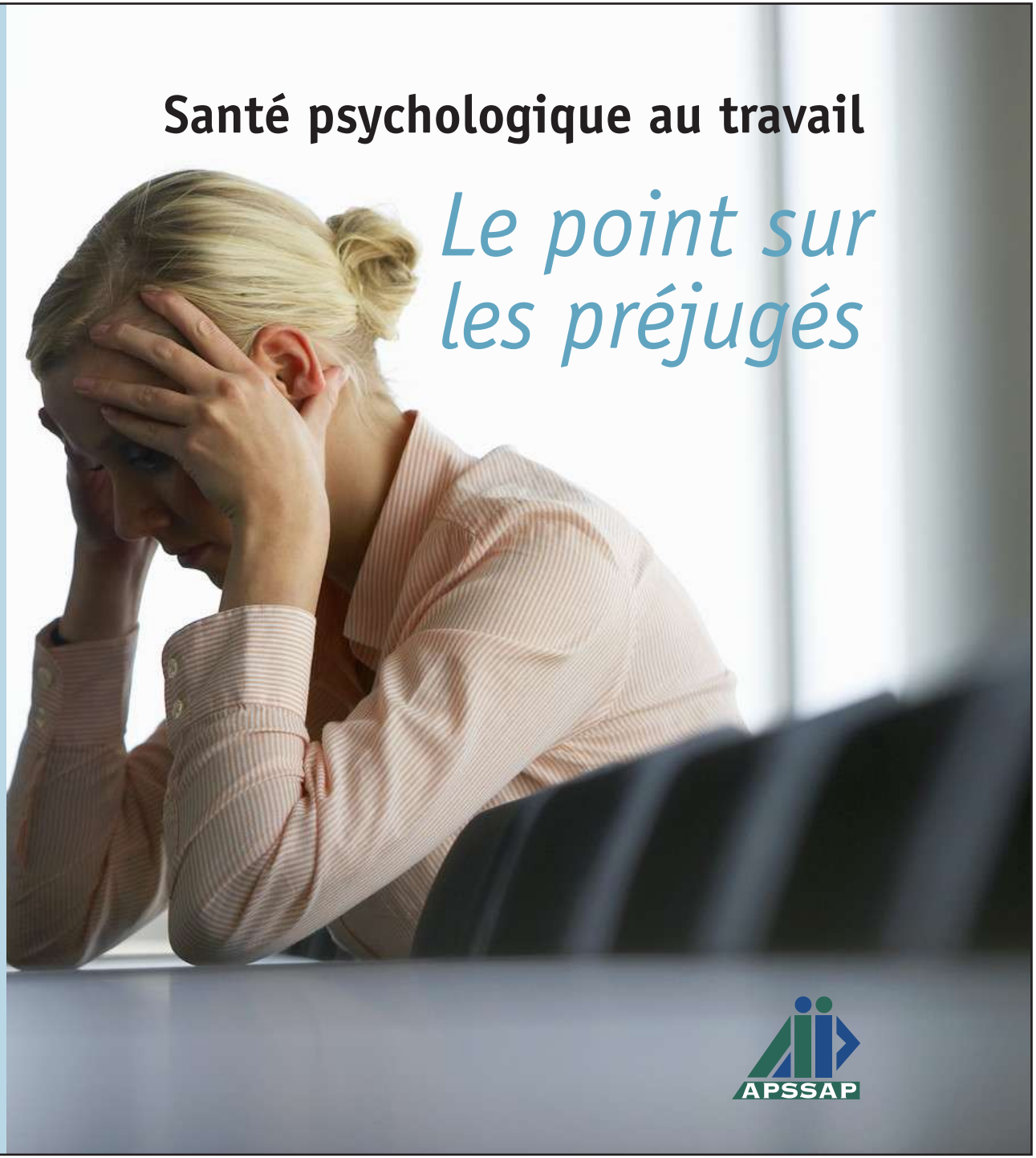
Santé psychologique au travail

Le point sur les préjugés



Au travail

combattons les préjugés

APSSAP

Selon l'Organisation mondiale de la santé, d'ici 2020, les problèmes de santé psychologique vont passer du quatrième au deuxième rang des causes d'incapacité, juste après les maladies cardiovasculaires[1]. De son côté, l'Association canadienne des compagnies d'assurance estimait, en 2000, qu'entre 30 et 50% des indemnités versées pour les invalidités de longue durée étaient dues aux problèmes de santé psychologique et que ces problèmes étaient la cause principale des absences prolongées du travail[2]. Plus près de nous, entre 1990 et 2002, les réclamations pour lésions professionnelles reliées au stress, à l'épuisement professionnel et à d'autres facteurs d'ordre psychologique ont doublé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), alors que les indemnités versées en remplacement de revenu ont quadruplé au cours de la même période[3]. Avec ces données, on ne peut nier l'importance et l'urgence d'agir pour prévenir les problèmes de santé psychologique au travail et pour aider les personnes qui en souffrent. Mais malheureusement, un obstacle majeur se dresse : les préjugés.

Vous en doutez? Qui n'a pas, un jour, entendu ou eu une réflexion du genre :

- « Faire une dépression, c'est une marque de faiblesse. »
- « Si je parle aux autres de ma condition, qu'est-ce qu'ils vont dire? Ils ne reconnaîtront pas que je suis malade. »
- « C'est bien de sa faute. Ses problèmes de santé psychologique sont causés par ses problèmes personnels; ça n'a rien à voir avec son travail. »
- « C'est drôle, on dirait que ce sont toujours les mêmes qui s'absentent. »
- « Une personne qui fait une dépression restera toujours fragile et ne retrouvera probablement jamais une bonne santé psychologique ».

1) Douglas, Institut universitaire en santé psychologique. Le stress au travail. Mammouth Magasine.
2) World Health Organization. Mental Health Policies and Programmes in the Workplace. 2005. page 20.
