

LA SANTÉ MENTALE au travail :

ça compte!



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

www.psac-afpc.com

LA SANTÉ MENTALE au travail :

ça compte!

Les taux de stress, de dépression et d'épuisement professionnel ont atteint le stade d'épidémie

Nos milieux de travail sont-ils sains? Bon nombre de travailleuses et de travailleurs canadiens vivent des situations de stress, d'anxiété et de dépression et il semble que plusieurs de nos milieux de travail contribuent de façon importante à l'augmentation du taux de maladies liées à la santé mentale. Un sondage effectué en 2010 par le Groupe Desjardins a conclu que 30 % des travailleuses et des travailleurs canadiens vivaient un stress plus grand que l'année précédente¹. Les congés de maladie pour troubles de santé mentale augmentent. Les médias ont récemment mis en évidence des taux de dépression, d'anxiété, d'épuisement professionnel et de stress si alarmants chez les travailleurs de la fonction publique fédérale qu'ils ont nommé Ottawa la « capitale de la dépression au Canada »².

Quelles en sont les causes?

Il existe d'innombrables recherches médicales récentes sur les causes des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Parmi les facteurs bien connus, citons les emplois précaires, l'insécurité d'emploi, l'augmentation de la charge de travail, un mauvais équilibre entre le travail et la vie personnelle, le harcèlement et la discrimination, entre autres.

Les participants au sondage Desjardins sur les travailleuses et travailleurs canadiens ont mentionné, parmi les facteurs de stress majeurs, un salaire insuffisant, une surcharge de travail, un manque de reconnaissance et un environnement de travail négatif.

Plusieurs membres de l'AFPC nous ont confié que ces facteurs sont bien présents dans leurs lieux de travail.

1. « Les travailleurs canadiens plus stressés et moins appréciés, révèle le sondage national sur la santé des Canadiens de Desjardins Sécurité financière » http://www.desjardins.com/fr/a_propos/salle_presse/la_une/communiques/2010090801.jsp

2. Bill Wilkerson, cité dans « Public sector a toxic place to work », *Ottawa Citizen*, le 16 juin 2008

La corvée annuelle qui consiste en l'examen des dépenses, la restructuration du travail et la compression dans les programmes dans un contexte où le public en demande toujours davantage signifie que les employés du secteur public doivent faire plus avec moins. En effet, 68 % des répondantes et répondants au Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux affirment que la qualité de leur travail est minée parce qu'ils doivent faire le même travail avec moins de ressources.

Certains de nos membres nous disent que leur demande de faire du télétravail ou d'avoir un horaire de travail souple pour pouvoir composer avec des situations familiales ou des invalidités a été refusée par l'employeur.

Ce problème est au cœur même des dossiers des droits des travailleuses et des travailleurs pour lesquels les syndicats se sont battus : le droit à un lieu de travail sain et sécuritaire, à un environnement de travail exempt de harcèlement, à des conditions de travail décentes, le droit de pouvoir participer et de contribuer pleinement en milieu de travail et le bon équilibre entre la vie personnelle et professionnelle.

LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ONT DROIT À UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN!

À quoi ressemble un milieu de travail sain?

Selon des experts en psychologie spécialisés en santé mentale au travail³, voici les principaux éléments pour créer une atmosphère au travail qui favorise une bonne santé mentale :

- **Bon leadership** : des leaders au travail qui inspirent et motivent les travailleuses et les travailleurs, qui sont ouverts, disposés à la consultation et qui tiennent leur personnel au courant des questions et changements importants au travail
- **Charge et rythme de travail** : une charge de travail gérable qui peut être accomplie à un rythme raisonnable; ne pas avoir des attentes déraisonnables envers les travailleuses et les travailleurs
- **Horaire de travail (conciliation avec la vie personnelle)** : horaires prévisibles et qui peuvent être flexibles au besoin
- **Clarté du rôle** : des renseignements précis sur le rôle du personnel au sein de l'organisation et les attentes de l'employeur
- **Sécurité d'emploi** : emploi stable et possibilités de carrière ou autres options pendant un réaménagement
- **Autonomie (indépendance)** : la possibilité de prendre des décisions et l'appui pour le faire. Le personnel doit avoir la formation et les outils requis pour prendre des décisions efficaces au travail.
- **Participation et influence** : un certain degré de participation aux décisions concernant le travail, les tâches et les objectifs organisationnels ainsi que la possibilité d'influencer ces décisions

3. Renseignements tirés de Guarding Minds @ Work <http://www.guardingmindsatwork.ca/> et de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/index.asp?lc=1&l1=144>

- **Perfectionnement et reconnaissance** : occasions de perfectionnement de carrière, formation et développement des compétences et reconnaissance des réalisations
- **Justice au travail (équité) et culture organisationnelle** : une culture d'équité et de responsabilisation en milieu de travail, et un milieu exempt de traitement arbitraire, injuste ou discriminatoire
- **Environnement de travail physique** : l'environnement physique au travail peut aussi avoir des effets sur la santé mentale du personnel (par exemple, la sécurité, le bruit, les allergènes, l'ergonomie et le fait d'avoir les outils pour être en mesure d'effectuer son travail de façon sécuritaire)
- **Soutien psychologique et protection de la sécurité psychologique** : un environnement de travail dans lequel la sécurité psychologique est assurée, c'est-à-dire qu'on veille à ce qu'il y ait une protection contre le harcèlement, l'intimidation et les autres formes de violence psychologique

Les facteurs nécessaires à un milieu de travail sain ne sont pas souvent valorisés par les organisations dans la conception et la gestion de leurs milieux de travail.

