santé des travailleur[-euse]s

Programme régional des services de santé au travail

Direction régionale de santé publique

CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Date : jj/mm/aa

ANNEXES

RÉFÉRENCES

Repères de base pour l'employeur et le CSS

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'île-de-Montréal**

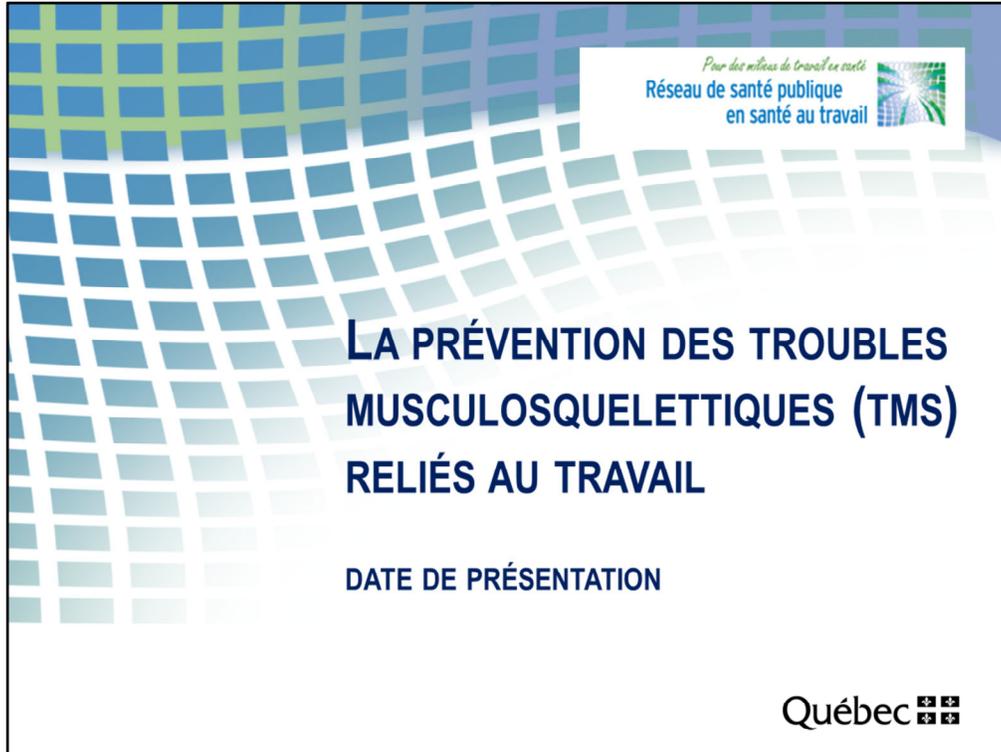
Québec 

Le CCSMTL est un établissement membre du :



Pour des milieux de travail en santé
**Réseau de santé publique
en santé au travail**

4-1 La prévention des risques de troubles musculosquelettiques (TMS) reliés au travail



Pour des milieux de travail en santé
Réseau de santé publique
en santé au travail 

LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES (TMS) RELIÉS AU TRAVAIL

DATE DE PRÉSENTATION

Québec 

PARTENAIRES

*Institut national
de santé publique*
Québec

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale*
Québec

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal*
Québec

UQÀM

Note
On ne peut reproduire et utiliser aucun extrait de ce cartable sous quelque forme que ce soit ou par quelque procédé que ce soit sur machine électronique, mécanique, à photocopier ou à enregistrer, ou autrement. Le destinataire s'engage à ne pas divulguer à une tierce partie ni utiliser, pour son propre compte ou pour autrui, tout outil modifié ou développé spécifiquement pour ce projet, à moins d'obtenir l'autorisation du groupe de travail.

Québec

TMS = TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES

- Qu'est-ce que c'est ?
- Quels sont les effets à la santé ?
- Quels sont les risques ?
 - Physiques
 - Psychosociaux et organisationnels
- Y a-t-il des moyens de prévention ?

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Nous visons quelques objectifs en vous présentant cette séance d'information.

Premièrement, nous allons expliquer ce qu'est un trouble musculosquelettique.

Deuxièmement, nous allons brièvement décrire les effets de ces troubles sur la santé.

Troisièmement, nous allons explorer les plus grandes sources de risque de développer un TMS. Il y a deux grandes catégories de risque : physiques et psychosociaux.

Quatrièmement, nous allons survoler les manières de prévenir les TMS dans votre milieu de travail.

Nous avons un peu de théorie à vous présenter, c'est vrai, mais avec les images, on tente de rendre tout cela plus vivant! Votre participation sera demandée à quelques occasions pendant la présentation.

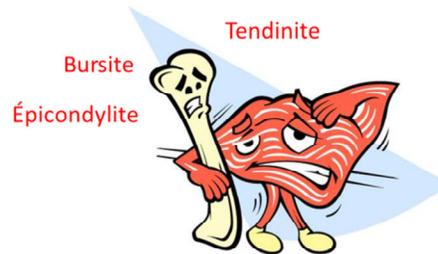


NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Voici une petite vidéo qui va vous mettre dans l'atmosphère de notre séance d'information.
<https://www.napofilm.net/fr/napos-films/napo-lighten-load/modern-stressful-times>

TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont des problèmes de santé qui touchent les tendons, les muscles, les ligaments, les articulations ou certains nerfs.



Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

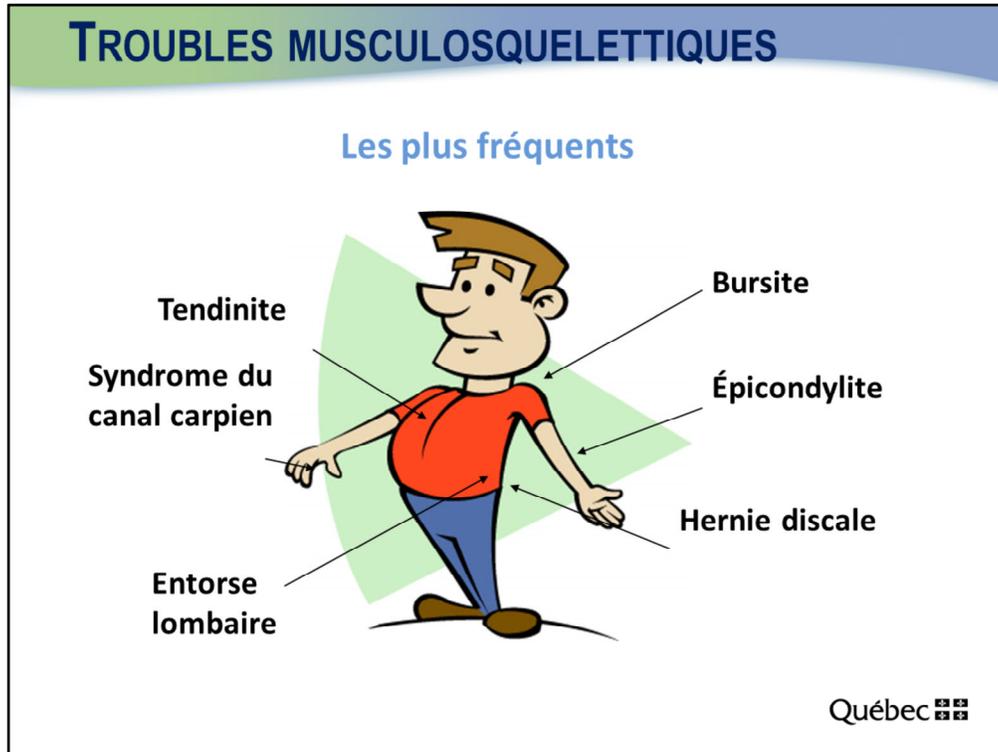
Un TMS est un ensemble de symptômes et d'atteintes inflammatoires ou dégénératives qui concernent : le cou, le dos, les membres supérieurs et les membres inférieurs.

Les TMS touchent diverses structures telles que les tendons, les muscles, les ligaments, les gaines, les bourses synoviales ainsi que les articulations incluant les disques intervertébraux.

Les TMS peuvent se manifester de façon soudaine. Cependant, ces troubles évoluent habituellement de façon progressive.

Certains TMS sont associés à l'activité professionnelle, tandis que d'autres ne le sont pas.

Dans cette formation, nous nous intéressons aux TMS reliés au travail, car ils peuvent être causés, aggravés, accélérés ou exacerbés par le travail.



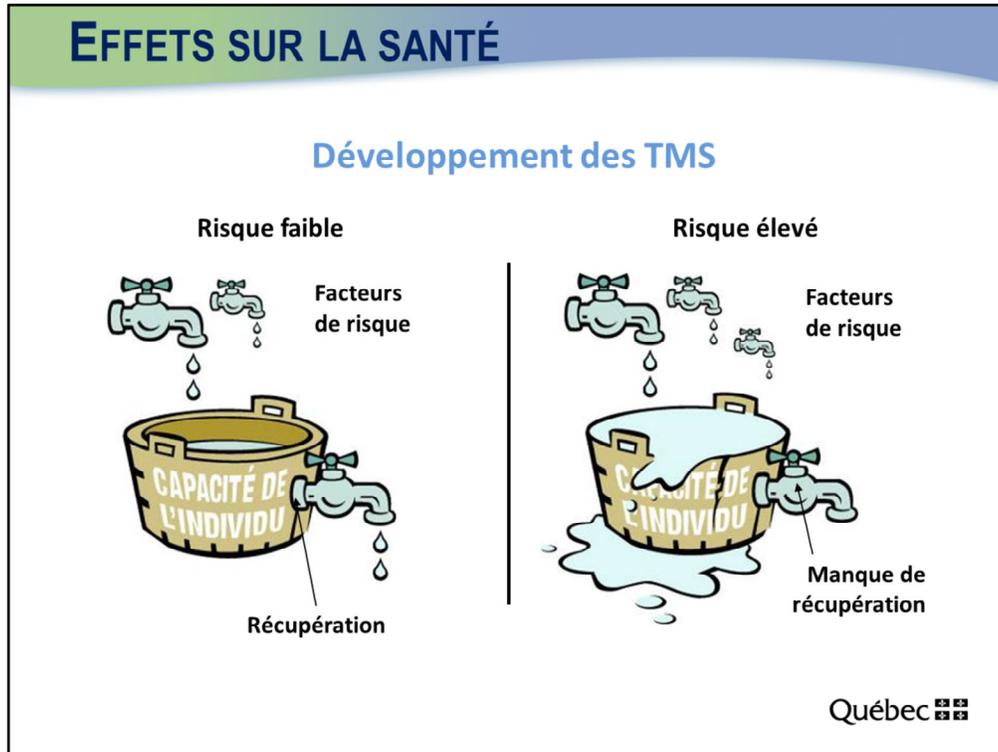
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Nommez un à un les TMS de la diapositive.

Les TMS présentés sont généralement des maladies en « ite » comme les bursites, les tendinites, etc.

Le suffixe « ite » signifie inflammation.

Définition de l'inflammation: Réaction consécutive à une agression de l'organisme et qui se manifeste par divers signes (rougeur, chaleur) ou symptômes (douleur). Réf. : Le petit Larousse illustré-1995



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les contenants représentent la capacité individuelle des individus. La capacité varie d'une personne à l'autre selon la morphologie, l'hérédité, la capacité physique, etc. Les robinets au-dessus des contenants représentent la présence de facteurs de risque de TMS. Le robinet fixé à chacun des contenants représente la récupération du travailleur. Le contenant déborde quand il y a possibilité de développer un TMS (image de droite).

Plusieurs situations peuvent mener au développement des TMS.

Trop de facteurs de risque pour la capacité de l'individu, donc débordement (TMS).

Trop de facteurs de risque avec un manque de récupération, donc débordement (TMS).

Manque de récupération pour la capacité de l'individu, donc débordement (TMS).

Un TMS survient généralement lorsque les limites d'adaptation et de réparation des structures se trouvent dépassées après une certaine durée d'utilisation. Les structures subissent alors une série de transformations responsables de l'inflammation (début des TMS). La présence de facteurs de risque à répétition avec un manque de récupération peut être à la source d'une difficulté d'adaptation de la structure. L'apparition d'un TMS est souvent multifactorielle comprenant des actions liées au travail, mais aussi à l'histoire des individus.

EFFETS SUR LA SANTÉ

Signes et symptômes des TMS

Signes

- Enflure
- Rougeur
- Chaleur
- Réduction de l'amplitude des mouvements

Symptômes

- Douleurs
- Engourdissement
- Perte de sensations

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

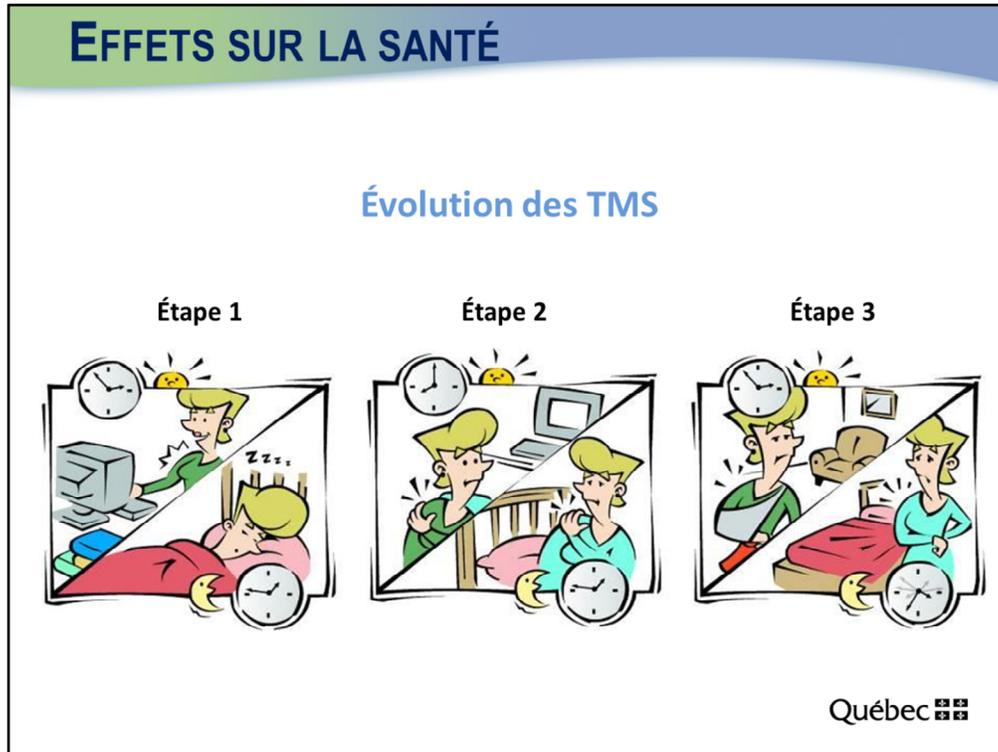
Expliquez que les symptômes sont ce que les gens ressentent et que les signes sont ce que les gens voient.

Habituellement, les TMS se développent progressivement. Les signes et symptômes les plus fréquents sont les suivants :

Les signes (on le voit) : l'enflure, la rougeur, la chaleur, une réduction de l'amplitude.

Les symptômes (on le sent) : l'inconfort, la douleur lors de mouvements, la douleur au toucher, la faiblesse musculaire, l'engourdissement, la perte de sensation, la perte de dextérité.

L'inflammation est constituée par les trois signes : l'enflure, la rougeur et la chaleur.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Insistez sur le fait que lorsqu'il y a manifestation de douleur durant le travail, il est important d'agir rapidement pour corriger la situation.

Étape 1 : La douleur se manifeste durant le travail.

Elle disparaît à l'arrêt du travail.

La performance au travail n'est pas réduite.

Cette étape peut durer plusieurs semaines.

L'état est réversible.

Cette étape est un signal d'alarme. Vous devez agir.

Étape 2 : La douleur persiste après le travail.

Les capacités de travail sont diminuées.

Cette étape peut durer des mois.

L'état est réversible.

C'est souvent à ce moment que les gens consultent.

Étape 3 : La douleur persiste au repos.

La douleur dérange le sommeil.

Les activités de la vie courante sont perturbées.

Cette étape peut durer des mois, voire des années.

Des séquelles sont possibles.