3) Institut national de santé publique du Québec (http://www.inspq.qc.ca/domaines/index.asp?Dom=70&Axe=75)
4) Centre de toxicomanie et de santé psychologique (www.camh.net/fr)
5) http://www.fondationdesmaladiesmentales.org/fr/p/aider-une-personne/nos-programmes-daide/gestionnaires-et-employes/la-maladie-mentale/tabous-et-prejuges

Avoir des préjugés, c'est avoir des opinions préconçues et faire preuve de discrimination. C'est avoir des attitudes négatives et adopter des comportements négatifs envers les personnes qui ont un problème de santé psychologique. C'est aussi avoir des idées fixes et porter des jugements en pensant, par exemple, que ces personnes sont différentes des autres et qu'elles sont les seules responsables de leurs problèmes[4].

Les préjugés en santé psychologique sont tellement ancrés dans nos vies que nous pouvons avoir de la difficulté à les reconnaitre.

Selon l'Institut de santé publique du Québec (2008), les préjugés entourant la maladie mentale incitent près de 2 personnes sur 3 à ne pas chercher l'aide dont elles pourraient avoir besoin. La Fondation des maladies mentales estime, quant à elle, que 42% des gens aux prises avec un problème de santé psychologique ne l'ont pas dit à leur famille, de peur d'être jugés[5].

En milieu de travail, les préjugés amènent souvent à considérer les personnes aux prises avec des problèmes de santé psychologique comme incompétentes, improductives, peu fiables et même, parfois, potentiellement violentes. Enfin, nombreux sont les collègues et les patrons qui croient encore, malheureusement, qu'une personne souffrant d'une dépression s'offre des vacances …

Quels sont les principaux préjugés?

La littérature aborde généralement les préjugés en santé psychologique en se référant souvent à la dépression, puisqu'elle est très répandue en milieu de travail et qu'elle entraîne le plus de journées d'absence.[6] Nous nous appuierons donc principalement sur les préjugés se rapportant à la dépression pour comprendre l'ensemble des préjugés qui entourent les problèmes de santé psychologique au travail.

