



Centre de liaison sur l'intervention  
et la prévention psychosociales

## **Santé mentale au travail : Sommes-nous sourds ?**

Par Gilles Dupuis, directeur scientifique du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) et professeur titulaire au Département de psychologie de l'UQAM

Les problèmes de santé psychologique au travail représentent la principale cause d'absence à court et à long terme dans la majorité des entreprises canadiennes. Depuis plus de vingt ans, ils ont augmenté de façon alarmante et constituent, pour les personnes comme pour les organisations, un enjeu de plus en plus préoccupant. Pourtant au Canada, la santé mentale au travail reste le parent pauvre dans le secteur de la santé. La situation n'est guère meilleure au Québec. Aucune législation ne traite de la santé psychologique au travail ni de la prévention des risques psychosociaux au travail (sauf dans le cas très spécifique du harcèlement psychologique). Étant donné l'importance de ces problèmes, il est essentiel de s'interroger sur l'existence et l'efficacité d'un droit à la protection de la santé psychologique au travail et sur une plus grande implication des différents acteurs sociaux concernés par la santé mentale au travail. C'est dans cette optique qu'un débat public est nécessaire. Nous souhaitons interpeller plus spécifiquement le groupe de travail chargé d'étudier le régime québécois de santé et de sécurité du travail qui se penche actuellement sur la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)*.

La détresse psychologique au travail est attribuable aux nombreux bouleversements qui transforment le monde du travail : nouveaux modes d'organisation du travail, fusion d'entreprises, développement des technologies, compétitivité accrue face aux profits et la mondialisation. L'avènement de tous ces changements exige, de la part des employés et des gestionnaires, qu'ils fassent preuve de souplesse, qu'ils s'adaptent rapidement aux changements et surtout qu'ils utilisent efficacement leur savoir-faire. Le stress lié au travail découle de plusieurs autres facteurs, tels que la surcharge de travail, la mauvaise qualité des relations interpersonnelles, le déséquilibre vie personnelle-travail, etc. Ce

stress et ce mal-être au travail peuvent engendrer non seulement de la dépression, de la détresse psychologique et de l'épuisement professionnel, mais aussi des symptômes physiques tels des problèmes digestifs, respiratoires, de sommeil, des douleurs musculo-squelettiques et de l'hypertension. Autant de symptômes qui entravent le bon fonctionnement au travail.

Au Québec, l'ampleur du phénomène peut facilement se mesurer par les taux d'incapacité de travail causés par des problèmes de santé psychologique. Un rapport récent (2008) du service de la statistique de la C.S.S.T. révèle que le nombre total de lésions professionnelles liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique acceptés et ayant fait l'objet d'indemnisations est passé de 900 en 1995 à 1300 en 2006. Les coûts sont passés de 6 à 15 millions de dollars. À ces coûts s'ajoutent ceux qui sont assumés par les travailleurs, leur famille ainsi que par leur employeur. Les absences imprévues, c'est-à-dire celles qui ne sont pas indemnisées et qui ne nécessitent pas de certificat médical, constituent une autre forme d'absentéisme dont les coûts totaliseraient 2,4 millions de dollars par année dans les entreprises canadiennes (Watson Wyatt Worldwide, 2007). Le phénomène de présentéisme au travail représenterait aussi des coûts à ne pas sous-estimer. Les travailleurs qui ne se sentent pas bien physiquement ou mentalement demeurent au travail et réduisent leur rythme. Ceci signifie qu'ils ne peuvent fonctionner à leur pleine capacité et qu'ils peuvent influencer négativement les autres travailleurs.

Il importe donc d'accorder aux facteurs de risques psychosociaux autant d'importance qu'aux facteurs de risques d'accident du travail et de développer de meilleures stratégies de prévention primaire à leur endroit. Au Québec, bien qu'il existe quelques instruments juridiques qui traitent des problèmes de santé mentale, il semble y avoir une « surdité » organisationnelle, syndicale et individuelle sur cette question.

Faut-il rappeler que les coûts qu'entraînera la mise en place de dispositifs de prévention et d'indemnisation en matière de risques psychosociaux doivent être vus comme des investissements à long terme? En effet, les troubles psychologiques au travail entraînent

des coûts directs et indirects, non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les employés et l'État, ne serait-ce qu'en raison des incapacités qu'ils peuvent provoquer et qui peuvent réduire la pleine capacité de production des entreprises concernées par ces problèmes. La prévention requiert des changements organisationnels qui peuvent prendre du temps à implanter. Toutefois, en réduisant l'incidence de lésions psychologiques, on pourra améliorer le climat de travail et réduire les absences, ce qui aura un effet positif sur le rendement économique des entreprises. Le Québec ne pourra qu'en bénéficier.

- 30 -

**Nous vous invitons au Débat :**

**Débat public « Santé mentale au travail, sommes-nous sourds? »**

**Jeudi 11 mars 2010**

**18 h**

**Ouvert à tous (Entrée gratuite)**

**Agora Hydro-Québec : 175, avenue du Président-Kennedy**

Les débatteurs :

- Roger Bertrand, président du Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP2S)
- Gilles Dupuis, directeur scientifique du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) et professeur titulaire au Département de psychologie de l'UQAM
- Laurent Labrot, professeur à l'Institut d'études politiques de Grenoble
- Diane Parent, directrice générale, Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS)
- Robert Plante, médecin-conseil en santé au travail et environnementale, Direction de santé publique (DSP) de l'Outaouais