Il y a un risque élevé d'absence prolongée du travail.

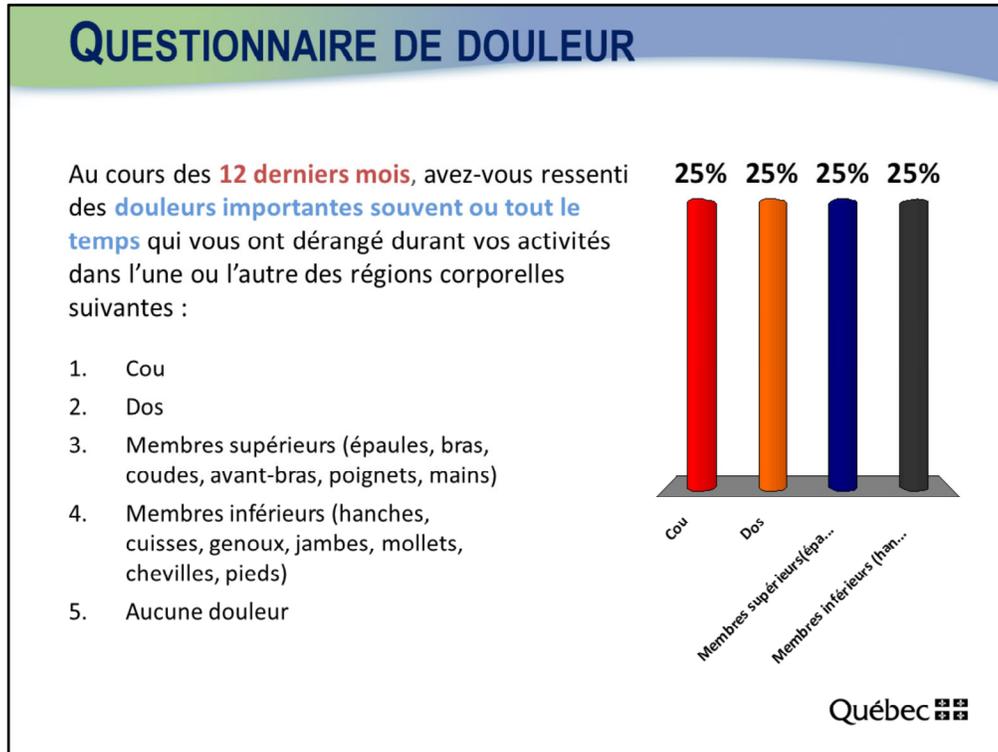


NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

** Au cas où la technologie Turning Point ne fonctionnerait pas, prévoir suffisamment de questionnaires en version papier ou des carton de couleur (un rouge et un vert pour chacun, avec un côté de couleur neutre pour préserver l'anonymat des réponses entre travailleurs).

Expliquez le fonctionnement des manettes, avec la vérification préalable que chaque manette est sur le bon canal.

Il n'y a malheureusement qu'une seule possibilité de réponse à chaque question.



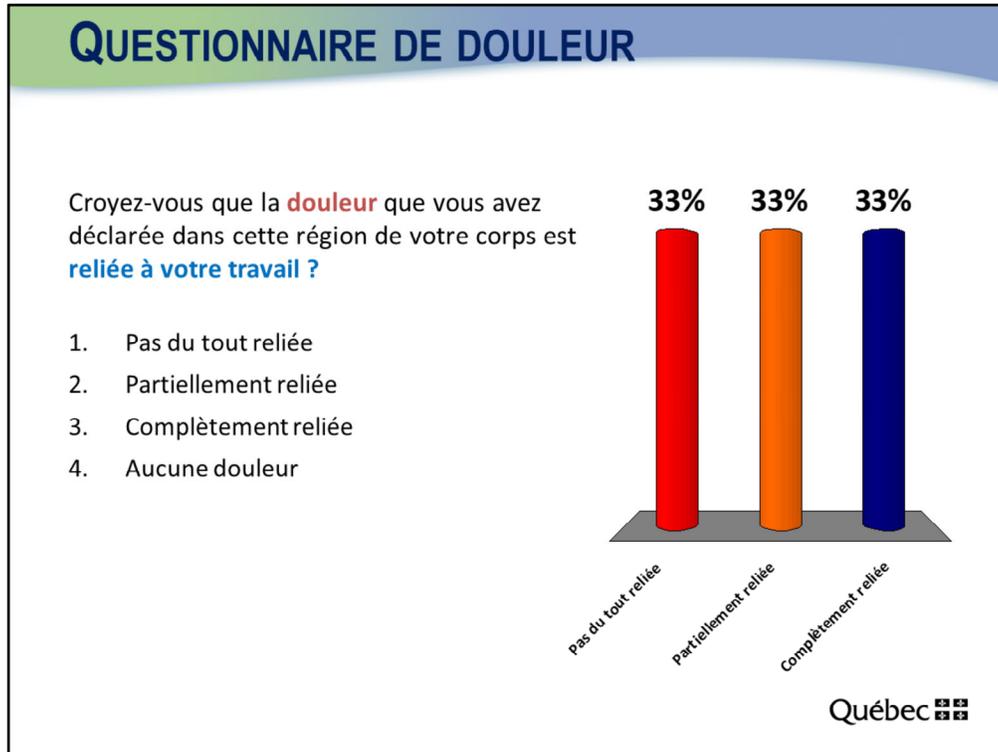
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Question librement adaptée de l'EQCOTESST

Informez les participants qu'ils doivent choisir la région du corps qui est la plus douloureuse entre le cou, le dos, les membres supérieurs et les membres inférieurs.

C'est la réponse 5 qui doit être choisie si les participants ne ressentent aucune douleur.

Si vous êtes à l'aise de le faire, vous pouvez additionner les choix 1 à 4 pour avoir une proportion de travailleurs présents à la séance d'information qui souffrent de douleurs importantes.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Informez les participants qui n'ont pas de douleur de répondre 4 à cette question.

Ici encore, il serait intéressant d'additionner les réponses 2 et 3 afin d'obtenir une proportion de travailleurs qui croient que leur douleur peut avoir un lien avec le travail.

FACTEURS DE RISQUE :

Conditions favorisant l'apparition des TMS



- Durée
- Intensité
- Fréquence

DIF

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

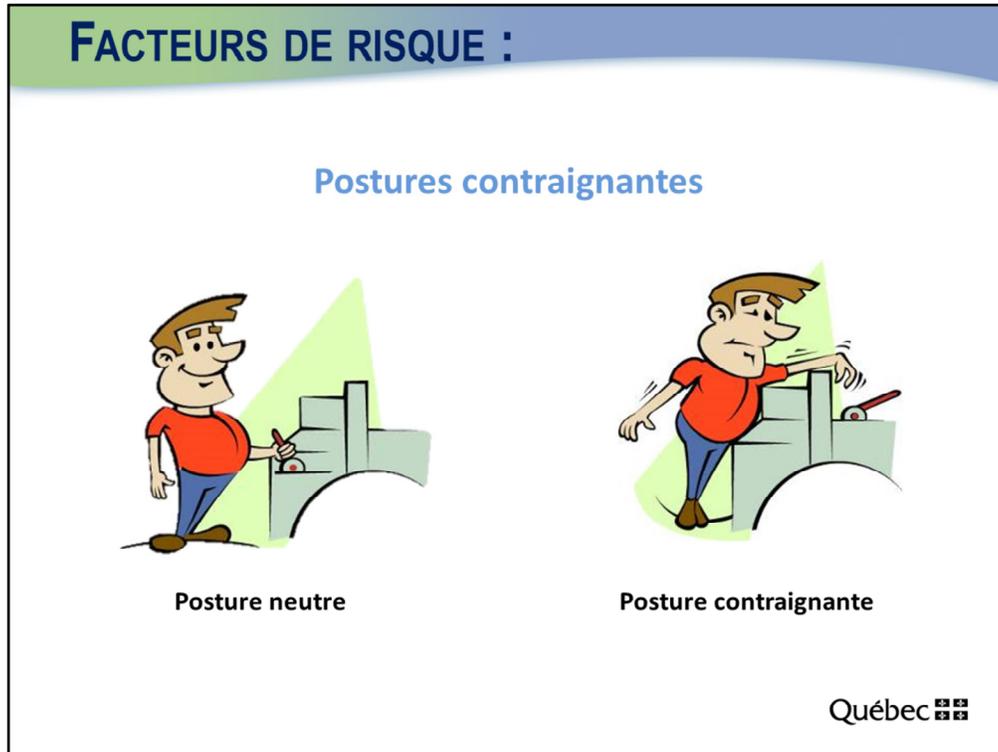
Cette section traite des différents facteurs de risque : les postures contraignantes, l'effort, la répétition, le travail statique, la pression mécanique, les vibrations, les chocs mécaniques, le froid ainsi que les facteurs psychosociaux.

Vous pouvez comparer un facteur de risque de TMS à un facteur de risque de maladie cardiovasculaire. Ainsi, ce n'est pas parce qu'une personne fume qu'elle sera atteinte d'une maladie cardiovasculaire, mais elle augmente de façon significative le risque.

Les facteurs de risque sont des conditions de la situation de travail favorisant l'apparition de TMS. La présence d'un seul facteur de risque ne mène pas automatiquement à un TMS. Par contre, la présence d'un ou de plusieurs facteurs de risque augmente la probabilité d'avoir un TMS. Cependant, l'origine des TMS est la plupart du temps multifactorielle. Les facteurs de risque sont les problèmes que nous voulons identifier afin de réduire la probabilité d'apparition de TMS et d'améliorer le confort au travail.

Les caractéristiques en lien avec la gravité des facteurs de risque sont la **durée, l'intensité et la fréquence (DIF)**. La présence d'un seul facteur de risque n'indique pas forcément qu'il y aura atteinte à la santé.

Le geste sera d'autant plus à risque s'il est associé : à un effort, à une répétition importante, à une posture très éloignée de la posture naturelle ou maintenue trop longtemps.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Démontrez la posture neutre, c'est-à-dire, les articulations alignées naturellement avec les coudes le long du corps et les poignets droits.

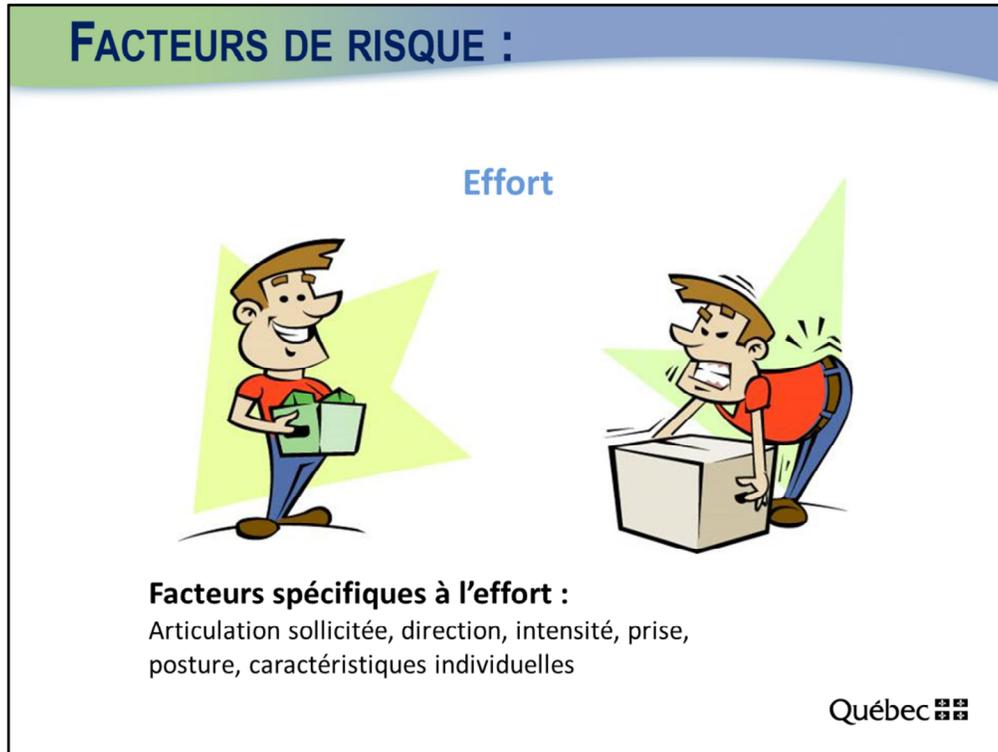
Donnez des exemples de postures contraignantes qui concernent le milieu de travail, identifiées lors de l'évaluation sommaire.

Pour chaque articulation, on peut définir une posture neutre dans laquelle l'effort de maintien et les contraintes sont minimaux. Plus on s'éloigne de la posture neutre (naturelle avec peu d'effort de maintien), plus c'est contraignant et plus on augmente les risques de TMS. En d'autres termes, la contrainte est extrême lorsque l'articulation se trouve dans son amplitude maximale.

Lors de postures contraignantes, les articulations ne sont pas utilisées de façon optimale. Cela signifie que des tissus sont comprimés, qu'il y a plus de frottements et que la force disponible et la précision du geste sont réduites.

Pour éliminer ce facteur de risque, il faut réduire l'amplitude et adopter une posture qui demandera le moins d'effort musculaire possible.

Toutefois, la pénibilité d'une posture dépendra de l'amplitude (éloignement de la posture neutre), mais aussi de la fréquence et de sa durée de maintien.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Donnez des exemples qui concernent le milieu de travail.

La force musculaire est le travail fourni par un muscle pour vaincre une résistance quelconque lors d'une activité. L'énergie génère entre autres de la tension dans les muscles, l'étirement des tendons et de la friction du tendon dans sa gaine. La force est mesurable et toujours constante pour une même situation de travail dont les paramètres sont identiques.

L'effort musculaire est l'impact de l'application de cette force sur le muscle. Ainsi, l'effort sera plus grand si la force requise correspond à un pourcentage élevé de la capacité maximale d'un individu. C'est le niveau de pénibilité que ressent chaque individu. L'effort musculaire augmente avec la force requise par la situation de travail.

La force requise correspond aux exigences de la tâche tandis que l'effort correspond à ce qui sera déployé par l'individu pour faire la tâche. Dans les mêmes conditions, l'effort peut varier d'un travailleur à un autre pour soulever une même boîte.

FACTEURS DE RISQUE :

Répétition



Facteurs aggravants :

- Manque de récupération
- Posture contraignante
- Effort

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Donnez des exemples qui concernent le milieu de travail.

Le travail est dit répétitif lorsque ce sont les mêmes tissus ou articulations qui sont sollicités sans suffisamment de périodes de repos. Il est toutefois difficile de dire qu'un travail est répétitif et qu'un autre ne l'est pas. En fait, il n'y a pas de frontière claire entre les deux, c'est une question de fréquence de sollicitation des mêmes structures musculosquelettiques. Plus les mêmes structures sont en action, plus le risque augmente.

Facteurs aggravants

- **Manque de repos**

Le manque de récupération peut contribuer à aggraver l'effet de la répétition. Mieux vaut plusieurs petites pauses qu'une très longue pause.

- **Posture**

La répétition d'un geste en posture contraignante est plus à risque que la répétition de ce geste en posture neutre.

- **Effort**

La répétition d'un effort important est plus à risque que la répétition d'un effort léger.

De plus, les **mouvements rapides, brusques ou imprévus** sont aussi des facteurs aggravants.

FACTEURS DE RISQUE :

Posture statique



Facteurs aggravants :

- Durée
- Amplitude

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Donnez des exemples qui concernent le milieu de travail.

Lorsqu'un membre est maintenu à l'encontre de la gravité et dans la même position un certain temps, ceci représente un facteur de risque. L'importance de ce facteur de risque dépend de l'amplitude du mouvement et de sa durée de maintien.

Il est important de noter que lors de l'exécution d'une tâche, certaines articulations sont en travail dynamique (mouvement) et d'autres en travail statique (contractions qui durent un certain temps). C'est souvent le cas des muscles des épaules, du cou, du dos et des membres inférieurs qui sont en contraction statique pendant que les avant-bras, les poignets et les doigts sont en travail dynamique.