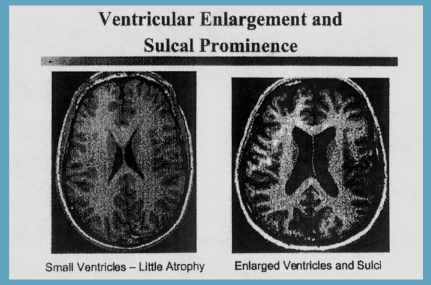
1. La dépression n'est pas une maladie

La dépression est très répandue en milieu de travail et c'est ce qui entraîne le plus de journées d'absence.

C'est un préjugé de penser que les personnes ont une dépression parce qu'elles sont plus vulnérables que les autres, qu'elles sont plus faibles, qu'elles sont paresseuses ou parce qu'elles ne peuvent tout simplement pas « se secouer ». En fait, les personnes confondent souvent dépression avec déprime ou tristesse, qui sont des états temporaires déclenchés par les épreuves de la vie.[7] La dépression a plutôt une incidence importante sur la capacité d'une personne à fonctionner efficacement pendant une longue période. Les comportements peuvent être gravement perturbés, ainsi que l'humeur et la façon de penser. Une personne qui souffre d'une dépression peut avoir des difficultés à composer avec les aspects les plus simples de la vie et avec certaines tâches, considérées banales, de la vie quotidienne.

Il est maintenant reconnu que la dépression est une maladie physiologique et psychologique qui mérite d'être traitée comme toutes les autres maladies.

Des images du cerveau permettent même de visualiser les réactions physiologiques qui résultent d'une dépression qui n'a pas été traitée (image ci-jointe fournie par le Dr René Hendriks, médecin conseil au Secrétariat du Conseil du trésor).



2. « Elle l'a bien cherché! »

Plusieurs croient qu'une personne qui souffre d'un problème de santé psychologique choisit d'agir comme telle et qu'elle pourrait maîtriser son comportement si elle le voulait vraiment. En fait, tel que mentionné précédemment, la recherche montre que les maladies mentales sont causées par des réactions chimiques qui modifient le fonctionnement du cerveau[8].

Ainsi, les gens qui souffrent d'un problème de santé psychologique ne sont pas plus responsables de leur état de santé que ceux qui souffrent, par exemple, de diabète ou d'un cancer. En réalité, ces personnes s'accordent à dire qu'elles n'ont pas vu le problème venir et qu'elles ont été assaillies par lui. L'être humain, de par sa nature, ne fait pas le choix d'être malade; il subit la maladie.

3. Une personne qui fait une dépression ne pourra plus retrouver une bonne santé psychologique

Si on prend la peine de la soigner convenablement, le plus tôt possible et avec les bons moyens, la dépression se guérit complètement. Elle peut cependant s'aggraver et même devenir chronique si elle n'est pas correctement traitée.

De nos jours, il existe des traitements efficaces qui impliquent nécessairement un soutien professionnel (souvent une combinaison de médicaments et de thérapie). Ainsi, le diagnostic, l'intervention et le traitement précoces peuvent diminuer de manière significative la durée de la dépression et les risques de rechute[9].

6) Fondation des maladies mentales, dépliant : programme « Ça me travaille ».
7) Extrait de La maladie mentale : un guide régional destiné aux familles, 4e édition 2003, 82p. (AMI-Québec et l'ACSM-Montréal). http://www.acsmmontreal.qc.ca/publications/pubmaladie.html
8)Shepell.fgi , www.shepellfgi.com/FR-CA/votre-esprit/mh_mythfacts.asp
9) Fondation des maladies mentales : Tabous et préjugés

4. « Les problèmes de santé psychologique sont causés par des facteurs d'ordre personnel; ça n'a rien à voir avec le travail lui-même. »

Il y a consensus dans la littérature à l'effet que les facteurs liés à l'organisation du travail jouent un rôle important dans l'apparition des problèmes de santé psychologique au travail. À titre indicatif, une étude relatée dans le rapport annuel 2001 de la Direction de la Santé publique de Montréal-Centre note « que les facteurs d'ordre personnel sont invoqués dans moins de 10% des cas, que près du tiers des cas sont exclusivement liés aux problèmes rencontrés en milieu de travail, et enfin que le travail peut être mis en cause dans environ 90% des cas. Les recherches indiquent des liens étroits entre certaines dimensions de l'organisation du travail et les problèmes de santé mentale ».[10] Il ne faut pas négliger non plus que les individus consacrent une grande partie de leur vie à leur travail et que les critères de performance, d'efficience et d'efficacité relatifs à leur emploi ne cessent de s'accroître.[11]

