

SE PRÉOCCUPER DE SANTÉ

dans une optique de développement durable

EN PLEINE PÉRIODE DE CRISE économique planétaire, on aurait tendance à penser que le bien-être des travailleurs passerait au second plan, derrière les préoccupations financières des grands de ce monde. Il était donc particulièrement intéressant et significatif de noter que le 15^e Forum économique des Amériques, tenu à Montréal à l'été 2009, sur le thème *S'adapter au nouvel ordre mondial*, consacrait une journée entière à la thématique du développement durable, de la santé et de l'énergie. Au cours de l'une des séances, Marie Larue, PDG de l'IRSST, Madeleine Meilleur, ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, Karen Russ, directrice du Human Factors Group and Technical Programmes du Health and Safety Laboratory du Royaume-Uni, et le D^r John Howard, directeur du National Institute for Occupational Safety and Health, des Centers for Disease Control and Prevention des États-Unis, étaient invités à

établir un lien entre la santé psychologique au travail et le développement durable. Voici un sommaire de ce qu'ils ont dit.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la maladie dépressive à elle seule constituera, en 2020, la deuxième cause de maladie et d'incapacité, après les maladies cardiovasculaires. Bien que la problématique soit maintenant assez bien documentée par la recherche, les troubles de santé mentale, longtemps gardés tabous et bardés de préjugés, sortent à peine de l'ombre, y compris dans le monde du travail. Pourtant, trop peu de gens connaissent l'ampleur réelle de leurs effets, l'urgence de s'attaquer à cette problématique et la façon de le faire.

UN BILAN ALARMANT

Au Canada, 75% des employeurs estiment que les problèmes de santé psychologique constituent la principale

cause des demandes d'indemnisation pour invalidité à court et à long termes. Au Québec, de 1990 à 2006, le nombre de lésions professionnelles indemnisées a diminué de près de 50%, tandis que le nombre de troubles psychologiques a augmenté de façon constante.

**AU QUÉBEC, DE 1990 À 2006,
LE NOMBRE DE LÉSIONS
PROFESSIONNELLES INDEMNISÉES
A DIMINUÉ DE PRÈS DE 50%,
TANDIS QUE LE NOMBRE
DE TROUBLES PSYCHOLOGIQUES
A AUGMENTÉ
DE FAÇON CONSTANTE.**

Une mauvaise santé mentale a des répercussions affectives, sociales et économiques, autant pour la personne et pour son entourage immédiat que pour la communauté, l'entreprise et la société où elle évolue. L'OMS le reconnaît d'ailleurs. Elle définit la santé mentale comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté », estimant « que le stress au travail influe négativement sur la santé psychologique et physique des individus ainsi que sur l'efficacité de l'entreprise ».

LE STRESS

Le stress se définit comme l'ensemble des réactions – biologiques ou psychologiques – non spécifiques d'un organisme lorsqu'il est soumis à un agent agressif ou à une tension. L'être humain a parfois tendance à oublier ce qu'il est, c'est-à-dire un système biologique

L'absence du travail pour des troubles liés au stress dure en moyenne de trois à quatre semaines, soit quatre fois plus longtemps que pour les autres lésions professionnelles.



Photo: iStockphoto

PSYCHOLOGIQUE

TABLEAU 1 - Aperçu des facteurs de stress pour le travailleur

SOCIÉTÉ	INDIVIDU	ORGANISATION
<ul style="list-style-type: none"> • Conditions socioéconomiques • Mondialisation de l'économie • Accent sur le rendement : les personnes et les organisations doivent faire plus avec moins • Individualisme • Précarisation de l'emploi • Vieillesse de la main-d'œuvre • Milieux multiculturels et multigénérationnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractéristiques personnelles (sexe, âge, type de personnalité, etc.) • Difficulté d'atteindre l'équilibre entre le travail et la vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre d'heures et de l'intensité du travail • Évolution rapide des technologies • Fusions et regroupements d'entreprises, réduction de personnel • Changements organisationnels • Manque de reconnaissance par les pairs • Relation difficile avec le supérieur • Faible latitude décisionnelle • Manque d'information

Ce tableau a été réalisé à partir d'une synthèse des facteurs mentionnés par les conférenciers au 15^e Forum économique des Amériques, de publications de l'IRSST et de l'OMS. Voir *Pour en savoir plus*.

homéostatique, cherchant constamment à maintenir son équilibre. Lorsque ce système subit un stress, peu importe lequel, il répond par une augmentation du rythme cardiaque ou de la pression artérielle, par la production d'hormones (comme le cortisol) et par un accroissement de la tension musculaire. Ces mécanismes de protection liés à l'évolution, surnommés *flight or fight* (fuir ou se battre), ont fait l'objet de recherches exhaustives, autant sur le plan de la psychologie que de la physiologie, et ils font partie de nous. Mais lorsque le stress agit durant des semaines, des mois, voire des années, il peut causer des dommages cardiovasculaires, neuropsychologiques et musculo-squelettiques.

STRESS AU TRAVAIL ET TROUBLES DE SANTÉ

L'OMS définit le stress lié au travail comme l'ensemble des réactions que les travailleurs sont susceptibles de manifester lorsqu'ils sont exposés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités, et qui remettent en cause leur aptitude à y faire face. La pression au travail est bien sûr inévitable, compte tenu des impératifs du contexte professionnel et économique actuel. Une pression

perçue comme acceptable par l'individu peut contribuer à entretenir son dynamisme, sa motivation ainsi que sa capacité de travail et d'apprentissage, en fonction des ressources dont il dispose et de ses caractéristiques personnelles. Toutefois, quand la pression devient excessive ou ingérable pour quelque raison que ce soit, elle conduit au stress qui, lui, peut porter atteinte à la santé psychologique et physique de la personne et au rendement de l'entreprise.