On peut réduire le travail statique en variant les tâches ou en modifiant le poste de travail de façon à permettre le repos des muscles sollicités. (Ex. : avoir des appuis-bras)

Facteurs aggravants

- **Durée** : Plus la posture est maintenue longtemps, plus le risque augmente.
- **Amplitude** : Plus l'amplitude du mouvement est grande, plus le risque augmente.

FACTEURS DE RISQUE :

Psychosociaux et organisationnels

- Charge de travail élevée
- Faible reconnaissance
- Peu d'autonomie et d'influence
- Peu d'aide et de collaboration de la part de ses collègues
- Faible soutien de la part de son supérieur



Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Présentez les indicateurs de risques psychosociaux qui ont une influence sur les TMS.

⇒ La charge de travail élevée devient un risque lorsqu'on est bousculé par le temps, les échéances.

⇒ La faible reconnaissance de nos efforts et des résultats de notre travail est reconnu comme étant un risque, surtout si on vit de l'insécurité d'emploi ou qu'on sent qu'il y a peu de justice dans l'organisation.

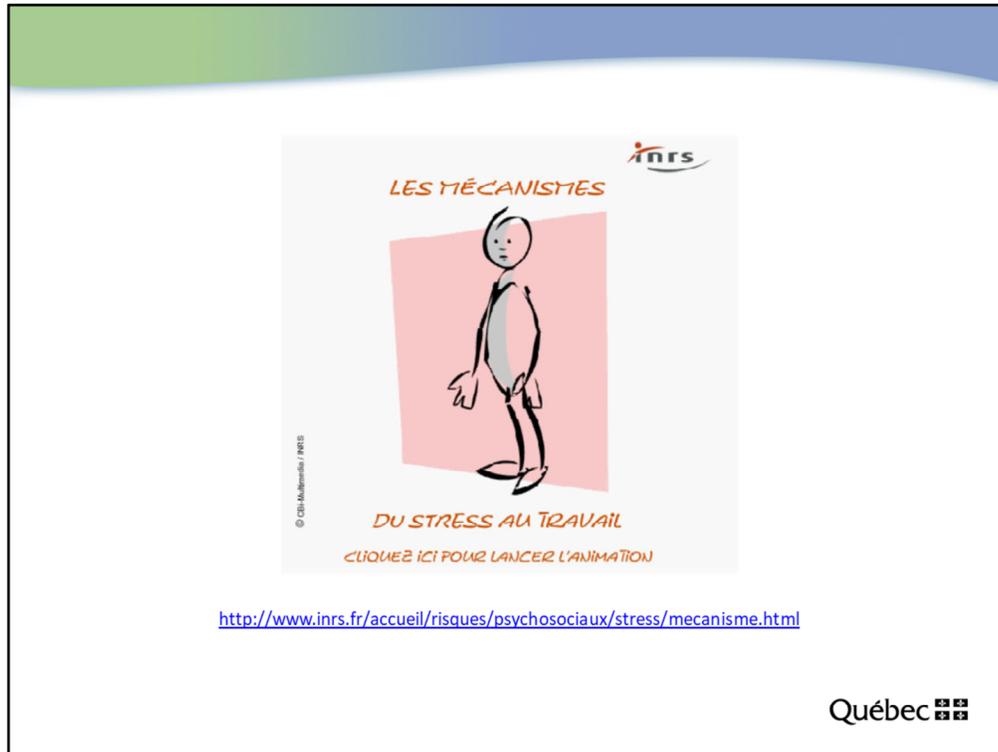
⇒ Avoir peu d'autonomie dans la façon de réaliser son travail est classé comme un risque.

⇒ De même, sentir qu'on a peu ou pas d'influence sur la façon dont les choses se passent au travail, ce n'est pas neutre.

⇒ Ne pas sentir l'aide des autres travailleurs ou ne pas avoir l'impression de faire partie d'une équipe fait également partie des risques.

⇒ Ne pas se sentir soutenu par son patron fait également partie des risques psychosociaux du travail.

La présence de situations de violence et de harcèlement est souvent associée à d'autres facteurs de risques psychosociaux. Une véritable prévention passe par l'analyse et l'élimination à la source des facteurs psychosociaux qui constituent un terreau fertile à l'émergence de comportements violents entre membres d'un même milieu de travail.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Référence: <http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/stress/mecanisme.html>

En résumé, notre organisme répond à un contexte stressant par une réaction en trois phases :

1. Alarme
2. Résistance
3. Épuisement

Notre capacité à réagir se détériore avec le temps.

Il est important pour une entreprise de s'interroger sur les conditions pouvant occasionner du stress chez les travailleurs, afin de le prévenir.

QUELQUES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DU TRAVAIL

Évaluation sommaire des RPS

À vos manettes!

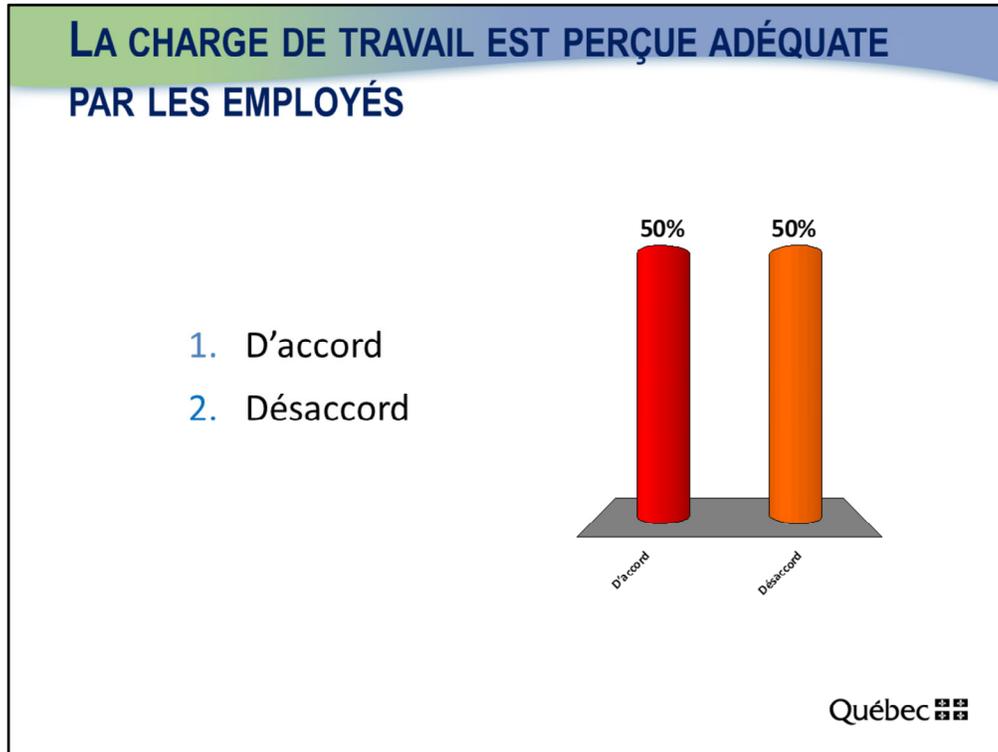


Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

** Au cas où la technologie Turning Point ne fonctionnerait pas, prévoir suffisamment de questionnaires en version papier ou des carton de couleur (un rouge et un vert pour chacun, avec un côté de couleur neutre pour préserver l'anonymat des réponses entre travailleurs).

Répétez qu'il n'y a malheureusement qu'une seule possibilité de réponse à chaque question. Il y a en tout cinq questions qui seront posées.



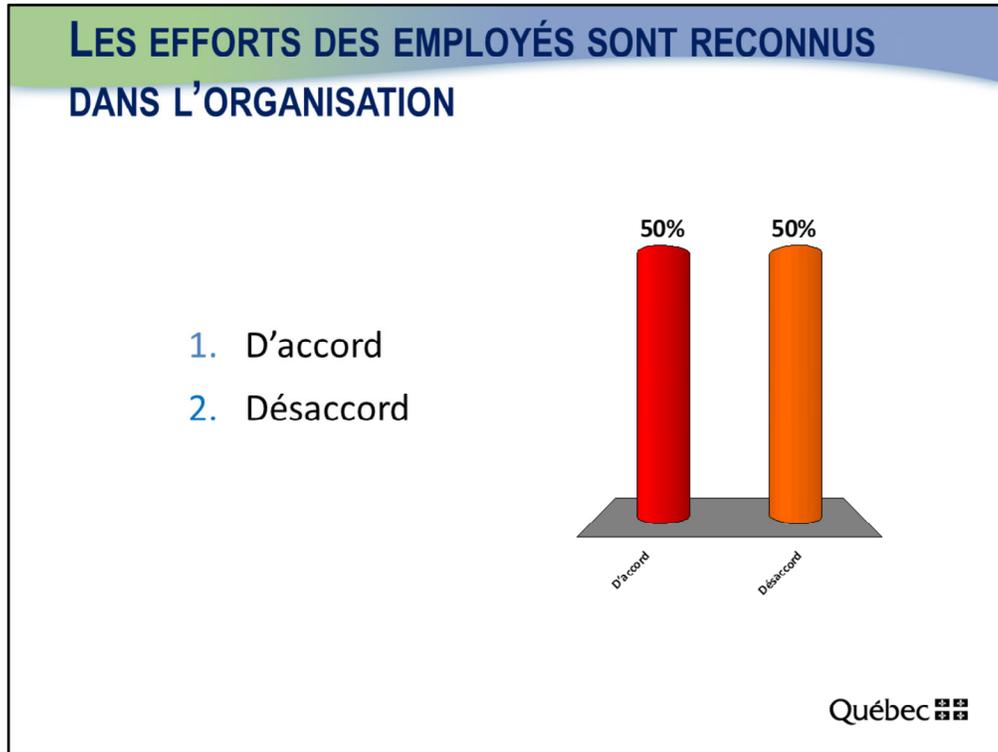
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Avant de répondre à la question, voici quelques exemples d'une charge de travail qui serait adéquate :

- Objectifs réalistes
- Avoir les moyens et le temps de faire un travail de qualité
- Rôle et tâches clairs et connus, réalisables dans leurs heures de travail régulières
- Remplacement des personnes absentes
- Implantation progressive des changements

Tandis qu'une charge de travail non adéquate ou élevée serait :

- Objectifs irréalistes
- Temps supplémentaire, travail à faire en surplus la maison
- Plusieurs tâches réalisées en même temps
- Travail souvent interrompu
- Travail toujours urgent



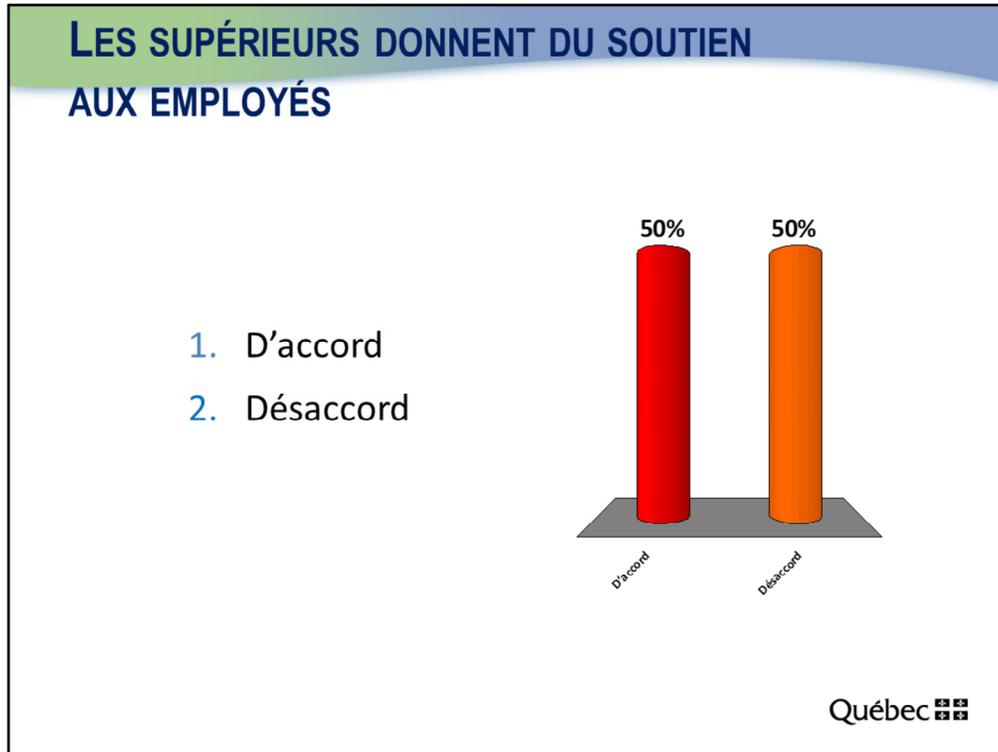
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Avant de répondre à la question, voici quelques exemples liés à une bonne reconnaissance des efforts:

- Salaire satisfaisant
- Effort et contribution soulignés
- Estime et respect: idées et suggestions prises en compte
- Sécurité d'emploi et perspectives de promotion

Tandis que des efforts peu reconnus pourraient se traduire par:

- Salaire insuffisant
- Iniquité ou favoritisme
- Insécurité d'emploi
- Efforts non reconnus



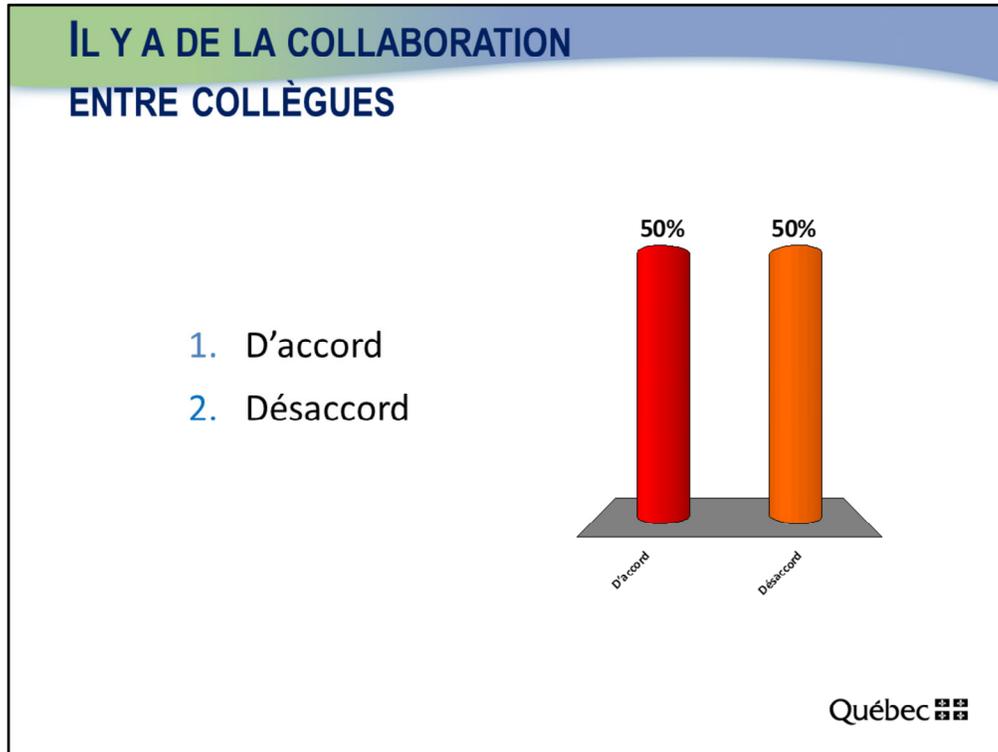
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Avant de répondre à la question, voici quelques exemples liés à un bon soutien du supérieur:

- Présence et disponibilité auprès des travailleurs
- Capacité à soutenir les employés
- Dignité, politesse et respect
- Capacité à régler les problèmes

Tandis qu'un manque de soutien du supérieur serait:

- Absence ou peu de présence
- Aucune aisance à soutenir les employés
- Manque de politesse et de respect
- Difficulté à régler les problèmes