Par ailleurs, si on essaie de comprendre comment les générations précédentes pouvaient travailler plus de 10 heures par jour sans être apparemment victimes de problèmes de santé psychologique, il semble que ce soit du côté du sens au travail qu'il faut se pencher. « Le travail aujourd'hui est plus complexe, plus fractionné, plus abstrait aussi, on en voit moins les résultats immédiatement, contrairement à l'artisan autrefois ».[12] Ainsi, il y a eu une « évolution des valeurs puisque, avant, le travail occupait une place équilibrée par rapport à d'autres dimensions qui permettent aux êtres humains de se construire : la famille, la religion, la communauté. Maintenant, le travail est au centre de la vie».[13]

Les facteurs liés à l'organisation du travail jouent un rôle important dans l'apparition des problèmes de santé psychologique au travail.

5. « C'est louche quand ce sont toujours les mêmes personnes qui s'absentent ».

Bien qu'il arrive qu'une même personne puisse s'absenter à plusieurs reprises pour un problème de santé psychologique, il ne faut pas forcément mettre en doute l'honnêteté de celle-ci. De plus, sans nier que l'absence d'une personne peut être causée par des facteurs personnels, il ne faut pas négliger pour autant que des facteurs organisationnels puissent aussi être mis en cause. Parmi ceux identifiés couramment dans la littérature, citons le déséquilibre entre les exigences du travail et les capacités de la personne, le manque de reconnaissance, les problèmes de communication, les relations interpersonnelles difficiles et l'ambiguïté de rôle.[14]

Malheureusement, on n'est pas porté à intervenir d'emblée sur les facteurs organisationnels, même si cela permettrait d'éliminer, à la source même, certains problèmes de santé psychologique au travail. Des efforts devraient donc être faits, avant le retour au travail de la personne, pour interagir sur les facteurs organisationnels qui auraient pu être à l'origine de son absence. Il est donc essentiel de créer un contexte favorable pour faciliter la réussite du retour au travail et éviter ainsi que la personne soit confrontée à nouveau aux mêmes facteurs qui ont contribué au développement de son problème de santé psychologique.

10) Idem à 6
11) CGSST. www.cqsst.com/fra/les-facteurs-de-risque/facteurss-de-risque-organisationnels.asp
12) Retrouver sens et solidarité, deux défis pour le travail de demain, Objectif prévention, Vol.22- N 2 - 1999 www.asstsas.qc.ca/documentation/op/222026.pdf
13) Bienvenue parmi les humains, Serge Marquis et Eugène Houde, Formation 2000 et Éd. Tortue, 1998
14) Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval. La santé psychologique au travail … de la définition du problème aux solutions. Fascicule 2. 2003.

6. Certaines personnes qui s'absentent du travail à cause d'un problème de santé psychologique abusent du système.

Ces insinuations sont, la plupart du temps, basées sur des perceptions et des impressions personnelles qui consistent finalement, faut-il l'admettre, à un préjugé en soi. Or, même si, malheureusement, comme pour tout système, il peut y avoir quelques abuseurs, il faut éviter de sauter rapidement aux conclusions et de généraliser. Il vaut mieux orienter les efforts et les énergies sur la prévention des rechutes plutôt que sur la recherche de « coupables ». De cette façon, il est fort probable que tout le monde en sortira gagnant!

Comment reconnaître un préjugé?

Les préjugés en santé psychologique sont tellement ancrés dans nos vies que nous pouvons avoir de la difficulté à les reconnaitre. Il existe cependant des critères qui nous permettent d'identifier les attitudes et les gestes qui engendrent de la discrimination :[15]

-Lorsqu'on généralise à partir d'une situation individuelle; par exemple, en présumant que les personnes qui vivent une détresse psychologique sont toutes pareilles.
- Lorsqu'on banalise le problème ou qu'on diminue les personnes qui en sont atteintes.
- Lorsqu'on blesse les personnes en les insultant.
- Lorsqu'on traite ces personnes avec condescendance, comme si elles étaient inférieures aux autres.
- Lorsqu'on exclut des activités courantes les personnes au prise avec de tels problèmes.