Il est maintenant admis que l'apparition de troubles psychologiques au travail n'est pas seulement le fait de dispositions personnelles. Ceux-ci peuvent être attribués à un travail, à des conditions ou à un milieu dits « toxiques » pour la santé mentale. Le **TABLEAU 1** présente les principaux agents stressants que la littérature scientifique a identifiés.

En outre, le stress fait augmenter les coûts des soins de santé; soit de 50 % de plus pour les travailleurs se disant très stressés et de 150 % pour ceux qui ont déclaré un haut

niveau de stress et de la dépression. Les dirigeants savent bien que le système de santé ne couvre pas seul ces coûts. La **FIGURE 1** montre ce qu'un employé stressé coûte à une entreprise.

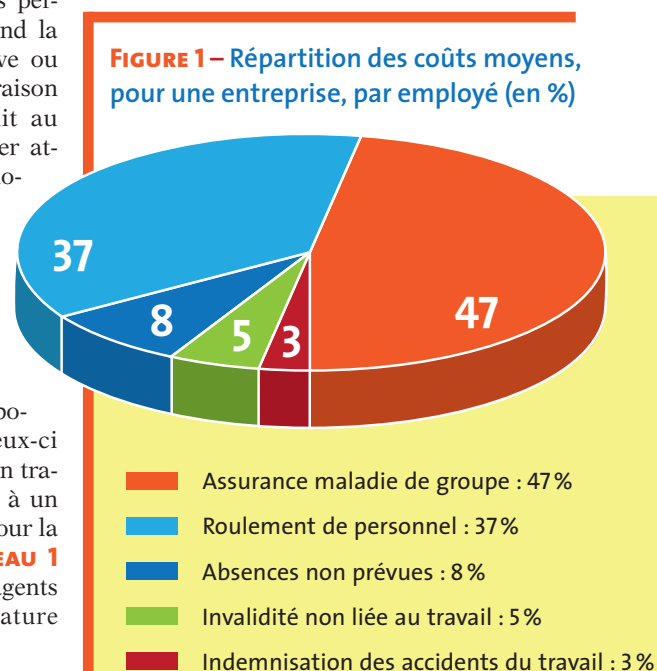


Figure tirée de la présentation du Dr John Howard, directeur du National Institute for Occupational Safety and Health, des Centers for Disease Control and Prevention, U.S. Department of Health and Human Services, Washington, D.C.

Les dangers d'ordre psychosocial résultant notamment de la demande en matière de production et du rythme de travail sont mentionnés dans la norme CSA Z1000.

ET LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

Il vise à concilier les trois aspects – économique, social et environnemental – des activités humaines. La finalité du développement durable est de trouver un équilibre cohérent et viable à long terme entre ces trois enjeux. Dans les sciences sociales, le développement durable implique la recherche du bien-être, conçu dans un sens plus large que la simple croissance économique, et de l'équité. Il implique aussi la nécessité pour les gouvernements de lutter contre les dangers qui menacent les biens communs de l'humanité, comme l'environnement, les ressources naturelles et un système social cohésif. Pour résumer, le développement durable est avant tout un choix de société qui place l'être humain au cœur des préoccupations.

Il appert donc qu'une gestion intelligente de la santé et du bien-être des



travailleurs et de l'organisation favorise le développement durable. De plus en plus, les entreprises durables penseront aussi à leur capital-employés.

Dans la foulée des normes ISO et autres sur les systèmes de gestion de

la qualité, de l'environnement et de la santé et de la sécurité du travail, et dans une perspective de développement durable, il apparaît maintenant essentiel d'intégrer les aspects du bien-être psychologique des travailleurs à ces pratiques. D'ailleurs, même si les troubles psychosociaux ne sont pas tous mentionnés, la norme CSA Z1000 mentionne les dangers d'ordre psychosocial résultant entre autres de la demande en matière de production et de rythme de travail. **PT**

LORAIN PICHETTE

Pour en savoir plus



BRUN, Jean-Pierre. *La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions – Les causes du problème – Les sources de stress au travail*, Rapport R-362-2,

IRSSST – Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, 24 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSSST/R-362-2.pdf

LEKA, Stavroula. *Organisation du travail et stress : approches systématiques du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux*. (Série protection de la santé des travailleurs, n° 3), Organisation mondiale de la santé, 2004.

MORIN, Estelle. *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*, Rapport R-543, 62 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSSST/R-543.pdf

MORIN, Estelle, Charles GAGNÉ, Benoit CHERRÉ. *Donner un sens au travail. Promouvoir le bien-être psychologique*, Rapport R-624, 20 pages.

Téléchargeable gratuitement : www.irsst.qc.ca/files/documents/PubIRSSST/R-624.pdf

www.gp2s.net

Pour commentaires et suggestions : magazine-prevention@irsst.qc.ca

Entreprise en santé

Le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et le Groupe de promotion pour la prévention en santé (GP²S) ont élaboré une nouvelle norme visant l'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail. Cette norme, connue et diffusée sous le nom de « Entreprise en santé », est officiellement intitulée *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail* [BNQ 9700-800].

C'est à l'initiative du GP²S que le BNQ a élaboré cette nouvelle norme qui amène les entreprises à intégrer, dans leurs processus de gestion, un ensemble d'actions favorisant l'acquisition de saines habitudes de vie et le maintien d'un milieu de travail propice à la santé. Quatre sphères d'activité reconnues pour leur effet significatif sur la santé du personnel sont ciblées : les habitudes de vie, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

