

DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE



COMBATTONS



LA

SOUFFRANCE

**Prévenir
et guérir**

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

Quand le travail rend malade

En milieu de travail, la présence de risques psychosociaux est susceptible de conduire à de la souffrance. Lorsqu'une personne est exposée trop souvent ou sur une période prolongée à des situations stressantes ou frustrantes, elle peut développer des problèmes de santé mentale. Ces derniers portent plusieurs noms : détresse psychologique, dépression, anxiété, burnout, épuisement professionnel, trouble d'adaptation, etc.

Quels sont les risques psychosociaux?

Dans les milieux de travail, il en existe plusieurs :

- La surcharge de travail (qualitative ou quantitative);
- Le manque d'autonomie décisionnelle;
- L'insécurité d'emploi due à la précarité ou à des conditions d'emploi difficiles;
- Le harcèlement et les situations de violence;
- Le manque de reconnaissance;
- Le manque de soutien des collègues;
- Le manque de soutien des supérieurs;
- Le manque de justice organisationnelle.

Ces risques peuvent engendrer un climat de travail psychosocial défavorable à la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

Quelles sont les conséquences?

Pour les travailleuses et les travailleurs :

Les risques psychosociaux sont susceptibles d'entraîner des répercussions physiques, mentales et émotives. Des signes et des symptômes peuvent révéler la présence d'une lésion physique ou psychologique. Voici comment les reconnaître.

Sur le plan physique	Sur le plan mental	Sur le plan émotif
• Fatigue, insomnie • Troubles digestifs • Nausées • Déséquilibres hormonaux • Maux de tête • Hypertension • Lombalgie • Problèmes cardiaques	• Perte de mémoire ou de concentration • Distraction • Difficulté à porter des jugements • Indécision • Vague sentiment de confusion • Incapacité à exécuter des opérations simples (ex. : calcul mental)	• Irritabilité, susceptibilité • Cynisme • Diminution de l'estime de soi • Perte du sens de l'humour • Perte de la capacité de communiquer, isolement • Paranoïa, méfiance et rigidité • Alcoolisme ou toxicomanie

Pour l'organisation :

Les risques psychosociaux peuvent également entraîner des conséquences sur l'organisation. Par exemple :

- Absentéisme;
- Présentéisme (se présenter au travail même lorsque son état physique ou mental ne le permet pas);
- Roulement du personnel;
- Baisse de productivité;
- Accroissement du nombre d'heures supplémentaires;
- Augmentation de la charge de travail pour les collègues.

Comment agir en prévention?

1. Éliminer les risques à la source (prévention primaire)

Cette forme d'intervention est la plus efficace. Elle peut impliquer une modification de l'environnement et des méthodes de travail. Elle représente une cible d'action incontournable pour une prévention durable.

Quelques exemples de mesures :

- Intervenir sur l'environnement et les conditions de travail.
- Élaborer et appliquer une politique contre le harcèlement psychologique et la violence au travail.
- Créer un lieu pour discuter des problèmes et des solutions souhaitées pour notamment :
 - clarifier les rôles et les responsabilités de chacun;
 - impliquer les travailleuses et travailleurs dans la prise de décision;
 - diminuer les sources de stress et la pression au travail;
 - améliorer la communication;
 - mettre en place des mesures qui favorisent la reconnaissance au travail.

À noter : une **intervention collective**, impliquant plusieurs travailleuses ou travailleurs et portant sur les problèmes de santé mentale, donne une force d'action pour changer l'organisation du travail et éliminer à la source les risques.

2. Réduire les risques en développant des connaissances et des habiletés (prévention secondaire)

Ce type d'intervention vise à diminuer les conséquences sur les travailleuses et travailleurs, en les aidant à reconnaître les situations difficiles et à les gérer. La personne est alors mieux outillée pour faire face aux problèmes de santé mentale.

Quelques exemples de mesures :

- Suivre une formation sur la gestion du stress ou la gestion du temps;
- Assister à des sessions de formation sur la santé psychologique au travail;
- Participer à des séances de relaxation ou de yoga;
- Adopter de bonnes habitudes alimentaires;
- Pratiquer des activités physiques.

3. Réparer les conséquences (prévention tertiaire)

Ce type d'intervention vise à éviter qu'une situation ne se dégrade ou qu'elle réapparaisse. Voilà pourquoi la réparation des conséquences est aussi considérée comme une forme de prévention. Les actions posées ont pour but de réparer les conséquences sur la santé psychologique des personnes, notamment en leur offrant aide et soutien.

Quelques exemples de mesures :

- Mettre sur pied un réseau d'entraide;
- Offrir un programme d'aide aux employés (PAE);
- Créer un programme de retour au travail;
- Rendre disponible un service de médiation.

À noter : la prévention secondaire et la prévention tertiaire produisent essentiellement des effets à court terme, car elles ne s'attaquent qu'aux conséquences des problèmes de santé psychologique au travail et non à la source. Pour cette raison, il est important de développer des stratégies pour agir en prévention primaire.

Quels sont les recours?

En cas de danger pour la santé mentale

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), une travailleuse ou un travailleur peut refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que ce travail l'expose à un danger pour sa santé mentale, notamment.

Comme c'est le cas pour un danger physique, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé psychologique de ses travailleuses et travailleurs en s'assurant, entre autres, que l'organisation du travail ainsi que les méthodes et les techniques utilisées pour l'exécution des tâches sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé.

En cas de lésion professionnelle

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP), une travailleuse ou un travailleur qui subit une lésion professionnelle (dépression, trouble d'adaptation, stress post-traumatique, anxiété, épuisement professionnel, etc.) peut effectuer une réclamation auprès de la CNESST afin de recevoir des indemnités.

À noter : en vertu de la LSST, le comité en santé et sécurité du travail (SST) de l'organisation doit participer à l'identification des risques présents dans le milieu de travail et recommander à l'employeur des mesures de correction. Collaborer avec le comité SST constitue un geste important pouvant être porteur de solutions aux problèmes vécus dans son milieu de travail.

Pour des conseils et des solutions, consultez votre syndicat ou le site :

lacsq.org/sst

***Prévenir
et guérir***