Conséquences des préjugés sur la personne

Les préjugés viennent s'ajouter aux souffrances et aux contraintes qui pèsent déjà sur la personne qui souffre. Ils nuisent aussi bien à la reconnaissance du problème qu'au rétablissement et, conséquemment, au retour au travail.

Les préjugés amènent souvent la personne qui développe un problème de santé psychologique à ne pas en parler, ce qui peut contribuer à son exclusion et à son retrait volontaire du groupe. Selon une étude américaine, 75% des employés atteints d'une dépression ne sont pas allés chercher de l'aide immédiatement parce qu'ils avaient peur d'être jugés et que la situation nuise à leur avancement dans l'entreprise.[16] Or, on sait que le soutien au travail est primordial et que le support de la part des collègues et du supérieur peut faire une grande différence.

Dans le cas où la personne a dû s'absenter, les préjugés peuvent compromettre les conditions favorables à son retour au travail et peuvent même contribuer significativement à sa rechute ou à l'aggravation de son problème. Soulignons, enfin, que les personnes qui ont des préjugés pourraient éventuellement avoir de la difficulté à reconnaître un problème de santé psychologique qu'elles-mêmes vivraient. Elles seraient alors elles-mêmes victimes de leurs propres préjugés…

Combattre les préjugés en matière de santé psychologique au travail doit être une mission pour chacun.

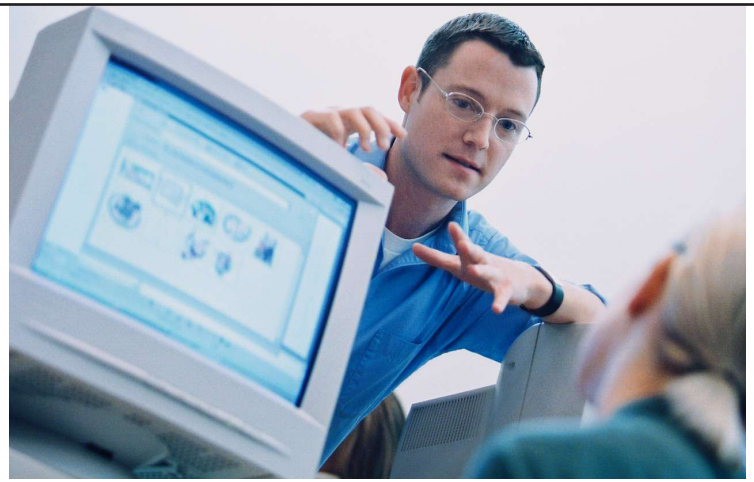
15) Centre d'orientation et de consultation psychologique, Université Laval. (http://www.cocp.ulaval.ca/sgc/pid/1874#intra1)
16) Université of Mchigan Depression Center, A Study of Depression in the Workplace, février 2004; cité dans www.fondationdesmaladiesmentales.org.

Conséquences des préjugés sur l'organisation

Puisque les préjugés nuisent à la reconnaissance même des problèmes de santé psychologique au travail, ils peuvent par conséquent freiner la mise en place des mesures d'identification et de prévention. Ils peuvent aussi compromettre l'instauration et l'efficacité des mesures de réinsertion au travail.

Parmi les autres conséquences des préjugés sur l'organisation, mentionnons la perte de créativité et de productivité, ce qui entraîne des coûts importants. Par exemple, des recherches ont démontré qu'un seul cas de dépression équivaut à la perte de près de 10 000$ par année pour une organisation. À ces coûts directs, il faut ajouter les coûts indirects qui y sont associés, tels ceux reliés à l'absentéisme, au présentéisme, à la rotation du personnel, à la baisse de la motivation et de la performance, au remplacement, etc.[17]

Enfin, en plus des délais dans la prise en charge et dans le traitement des personnes souffrantes, les préjugés pourraient aussi avoir des conséquences importantes sur la détérioration du climat de travail. D'autres facteurs de risque pourraient alors apparaître et avoir des répercussions négatives sur l'ensemble du personnel ainsi que sur l'organisation toute entière.



