

Travail et santé mentale :

Comprendre pour mieux agir

par Jacqueline de Bruycker
Photos : Sylvain Roy

« Si nous voulons bâtir des milieux de travail et une société plus justes, plus équitables, plus démocratiques, nous devons travailler à donner un sens humain au travail. Pour chacun d'entre nous, le travail doit être une source de plaisir, d'épanouissement et de réalisation et ne jamais être cause de souffrance. Aussi, devons-nous mettre tout en oeuvre pour endiguer, pour enrayer cette détresse psychologique qui hante nos milieux de travail, qui rend malades des femmes et des hommes et qui parfois même les tue. »

C'est un ambitieux défi que le président de la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**, **François Vaudreuil**, a proposé aux quelque 325 délégués, réunis le 7 novembre 2003 au Centre des congrès de Trois-Rivières, à l'occasion du colloque « *Travail et santé mentale : comprendre pour mieux agir* ».

La santé mentale au travail est, depuis une dizaine d'années déjà, une préoccupation pour la centrale. Entre autres, dès 1993, elle avait lancé une campagne de sensibilisation et d'information auprès de ses syndicats affiliés sur le thème « *Travail à tension, brisons le silence* ». Et, lors du 15^e Congrès de la CSD, en 2001, un atelier portait sur la santé mentale.

Mais comme le problème ne cesse de grossir, la CSD a décidé d'inscrire pour les

prochaines années le dossier de la santé mentale au travail parmi ses priorités. Il s'agit d'aider les syndicats, les travailleurs à identifier à la source même les facteurs de risque, d'outiller les milieux de travail afin qu'ils puissent lutter contre cette détresse psychologique qui frappe tant de travailleurs, peu importe leur âge, leur métier.

« Une des valeurs qui nous unit à la CSD, qui sous-tend notre projet syndical et qui transcende toutes nos actions, c'est la primauté accordée à la personne. C'est cette même valeur qui nous pousse à tout mettre en oeuvre pour que le travail gagne toute sa noblesse et que chacun d'entre nous puisse l'exercer dans la dignité, mais aussi avec plaisir », a souligné François Vaudreuil.



Le président de la CSD, François Vaudreuil, a invité les participants à mettre solidairement tout en oeuvre pour que le travail cesse d'être une cause de souffrance.



Le secrétaire de la CSD, Robert Légaré, a ouvert le colloque et adressé un mot de bienvenue aux participants.

Des preuves accablantes

Pour attester de la gravité de la situation, le président de la CSD a fourni des preuves accablantes.

Ainsi, le **Bureau international du travail (BIT)** a déterminé qu'un travailleur sur dix souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage, risquant de ce fait l'hospitalisation et le chômage.

En 1998, Santé Canada a établi le fardeau financier total des problèmes de santé mentale à 14,4 milliards \$ par année, ce qui en fait une des maladies les plus coûteuses au pays. Au Québec, les indemnités versées par la CSST, associées à la dépression, à l'anxiété et

à d'autres problèmes de santé mentale ont quadruplé au cours de la dernière décennie.

Un travailleur québécois sur trois se déclare insatisfait de sa journée et du manque de temps dont il dispose pour lui et sa famille, alors que le pourcentage de ceux qui se disent pressés, tendus, stressés ne cesse d'année en année de s'accroître.

Et, très souvent, c'est le travail qui est de plus en plus pointé du doigt. « *Quoi d'étonnant quand tout s'accélère dans nos milieux de travail, quand on assiste à une intensification du travail, quand on n'arrête pas d'augmenter les responsabilités des travailleurs, quand on les oblige à suivre de la formation, à se recycler. Au moment aussi où près d'une personne*

Suite à la page 8

Suite de la page 7

sur trois sur le marché du travail vit en situation de précarité, où à peu près tout le monde a des difficultés à concilier travail et famille », a mentionné François Vaudreuil

Une étude menée par l'Ordre des psychologues du Québec auprès de ses membres qui oeuvrent dans les programmes d'aide aux employés vient appuyer ses propos. Quatre des cinq principaux motifs de consultation sont reliés au travail, que ce soit la surcharge à la fois physique, mentale et émotionnelle, les problèmes avec les patrons, les problèmes associés à l'adaptation au travail et les problèmes relationnels avec les collègues dans les milieux de travail.

