

Une trousse de prévention *un succès de librairie*

Travailleurs, gestionnaires, entreprises et professionnels du domaine de la santé et de la sécurité du travail se l'arrachent. La trousse *La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions* vient à peine de paraître que déjà elle s'envole comme des petits pains chauds. À la barre de ce succès, Jean-Pierre Brun, titulaire de la chaire en gestion de la santé et sécurité du travail de l'Université Laval, et ardent défenseur de l'intégration des notions de santé et de sécurité à l'ensemble des méthodes de gestion des entreprises.

[PRÉVENTION AU TRAVAIL] LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL A PRIS BEAUCOUP DE PLACE AU SEIN DES PROJETS DE RECHERCHE DE LA CHAIRE DEPUIS SES DÉBUTS, IL Y A QUATRE ANS...

[JEAN-PIERRE BRUN] Oui, mais nous nous intéressons également à des sujets de recherche très terre à terre comme la sécurité sur les chantiers de construction, l'ergonomie de conception des bibliothèques, etc. Cependant, les problèmes de santé psychologique au travail ont connu une croissance phénoménale au cours des 15 dernières années. Au Québec et ailleurs dans le monde, ce nouveau problème est considéré comme la première ou la deuxième cause d'absentéisme. Les coûts qui y sont reliés se chiffrent en milliards de dollars. Les entreprises font donc face à un défi de taille : atteindre leurs objectifs d'efficacité sans épuiser leurs travailleurs.

[PT] VOUS AVEZ FAIT UN BACCALaurÉAT ET UNE MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE ET UN DOCTORAT EN ERGONOMIE. VOTRE INTÉRÊT POUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL DATE-T-IL DE CETTE ÉPOQUE ?

[JPB] Absolument. Mon doctorat en ergonomie concernait l'organisation du travail et la subjectivité des travailleurs au sein des entreprises. Comment, par exemple, un élément comme la peur de

l'électricité peut-il influencer l'attitude et les façons de faire des monteurs de lignes électriques ?

Je suis donc toujours intervenu en santé mentale, me penchant principalement sur les problèmes reliés à la subjectivité des travailleurs. Depuis cinq ans, j'ai quelque peu délaissé la notion d'absentéisme pour mettre en avant celle, nouvelle, du « présentéisme ». Cette dernière fait essentiellement de la santé psychologique au travail une question de gestion. Il existe déjà des ressources pour les 2% à 3% de travailleurs absents pour cause de santé mentale. Mais ceux qui restent ne sont pas pour autant exempts de complications ! En prévention, on travaille pour améliorer la santé du milieu. C'est ce qui m'a amené tranquillement aux questions de santé psychologique au travail et aux sujets connexes : le harcèlement et la violence au travail, la reconnaissance, etc.

[PT] LA TROSSE A ÉTÉ LANCÉE LE 26 FÉVRIER 2004, ET DEPUIS ON SE L'ARRACHE !

[JPB] Elle est vendue en librairie, mais elle est également en vente à la chaire et gratuite, sur notre site Internet et sur celui de l'IRSST, qui a contribué au financement. D'ailleurs depuis son lancement, elle a été téléchargée plus de 25 000 fois



Photo: Louise Bilodeau

« Il est faux de penser qu'une personne ayant vécu un épuisement professionnel sera plus faible par la suite, assure M. Brun. Dans la plupart des cas, les gens en ressortent plus vigilants. »

et nous en avons vendu environ 2 000 exemplaires ! Les entreprises la commandent par dizaines. Par ailleurs, nous venons de conclure une entente avec Santé Canada et Développement des ressources humaines Canada pour qu'on puisse se la procurer prochainement, dans les deux langues, dans tout le pays. Nous sommes également en train d'évaluer la possibilité d'en faire une adaptation pour la France.

[PT] ON POURRAIT PENSER QUE CE DOCUMENT S'ADRESSE UNIQUEMENT AUX PROFESSIONNELS DE LA SST, MAIS C'EST LOIN D'ÊTRE LE CAS...

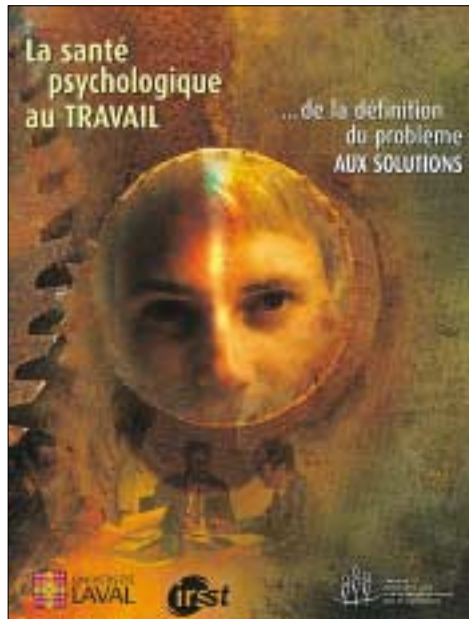
se paie...

CETTE TROUSSE S'AVÈRE UN DES RARES OUTILS DESTINÉS VRAIMENT À TOUT LE MONDE. EN CE SENS, C'EST UNE PREMIÈRE ?

