

La santé psychologique

1- La santé mentale

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la **santé mentale** comme « *un état de bien-être permettant à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté* ». Selon cette définition, être en bonne santé mentale ne consiste donc pas uniquement à ne pas avoir de maladies.

La **maladie mentale** se définit par des changements qui affectent la pensée, l'humeur ou le comportement d'une personne, et qui lui causent de la détresse ou de la souffrance. La maladie mentale se manifeste par :

- Des signes de changement, que l'entourage peut observer dans le comportement de la personne atteinte ;
- Des symptômes, que ressent la personne elle-même.

Selon la Commission de la santé mentale du Canada, près du quart de la population canadienne vit des problèmes de santé mentale au travail. Les troubles les plus fréquents en milieu du travail sont le trouble anxieux et la dépression. Ces problèmes peuvent entraîner l'une ou plusieurs des conséquences suivantes dans les milieux de travail :

- De l'absentéisme, c'est-à-dire que les personnes s'absentent souvent du travail ;
- Du présentéisme, c'est-à-dire que les personnes se présentent au travail, mais n'arrivent pas à être pleinement productives ;
- La démission des personnes en raison des difficultés qu'elles vivent au travail.

Cependant, si vous ressentez des symptômes (trouble du sommeil, trouble de l'humeur et phobie ou un ensemble de différents symptômes) qui provoquent de la détresse, vous devez consulter un médecin. Si l'origine de ces troubles est le milieu du travail (par exemple l'intimidation, une trop grande pression de résultats, etc..), vous devez en informer rapidement votre représentant syndical et votre employeur afin que des mesures soient prises pour corriger la situation. Si vous

êtes en congé de maladie, vous devrez aussi vous assurer qu'un protocole de retour au travail soit proposé par l'employeur.

Pour en savoir plus :

- [Santé psychologique, vue globale](#) (APSAM)
- [La santé mentale](#) (gouvernement du Québec)
- [Mieux gérer l'exposition professionnelle au stress en milieu hospitalier](#) (ASSTSAS)
- [Santé mentale au travail : la nécessité d'agir pour prévenir](#) (CNESST)
- [La santé mentale en milieu de travail](#) (Commission de la santé mentale du Canada)

Pour vous former :

- [Favoriser la santé mentale au travail. Enjeux et astuces.](#) (Santé mentale Québec)

2- Les risques psychosociaux

Selon INSPQ (avril 2018), « les facteurs de risques psychosociaux du travail sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales. Ce sont des risques identifiables, mesurables et modifiables. Plus spécifiquement, ces risques sont :

- Une charge de travail élevée et des contraintes de temps ;
- Une faible reconnaissance des efforts et des résultats ;
- Peu d'autonomie et d'influence dans le travail ;
- L'insécurité d'emploi ;
- Le faible soutien (aide et collaboration) des collègues ou du supérieur ;
- Le harcèlement psychologique ;
- Peu de justice organisationnelle. »

Les risques psychosociaux sont liés à la perception qu'a le travailleur/la travailleuse de son activité de travail. Tous et toutes n'ont pas la même perception de l'expérience de travail vécue et il est donc important pour l'employeur de valider régulièrement la perception des employés dans le milieu du travail, car ces facteurs affectent l'état psychique, la santé mentale et même physique du travailleur/de la travailleuse et occasionnent souvent des accidents de travail.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) au Québec oblige tout employeur à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité des travailleurs (LSST, Art. 51). La loi vise à la fois la santé physique et psychologique. L'employeur a donc la responsabilité de mettre en place des mesures préventives dont un comité de santé et de sécurité (CSS) du travail qui identifiera les risques et apportera des solutions pour les réduire, voire les éliminer.

Il est par ailleurs de la responsabilité de chacun(e) des travailleurs et travailleuses de rapporter tout incident ou malaise organisationnel de quelque nature qu'il soit.

Il est aussi important d'offrir des services d'aide aux employés ; d'organiser des rencontres d'équipe ; d'offrir des activités de formation ;

et, de mettre en place un programme d'évaluation du rendement avec rétroaction régulière.

Pour en savoir plus :

- [Risques psychosociaux du travail](#) (INSPQ)
- [Recueil de fiches d'évaluation des risques psychosociaux](#) (INSPQ)

3- Le harcèlement et la violence

La violence en milieu de travail peut prendre différentes formes (physique, sexuelle, verbale, psychologique), elle inclut le harcèlement psychologique et sexuel. Elle peut venir de différentes sources sous forme de menaces, intimidation, attaques, blessures, harcèlement et viol d'un travailleur ou d'une travailleuse. Les impacts sur les travailleurs et les travailleuses sont importants, car ils peuvent souffrir d'humiliation et de détresse qui peuvent mener à de graves problèmes physiques ou psychologiques.

Pour en savoir plus :

- [Harcèlement au travail](#) (CNESST)
- [Violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel](#) (CNESST)
- [Prévention de la violence. Un programme efficace de mesures préventives](#) (APSSAP)
- [Violence de la clientèle](#) (ASSTSAS)
- [Violence et clientèle agressive](#) (APSAM)
- [Violence et harcèlement en milieu de travail](#) (CCHST)

Peu importe la menace, le travailleur et la travailleuse doivent prendre une action immédiate afin de faire cesser toute violence ou tout harcèlement : ils doivent en parler avec la personne qui le/la menace, sinon il/elle doit rencontrer son représentant syndical qui saura les guider dans les démarches à suivre (ce peut aussi être un collègue de travail ou un supérieur immédiat qui n'est pas impliqué).