Tous se sentent interpellés

Les recherches indiquent qu'au moins une personne sur deux vivra un grave problème de santé mentale au cours de sa vie⁴ et, bon an, mal an, une personne sur cinq souffre d'un problème de santé mentale⁵. Ce type de problème touche des personnes de tous âges, de tous les niveaux de revenu et d'éducation, sans égard à leur culture, leur religion ou le type de travail qu'elles effectuent. En milieu de travail, nombreux sont les travailleurs qui sont touchés par le stress chronique pouvant mener à d'importants problèmes de santé mentale ou physique à long terme. Il y a de fortes chances que vous, un collègue proche, un membre de votre famille ou un ami éprouviez à l'heure actuelle un important problème de santé mentale.

Lorsqu'un milieu de travail est toxique ou malsain sur le plan psychologique, tous les travailleurs qui s'y trouvent sont touchés. Une santé mentale en piètre état a des répercussions sur la productivité et sur le moral des employés, ce qui peut engendrer d'autres facteurs de stress.

Les personnes qui vivent des troubles de santé mentale sont souvent isolées et stigmatisées. Il se peut fort bien qu'elles hésitent à en parler à leurs collègues, à leurs représentants syndicaux ou à leurs gestionnaires de crainte de se faire davantage étiqueter, isoler ou harceler. Elles souffrent souvent en silence. Lorsque leur santé se détériore, elles peuvent s'absenter pendant une longue période. Cette situation n'est toutefois pas inévitable : les travailleuses et les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé mentale peuvent être productifs et engagés lorsqu'ils ont accès aux bons mécanismes d'appui.

4. Commission de la santé mentale du Canada; Conference Board du Canada, Building Mentally Healthy Workplaces, juin 2011

5. Commission de la santé mentale du Canada

À l'action!

L'AFPC lutte pour un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, sain et sécuritaire pour ses membres. À titre de représentantes syndicales et de représentants syndicaux, nous pouvons accomplir beaucoup, seuls ou ensemble, pour aborder ce sujet capital.

1. Prévention : Pour des lieux de travail sains

Nos milieux de travail doivent favoriser une bonne santé mentale. Les facteurs énumérés ci-dessus sont les repères d'un milieu de travail sain : une charge de travail raisonnable, l'autonomie, l'équilibre et la souplesse. La sécurité d'emploi et la justice en milieu de travail sont de première importance.

L'AFPC s'est battue pour faire ajouter à nos conventions collectives des dispositions relatives aux congés pour obligations familiales qui reconnaissent les besoins des employés à l'extérieur du lieu de travail. Les protections comme celles contenues dans l'entente sur le réaménagement des effectifs sont importantes puisqu'elles offrent la sécurité d'emploi à nos membres. Il faut cependant en faire davantage pour veiller à ce que nos lieux de travail possèdent les ressources suffisantes et que les services ne soient pas réduits au minimum. À cet égard, la campagne de l'AFPC « Pensez public » vise à appuyer les services publics qu'offrent nos membres et qui sont si importants pour la population canadienne.

2. Santé et sécurité

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail ne comprend pas uniquement les dangers ou l'environnement de travail physiques, mais aussi les dangers invisibles, notamment la santé et la sécurité psychologiques. La question de la sécurité psychologique porte sur la prévention de la souffrance morale et de la maladie mentale en milieu de travail par la prise de mesures de contrôle destinées à parer aux dangers psychologiques actuels et éventuels. L'aspect de la santé psychologique vise la promotion d'une bonne santé psychologique en milieu de travail et la prestation d'un soutien permanent à l'ensemble des employés. Les lieux de travail ne sont pas sans conséquence pour la santé psychologique. Ils appuient la santé mentale des travailleuses et des travailleurs ou ils lui nuisent. C'est pourquoi il est important d'aborder la santé et la sécurité psychologiques de pair avec la santé et la sécurité physiques, et c'est aussi pour ces raisons que les questions de santé et de sécurité psychologiques doivent être abordées par les comités sur la santé et la sécurité au travail.

La partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, qui traite de la prévention de la violence en milieu de travail, comprend les démarches prescrites que doit entreprendre l'employeur. Nous devons maintenir la pression sur les autorités provinciales et territoriales jusqu'à ce qu'une telle protection soit accordée aux travailleurs de tous les paliers de gouvernement au pays.

Les représentants de l'AFPC et les divers employeurs collaborent dans le but de pallier au manque d'attention accordée à la santé et la sécurité psychologiques et pour que des politiques et des comités soient mis en place pour aborder cette question. L'AFPC et les autres syndicats font aussi partie d'un groupe de travail national chargé d'élaborer une norme nationale de santé et sécurité psychologiques pour l'ensemble des lieux de travail au Canada.

