

Conférence nationale des délégués sociaux et  
des déléguées sociales  
6 décembre 2012  
Hôtel Sheraton, Laval.

# ***JE CRAQUE POUR TOI MON BOULOT : SITUATIONS DE TRAVAIL DIFFICILE ET SANTÉ MENTALE***

Jean-Simon Deslauriers (CRIEVAT, Université Laval) et Me  
Céline Giguère, SCFP, Présidente du Comité SST de la FTQ

# Plan de la présentation

- La pénibilité du travail: un constat de plus en plus clair
- Une grille de compréhension : les facteurs de risque psychosociaux
  - ▣ Le modèle sous-jacent
  - ▣ Exemples de facteurs identifiés
- La prévention : comment s'y prendre?
  - ▣ La prévention en SST : une critique
  - ▣ La santé mentale au travail : une légitimité inscrite dans les lois.
  - ▣ Des obstacles
  - ▣ Pistes pour un programme de prévention syndical
  - ▣ Des voies d'action possibles?

# La pénibilité du travail: un constat de plus en plus clair

Une enquête nationale sur les conditions de santé et sécurité du travail qui inclut la santé mentale au travail: L'EQCOTESST

# L'EQCOTESST, qu'est-ce que c'est?

- **Enquête Québécoise sur des Conditions de Travail, d'Emploi et de Santé et de Sécurité du Travail.**
- En collaboration avec l'institut de la statistique du Québec, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et l'Institut de recherche de santé et sécurité au travail (IRSST).
- Équipe de plus de 11 chercheurs.
- 5071 répondants.
- Rapport complet: 900 pages
  - ▣ Divisé en chapitres
  - ▣ Résumé de 60 pages

# L'EQCOTESST, qu'est-ce que c'est?

- Variables étudiées
  - ▣ Conditions de travail et d'emploi
  - ▣ Conciliation travail et vie personnelle
  - ▣ Environnement organisationnel et contraintes physiques
  - ▣ Violence au travail
    - Harcèlement psychologique
    - Harcèlement sexuel
    - Violence physique
  - ▣ Santé générale
  - ▣ Troubles musculo-squelettiques
  - ▣ Accidents de travail
  - ▣ Santé mentale

# Quelques faits saillants : Santé mentale

- Détresse psychologique modérée: 14,8 %  
Détresse psychologique élevée: 18,1 %  
Total: 32.9 %
- Symptômes dépressifs : 12 % (60 % liés au travail)
  - ▣ Plus de 50 % des travailleurs et travailleuses présentant des symptômes dépressifs restent au travail malgré cette situation.
- Exemples d'éléments liés à la détresse psychologique
  - ▣ Précarité
  - ▣ Charge de travail
  - ▣ Exposition aux bruits et aux solvants

# Faits saillants: violence au travail

- 15 % rapportent avoir subi du harcèlement psychologique
  - ▣ Catégories d'emploi à risque: Ouvriers non qualifiés, Femmes contremaîtres, Cadre de premier niveau, Personnes vivant de l'insécurité d'emploi.
- 3 % rapportent avoir subi du harcèlement sexuel
- 2 % rapportent avoir subi de la violence physique
  - ▣ Catégories d'emploi à risque: Semi-professionnels, Techniciens

# Les coûts

- Économiques:
  - ▣ Total des couts directs et indirects au Canada : près de 20 milliards par an pour l'ensemble des milieux de travail(1)
- Humains:
  - ▣ Détresse
  - ▣ Dépression
  - ▣ Séparation
  - ▣ Conflits
  - ▣ Fractures dans la solidarité
  - ▣ Suicide



## Une grille de compréhension : les facteurs de risque psychosociaux

Une approche pour comprendre les risques pour la santé mentale associés à l'organisation du travail

# Les risques psychosociaux

- Quelques points de repère :
  - Basé sur des études épidémiologiques (Karasek & Theorel, 1990; Siegrist 1996)
    - Études sur de grandes populations
  - Établi des corrélations et des liens de causalité entre les différentes variables
    - Demande psychologique
    - Latitude décisionnelle
    - Soutien social
    - Équilibre effort/reconnaissance
  - Outils diagnostic

# Avantages et limites du modèle

- C'est une grille d'analyse:
  - + Permet de nommer des problèmes
  - Ne permet pas de comprendre la façon dont les problèmes sont vécus
- Simplifie la réalité:
  - + Met en évidence le rôle de l'organisation du travail
  - Omet le caractère dynamique de la relation individu-travail
- C'est un modèle causal
  - + Démontre statistiquement les liens entre différentes variables, valeur prédictive.
  - Tentation d'interpréter l'absence de liens significatifs comme l'absence de phénomène.

# Les facteurs de risques organisationnels

- Définition: « Les facteurs psychosociaux de l'environnement de travail désignent l'ensemble des facteurs organisationnels et les relations interindividuelles qui peuvent avoir un impact sur la santé. (Vézina, 2006; p. 33) »
- Facteurs de risque : Éléments de l'organisation du travail et du contexte de travail qui ont une influence négative sur la santé.

