Le point d'appui

Numéro Octobre 2026

Transformer les idées en élan.



Collaboration spéciale
Maryse Audet
B.A.A., Adm.A, CRHA

L'évaluation des RPS, au-delà de l'obligation

Depuis le 1er octobre, toutes les organisations doivent maintenant procéder à l'analyse des risques psychosociaux (RPS), en fonction de leur secteur d'activité. Tout comme les risques physiques, l'employeur doit désormais considérer les risques psychologiques en les identifiant et en trouvant des **moyens de préventions et de corrections**, selon le cas.

Cependant, la CNESST identifie trois risques et cinq facteurs qui **devront** faire partie de l'analyse.

Comment arriver à démêler les risques et les facteurs de risques

Analysons ensemble la distinction entre les deux et les impacts possibles au niveau des réclamations :

D'abord, la CNESST identifie 3 risques psychosociaux qui sont :

1. Le harcèlement
2. La violence familiale, conjugale ou à caractère sexuel
3. Les événements potentiellement traumatiques

Un employé qui aurait une lésion professionnelle qui pourrait avoir un lien avec ses trois risques pourrait présenter une demande de réclamation à la CNESST et celle-ci serait ensuite évaluée, afin de déterminer si elle est admissible. L'employeur doit identifier les risques relies au harcèlement, la violence et les événements potentiellement traumatiques, selon son secteur d'activité, l'environnement et trouver des mécanismes de prévention et de contrôle (correction).

En ce qui concerne les facteurs de risques, contrairement aux risques psychosociaux, ces facteurs ne peuvent pas être présentés comme potentiellement une lésion professionnelle. Malgré cela, l'employeur doit aussi procéder à leurs évaluations et trouver des mécanismes de préventions et de contrôles.

Ces cinq facteurs sont :

- L'autonomie décisionnelle
- La justice organisationnelle
- La charge de travail
- La reconnaissance
- Le soutien

En effectuant une analyse rigoureuse, les mécanismes que vous mettrez en place dans la prévention et de correction, auront aussi un impact préventif sur vos risques psychosociaux, par exemple, une organisation qui choisit de mettre en action des solutions pour renforcir, par exemple, le soutien entre collègues aura certainement un effet de vague sur la prévention du harcèlement psychologique.



Pour y arriver, un employeur pourrait faire passer un sondage organisationnel, qui vise directement ces risques et ces facteurs pour l'aider à identifier les risques. En ayant le regard de ces équipes, cela lui permettra aussi de connaître le climat de travail et de mieux les identifier, puisque les gens sur le terrain seront directement interpellés.

Une fois les données recueillies, une analyse doit être réalisée, ce peut être à l'aide des fiches disponibles sur le site de la CNESST. Cette étape est très importante, car l'analyse permet d'identifier les risques. Il est aussi important de connaître la cause des risques, ce qui permettra de trouver davantage de mécanismes cibles dans la prévention et/ou la correction.

Pour chacun des risques identifiés, l'employeur doit trouver des solutions pour prévenir et corriger, comme il le ferait pour les risques physiques. Attention, une organisation qui n'a toujours pas procédé à cette analyse pourrait être vérifiée par un inspecteur de la CNESST.

Il est possible que cette démarche nécessite des discussions, de la réflexion, puisque ces concepts sont nouveaux et contribueront à un changement de culture organisationnelle.

Plus l'employeur et les employés travailleront main dans la main dans cette démarche et contribueront, au quotidien dans la prévention de ces risques, plus cela aura un impact positif sur l'environnement de travail.

Maryse Audet est une experte en gestion et en ressources humaines, titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires. Forte d'une expérience professionnelle diversifiée, elle est une gestionnaire aguerrie qui accompagne les entreprises à travers ses conférences, ses formations pratiques et ses livres.

Animatrice à la radio pour le FM103,3 et experte-invitée pour Le Journal *Les Affaires*, elle offre des conseils stratégiques aux professionnels RH et aux leaders.

ASSOCIATION des CADRES des CPE

Rédaction : Maryse Audet | **Direction** : Élyse Lebeau | **Mise en page et révision** : Brigitte Lépine | Le feuillet
Le Point d'appui est une publication de l'Association des cadres des CPE. **© ACCPE 2026**. Toute reproduction est autorisée en mentionnant la source.