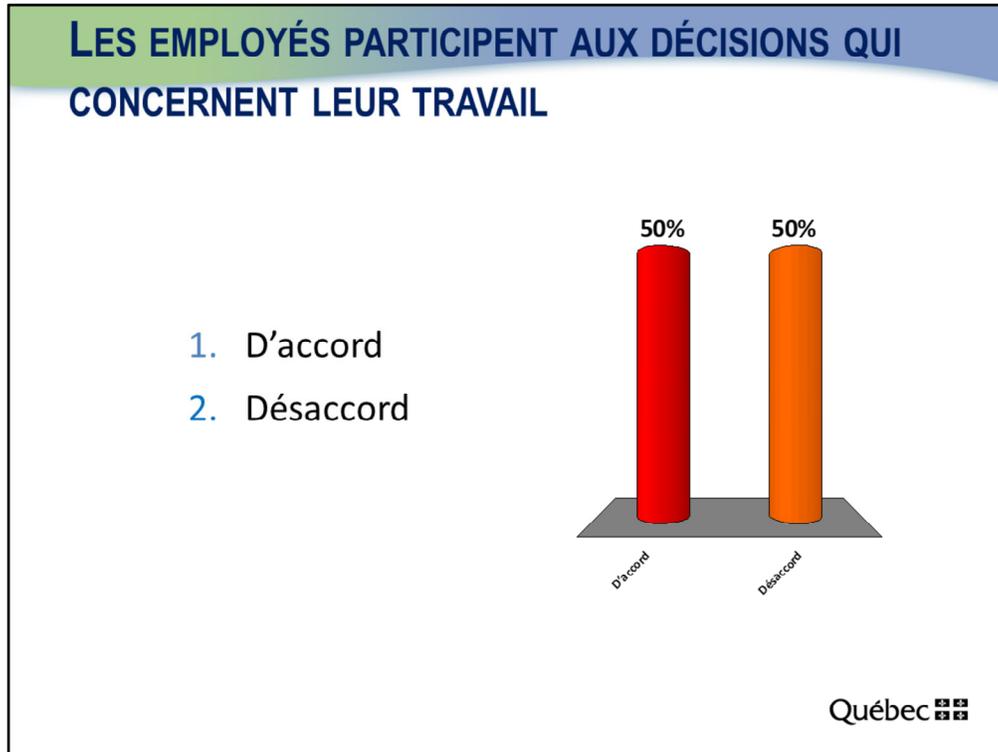
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Avant de répondre à la question, voici quelques exemples liés à une bonne collaboration entre collègues:

- Esprit d'équipe
- Sentiment d'appartenance
- Cohésion dans le groupe
- Assistance et collaboration dans l'accomplissement des tâches

Tandis que peu de collaboration entre collègues pourrait se traduire par :

- Présence de clans
- Mauvaise ambiance dans le groupe de travail
- Chacun pour soi, pas d'entraide



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Avant de répondre à la question, voici quelques exemples liés à une bonne participation aux décisions:

- Possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser
- Possibilité d'utiliser ou développer ses habiletés
- Marges de manœuvres dans la manière de réaliser son travail
- Possibilité de participer aux décisions concernant son travail

Tandis que peu de participation aux décisions serait:

- Ne pas pouvoir décider de la vitesse à laquelle on exécute les tâches
- Ne pas pouvoir utiliser nos compétences au travail
- Avoir un travail routinier
- Ne pas être consultés dans les décisions qui concernent nos tâches ou des changements à venir

PERCEPTION DES TRAVAILLEURS

- Les réponses donnent un aperçu de la perception des travailleurs en lien avec les risques psychosociaux dans leur milieu de travail.
- Une proportion élevée de réponses **d'accord** reflète peu de risques psychosociaux dans le milieu.
- Une proportion élevée de réponses en **désaccord** reflète plus de risques psychosociaux dans le milieu.

Québec 

LIEN ENTRE TMS ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une étude démontre que l'on retrouve chez les travailleurs exposés aux risques psychosociaux :

- 1,5 à 4 fois plus de TMS

Source : Étude québécoise des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité au travail (EQCOTESST 2011, Rapport IRSST)

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Lorsque l'on compare des travailleurs exposés à des risques psychosociaux au travail à ceux qui n'en vivent pas, les risques de développer un TMS sont plus élevés. Selon la recherche, le risque va de 1 fois et demi à 4 fois plus de TMS.

Prenons un exemple avec 2 fois plus de risque de TMS.

Dans cette entreprise fictive, parmi les travailleurs qui ont une charge de travail adéquate (assez de temps pour réaliser l'ensemble des tâches et prendre leurs pauses, des tâches bien connues, une formation adéquate, etc.) et une bonne autonomie (une marge de manœuvre sur comment faire leur travail, consultation dans les décisions, etc.), disons qu'on retrouve 15% qui ont un TMS.

Dans la même entreprise, parmi les travailleurs qui ont une charge de travail élevée (trop à faire, beaucoup d'interruptions, délais trop courts, etc.) et en plus peu d'autonomie, on retrouverait 30% qui ont un TMS. Deux fois plus... On sait de plus en plus que les risques psychosociaux favorisent le développement de TMS.

On a intérêt à investir en prévention! Chaque dollar dépensé par la CNESST lors d'une réclamation (par exemple, à la suite d'un arrêt maladie) coûte en moyenne 2,25\$ à l'entreprise et cela peut aller jusqu'à 5\$.

PORTRAIT DE L'ENTREPRISE

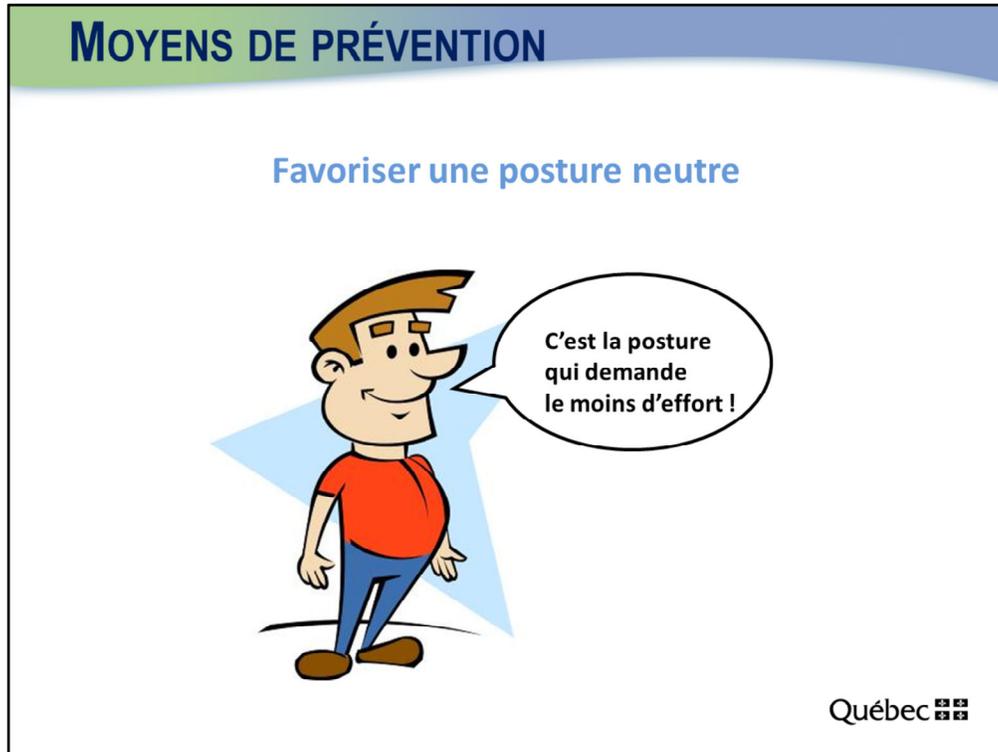
- Perception du milieu
- Portrait lésionnel
- Facteurs de risque identifiés
- **Résultats des étapes 1-2 du tableau TMS-RPS**

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

La diapositive devra être personnalisée selon les résultats des différentes sources de données.

L'utilisation et le contenu de cette diapositive sont à valider avec le responsable de l'établissement. Il faut l'informer préalablement que les données seront présentées au CSS et aux travailleurs. Il n'est pas toujours pertinent de présenter les statistiques dans le cadre d'une séance d'information. Cette diapositive pourrait être utilisée dans le but d'une mobilisation. Le contenu peut varier selon le type d'établissement, les données recueillies lors de la visite de l'établissement et les participants.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

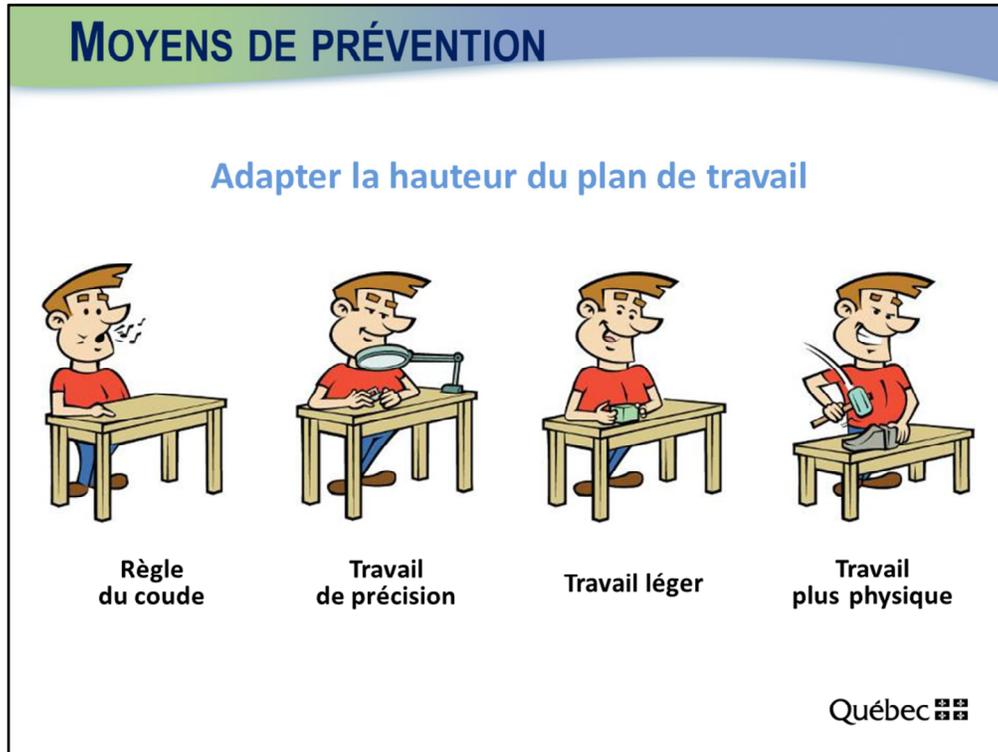
Présentation des moyens de prévention adaptés au milieu et aux résultats de l'évaluation sommaire, donc il y a des choix à faire parmi les diapositives.

Démontrez la posture neutre.

La posture neutre est à privilégier pour la majorité des articulations puisque c'est la position qui demande le moins d'effort et qui permet donc aux muscles de développer leur force maximale. De plus, cette posture permet d'utiliser les articulations de façon optimale. Cela signifie que les tissus sont moins comprimés et qu'il y a moins de frottement.

Il faut que l'effort de maintien et les contraintes soient au minimum. On essaie de réduire l'amplitude des articulations puisque plus on s'éloigne de la posture neutre, plus c'est contraignant et plus on augmente les risques de TMS. Donc, aux limites des articulations, la contrainte est extrême.

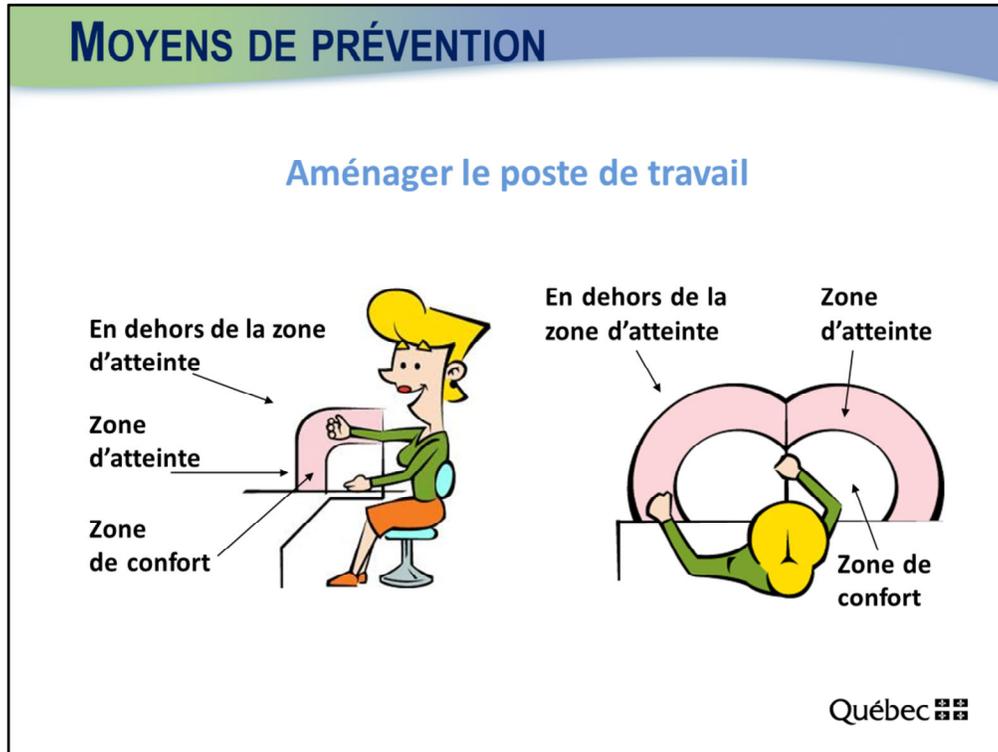
La posture assise sans support adéquat et la position accroupie sont aussi contraignantes.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Faites la démonstration de la règle du coude (voir animation).

La hauteur de la table (ou surface de travail) doit être réglée en fonction du type d'activité effectuée.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

La simulation des zones peut se faire en même temps que l'explication.

Pour éviter les torsions et les flexions du tronc, les postures contraignantes des épaules et du cou, les éléments manipulés doivent être bien positionnés dans la zone de confort.

La zone de confort se situe entre le niveau des épaules et celui des hanches et se limite à la longueur de l'avant-bras lorsque le coude est près du corps. Le fait de travailler à l'intérieur de la zone de confort réduit la fatigue et les postures contraignantes. Il faut placer les commandes, les équipements et les outils fréquemment utilisés à l'intérieur de la zone de confort.

La zone d'atteinte est le volume que peuvent couvrir les bras en extension sous le niveau des épaules sur une base horizontale et verticale, et ce, sans bouger le tronc. Les outils ou objets utilisés occasionnellement peuvent être situés dans la zone d'atteinte.

Les outils ou objets rarement utilisés peuvent être placés à l'extérieur de la zone d'atteinte. Le plan de travail peut quelques fois être incliné afin de rapprocher les objets de la zone de confort, tant pour le cou que pour les membres supérieurs et l'épaule.

MOYENS DE PRÉVENTION

Choisir la hauteur de rangement selon le matériel



- Plus haut que les épaules**
 - Matériel rarement utilisé (jamais d'objets lourds)
- Épaules**
 - Matériel léger et de petit format
- Taille**
 - Matériel lourd et utilisé régulièrement
- Genoux**
 - Matériel rarement utilisé

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Faites le lien entre la hauteur de rangement du matériel et les différentes zones (zone de confort, d'atteinte et hors atteinte) vues à la précédente diapositive.

- **Plus haut que les épaules**

Matériel rarement utilisé (*pour éviter d'avoir les bras au-dessus des épaules*). On évite toutefois les objets lourds puisqu'une charge importante à bout de bras constitue une contrainte importante pour le dos.