3. L'adaptation en milieu de travail

L'employeur et le syndicat ont tous deux une obligation d'adaptation. Cela signifie que les lieux de travail et les emplois doivent être adaptés lorsqu'un travailleur a besoin de mesures d'adaptation pour accomplir son travail. Pour ce qui est des problèmes de santé mentale, il s'agit souvent d'un retour au travail progressif, d'un horaire de travail souple et d'une réduction des facteurs de stress en milieu de travail. L'obligation d'adaptation comprend également l'élaboration de politiques et l'adoption de pratiques conçues de façon inclusive dès le début de manière à éviter qu'elles aient une incidence négative sur les travailleurs souffrant de problèmes de santé mentale.

Si l'employeur refuse d'offrir des mesures d'adaptation, un grief peut être déposé par le membre, avec l'aide de son représentant syndical.

L'AFPC a conçu la brochure *L'obligation d'adaptation : Guide à l'intention des représentantes et représentants des sections locales*, qui comprend des renseignements sur les obligations respectives de l'employeur et du syndicat. Pour en obtenir une copie, rendez-vous à l'adresse http://www.pfac.com/what/humanrights/duty_to_accommodate-f.shtml

4. Lutter contre la discrimination

Les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont confrontées à la discrimination en milieu de travail. Les lois relatives aux droits de la personne ainsi que nos conventions collectives interdisent la discrimination contre les personnes ayant un handicap, ce qui comprend les incapacités physiques, cognitives ou d'apprentissage et les problèmes de santé mentale. Un membre qui aurait fait l'objet de discrimination en milieu de travail en raison de problèmes de santé mentale, soit sous forme de traitement injuste, de harcèlement ou du manque de l'employeur à son obligation d'adaptation, peut déposer un grief par l'entremise de sa représentante ou son représentant. L'équité en matière d'emploi est aussi un moyen de prévention de la discrimination systémique contre les personnes ayant un handicap au travail.

L'AFPC vise l'égalité et la justice pour les membres de tous les groupes d'équité. L'AFPC croit que les droits de la personne constituent une composante essentielle de son programme. Lutter contre la discrimination signifie représenter nos membres lorsqu'il y a atteinte aux droits de la personne et aborder la discrimination systémique en milieu de travail (discrimination qui est intégrée aux politiques et aux pratiques du milieu de travail).

5. Aborder la peur, l'ignorance et la stigmatisation

Il est essentiel d'aborder cette question et d'en parler ouvertement. L'ignorer ne nous aiderait guère. Il nous faut confronter les stéréotypes négatifs qui persistent au sujet des problèmes de santé mentale.

L'AFPC, à titre de syndicat, s'attaque de front à ce défi. Elle tente, par les efforts de sensibilisation et de représentation qu'elle déploie, de faire passer le message et de contrer le silence et la stigmatisation.

6. Indemnisation

Un travailleur qui doit prendre congé pour des problèmes liés à la santé mentale doit pouvoir compter sur un soutien financier adéquat. Les congés de maladie, l'assurance-invalidité et l'indemnisation des accidents du travail sont tant d'exemples de programmes susceptibles d'offrir un soutien financier à un travailleur contraint de s'absenter du travail.

L'AFPC a lutté pour veiller à ce que les travailleurs soient indemnisés lorsqu'ils sont incapables de travailler en raison d'une maladie, qu'elle soit physique ou psychologique.

7. Faire respecter la convention collective

L'AFPC a réussi à négocier des dispositions relatives à la conciliation travail-vie personnelle pour ses conventions collectives. Trop souvent, la charge de travail sert d'excuse pour contourner ces obligations. Les travailleuses et les travailleurs se doivent d'exiger le respect des droits qui leur sont garantis par leur convention collective et de travailler avec leur syndicat afin de prendre les mesures correctives appropriées en ce sens. Il y aurait lieu de réagir à l'augmentation des charges de travail en accroissant l'effectif et non en adoptant une conception du travail ou un ordonnancement des activités qui vont à l'encontre des droits négociés.

Ce que vous pouvez faire

- Déterminez les mesures qu'a prises votre employeur pour prévenir les facteurs de risque pour la santé mentale en milieu de travail.
- Apprenez à connaître vos droits en milieu de travail en participant à des ateliers syndicaux ou syndicaux-patronaux.
- Apprenez à connaître les politiques en milieu de travail, y compris les politiques sur l'obligation d'adaptation et contre le harcèlement.
- Si vous avez été victime de discrimination ou qu'on vous a refusé des mesures d'adaptation en milieu de travail, communiquez avec votre représentante syndicale ou votre représentant syndical afin de discuter de la possibilité de déposer un grief.
- Discutez avec vos collègues et gestionnaires du rôle du syndicat pour ce qui est d'aborder la discrimination en milieu de travail.
- Apprenez-en davantage sur cette question. Traitez les autres avec respect et appuyez ceux de vos collègues qui souffrent de problèmes de santé mentale.