

# SPÉCIAL

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



**CE N'EST SURTOUT PAS DANS TA TÊTE !**  
**LA CSQ ET LE SEEL S'ATTAQUENT AU**  
**TRAVAIL QUI REND MALADE.**

*Ratios d'élèves trop élevés, augmentation de la charge de travail, intégration des EHDAA sans ressources, normes de rendement, optimisation, précarisation...*

Adaptation d'un texte original de Pierre Lefebvre paru dans *CSQ Le Magazine*  
automne 2018

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et le Syndicat des enseignantes et enseignants des Laurentides (SEEL) ont lancé au cours des derniers mois une importante campagne visant à sensibiliser leurs membres et la population à ces pratiques de gestion malsaines qui engendrent des troubles de santé physique et psychologique.

Sous le thème « **Tout cela n'est pas dans ta tête** », la campagne mise sur des perruques originales et percutantes pour incarner les facteurs de risques psychosociaux du travail, bien réels, qui peuvent rendre malade.

En plus de déconstruire les pratiques de gestion qui finissent par faire douter les travailleuses et travailleurs de leurs compétences, la campagne les incite à agir en informant leur syndicat des situations qu'ils vivent et à s'inscrire dans une démarche d'action collective.

## DES FACTEURS DE RISQUE AGGRAVANTS

Malgré quelques variantes, la littérature scientifique est à peu près unanime sur ce qui peut constituer ces facteurs de risque. Au Québec, l'Institut national de santé publique (INSPQ) retient les sept facteurs suivants :

1. Une charge de travail élevée et des contraintes de temps ;
2. Une faible reconnaissance des efforts et des résultats ;
3. Le manque d'autonomie et d'influence dans le travail ;
4. L'insécurité d'emploi ;
5. Le faible soutien des collègues et des supérieurs ;
6. La violence et le harcèlement psychologique ;
7. Le peu de justice organisationnelle.



Conseillers CSQ en santé et sécurité du travail, Luc Bouchard et Matthew Gapmann expliquent qu'avec le temps, ces facteurs de risque peuvent provoquer chez l'individu de sérieux problèmes de santé, tels que des maux de tête, des difficultés de concentration, des pertes de mémoire, de l'irritabilité, de la fatigue, des troubles digestifs, de l'épuisement, des maladies cardiovasculaires ou de la dépression. Ils peuvent même s'alimenter et s'aggraver les uns les autres, en augmentant leurs effets sur la santé de la personne touchée.

« Par exemple, l'insécurité d'emploi et la précarité peuvent nourrir un climat de violence et de harcèlement psychologique en plaçant les personnes en compétition pour les emplois disponibles, minant de plus le soutien social nécessaire de la part des collègues. De même, une charge de travail élevée, alors que les efforts investis pour faire un travail de qualité ne sont pas reconnus à leur juste valeur, peut créer un sentiment d'injustice au sein de l'organisation », dit Luc Bouchard.

## LE VRAI COUPABLE POINTÉ DU DOIGT

La campagne pointe le doigt sur le vrai coupable : un environnement de travail malsain qui peut être changé par l'action collective.

« Le phénomène du travail qui rend malade affecte un nombre de plus en plus grand de travailleuses et de travailleurs. Trop souvent, ces personnes croient à tort qu'elles sont la source de leur maladie. D'autres finissent par remettre en doute leurs compétences – parce qu'elles sont incapables de s'adapter ou de se conformer aux exigences insensées du travail », poursuit Sonia Ethier, présidente de la CSQ.

« Et, lorsqu'un arrêt de travail en résulte, il n'est pas rare que l'on diagnostique un trouble d'adaptation, comme si nous devrions savoir nous adapter au harcèlement, à la violence ou à la surcharge de travail, à son rythme et à son intensité insensés. C'est complètement aberrant », ajoute-t-elle.

## **LES LIMITES DES SOLUTIONS LÉGALES OU INDIVIDUELLES**

Face aux difficultés vécues, plusieurs ont recours à des solutions individuelles, comme la réduction volontaire du temps de travail ou la prise de congés sans traitement ou à traitement différé.

Si ces solutions peuvent permettre aux personnes de mieux respirer, elles ne s'attaquent pas à la source du problème, soit l'organisation du travail. Elles sont comme un pansement sur une plaie. Elles peuvent même contribuer à l'augmentation des risques, par exemple en multipliant les emplois précaires de remplacement ou en aggravant le fardeau de tâche des personnes qui restent en place.