- **Au niveau des épaules**

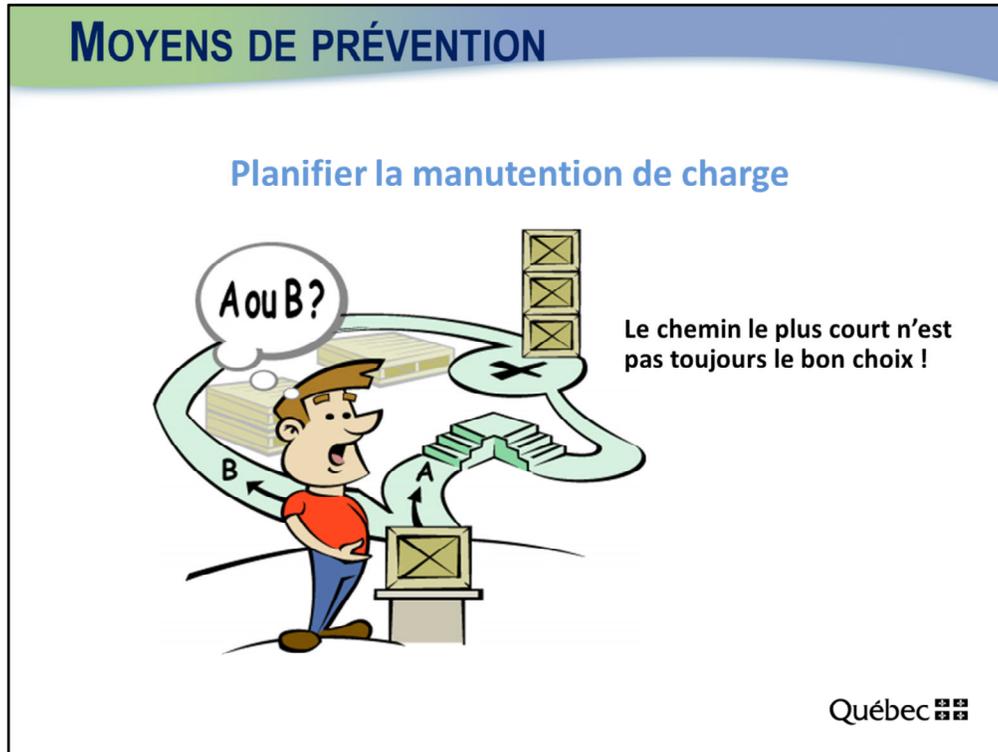
Matériel léger ou de petit format

- **Au niveau de la taille**

Matériel lourd ou utilisé régulièrement

- **Au niveau des genoux ou au sol**

Matériel rarement utilisé. On évite les objets lourds qui peuvent générer une contrainte au dos lors de leur manipulation.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Pour aller plus rapidement, les travailleurs vont souvent forcer davantage et vont travailler de façon moins sécuritaire, mais « le chemin le plus court n'est pas toujours le bon choix ». Retenez les informations les plus pertinentes pour l'établissement et le groupe de participants.

Afin de faciliter la manutention de charge, il faut :

- planifier le transport, c'est-à-dire déterminer à l'avance le meilleur chemin à emprunter (le plus sécuritaire et pas nécessairement le plus court) ;
- déterminer la meilleure technique de transport (Ex. : à deux, avec chariot, etc.) ;
- s'assurer que la prise est sécuritaire ;
- obtenir une prise pleine main ;
- éviter les prises avec un grand diamètre qui augmente l'effort ;
- s'assurer d'être en équilibre et utiliser l'équipement adéquat ;
- alterner la manutention de charges lourdes avec des tâches légères si possible.

MOYENS DE PRÉVENTION

Concevoir et aménager les postes de **manutention** :

- Réduire le poids
- Réduire les manutentions superflues
- Fournir des systèmes de transport
- Fournir des palans aériens, plaques tournantes et supports réglables en hauteur
- Fournir des convoyeurs
- Réduire les « poids morts »
- Utiliser la gravité pour déplacer le matériel

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Retenez les informations les plus pertinentes pour le milieu de travail. Lors de la présentation de cette diapositive, soyez conscient des limites des recommandations, car celles-ci ne sont pas toujours applicables dans le milieu. Par exemple, la méthode du demi-squat (voir dans « animation ») n'est peut-être pas possible en raison de la tâche exécutée par le travailleur.

- Utiliser une technique de manutention adéquate, lorsque possible.
- Conserver la charge à proximité du corps, utiliser les membres inférieurs (plus gros groupe musculaire) pour soulever les charges lourdes, éviter la torsion, faire un pas pour tourner le corps.
- Alternier la manutention de charges lourdes avec des tâches légères.
- Manipuler à deux personnes.
- Il est préférable de pousser plutôt que de tirer un chariot. Quand on tire, le dos travaille fort et la torsion est nécessaire pour voir où l'on va.
- Porter des charges de façon symétrique (ex. : deux valises au lieu d'une seule).
- Utiliser les équipements fournis.

MOYENS DE PRÉVENTION

Utiliser les techniques de manutention adéquates :

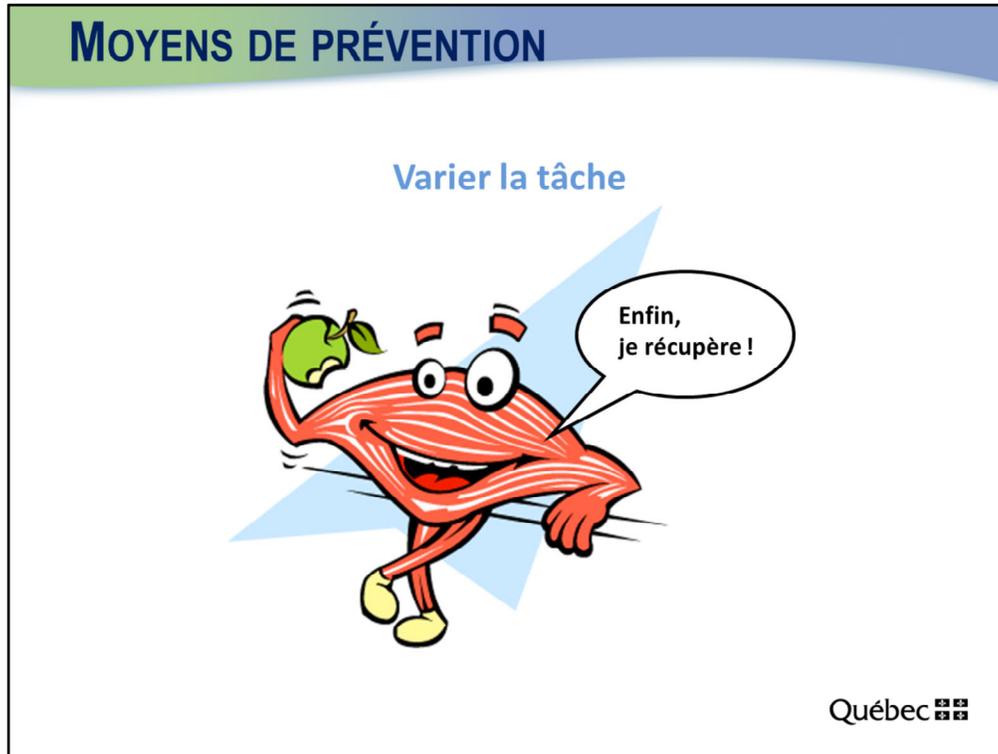
- Conserver la charge à proximité du corps
- Utiliser les membres inférieurs pour soulever les charges lourdes
- Éviter la torsion
- Alternier la manutention de charges lourdes avec des tâches légères
- Manipuler à deux personnes
- Pousser plutôt que tirer un chariot
- Porter des charges de façon symétrique

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Retenez les informations les plus pertinentes pour le milieu de travail. Lors de la présentation de cette diapositive, soyez conscient des limites des recommandations, car celles-ci ne sont pas toujours applicables dans le milieu. Par exemple, la méthode du demi-squat (voir dans « animation ») n'est peut-être pas possible en raison de la tâche exécutée par le travailleur.

- Utiliser une technique de manutention adéquate, lorsque possible.
- Conserver la charge à proximité du corps, utiliser les membres inférieurs (plus gros groupe musculaire) pour soulever les charges lourdes, éviter la torsion, faire un pas pour tourner le corps.
- Alternier la manutention de charges lourdes avec des tâches légères.
- Manipuler à deux personnes.
- Il est préférable de pousser plutôt que de tirer un chariot. Quand on tire, le dos travaille fort et la torsion est nécessaire pour voir où l'on va.
- Porter des charges de façon symétrique (ex. : deux valises au lieu d'une seule).
- Utiliser les équipements fournis.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

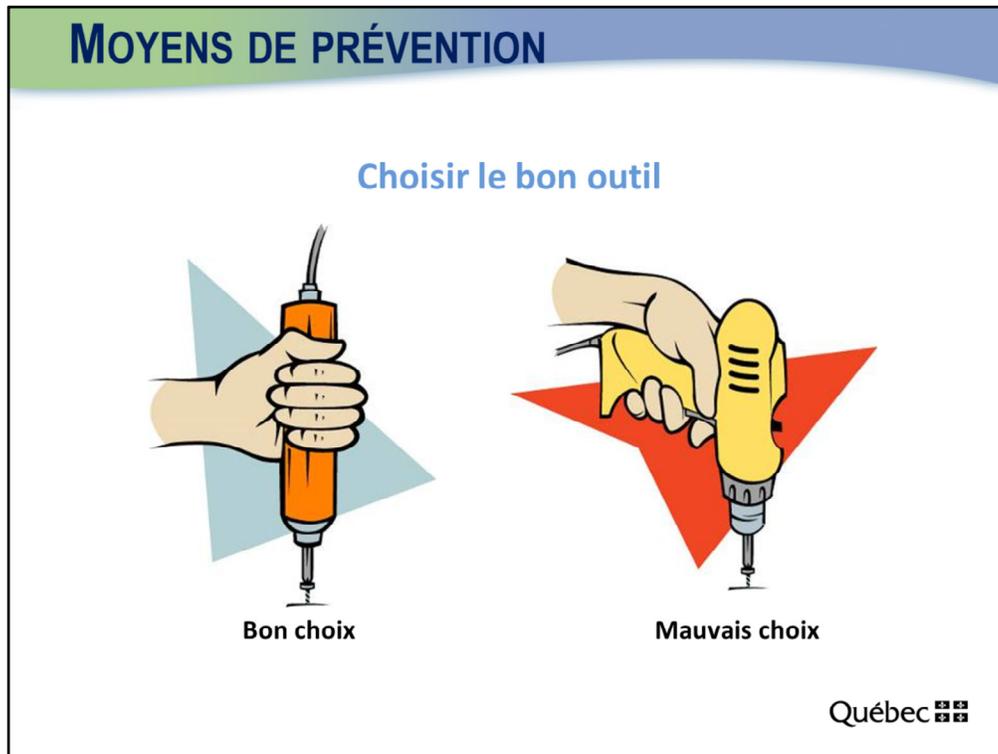
Expliquez l'importance de prendre des micropauses.

Les TMS surviennent lorsque les exigences dépassent la capacité de récupération des tissus. Un temps de repos suffisant permet aux tissus de récupérer.

On peut alterner avec des tâches qui ne demandent pas la sollicitation des mêmes muscles. On peut faire des micropauses (de moins de 2 secondes), instaurer une rotation ou distribuer plus adéquatement les tâches, et équilibrer la charge de travail (Ex. : éviter les surcharges en préparant certains éléments à l'avance).

L'important est d'accorder une période de récupération aux muscles qui sont beaucoup sollicités dans le travail.

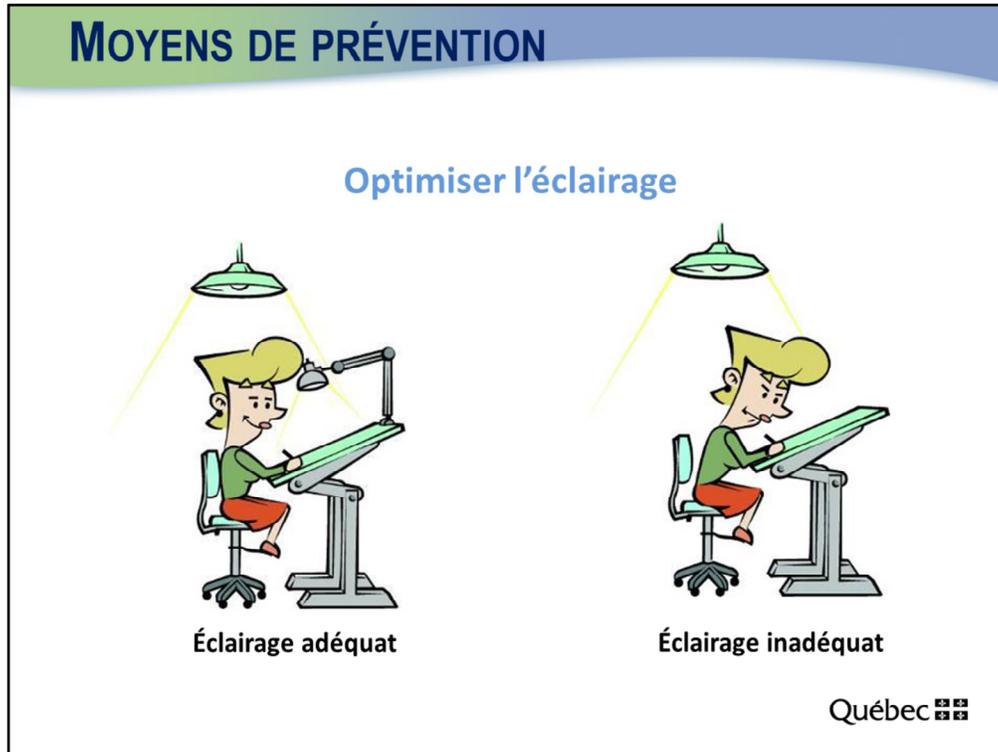
Attention : Une rotation effectuée à des postes présentant également un haut risque de TMS peut faire augmenter à long terme le nombre de personnes atteintes de TMS. De plus, s'assurer que d'un poste à l'autre, on sollicite des groupes musculaires différents.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Mentionnez que l'information transmise peut être prise en compte lors de l'achat de nouveaux outils.

Les outils doivent être choisis selon la tâche, l'angle de la surface de travail et la posture souhaitée. L'objectif est de conserver une posture neutre afin de réduire la friction entre les structures. On doit aussi opter pour des positions articulaires qui permettent de développer le maximum de force.



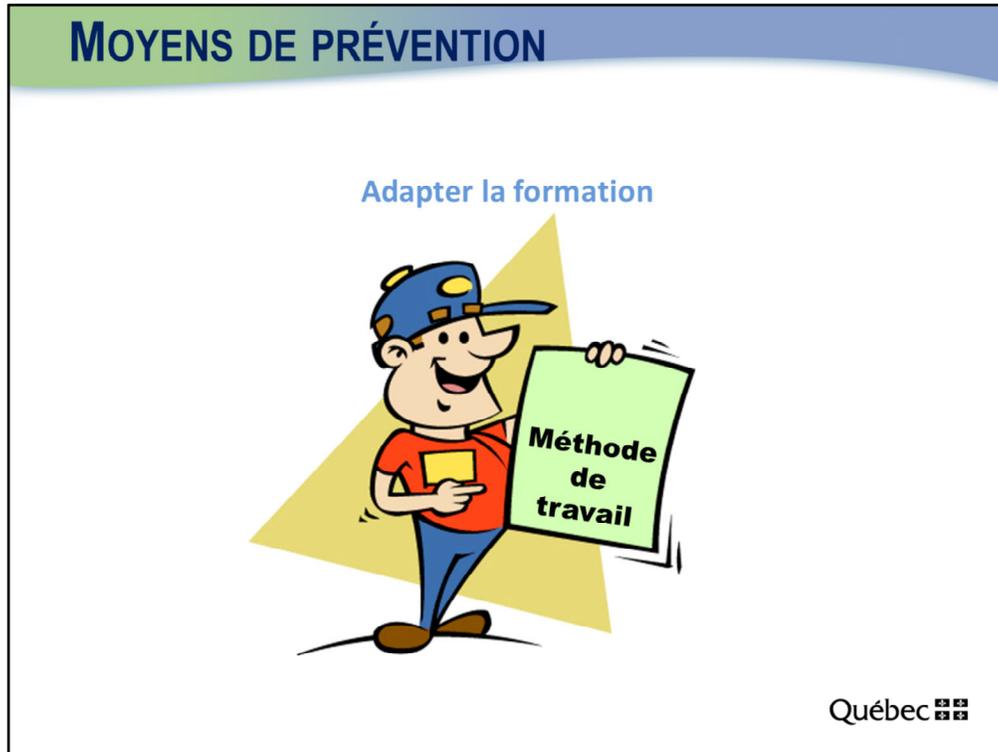
NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Un éclairage inadéquat peut engendrer un risque. Ex. : si la quantité d'éclairage est insuffisante, les gens seront portés à se rapprocher de la surface à regarder, ce qui peut occasionner la flexion du cou ou la flexion du dos.