Une autre étude réalisée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval, révèle que 43 % des 3 142 personnes interrogées souffrent de détresse psychologique. Pour Jean-Pierre Brun, titulaire de la chaire,



Marie-France Maranda, Caroline Biron et Louise Saint-Arnaud ont traité de différents aspects de la santé mentale au travail.

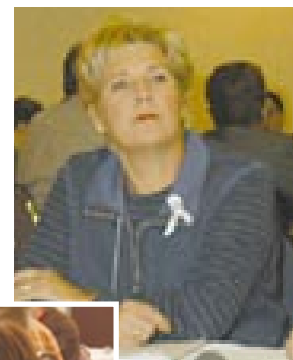
nous nous dirigeons vers une crise des ressources humaines et l'épuisement professionnel ira en augmentant si rien n'est fait pour améliorer les relations, stimuler les communications, diminuer la charge de travail et reconnaître la valeur du travail accompli par le personnel.

Une souffrance inacceptable

« Au delà des coûts reliés aux problèmes de santé mentale tels que l'absentéisme, au régime d'assurances collectives, aux différents frais de représentation, aux frais d'avocats, à l'argent perdu à cause d'une baisse de productivité, il faut se rappeler

qu'avant tout, il s'agit d'une souffrance humaine intolérable, inacceptable, qui n'a pas sa place dans notre projet syndical », d'affirmer le président de la CSD.

L'urgence d'agir est évidente. Agir, oui, mais comment?



« Il n'existe pas de solution miracle. Face à la maladie mentale, nous nous sentons fréquemment démunis, sans véritable capacité d'intervention. Ensemble, nous devons profiter de ce lieu privilégié d'échanges qu'est le colloque pour trouver des réponses, élaborer des moyens pour enrayer le plus rapidement possible le fléau de la maladie mentale,

qui, trop souvent, se vit dans le silence, l'isolement », a-t-il enchaîné.

Une mission qui n'a rien d'impossible aux yeux du président de la CSD. « Depuis deux décennies, nous avons fait des avancées spectaculaires en santé et sécurité du travail au niveau physique, pour éliminer à la

source, dans les milieux de travail, les dangers qui menacent l'intégrité physique des personnes. Je suis convaincu que si nous mettons la même ardeur et faisons preuve de la même volonté, dans 10 ans, nous aurons, face à la maladie mentale, avancé à pas de géant. »

De la vitamine pour la santé mentale

Plusieurs conférencières ont pris ensuite la parole, traitant de différents aspects de la question. **Louise Saint-Arnaud**, chercheure au Groupe de recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST) au CLSC Haute-Ville-des-Rivières et à la direction de la santé publique de Québec, a surtout insisté sur l'importance de la reconnaissance au travail.

« La reconnaissance donne un sens au travail, c'est le pivot de la santé mentale au travail, c'est ce qui permet à une personne de construire peu à peu son identité de métier à travers le regard des autres », explique Louise Saint-Arnaud.

Ce regard, c'est celui que portent les supérieurs, les collègues, la clientèle, et parfois même les subordonnés sur ce que chacun d'entre nous apportons d'utile, mais aussi de particulier à l'organisation du travail.

Selon Louise Saint-Arnaud, si la dynamique de la reconnaissance fonctionne, le travail favorise alors

Suite à la page 10



Suite de la page 9

l'accomplissement de soi, la construction de l'identité et la conquête de la santé, mais si cette dynamique est entravée, le travail ne permet pas de subvertir la souffrance qu'il occasionne, il joue contre l'accomplissement de soi et risque de provoquer une maladie.

Pour surmonter cette souffrance reliée à la non-reconnaissance, les personnes élaborent des stratégies défensives, qu'il s'agisse de banaliser la souffrance, de la tourner en dérision, de se lancer à corps perdu dans l'hyperactivité ou d'apprendre à dire non, à s'investir dans le hors-travail.