[JPB] Josée Martel, professionnelle de recherche, et moi-même avons créé cet ouvrage parce que, depuis deux ou trois ans, nous recevons chaque semaine des demandes d'entreprises qui se posent de nombreuses questions sur la santé psychologique au travail. Quelle est l'ampleur du problème ? Quels sont les facteurs de risque ? Les conséquences ? Comment faire de la prévention ? Nous avons noté ces questions... De là est né un projet de recherche, subventionné par l'IRSST, d'abord sur l'évaluation de la santé mentale au travail. Puis la trousse a suivi. Cette dernière est composée de trois fascicules, chacun abordant un thème particulier : les causes des problèmes de santé psychologique au travail, leurs conséquences et la prévention. La santé mentale, ça concerne tout le monde. La trousse, présentée en termes simples, est donc l'objet d'une diffusion très large. Elle s'adresse à l'employé, au cadre, au spécialiste, au délégué syndical, etc. Elle est devenue, dans une large part, un cadre de prévention pour les entreprises. En ce sens, elle s'adresse également aux comités de SST, aux conseillers en ressources humaines, aux gestionnaires du programme d'aide aux travailleurs.

Nous sommes généralement bien mauvais juges de notre santé psychologique. Les personnes qui souffrent d'épuisement professionnel tombent très souvent des nues lorsque ça leur arrive. Les tiens sont bien meilleurs observateurs. C'est pourquoi, lorsque les gens voient la trousse, ils se disent : « Je vais l'offrir à mon gestionnaire, à un collègue, à une personne qui a vécu une telle situation... »

[PT] EST-IL POSSIBLE DE TRACER LE PROFIL DES PERSONNES AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ?



[JPB] Tout le monde peut être touché, y compris les hyperperformants. Ça arrive autant à des jeunes qu'à des plus vieux, aux hommes qu'aux femmes... Cependant, les personnes qui occupent un emploi en relation d'aide sont davantage touchées : les infirmières, les travailleurs sociaux, les enseignants, etc.

[PT] CERTAINS MYTHES ONT LA VIE DURE !

[JPB] Les tabous sont encore très présents en santé mentale. Tout comme les étiquettes, notamment celle de moins performant. C'est aussi pour cette raison que nous avons produit la trousse, pour tenter d'annihiler certains mythes. Par exemple, il est faux de penser qu'une personne ayant vécu un épuisement professionnel sera plus faible par la suite. Dans la majorité des cas, les gens en ressortent plus vigilants. Ils connaissent mieux leurs limites.

[PT] L'ÉTAT DE LA SITUATION AU QUÉBEC PAR RAPPORT À LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL VOUS INQUIÈTE-T-IL ? QUELS DÉFIS SOULÈVE CETTE QUESTION POUR L'AVENIR ?

[JPB] La situation est préoccupante parce que ces problèmes sont en augmentation constante. Aucun autre risque n'a connu une telle croissance au cours des dix dernières années. On

constate même, depuis quelques mois, une recrudescence, notamment dans le milieu hospitalier, qui avait tenté d'améliorer la situation. Pour l'instant, nous accomplissons des changements locaux, au sein d'équipes de travail, d'unités d'affaires. Lorsqu'il s'agit de faire des changements plus globaux, particulièrement sur des orientations de gestion, on se bute à pas mal de résistance. Par exemple, même avec 15 ans d'expérience, une infirmière n'est toujours pas autorisée, aux termes de la loi, à refuser de faire des heures supplémentaires. Si on veut faire bouger les choses, il va falloir intervenir sur les plans politique et législatif, mais en proposant aussi des moyens d'aider les entreprises à tenir compte de la dimension humaine dans leurs décisions de gestion.

[PT] COMMENT S'INSCRIT CET ASPECT DANS LA QUESTION PLUS LARGE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC ?

[JPB] La législation québécoise en matière de santé et sécurité du travail date de 25 ans. Avec des contraintes de production de plus en plus exigeantes et, conséquemment, l'apparition de nouveaux facteurs de risque, je pense qu'il est temps que nous réfléchissions à l'efficacité de nos méthodes de prévention. Sont-elles adaptées aux nouvelles contraintes du monde du travail ? Sont-elles en mesure de déceler les nouveaux risques et de les prévenir ? Exemple, l'industrie crée plusieurs milliers de produits chimiques par année. Nous n'avons aucune idée de la toxicité possible de ces produits sur l'organisme humain, entre autres sur les travailleurs soumis à une polyexposition.

Nous nous trouvons actuellement dans un contexte de cohabitation avec d'anciens et de nouveaux risques. La tendance est parfois d'aller vers les thèmes à la mode : violence, stress, harcèlement, etc. Et d'oublier des sujets plus terre à terre comme la maintenance, la poussière, le bruit, les vibrations. Cependant, les études européennes montrent que ces anciennes préoccupations sont actuellement en hausse. Dans les années à venir, il faudra donc être vigilants et continuer à travailler sur les deux volets, soit les nouveaux et les anciens risques. **PT**

ISABELLE LABARRE