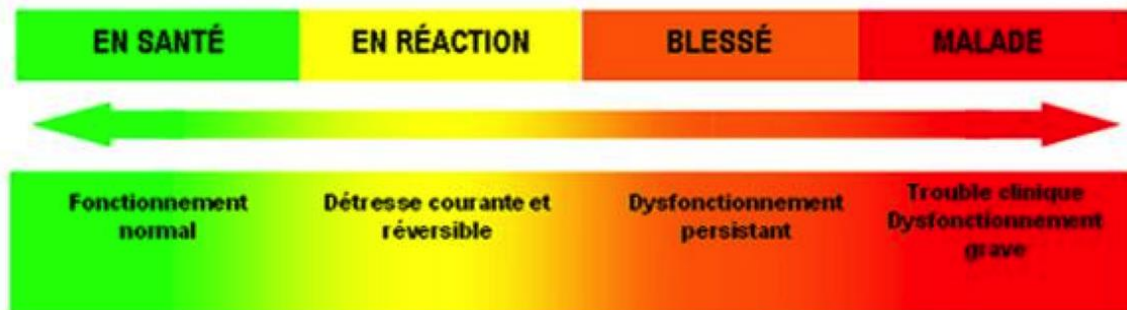




La santé physique et psychologique au travail par Isabelle Roberge-Maltais

Au Canada, on évalue que près du quart de la population vit des problèmes de santé mentale au travail. Statistique Canada estime aussi que plus de 30% des demandes de remboursement pour incapacité faites auprès des compagnies d'assurances sont en lien avec les maladies mentales. Ces statistiques préoccupantes permettent en partie d'expliquer l'accent mis sur la recherche de solution face à cette problématique.

Il est laborieux d'évaluer la santé psychologique parce qu'elle n'est pas directement palpable ou visible. Pourtant, les contrecoups engendrés lorsque celle-ci est négligée ont autant de répercussion que la présence de problèmes liés à la santé physique. Selon le CARMHA (Center for Applied Research in Mental Health and Addiction), il existe treize facteurs psychosociaux permettant de définir et d'évaluer la santé psychologique au travail. Ces facteurs se retrouvent dans toutes les sphères de l'organisation, que ce soit au niveau de sa culture organisationnelle, de ses compétences managériales ou des relations inter-collègues. En effet, chaque aspect de l'organisation lui permet de se définir et ainsi, de déterminer l'expérience de travail qu'elle offre à ses employés.



Qu'est-ce que la culture organisationnelle ?

La culture organisationnelle est propre à chaque entreprise. Elle désigne le contexte social qui conduit la façon dont les employés se comportent et interagissent entre eux. Le CARMHA définit la culture organisationnelle comme étant « un ensemble d'hypothèses de base inventées, découvertes ou créées par un groupe donné. Ces hypothèses constituent un amalgame de valeurs, de croyances, de significations et d'attentes partagées par les membres du groupe et sur lesquelles ils basent leur comportement et leur mode de résolution des problèmes ». Il existe de nombreux facteurs de différenciations dont plusieurs sont pertinents à la question de la santé psychologique. Prenons en exemple le niveau d'individualisme ou de collectivisme. En favorisant une plus grande interdépendance entre ses employés, une entreprise favorise la confiance et la proximité. La confiance ressentie envers l'organisation joue un rôle primordial dans la santé au travail.

Impacts sur le travailleur

De façon générale, le travail a été démontré comme étant un facteur ayant un effet positif sur la santé mentale, car il apporte des contacts sociaux, un sentiment d'efficacité et une confiance en soi. Cependant, un environnement de travail néfaste peut avoir un effet complètement inverse. Les problèmes psychologiques les plus fréquemment rencontrés en milieu de travail sont la dépression, l'anxiété et le syndrome d'épuisement professionnel (*burn out*). Les facteurs de risque sont en grande partie ceux énumérés ci-dessous :

- Surcharge de travail ;
- Manque de soutien et de reconnaissance ;
- Manque d'autonomie au travail ;
- Manque de communication et d'information ;
- Manque d'ouverture de l'employeur envers les mesures de conciliation travail-vie personnelle ;
- Relations tendues dans le milieu de travail (harcèlement psychologique, par exemple).

Il est important de garder à l'esprit que ces facteurs de risque n'ont pas le même impact sur tous les individus, car l'environnement extérieur au travail exerce aussi une grande influence sur le bien-être individuel. Ainsi, vivre des périodes d'instabilité dans sa vie personnelle mélangées à une pression professionnelle peut entraîner un cocktail explosif et impacter la santé psychologique davantage que la présence de facteurs professionnels seuls.

Impacts pour l'employeur

Les problèmes de santé dans les milieux de travail engendrent aussi plusieurs conséquences pour les employeurs. En effet, ils augmentent de façon significative l'absentéisme, le taux de roulement, les congés de maladie, le présentéisme et les coûts liés à la santé.

- L'absentéisme fait référence à une absence physique du lieu de travail.
- Le présentéisme désigne la présence physique d'un travailleur, mais son manque d'implication dans le travail.
- Le taux de roulement réfère aux changements fréquents de personnel dû à un taux élevé de démissions.

Le harcèlement au travail

Au Québec, la notion de harcèlement psychologique au travail est définie par la *Loi sur les normes du travail*. Bien qu'on pourrait considérer d'emblée que la notion de harcèlement soit subjective, elle doit être étudiée de façon objective avant d'être qualifiée comme tel. Cela signifie qu'un individu différent, placé dans les mêmes circonstances aurait aussi perçu l'acte en question comme étant du harcèlement. Quatre critères sont étudiés par la LNT. La conduite doit :

1. Être vexatoire et répétée ou vexatoire et grave ;
2. Être hostile ou non désirée par l'employé ;
3. Porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de l'employé ;
4. Engendrer un milieu de travail néfaste.

N'importe quel acteur dans l'environnement de travail peut être impliqué dans l'harcèlement psychologique. Cela signifie donc qu'un client peut aussi être la source d'harcèlement au sens de la LNT, de même qu'un fournisseur. Il est important de noter que l'employeur est toujours responsable du harcèlement commis par ses employés. Il est le seul à pouvoir être poursuivi.

BIBLIOGRAPHIE

Le harcèlement psychologique au travail. (2016). *Éducaloi*. Retrieved 10 November 2016, from <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail>

Protégeons la santé mentale au travail: Les 13 facteurs psychosociaux de PSMT. (2016). *Psm.ca*. Retrieved 10 November 2016, from http://www.psm.ca/info/risk_factors

Ressources des membres de la famille | Défense nationale | Forces armées canadiennes. (2016). *Forces.gc.ca*. Retrieved 10 November 2016, from <http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-sante-rvpm-famille/index.page>

Santé mentale au travail : Réponses SST. (2016). *Cchst.ca*. Retrieved 10 November 2016, from http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/mentalhealth_work.html

sociaux, M. (2016). *Le travail et la santé mentale – Conseils et prévention – Portail santé mieux-être.* *Sante.gouv.qc.ca*. Retrieved 10 November 2016, from <http://sante.gouv.qc.ca/conseils-et-prevention/le-travail-et-la-sante-mentale/>