# Les facteurs de risques organisationnels

- Charge de travail
  - ▣ Surcharge
    - Quantitative et qualitative
  - ▣ Contraintes de temps
  - ▣ Exigences intellectuelles
  - ▣ Sentiment d'être débordé
- Autonomie au travail
  - ▣ Sentiment de ne pas avoir de pouvoir sur son travail
  - ▣ Ne pas pouvoir utiliser son potentiel
  - ▣ Autonomie piégée

# Les facteurs de risques organisationnels

- Reconnaissance au travail
  - ▣ Se sentir comme un numéro
  - ▣ Personne ne semble se rendre compte du travail que l'on fait.
  - ▣ Pas de possibilités de reconnaissance du travail réellement effectué
- Relations au travail
  - ▣ Absence de soutien social
  - ▣ Méfiance dans le groupe
- Clarté des rôles
  - ▣ Ne pas comprendre la nature de notre rôle
  - ▣ Ne pas partager les valeurs de l'organisation
  - ▣ Ambiguïté des rôles et des positions hiérarchiques

# Les facteurs de risques organisationnels

- Éléments supplémentaires:
  - ▣ Culture de performance au détriment du bien-être des travailleurs
  - ▣ Pressions pour augmenter la productivité
  - ▣ Précarité d'emploi
  - ▣ Les pratiques de gestion
    - Rigides
    - Laisser-aller

# Une relation dynamique entre l'individu et l'organisation du travail

- Les individus et les groupes ne sont pas passifs devant les travers de l'organisation du travail: ils luttent pour leur santé (Dejours & Gernet, 2012).
  - Agir sur le problème à la source
  - Endiguer la souffrance: lorsque la situation est incomprise, que les solutions déployées ne fonctionnent pas ou qu'aucune action n'est possible ou envisagée,
- Défenses, bien qu'essentielles, peuvent aussi constituer un obstacle à l'action. Ex.:
  - Hypertravail
  - Retrait





# La prévention : comment s'y prendre?

Une lutte de tous les jours

# La prévention en SST

- Prévention tertiaire: « vise le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail ainsi que le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé psychologique au travail (CGSST, 2012) »
    - ▣ Intervient sur la personne une fois la personne tombée au combat
  - Prévention secondaire: Poursuit deux objectifs complémentaires.
    - ▣ Informer les individus
    - ▣ Aider les individus à développer des stratégies d'adaptation individuelles
- Intervient sur la personne pour qu'elle soit mieux armée pour composer avec les situations de travail difficiles, voire les endurer.

# La prévention en SST

- Prévention primaire: « la réduction, le contrôle ou l'élimination proprement dite des sources des problèmes (CGSST, 2012) »
  - ▣ Intervient directement sur les facteurs à la source du problème, soit l'organisation du travail.
- Critique:
  - ▣ Seule la prévention primaire intervient sur l'organisation du travail.
  - ▣ Autres formes de prévention nécessaires, mais non suffisantes. Ne changent pas les conditions à la source du problème.

# La santé mentale au travail : une légitimité inscrite dans les lois (Laflame, 2012; Droit, Univ. Laval)

- Charte des droits et libertés: droit à l'intégrité de la santé physique et mentale.
- Le Code civil du Québec: « oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé, de la sécurité et de la dignité du salarié ».
- La loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) garantit: « la qualité des conditions matérielles d'exécution du travail ».
- La CLP (commission des lésions professionnelles) en 2000 : « vise aussi bien la santé mentale que la santé physique ».
- Code du travail: Obligation de l'employeur d'assurer un milieu de travail sain.
- Loi sur les normes du travail: Obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique.

# Des obstacles

- La santé mentale au travail, un enjeu complexe
  - Manifestations diversifiées
  - Causes souvent invisibles
  - Une compréhension encore récente
- Des tabous
  - La folie?
  - La faiblesse?
- Un droit de gérance bien gardé
  - Un héritage de l'histoire
  - Des enjeux de pouvoir
- Une lutte de tous les jours
  - Une reconnaissance longue à acquérir

# Pistes pour un programme de prévention syndical (inspiré de Brun et coll., 2007; 2009)

- Préparation de la démarche
- Évaluation et identification des risques
- Identification des problèmes
- Élaboration des solutions
- Implantation des solutions et évaluations.

# Des voies d'action possibles?

- Travail syndical
  - ▣ Négociation et convention collective
- Démarche en santé et sécurité du travail
  - ▣ Comités de santé et sécurité du travail
  - ▣ Article 51
  - ▣ Travail des inspecteurs
- Travail des délégués sociaux
  - ▣ Identifier les risques collectifs dans le travail à l'aide des témoignages reçus
  - ▣ Ouvrir des espaces de parole collectifs

# Bibliographie

- Brun, J.-P., Biron, C. & St-Hilaire, F. (2009). « Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail », IRSST. En ligne: <http://www.cgsst.com/stock/fra/guide-full.pdf>
- Brun, J.-P., Biron, C. & Ivers, H. (2007). « Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail ». IRSST. En ligne: <http://www.irst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-514.pdf>
- CGSST. (2012). *Les actions de prévention*. Consulté le 01 12, 2012, sur Chaire de recherche en Gestion de la Santé et de la Sécurité du travail: <http://www.cgsst.com/fra/la-prevention/les-actions-de-prevention.asp>
- Dejours, C., & I. Gernet (2012). *Psychopathologie du travail*. Issy-les-Moulineaux, France : Éditions Elsevier Masson.
- Karasek, R. J., & Theorell, T. (1990). *Healthy Works*. New York: Basic Books.



# Bibliographie

- Laflame, A.-M. (2012) La protection de la santé psychologique au travail: une obligation juridique? Conférence dans le cadre de la Rencontre des membres de la FTQ, 28 novembre 2012.
- Maranda, M.-F., Rhéaume, J., Saint-Arnaud, L., Trudel, L., Deslauriers, J.-S., & Genest, C. (2006). *Recherche-action en organisation du travail et santé mentale : Récits de pratiques syndicales*. Québec.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* , 1 (1), 27-41.
- Vézina, M. (2006). Définir les risques. *Le seuil | Actes de recherche en sciences sociales* , 3 (163), 32-38.
- Vézina, M. et coll. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Études et recherches, Sommaire RR-691, Institut national de santé publique, Institut de la statistique et IRRST, Gouvernement du Québec.