Les objets à regarder devraient être situés idéalement entre la hauteur des yeux et 30° sous l'horizon. De cette façon, la tête reste alignée avec le tronc. Pour éviter les torsions du cou, les objets fréquemment regardés devraient être situés à 25° maximum de chaque côté de la tête.

Les sources lumineuses doivent être positionnées de façon à éviter les ombres sur le plan de travail ainsi que les éblouissements.

Les besoins en quantité d'éclairage varient en fonction du travail à effectuer. Un travail exigeant de la vérification visuelle demandera plus d'éclairage qu'une tâche de manutention. Les besoins varient en fonction de l'âge puisque les personnes de plus de 45 ans nécessitent un environnement plus éclairé et sont plus sensibles aux éblouissements.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Cette diapositive s'adresse davantage à la direction ou au responsable de la formation de l'établissement. Évaluez la pertinence de l'utiliser selon le contexte de l'établissement.

Pour qu'une formation soit efficace, elle doit être adaptée au milieu de travail et répondre aux besoins des participants.

MOYENS DE PRÉVENTION

Charge de travail adéquate

- Quantité de travail réalisable dans les heures de travail
- Moyens suffisants pour réaliser le travail
- Peu d'interruptions dans le travail
- Travail organisé de manière à respecter les capacités, compétences et habiletés des employés

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les diapositives pour les moyens de prévention en lien avec les indicateurs RPS devront être personnalisées selon les résultats obtenus aux étapes 1 et 2 de l'évaluation.

Se référer aux fiches conseils (orientations à privilégier) de la grille INSPQ pour adapter les moyens de prévention. Voici un survol:

En plus des maladies, de la hausse de l'absentéisme et du présentéisme, une charge de travail élevée peut avoir des impacts négatifs sur les organisations. Par exemple, l'augmentation de la charge de travail freinerait l'initiative et la créativité des travailleurs. Aussi, une charge de travail élevée chez les gestionnaires nuit à la mise en place de pratiques de gestion qui favorisent le soutien et la disponibilité du supérieur immédiat.

Voici quelques moyens de prévenir une charge de travail élevée :

- Définir les rôles et les responsabilités de chacun en favorisant la participation des travailleurs concernés et en effectuant des révisions régulièrement. S'assurer que les tâches établies sont réalisables à l'intérieur des heures régulières de travail.
- Mettre en place des moyens pour permettre de bien connaître la charge de travail réelle de façon régulière et de la réajuster en fonction des nouvelles demandes, des capacités des personnes et des imprévus qui surviennent. Redéfinir les priorités en laissant de côté certaines tâches après avoir consulté les travailleurs concernés.
- Implanter les changements de façon progressive, en y allant par phases entrecoupées de

périodes de stabilisation pour permettre la récupération et le temps d'appropriation aux changements.

- Favoriser la participation des travailleurs aux changements et s'assurer de fournir la formation adéquate pour ajuster leur travail aux nouvelles façons de faire.
- S'assurer d'une bonne adéquation entre la nature et la quantité de travail et les capacités et les habiletés des travailleurs.
- Prendre en compte le temps d'apprentissage dans la répartition de la charge de travail.
- Définir les plans d'action en fonction d'une planification de la main-d'œuvre basée sur une projection réaliste des besoins.

MOYENS DE PRÉVENTION

Reconnaissance au travail

- Appréciation régulière autant des efforts mis au travail que des résultats
- Marques simples et quotidiennes d'attention et de respect aux employés
- Félicitations pour les idées originales ou les nouvelles méthodes de travail développées par les employés
- Possibilité de promotion, sécurité d'emploi

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les diapositives pour les moyens de prévention en lien avec les indicateurs RPS devront être personnalisées selon les résultats obtenus aux étapes 1 et 2 de l'évaluation.

Se référer aux fiches conseils (orientations à privilégier) de la grille INSPQ pour adapter les moyens de prévention. Voici un survol:

La reconnaissance qui permet de valoriser de façon formelle ou informelle, mais sincère, les efforts déployés dans le travail, est une marque de respect et d'estime envers les travailleurs et représente un puissant motivateur qui agit comme facteur de protection de la santé.

Voici quelques exemples :

- Sensibiliser et former les gestionnaires sur la reconnaissance au travail.
- Privilégier des pratiques de reconnaissance discrètes, répétées et sincères, aussi près que possible des faits et en lien avec les fonctions de l'employé concerné.
- Favoriser le développement de la carrière en octroyant des congés pour études, des formations et des promotions de façon équitable.
- Offrir des salaires satisfaisants ou d'autres conditions permettant de reconnaître les efforts et les contributions des travailleurs (par exemple, des congés supplémentaires). Rémunérer les heures supplémentaires.
- Féliciter les idées originales ou les nouvelles méthodes de travail développées par des employés visant à améliorer l'exécution ou l'environnement de travail.

- Apprécier et évaluer régulièrement les efforts autant que les résultats des employés. S'intéresser à ce qu'ils font quotidiennement dans le cadre de leur travail et non seulement à l'atteinte des objectifs.
- Demander à des employés plus expérimentés ou ayant une expertise particulière de participer au développement d'une formation.
- Témoigner des marques simples et quotidiennes d'attention et de respect aux employés, en n'oubliant personne : les remercier pour les efforts et le temps investis dans un dossier ou un projet, organiser un dîner ou une rencontre spéciale pour célébrer un projet mené à terme par l'équipe ou à la fin d'une semaine qui a été particulièrement chargée, etc.

MOYENS DE PRÉVENTION

Soutien social du supérieur immédiat

- Disponibilité (pour lui parler, le rencontrer)
- Écoute et compréhension
- Clarté des rôles de chacun et des attentes mutuelles
- Résolution des problèmes de fonctionnement

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les diapositives pour les moyens de prévention en lien avec les indicateurs RPS devront être personnalisées selon les résultats obtenus aux étapes 1 et 2 de l'évaluation.

Se référer aux fiches conseils (orientations à privilégier) de la grille INSPQ pour adapter les moyens de prévention. Voici un survol:

Le soutien social du supérieur immédiat s'avère un facteur de protection primordial pour prévenir les problèmes de santé au travail. Le fait de se rendre disponible, d'être à l'écoute des besoins des employés, de respecter leurs capacités et de leur fournir les outils, les ressources ou la formation nécessaires à l'accomplissement de leur travail sont autant de pratiques de gestion qui permettent aux employés de se sentir respectés et soutenus.

Voici quelques exemples pour favoriser un bon soutien du supérieur :

- Former ou coacher les gestionnaires sur les pratiques de gestion favorable à la santé et sur l'écoute attentive.
- Soutenir les gestionnaires afin de leur offrir les ressources et le temps nécessaires pour qu'ils puissent offrir du soutien à leur équipe. Par exemple,
 - limiter le nombre de comités auxquels participent les gestionnaires;
 - limiter le nombre de réunions pour les gestionnaires;
 - fournir l'autonomie nécessaire aux gestionnaires pour qu'ils puissent prendre des décisions qui auront un impact sur le soutien aux employés;
 - reconnaître les gestionnaires qui mettent en place des pratiques de soutien social et

être à l'écoute de leurs difficultés.

- Tenir régulièrement des rencontres d'équipe en présence du gestionnaire pour échanger de l'information et laisser un temps de parole aux employés pour échanger sur les difficultés rencontrées.
- Prévoir du temps pour tenir des rencontres individuelles sur une base régulière et non seulement au moment de l'évaluation annuelle. Donner des orientations claires, préciser les rôles, les responsabilités et les mandats de façon régulière et valider que les personnes aient bien compris.
- Partager les succès et les échecs entre les membres de l'équipe. Au besoin, défendre les membres de l'équipe auprès de direction ou de la clientèle.
- Adopter un langage et des comportements respectueux et valider l'effet qu'ils produisent sur les autres.
- Donner suite aux requêtes et aux suggestions des employés dans un délai raisonnable.
- Faciliter la réalisation du travail en fournissant les ressources nécessaires et en limitant les demandes connexes qui ne font pas partie du mandat principal des employés.
- Éviter de laisser détériorer les situations conflictuelles. Intervenir comme médiateur ou aller chercher l'aide nécessaire.

MOYENS DE PRÉVENTION

Soutien social des collègues

- Esprit d'équipe
- Entraide et collaboration
- Solidarité et sentiment d'appartenance

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les diapositives pour les moyens de prévention en lien avec les indicateurs RPS devront être personnalisées selon les résultats obtenus aux étapes 1 et 2 de l'évaluation.

Se référer aux fiches conseils (orientations à privilégier) de la grille INSPQ pour adapter les moyens de prévention. Voici un survol:

Le soutien entre collègues permet à une personne de se sentir l'objet d'attentions particulières et de développer un sentiment d'appartenance à son milieu de travail. Un fort soutien social entre collègues est généralement favorable à l'intégration des nouveaux employés et à la rétention du personnel.

Voici quelques exemples pour favoriser un bon soutien entre collègues :

- Mettre en place un programme d'accueil aux nouveaux employés en impliquant des collègues plus anciens pour favoriser le mentorat et le parrainage
- Organiser des rencontres d'équipe sur une base régulière qui laisse du temps aux collègues pour parler de leur travail, partager de l'information, débattre des idées et échanger sur leurs pratiques
- Organiser des formations en équipe pour permettre aux gens d'échanger entre eux sur la nouvelle matière apprise
- Organiser des activités entre équipes ou services afin de favoriser le partage et la collaboration
- Privilégier des modes d'évaluation du rendement ou de rétroaction centrés sur la

dimension collective du travail et limiter l'évaluation individuelle des performances. De telles pratiques de gestion favorisent la collaboration et limite la compétition entre collègues

- Mettre à la disposition des travailleurs des lieux communs ou des activités qui favorisent la création d'espaces de paroles autour des temps de pause ou de repas
- Faire la promotion et sensibiliser les travailleurs sur la saine communication, le respect interpersonnel et les méthodes de résolution des conflits
- Mettre en place un programme de sentinelles en milieu de travail pour déceler les signes de détresse parmi les collègues afin d'offrir le soutien nécessaire
- Stabiliser les équipes de travail en protégeant autant que possible le lien d'emploi
- Adopter un style de gestion de proximité avec les employés de manière à intervenir rapidement en cas de mésententes ou de conflits. Des conflits non résolus détériorent grandement le climat de travail, peuvent entraîner la création de clans et affectent négativement la cohésion et l'esprit d'équipe. L'ensemble des collègues est touché de près ou de loin par un conflit qui se détériore.
- Informer les travailleurs sur l'existence de réseaux ou d'association de travailleurs et favoriser la participation à des activités ou des congrès entre travailleurs de même métier, profession ou domaine d'activité

MOYENS DE PRÉVENTION

Autonomie décisionnelle

- Marge de manœuvre pour prendre des décisions
- Possibilité de choisir ses méthodes de travail
- Contrôle sur son rythme de travail
- Créativité, initiatives et développement des compétences
- Possibilité de participer aux décisions et aux changements

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Les diapositives pour les moyens de prévention en lien avec les indicateurs RPS devront être personnalisées selon les résultats obtenus aux étapes 1 et 2 de l'évaluation.

Se référer aux fiches conseils (orientations à privilégier) de la grille INSPQ pour adapter les moyens de prévention. Voici un survol:

Un milieu de travail qui favorise l'autonomie décisionnelle est une marque de respect et de confiance envers les travailleurs. C'est aussi un moyen efficace de soutenir l'innovation et le développement des compétences au sein de l'entreprises

Voici quelques exemples :

- Mettre en place un processus préétabli de participation aux décisions, ce qui permet d'éviter d'improviser ou de négliger une telle pratique au profit de décisions unilatérales qui peuvent se prendre plus rapidement.
- Associer les travailleurs aux décisions qui impactent directement leur travail.
- Créer des comités et des ateliers de travail qui incluent des travailleurs de différents secteurs d'activité, de différentes fonctions ou expertises afin de favoriser une recherche collective de solutions.
- Inclure des travailleurs dans les comités de gestion du changement, prévoir des moments de consultations à toutes les phases du changement.
- Implanter l'horaire variable, permettre l'aménagement du temps de travail ou laisser aux travailleurs la possibilité de choisir leur moment de pause si cela est possible.

- Fixer de grands objectifs à atteindre, mais laisser la flexibilité aux employés quant au choix des méthodes, des outils et du rythme de travail.
- Mettre en place des pratiques qui favorisent le développement de nouvelles compétences : formation, congés pour études, activités d'apprentissage sur les lieux de travail, etc.

MESSAGES CLÉS À RETENIR

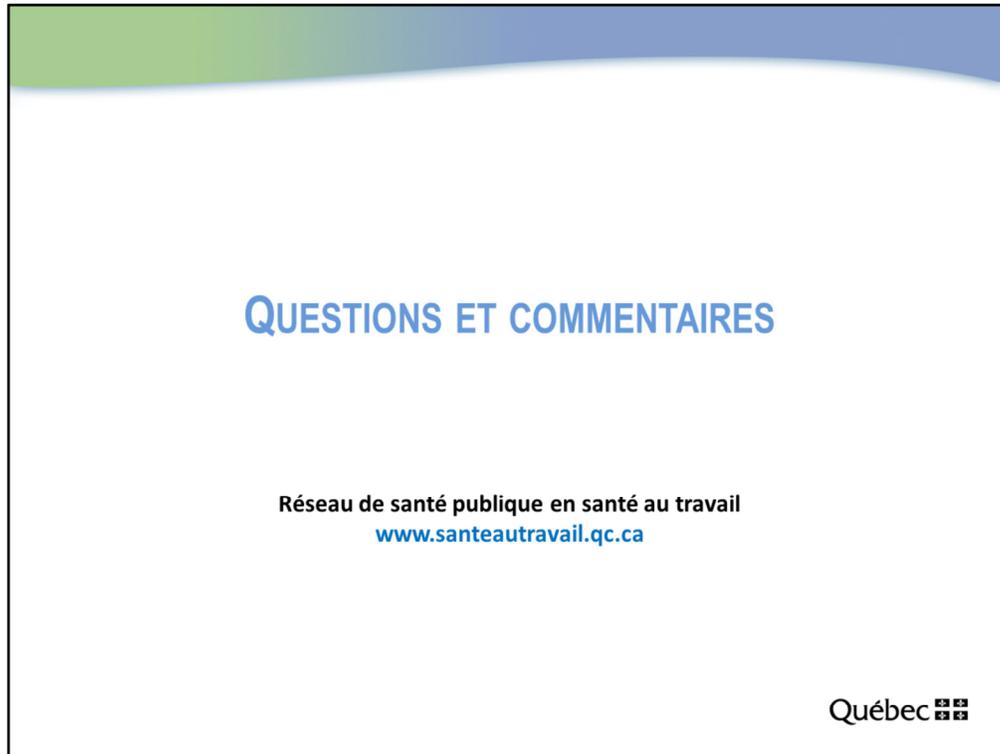
- Les TMS causés par le travail sont fréquents
- Ils ont plusieurs effets négatifs sur la santé
- Les facteurs de risque de TMS sont nombreux
- Les risques psychosociaux jouent un rôle dans l'apparition et l'aggravation des TMS
- La bonne nouvelle : plusieurs voies de prévention sont possibles !

Québec 

NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

C'est la dernière diapositive avant de donner la parole aux travailleurs.

Il s'agit des idées que vous aimeriez que les gens retiennent de la séance d'information.



NOTES POUR L'ANIMATRICE OU L'ANIMATEUR

Si les travailleurs restent silencieux, voici quelques questions à leur adresser:

- Est-ce que nos explications sur ce qu'est un TMS vous ont permis d'avoir une bonne image mentale de ce trouble?
- Reconnaissez-vous certains facteurs de risque de TMS dans votre lieu de travail?
- Quelle bonne idée pour éviter un TMS avez-vous entendue dans la présentation avec le goût de la tester dès maintenant?
- Si vous aviez le pouvoir de changer juste un facteur de risque de TMS dans votre lieu de travail, lequel choisiriez-vous?