## **L'ACTION COLLECTIVE POUR CHANGER LES CHOSES**

N'est-ce pas l'essence même du syndicalisme que de développer une approche fondée sur la défense collective des intérêts ? Si la négociation collective est l'outil privilégié du mouvement syndical, le gigantisme des structures dans les secteurs public et parapublic rend difficile la recherche de solutions pour régler de façon adéquate des problèmes découlant, par exemple, d'un mode de gestion tatillon et bureaucratique pratiqué par une ou un gestionnaire. Les particularités de chaque milieu de travail nous ramènent donc forcément à la dimension locale de l'établissement.

« Il n'existe pas de solution unique, qui règle l'ensemble des difficultés vécues. Bien entendu, le syndicat a un rôle important à jouer sur le plan global pour amener l'employeur à adopter des pratiques organisationnelles favorables à la santé, qui mettent l'humain au premier plan devant les objectifs de rendement et de productivité, et qui privilégient une gestion humaine de ses ressources plutôt qu'une simple gestion des ressources humaines », explique Sonia Ethier.

Elle précise que l'action collective permet de soutenir les membres qui sont confrontés à des risques psychosociaux, de façon à ce qu'ils puissent agir ensemble, au palier local, pour les éliminer ou en minimiser les conséquences. La recherche a d'ailleurs bien mis en lumière l'importance de l'action collective pour contrer ce phénomène.

« En cela, notre campagne incarne le type d'action syndicale souhaité par notre congrès, en 2015, et s'inscrit dans le cadre d'action que nous avons adopté lors de notre congrès en juin 2018, lequel nous permet d'agir collectivement pour contrer l'organisation malsaine du travail. Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir : c'est ce que rappelle aussi notre campagne. Et cela est tellement vrai : l'histoire syndicale en regorge d'exemples », conclut la leader syndicale.

## DES OUTILS UTILES

La CSQ a produit des dépliants sur les sept facteurs de risque, en décrivant pour chacun les signes ou les manifestations du risque en cause et les caractéristiques d'un milieu de travail sain et exempt de risques. On y invite aussi les membres qui seraient victimes de problèmes de ce genre à en informer leur syndicat pour qu'il sache ce qui se passe et puisse agir en soutien.

Le SEEL produira dans les prochains mois des textes afin de présenter chacun des sept risques psychosociaux et proposera une démarche afin de mettre en action la personne qui se sent concernée, ainsi que les autres personnes dans le milieu de travail qui subiraient le même problème afin de proposer des actions pour corriger la situation et, enfin, accomplir les actions nécessaires à la mise en œuvre des solutions.

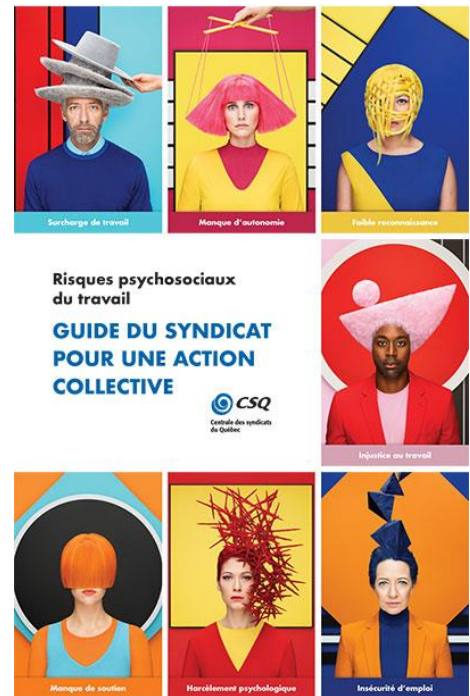
## L'EMPLOYEUR ET SES OBLIGATIONS

Dans un milieu de travail syndiqué, l'organisation du travail est le dernier rempart du droit de gérance de l'employeur, ce qui explique ses réticences à en discuter. Pourtant, il a des obligations en matière de santé et de sécurité du travail qui touchent l'organisation du travail.

En effet, selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il a une obligation générale de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, toujours dans son sens large, et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleuses et travailleurs. Il doit notamment utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs. Il doit aussi s'assurer que l'organisation du travail ainsi que les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des travailleuses et travailleurs.

## POUR EN SAVOIR PLUS

- Site de la CSQ, santé et sécurité du travail : [lacsq.org/sst](http://lacsq.org/sst)
- Site de l'Institut national de santé publique du Québec : [inspq.qc.ca/publications/2372](http://inspq.qc.ca/publications/2372)
- Site de la Chaire en gestion de la santé organisationnelle et de la sécurité du travail, Université Laval : [cgsst.com](http://cgsst.com)



Martin Bergeron,  
Vice-président du SEEL