De nouvelles exigences

Les nombreuses réorganisations du travail au cours des dernières années ont considérablement modifié le rôle des dirigeants et des conseillers syndicaux et leur ont imposé de nouvelles exigences.

Les premiers doivent s'adapter à un syndicalisme davantage axé sur le partenariat, l'innovation. Les seconds, en plus de faire face au même défi, sont confrontés à une surcharge

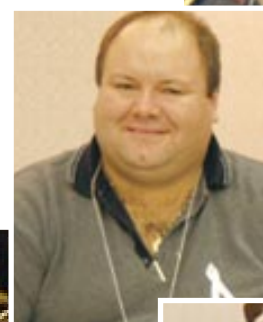
de responsabilités, née des nouveaux besoins exprimés par les membres, à un manque de soutien, à l'isolement, à une déficience du travail en équipe. Des bouleversements qui se répercutent sur leur santé mentale d'autant qu'ils occupent des positions de première ligne, souvent à risque.

C'est ce qui se dégage d'une recherche menée par une équipe multidisciplinaire, dont faisait partie **Marie-France Maranda**, professeure à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval et directrice du Centre de recherche inter-universitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT).

Pour contenir leur angoisse et leur souffrance, tous ont mis en place, consciemment ou non, certaines défenses. C'est l'évasion dans l'alcool, le tabac ou la consommation, l'identification au rôle

de héros pour les dirigeants. la gestion de ses burn-out, une parole affirmative, offensive qui exclut l'écoute, le retrait définitif pour les conseillers.

Pour casser le cercle vicieux de la marginalité, il s'agirait, selon Marie-France Maranda, de prendre la parole et de débattre de l'organisation du travail. *« Il faut arrêter le déni, laisser s'exprimer les gens qui ont*



vécu ce type de problème et cesser de les considérer comme des faibles. Il faut reconnaître la souffrance de l'autre pour pouvoir reconnaître la sienne. Nous avons le pouvoir de changer nos conduites dangereuses et à risque, d'empêcher que le travail n'envahisse notre vie. Ce contrôle dépend de nous! », a-t-elle conclu.

Les niveaux d'intervention

Professionnelle de recherche à la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, **Caroline Biron** a particulièrement traité des différents types de prévention des

problèmes de santé mentale.

La prévention primaire vise à modifier ou à éliminer à la source les facteurs de risque, la prévention secondaire, c'est le volet du soutien apporté à l'individu pour l'aider à faire face aux situations de tension. La prévention tertiaire couvre le traitement, la réhabilitation et la réinsertion au travail.

Quant aux solutions, il y en a à portée de main. *« Si les solutions à plusieurs problèmes de santé mentale résident dans l'organisation, elles ne doivent pas nécessairement être créées de toutes pièces. Un grand nombre de leviers sont*

déjà au cœur des systèmes de gestion des ressources humaines, à titre d'exemple, les réunions d'équipe, les pratiques de reconnaissance, les outils d'évaluation, mais le temps manque pour y recourir, si bien que trop souvent, ils sont peu ou mal utilisés », explique Caroline Biron.

Le travail ne manque pas à chaque niveau de prévention, mais la première chose à faire, *« c'est de sensibiliser les milieux pour faire cesser les tabous. Il y a quelques années, les gens avaient honte de parler d'un problème de santé mentale, aujourd'hui, on en parle davantage. Mais, quand une personne*

revient d'un burn-out, on lui demande si elle a passé de bonnes vacances, c'est un autre genre de tabou auquel il faut s'attaquer », a-t-elle reconnu.

En atelier

Tout au long de la journée, les participants ont été invités à échanger entre eux sur les différents sujets abordés par les conférencières. Une réflexion qu'ils ont menée en se référant à leur propre expérience de dirigeant syndical et à la situation qui prévaut dans chacun de leur milieu de travail et qui devrait permettre de briser le silence, ce silence qui isole, emprisonne, ronge et tue. 