MERCI!

Pour des milieux de travail en santé
Réseau de santé publique
en santé au travail 

Québec 

- 5-1 Aide-mémoire – Canevas : indicateurs ou exemples de situation à risque — Étape 5**
- 5-2 Papier, crayon, vidéo, photos**
- 5-3 Guide d’entretien sur les risques psychosociaux — travailleurs**

Aide-mémoire pour connaissance préalable ou mise à jour de PSSE

Thèmes	Indicateurs ou exemples de situation à risques		
	Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Charge de travail et Moyens pour faire son travail</p> <p>Ce thème concerne les situations de surcharge en termes d'intensité et de quantité de travail à accomplir incluant les contraintes temporelles.</p> <p>Par ce thème, on vérifie si les employé-e-s ont les moyens d'accomplir leur travail en termes d'outils, d'équipements et d'espace, mais aussi en termes de ressources.</p>	•	•	•
<p>Reconnaissance et équité</p> <p>Ce thème concerne les différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations des employé-e-s qu'il s'agisse de rémunération, d'estime, de respect, d'équité, de sécurité d'emploi, ou encore, de perspective de promotion.</p> <p>Ce thème permet de rendre compte de situations de discrimination dont l'intervenant peut être témoin.</p>	•	•	•

**Aide-mémoire pour connaissance préalable
ou mise à jour de PSSE**

Thèmes	Indicateurs ou exemples de situation à risques		
	Exemples d'indicateurs potentiels de difficultés	Déterminants possibles	Effets possibles
<p>Soutien des supérieurs Ce thème concerne la perception de l'intervenant quant aux relations qui existent entre les différents acteurs de l'établissement</p> <p>Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des supérieur-e-s dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des supérieur-e-s</p>	•	•	•
<p>Soutien des collègues Ce thème réfère à l'assistance et la collaboration de la part des collègues de travail dans l'accomplissement des tâches ainsi qu'au soutien social de la part des collègues</p>	•	•	•
<p>Autonomie décisionnelle sur son travail et participation aux décisions Il s'agit de la possibilité d'adapter la façon de réaliser son travail selon les conditions qui prévalent</p>		•	•
<p>Communication des informations et participation aux décisions Ce thème permet de faire état du niveau de participation des employé-e-s aux décisions concernant leur travail ou l'établissement</p>	•	•	•

PAPIER, CRAYON, VIDÉO, PHOTOS



GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES TRAVAILLEURS SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX¹

CONSIGNES :

- Ce guide d'entretien² sert d'aide-mémoire lors de la rencontre, préférablement individuelle, de travailleurs à un poste de travail ciblé pour une intervention ergonomique.
- En introduction et en italique de chaque section (charge de travail, reconnaissance, etc.) se trouve une question obligatoire à poser à chaque travailleur rencontré.
- Si le contexte le permet (temps, confidentialité, etc.), il est fortement suggéré de poser au moins une question de chacune des sous-dimensions de chaque section.
- Les informations sont recueillies auprès de l'employeur et/ou superviseur pour prendre en compte différents points de vue.

CHARGE DE TRAVAIL ET MOYENS POUR FAIRE LE TRAVAIL

⇒ **Comment qualifiez-vous votre charge de travail ?**

Quantité de travail	La quantité du travail qu'on vous demande de faire est-elle raisonnable, excessive ou trop petite ? Croyez-vous qu'il y a assez de personnel pour faire le travail demandé ? Est-ce que les personnes qui quittent (maladie ou retraite) sont remplacées ?
Contraintes de temps	Avez-vous le temps de faire toutes vos tâches ? Prenez-vous des pauses ? Est-ce qu'on vous demande de faire du temps supplémentaire ? Si oui, est-il obligatoire et fréquent ?
Complexité du travail	Votre travail exige-t-il une forte concentration ou une grande attention ? Les objectifs de travail qu'on vous transmet sont-ils clairs ? Est-ce que vous recevez des demandes contradictoires ou irréalistes ? Est-ce que votre travail est souvent interrompu ? Arrivez-vous à faire un travail de bonne qualité ? Est-ce que votre travail est fatiguant mentalement ? Avez-vous reçu assez de formation pour faire votre travail habituel ? Quelle formation vous donne-t-on lorsqu'il y a des changements dans votre travail (nouvelles technologies, nouveaux procédés, etc.) ? Travail émotionnellement exigeant ?

¹ L'utilisation de ce guide d'entretien est conditionnelle à la réussite de la formation en ligne de l'INSPQ sur les RPS.

RECONNAISSANCE ET ÉQUITÉ

⇒ **Comment qualifiez-vous la reconnaissance de vos efforts et de vos réalisations au travail ?**

Sociale	<p>Est-ce que vos efforts sont suffisamment appréciés ?</p> <p>Recevez-vous des commentaires sur le travail accompli ?</p> <p>Est-ce que tous les employés sont traités de la même manière, peu importe leur âge, leur sexe, leur classe sociale, leur ethnie ou leur religion ?</p> <p>Est-ce qu'il y a du favoritisme ? Si oui, expliquez.</p> <p>Est-ce qu'il y a des activités sociales organisées par l'entreprise (ex. : lors de la retraite, pour souligner une réussite ou une réalisation particulière) ?</p>
Organisationnelle	<p>Avez-vous accès à des promotions ?</p> <p>Avez-vous accès à de la formation ou des moyens pour favoriser le cheminement de votre carrière ?</p> <p>Est-ce qu'on évalue votre travail ?</p> <p>Avez-vous une sécurité d'emploi ?</p> <p>Êtes-vous permanent ou temporaire au poste ?</p>
Rémunération	<p>Êtes-vous satisfait de votre salaire ?</p> <p>Êtes-vous rémunéré pour votre temps supplémentaire ?</p>

SOUTIEN DU SUPÉRIEUR

⇒ **Comment qualifiez-vous le soutien reçu de votre (vos) supérieur(s) ?**

Disponibilité	<p>Est-ce que votre supérieur est accessible et disponible lorsque vous avez besoin d'aide ou des questions (ex. : présence sur le plancher, toujours en réunions, porte de son bureau ouverte) ?</p>
Capacité à soutenir les employés	<p>Est-ce que votre supérieur facilite le travail (temps, outils, ressources) ?</p> <p>Est-ce que votre supérieur donne suite aux demandes et aux suggestions dans un délai raisonnable ?</p> <p>Est-ce que votre supérieur gère les conflits rapidement ?</p> <p>Avez-vous des rencontres d'équipe ?</p> <p>Est-ce que votre supérieur favorise l'esprit d'équipe ?</p> <p>Est-ce qu'il encourage l'entraide et le partage d'information ?</p>
Respect	<p>Est-ce que votre supérieur prête attention à ce que vous dites ?</p> <p>Est-ce qu'il fait preuve d'ouverture au point de vue de chacun ?</p> <p>Est-ce qu'il traite les employés avec respect ?</p> <p>Si non : Propos méprisants ? Attitude hostile ?</p>

SOUTIEN DES COLLÈGUES

⇒ **Comment qualifiez-vous l'aide et la collaboration reçues des collègues ?**

Esprit d'équipe et cohésion	Comment est l'ambiance de travail ? Avez-vous un bon esprit d'équipe avec vos collègues ? Si non : Est-ce qu'il y a des conflits ? Un manque de respect ? De la compétition ?
Collaboration	Est-ce qu'il y a de l'entraide entre collègues ? Est-ce que vous partagez les tâches entre collègues en période de pointe ? Est-ce que l'information nécessaire pour faire le travail est partagée entre collègues ? Est-ce que vous avez la collaboration de collègues d'autres départements ?

AUTONOMIE DÉCISIONNELLE SUR LE TRAVAIL ET PARTICIPATION AUX DÉCISIONS

⇒ **Comment qualifiez-vous l'autonomie ou les marges de manœuvre (contrôle) dont vous disposez dans votre travail ?**

Contrôle sur le travail	Pouvez-vous décider de quelle manière vous faites votre travail ? OU Pouvez-vous proposer des façons différentes de faire le travail ? Êtes-vous consulté ou impliqué lorsqu'il y a des changements à venir (ex. : dans l'organisation du travail ou dans les outils ou les équipements, dans votre département, dans l'entreprise) ? Pouvez-vous décider de la vitesse à laquelle vous réalisez vos tâches ? Est-ce que vous êtes dépendant du travail des autres (ex. : chaîne de production) ? Est-ce qu'il y a des exigences de production/de rendement ?
Possibilité d'utiliser ou développer ses habiletés	Avez-vous la possibilité au travail d'utiliser au mieux vos compétences ? Trouvez-vous que vos tâches sont variées ? Est-ce que vous trouvez votre travail monotone ? Avez-vous accès à des formations pour continuer à vous développer ?

- 6-1 Rapport d'analyse des risques de troubles musculosquelettiques**
- 6-2 Rapport d'analyse ergonomique du poste de travail**
- 6-3 Fiche-Risque : troubles musculosquelettiques**

RAPPORT D'ANALYSE DES RISQUES DE TROUBLES MUSCULOSQUELETIQUES



Préparé par :

xxx
Ergonome
(514) xxx-xxxx, poste xxxx

SANTÉ AU TRAVAIL
Direction de Santé publique

Site
Adresse
Ville | Qc Code postale
Tél. :
Télec. :

Réalisé chez :

Nom de l'entreprise

Adresse

N° ÉTA : xxx xxx xxx
CODE CAEQ : xxxx
SECTEUR
PRIORITAIRE : x-xx
DRMPI : Mtl -1
N° DOSSIER : xxxx

Inscrire date

MENTION AU LECTEUR

L'intervention a été réalisée dans un contexte de prévention, en tenant compte des particularités propres aux installations visitées et de l'information qui était disponible au moment de la visite.

Ce mandat ne vise aucunement à établir un lien causal entre le travail et les inconforts chez les travailleurs. Les données recueillies dans le cadre de la présente démarche ne servent qu'à des fins de prévention et en aucun cas à des fins de contestation d'une des parties devant une quelconque instance.

INTRODUCTION

Ce rapport documente les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) auprès de x travailleurs (x) attirés à la tâche de x qui est en fonction x jours (x) sur x (x) quarts de travail de x heures soit de jour ici (07h00 à 15h00) et de soir (15h00 à 23h00). Ce rapport témoigne à la fois des observations et des informations qui ont été recueillies à travers la démarche de l'intervention énoncée à la section 1 (démarche d'intervention).

Notre but est de sensibiliser l'entreprise aux risques de TMS présents, d'alimenter les réflexions et de l'inciter à agir afin de réduire ces risques.

La collecte d'informations et l'analyse des données ont été réalisées par _____, ergonomiste au sein de l'équipe montréalaise de Santé au travail. Le risque TMS a été identifié par l'ergonomiste à la suite de l'évaluation sommaire réalisée au sein de l'établissement. À la suite de cela, une analyse ergonomique plus approfondie a été proposée pour certains postes (x) dont le poste x afin de réduire les risques de TMS.

1. DÉMARCHE D'INTERVENTION

La démarche de l'intervention pour la prévention des TMS a débuté le x mois année 20xx par une visite d'évaluation sommaire des risques TMS ayant pour but d'effectuer un portrait global des risques. Par la suite, certaines tâches ont été identifiées à risque comme x. Puis, le médecin de l'équipe SAT a conclu qu'il serait pertinent d'effectuer une analyse plus approfondie de la situation de travail à ce poste.

Le (inscrire date), une visite de documentation TMS a été planifiée à la demande de l'équipe SAT. Lors de cette visite, x (Titre) m'a accompagné lors de l'observation des différentes tâches des travailleurs attitrés au poste x.

2. DESCRIPTION DU MILIEU DE TRAVAIL

L'entreprise x se spécialise dans ...

L'entreprise emploie près de x personnes

Ajouter de l'information, si disponible et pertinente, à propos des agences de placement dans l'établissement.

Les horaires de travail sont divisés sur x quarts de travail (généralement de x h). La production s'effectue sur x quarts de travail (quart de jour et soir).

Description du procédé

Nom de l'entreprise
Rapport d'analyse des risques de TMS – Date d'écriture (Jour-Mois Année)

3. SCHÉMA DE L'ENTREPRISE ET/OU DU POSTE

(Optionnel)

Ajouter si-nécessaire un schéma de l'entreprise

4. DESCRIPTION DU POSTE : NOM DU POSTE

4.1 ÉQUIPEMENTS DISPONIBLES

(Optionnel)

Les travailleurs à ce poste effectuant x sur la ligne x ont à leur disposition :

Titre de l'équipement	CARACTÉRISTIQUES <ul style="list-style-type: none">•	
Titre de l'équipement	CARACTÉRISTIQUES <ul style="list-style-type: none">•	
Titre de l'équipement	CARACTÉRISTIQUES <ul style="list-style-type: none">•	
Titre de l'équipement	CARACTÉRISTIQUES <ul style="list-style-type: none">•	
Titre de l'équipement	CARACTÉRISTIQUES <ul style="list-style-type: none">•	

5. FACTEURS FAVORABLES À LA SST DANS LE CONTEXTE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

(Optionnel)

Les x (x) travailleurs effectuant les tâches x ont accès à certains éléments (ressources) dans leur travail leur permettant de réduire le degré d'exposition à certains facteurs de risques TMS. Ces aspects peuvent potentiellement réduire la prévalence de TMS au sein de ces travailleurs. Les facteurs protecteurs à la SST dans le contexte de l'activité de travail qui ont été identifiés lors de l'analyse sont :

-

5. FACTEURS DE RISQUE EN CONTEXTE DANS L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL – FONCTION

(Première option de tableau)

Pénibilité prédite	Facteur de risque : <u>x</u>	Photos de la situation de travail	
Membres inférieurs Bas du dos (++)	-		
Épaules (+) Cou (++)			

(Deuxième option de tableau)

Régions du corps / facteurs de risque ou contraintes	Analyse
	Photos
	Recommandations : •

7. ANALYSE DU CONTEXTE ORGANISATIONNEL EN SITUATION DE TRAVAIL

Plusieurs étapes des activités de travail comportent des risques de développer des TMS. La combinaison de plusieurs facteurs de risque augmente la probabilité de développer des douleurs ou des inconforts décrits ci-dessous.

Contraintes organisationnelles	
Lors de l'analyse des postes de travail, des questions liées aux risques organisationnels et psychosociaux du travail ont été posées à quelques travailleurs aux différents postes de travail. Les facteurs organisationnels évalués se retrouvent dans le tableau ci-dessous.	Les personnes exposées à une combinaison de contraintes physiques et organisationnelles peuvent être à plus haut risque de développer un problème de santé, tels que les TMS ou l'épuisement professionnel, la dépression ou des maladies cardiovasculaires.

Composantes clés de l'organisation	Scores	Commentaires / Précisions
Charge de travail	[2]	
Reconnaissance au travail	[1]	
Soutien des supérieurs	[2]	
Soutien des collègues	[3]	
Autonomie	[1]	
Information et communication	[0]	

Échelle	Score
Risque élevé	3
Risque modéré	2
Risque faible	1
Bonne prise en charge de ce risque	0

8. FACTEURS DE RISQUE EN LIEN AVEC LES EFFETS SUR LA SANTÉ

(Optionnel)

En résumé, le cou, le bas du dos et les membres supérieurs des six (6) travailleuses à ce poste sont sollicités, ainsi que les membres inférieurs dans une moindre mesure. En effet, nous avons observé que la tâche amenait des postures contraignantes pour le dos, le cou et les membres supérieurs, combinée avec une fréquence de mouvements assez élevée avec peu ou pas de possibilité de prendre des micro pauses (favorisant la récupération des structures), ainsi que le maintien en posture debout pendant l'entièreté du quart de travail (7 h).

En diminuant la présence et l'exposition aux facteurs de risques de TMS identifiés dans ce rapport soit, avec une conception différente, de nouveaux équipements et méthodes de travail sécuritaires, nous évaluons qu'il est possible de considérablement réduire les risques de développer un TMS.

En annexe, se trouvent quelques références sur lesquelles se base notre analyse au niveau de l'ampleur des facteurs de risque.

9. PROPOSITION DE PISTES DE SOLUTION

Afin de limiter les risques de TMS précédemment énoncés, voici quelques pistes de solutions qui seront à évaluer et valider (idéalement par un groupe de travail paritaire).

Situations à risque	Pistes de solution à évaluer
x	➤

10. CONCLUSION

L'analyse de nos observations et des constats faits pendant les visites ont permis d'identifier des risques de troubles musculosquelettiques auxquels les *inscrire le nombre* travailleuses au poste *inscrire le nom du poste* sont exposées.

L'analyse démontre que certains facteurs de risques de TMS sont présents lors x

En contrepartie, certains déterminants protecteurs, tels que x.

Il est important de porter votre attention sur les points problématiques soulevés dans cette documentation, afin d'entamer une discussion sur les pistes de solution envisageables pour corriger certaines situations où des facteurs de risque de TMS sont présents. Encourager l'implication et la participation des employés dans la recherche des solutions favorisera l'acceptation des corrections implantées, en plus de répondre aux besoins des travailleurs.

À la suite de la présentation de cette documentation, je demeure disponible pour vous supporter dans le choix des solutions retenues ainsi que dans l'implantation de celles-ci.

[\(Veuillez signer les copies - pas de signature électronique\)](#)

Ergonome
Service Prévention des risques à la santé des travailleur[-euse]s
Programme régional des services de santé au travail
Direction régionale de santé publique
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

Initiales : ergonome/agent(e)
Date : jj/mm/aa

ANNEXES

Annexe 1

Annexe 2

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 

Le CCSMTL est un établissement membre du :



Pour des milieux de travail en santé

**Réseau de santé publique
en santé au travail**

RAPPORT D'ANALYSE ERGONOMIQUE POSTE DE TRAVAIL

Objet : Analyse ergonomique

Établissement : **Entreprise ABC**
ETA 123 456 789

Adresse : Rue
Ville (Québec) A1B 2C3

Visite réalisée par : Ergonome

Personnes rencontrées :

Dates des visites :

CONTEXTE

Le PSSE produit en [année] incluait une fiche d'action préventive pour les troubles musculosquelettiques afin de diminuer la présence de facteurs de risque. Dans ce contexte, une démarche a été débutée afin de procéder aux analyses ergonomiques et mettre en place des solutions.

Démarche :

- ♦ Rencontres
- ♦ Observations

Le présent rapport fait état des données recueillies lors des entretiens et des observations. Il propose également quelques pistes de solution visant la prévention de troubles musculosquelettiques (TMS) à partir des principes de prévention des TMS.

L'intervention a été réalisée dans un contexte de prévention, en tenant compte des particularités propres aux installations visitées et de l'information qui était disponible au moment de la visite.

DESCRIPTION DES TÂCHES

À préciser selon l'entreprise

DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Outils :

Équipements :

PERCEPTION DES TRAVAILLEURS

Lors des observations, un travailleur nous a mentionné qu'il aimait [...]

Les travailleurs mentionnent plusieurs difficultés reliées à [...]

L'employeur perçoit [...]

RISQUES IDENTIFIÉS DANS LES ACTIVITÉS DE TRAVAIL

Plusieurs étapes des activités de travail comportent des risques de développer des TMS. La combinaison de plusieurs facteurs de risque augmente la probabilité de développer des douleurs ou des inconforts décrits ci-dessous.

RISQUES POUR L'ENSEMBLE DE LA TÂCHE

➔ Risques psychosociaux

SITUATION ACTUELLE		LIMITES ERGONOMIQUES
Lors de l'analyse des postes de travail, des questions liées aux risques psychosociaux du travail, ont été posées aux travailleurs du poste de travail. Les facteurs organisationnels évalués se retrouvent dans le tableau ci-dessous.		Les personnes exposées à une combinaison de contraintes sont plus à risque de développer un problème de santé, tel que les TMS mais aussi épuisement professionnel, dépression et maladies cardiovasculaires.
INDICATEURS	SCORES	COMMENTAIRES
Charge de travail	[2]	
Reconnaissance au travail	[1]	
Soutien des supérieurs	[2]	
Soutien des collègues	[3]	
Autonomie décisionnelle	[1]	
PISTES DE SOLUTION		

✓

ÉCHELLE	SCORE
Risque élevé	3
Risque modéré	2
Risque faible	1
Bonne prise en charge de ce risque	0

➤ **Posture debout prolongée**

Risque faible

SITUATION ACTUELLE	LIMITES ERGONOMIQUES
<p>✓ Les travailleurs [...]</p>	<p>La posture debout peut amener différents troubles, inconforts aux membres inférieurs et au dos (douleurs aux pieds, varices, fatigue musculaire importante, enflure des jambes, etc.).</p> <p>La durée du quart de travail étant plus grande que 8 heures, la sollicitation des muscles peut être excessive et amener des inconforts.</p>
<p>RECOMMANDATION</p> <p>✓</p>	

DESCRIPTION D'UNE TÂCHE RÉALISÉE

➤ **Postures contraignantes du cou et des membres supérieurs**

Risque moyen

SITUATION ACTUELLE	LIMITES ERGONOMIQUES
<p>✓</p>	<p>Il n'est pas recommandé de :</p>
<p>PISTES DE SOLUTION</p> <p>✓ Diminuer [...]</p>	

➤ **Manutentions manuelles**

➤ **Postures contraignantes**

Risque élevé

SITUATION ACTUELLE	LIMITES ERGONOMIQUES
<p>✓ Le poids des outils peut atteindre X kg.</p> <p>✓ Manutentions fréquentes des outils [...]</p> <p>✓ Déplacements fréquents avec poids dans les mains [...]</p> <p>✓ Le rangement des outils [...]</p>	<p>Le poids maximal recommandé est de 25 kg, dans des conditions idéales de manutention¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Transport de la charge à 2 mains ♦ Distance de transport maximale de 2 m ♦ Hauteur de prise entre les hanches et la taille ♦ Fréquence maximale d'1 fois toutes les 5 minutes ♦ Retour à vide ♦ Ambiance thermique neutre, sol dur, plat et non glissant, sans obstacle dans un espace de travail n'offrant aucune contrainte <p>La combinaison de manutention et de posture contraignante augmente les possibilités de développer des douleurs et des blessures.</p>

¹ Se référer au site internet manutention.irsst.qc.ca pour plus d'informations sur la manutention.

PISTES DE SOLUTION

✓

AUTRES TÂCHES ANALYSÉES

- ➔ Manutentions manuelles de charges lourdes
- ➔ Postures contraignantes

Risque élevé

SITUATION ACTUELLE

LIMITES ERGONOMIQUES

Il n'est pas recommandé de :

PISTES DE SOLUTION

✓

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

CONCLUSION

L'analyse ergonomique a permis d'identifier certaines problématiques aux postes [...]. L'employeur et les travailleurs désiraient [...]. Les pistes de solution sont à valider avec le milieu afin de déterminer leur faisabilité. Nous suggérons de faire un plan d'action contenant les pistes de solution choisies, les échéanciers et les responsables. Je reste disponible pour vous accompagner dans le processus. Dans tous les cas, un suivi sera réalisé afin de s'assurer de l'avancement du projet.

Nom de l'intervenant
Ergonome
Téléphone
Courriel
Équipe Santé au travail

Date

ANNEXE

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Capitale-Nationale*

Québec 

FICHE - RISQUE : TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES

Nom de l'ÉTA : _____

N° de l'ÉTA : _____

FICHE DE RISQUE complétée par l'ergonome :

Risques de troubles musculosquelettiques

Caractérisation de l'établissement	Suite à l'évaluation des risques de troubles musculosquelettiques dans l'établissement, un portrait de risque TMS a été rédigé le <i>inscrire la date</i> . Les résultats de cette évaluation ont permis de cibler avec l'employeur le poste de <i>inscrire le poste</i> pour une intervention de l'ergonome plus approfondie.
Documentation	Un rapport d'analyse des TMS a été rédigé le <i>inscrire la date</i> pour le poste <i>inscrire le nom du poste</i> . Il permet d'établir un plan d'action, en collaboration avec les acteurs clés de l'entreprise, pour la prévention des risques de troubles musculo squelettiques dans l'établissement.

EFFETS NÉFASTES POSSIBLES SUR LA SANTÉ :

L'expression « troubles musculosquelettiques (TMS) liés au travail » désigne un ensemble d'atteintes douloureuses des muscles, des tendons, des nerfs et d'autres tissus autour des articulations. Ils peuvent toucher le dos, le cou, les membres supérieurs (mains, poignets, avant-bras, coudes, épaules) ou les membres inférieurs (pieds, genoux, hanches). La lombalgie, la tendinopathie et le syndrome du canal carpien en sont des exemples. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur apparition, leur maintien et leur aggravation. En général, ces troubles incommodes se développent graduellement pendant des semaines, des mois ou des années. Ils peuvent aussi survenir subitement.

Les activités professionnelles impliquant des facteurs de risques de TMS reconnus (effort excessif, posture contraignante, posture statique, fréquence de mouvement élevée, froid, vibration et contraintes organisationnelles) peuvent contribuer à ces lésions. La douleur peut se manifester au travail ou au repos. Comme pour d'autres risques professionnels, tels que physique ou chimique, les effets sur la santé augmentent avec l'intensité, la fréquence et la durée d'exposition à ces risques.

BILAN LÉSIONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT (EN DATE DU) : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Lésions spécifiques aux TMS	2023	2022	2021	2020	2019	2018	Total
Accidents générant une « ite »							
Lésions au dos							
Réactions du corps et efforts							
Maladies professionnelles en « ite »							
Totalité des lésions professionnelles	2023	2022	2021	2020	2019	2018	Total
Accidents du travail							

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Retenu pour intervention | <input type="checkbox"/> À évaluer en cours de programme |
| <input type="checkbox"/> Contrôlé ou faible | <input type="checkbox"/> Moins prioritaire, pourrait être retenu lors d'une mise à jour |

Justification :	Compte tenu de l'ampleur du risque TMS et de l'intérêt de l'employeur à corriger les situations problématiques, le plan d'action TMS portera sur le poste <i>inscrire le nom du poste</i> .
------------------------	---



7-1 Élaboration d'un plan d'action

8-1 Soutien à la prise en charge

PLAN D'ACTION

OBJECTIF POURSUIVI

Réduire les risques de troubles musculosquelettiques

POPULATION CIBLÉE

OBJECTIFS	
Employeur/travailleurs	
Activités à réaliser	Échéancier
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date

Soutien à la prise en charge

Équipe de santé au travail	
Activités à réaliser	Échéancier
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date
	Cliquez ici pour rentrer une date

Programme de santé spécifique à l'établissement
Mis à jour le 15 septembre 2023

9-1 Suivi du plan d'action

**DIRECTION RÉGIONALE DE SANTÉ PUBLIQUE
SUIVI DU PLAN D'ACTION**

Insérer le nom de l'entreprise

Insérer l'adresse de l'ÉTA

N° de l'établissement :

Secteur d'activité :

C.A.E.Q. :

DRIM :

Nbre travailleurs (total) :

**REPRÉSENTANTS
DE L'ÉTABLISSEMENT**

Employeur :

Travailleur :

ÉQUIPE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Prénom Nom, médecin

Prénom Nom, infirmière clinicienne

Prénom Nom, technicien en hygiène
du travail

Prénom Nom, ergonomiste

Mois Année

SUIVI DU PLAN D'ACTION - PREMIER RISQUE

DATE : Cliquez ici pour entrer une date.

OBJECTIF POURSUIVI	
POPULATION CIBLÉE :	

Objectif : Réduire l'exposition des travailleurs		
Employeur/travailleurs		
Activité à réaliser	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
Équipe de santé au travail		
Activité de soutien	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :

Objectif : Protéger les travailleurs de l'exposition		
Employeur/travailleurs		
Activité à réaliser	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
Équipe de santé au travail		
Activité de soutien	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :

Objectif : Identifier et recommander les travailleurs ayant une atteinte à la santé liée à l'exposition		
Employeur/travailleurs		
Activité à réaliser	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
Équipe de santé au travail		
Activité de soutien	Planification (mois/année)	Évaluation
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :
	Cliquez ici pour entrer une date.	Date de réalisation : Cliquez ici pour entrer une date. Nb travailleur prévu/rejoint : Commentaires :

Évaluation du plan d'action par risque			
			Commentaires
CONCLUSION	<input type="checkbox"/>	Poursuite de ce plan d'action	
	<input type="checkbox"/>	Arrêt des activités pour ce risque – Risque contrôlé	
	<input type="checkbox"/>	Arrêt des activités pour ce risque – Risque non contrôlé	

PROCHAINE ÉTAPE	Précisez : (Exemple : mise à jour du PSSE prévue pour quelle année, choix d'un autre risque, etc.)
-----------------	--

Bibliographie

Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. [<https://www.healthy-workplaces.eu/fr/stress-and-psychosocial-risks/what-are-stress-and-psychosocial-risks>].
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST)*, [En ligne], mis à jour le 20 septembre 2011. [<http://www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-enquete-quebecoise-conditions-travail-emploi-sst-eqcotesst-r-691.html>] (Téléchargé le 17 novembre 2017).
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Gollac M., Bodier M., 2011. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, [En ligne]. [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf] (Téléchargé le 17 novembre 2017).
- Institut national de santé publique. (2024). *Risques psychosociaux du travail et promotion de la santé des travailleurs et travailleuses*. Consulté le 28 août 2024, à l'adresse <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs>
- 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.
- Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., ... & Xu, D. (2015). *Association between job strain and risk of incident stroke A meta-analysis*. Neurology, 10-1212.
- Sainsbury Centre for Mental Health. *Mental Health at Work: Developing the Business Case*. Policy Paper 8. London. Sainsbury Institute for Mental Health, 2007.
- Stock, S.R., Nicolakakis, N., Vézina, N., Vézina, M., Gilbert, L., Turcot, A., Sultan-Taïeb, H., Sinden, K., Denis, M-A., Delga, C., Beaucage, C. *Are work organization interventions effective in preventing or reducing work-related musculoskeletal disorders? A systematic review of the literature*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, [En ligne]. [http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3696] (Téléchargé le 1^{er} décembre 2017).
- Sultan-Taïeb, H., Parent-Lamarche, A., Gaillard, A., Stock, S., Nicolakakis, N., Hong, Q.N., Vezina, M., Coulibaly, Y., Vézina, N., Berthelette, D. (2017) *Economic evaluations of ergonomic interventions preventing work-related musculoskeletal disorders: a systematic literature review of interventions with an organizational dimension*, BMC Public Health.

Références

Références

Documents de référence de l'INSPQ

INSPQ INSTITUT NATIONAL
DE SANTÉ PUBLIQUE
DU QUÉBEC

**Intervenir sur les risques
psychosociaux du travail : leviers
et stratégies de mobilisation**



FICHE-CONSEIL JUILLET 2022

INSPQ INSTITUT NATIONAL
DE SANTÉ PUBLIQUE
DU QUÉBEC

**Risques psychosociaux du
travail : des risques à la santé
mesurables et modifiables**



FICHE DE SENSIBILISATION JUILLET 2022

Grille d'identification des risques
psychosociaux au travail

INSTITUT NATIONAL
DE SANTÉ PUBLIQUE
DU QUÉBEC

INSPQ INSTITUT NATIONAL
DE SANTÉ PUBLIQUE
DU QUÉBEC

**Fiche synthèse de la
démarche et des
indicateurs de la Grille**



Complément à la grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-A : Indicateur
« Contexte de travail
et d'emploi »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-B : Indicateur
« Absentéisme maladie et
présentéisme »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-C : Indicateur
« Activités ou politique
de santé au travail »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-D : Indicateur
« Activités ou politique
contre la violence et le
harcèlement »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-E : Indicateur
« Activités ou politique
de retour au travail »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 1-F : Indicateur
« Activités ou politique
de conciliation travail et
vie personnelle »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-A : Indicateur
« Charge de travail »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-B : Indicateur
« Reconnaissance au
travail »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-C : Indicateur
« Soutien social du
supérieur immédiat »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-D : Indicateur
« Soutien social des
collègues »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-E :
Indicateur « Autonomie
décisionnelle »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

**Fiche 2-F :
Indicateur « Information et
communication »**



Complément à la Grille d'identification de risques psychosociaux du travail

Le CCSMTL est membre du :



Pour des milieux de travail en santé

**Réseau de santé publique
en santé au travail**

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 