Rôle des gestionnaires

En tant que responsables de leur équipe de travail, les gestionnaires ont évidemment un rôle essentiel à jouer, tant avant, que pendant et après l'apparition des problèmes de santé psychologique. Ils doivent être capables de détecter, sans préjugé, les signes de détresse chez leurs employés, d'intervenir rapidement auprès d'eux et de les supporter adéquatement. Ce support est particulièrement nécessaire lorsque les employés peuvent avoir besoin qu'on modifie temporairement certaines de leurs tâches, ou leur environnement de travail, pour les aider à surmonter leurs difficultés.

Les gestionnaires peuvent également participer à la diffusion de l'information en matière de santé psychologique, en collaboration avec le comité de santé et sécurité, afin de lutter contre les préjugés fondés sur un manque de connaissance.

Ils doivent aussi s'assurer que les ressources d'aide sont connues et orienter, au besoin, les employés vers celles-ci, comme, par exemple, les intervenants du Programme d'aide aux employés (PAE). Il ne faut pas oublier que les personnes réagissent mieux au traitement quand celui-ci est appliqué dès l'apparition du problème.[18] Ainsi, plus l'employé est rapidement pris en charge, plus les probabilités de récupération et de retour au travail rapides sont élevées.

17) Ipsos Reid, Mental Health in the Workplace, 2007
18) Fondation des maladies mentales : Tabous et préjugés

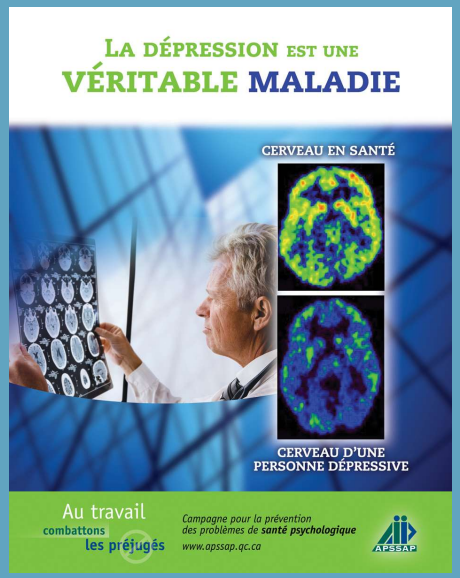
Rôle des collègues

D'après une étude, le fait d'être supporté par ses proches et ses collègues de travail compte pour près de 60% dans le rétablissement de la personne. Les employés doivent donc eux aussi réagir sans préjugé quand un de leurs collègues ou leur gestionnaire est touché. Comme pour tout autre problème de santé, leur rôle est de faire preuve d'ouverture d'esprit, de compassion et de support envers la personne atteinte (offrir de l'aide, demander des nouvelles, etc.).

C'est pourquoi certaines organisations désignent des membres de leur personnel pour agir volontairement à titre de pairs aidants et former ainsi un réseau de soutien reconnu dans le milieu de travail. Ceux-ci sont alors appelés à développer leurs aptitudes en reconnaissance des signes de détresse chez leurs pairs, en écoute active, en soutien, en accompagnement et en éthique.

Comme on vient de le voir, tous ont intérêt à ce que les problèmes de santé psychologique au travail soient détectés et traités le plus rapidement possible. Rappelons-nous toujours que personne n'est à l'abri de ces problèmes et que les préjugés apportent un poids supplémentaire qui est parfois plus lourd à porter que le problème lui-même. Combattre les préjugés devient donc une mission pour chacun de nous …!

19) FWindell et al, 2006



Campagne de l'APSSAP

Ce document est le point de départ d'une campagne lancée au printemps 2009 par l'APSSAP. Cette campagne se compose d'autres documents et outils, notamment les trois affiches de sensibilisation présentées ci-dessus et un texte à propos des moyens permettant de lutter contre les préjugés en matière de santé psychologique au travail.

Pour en savoir plus :

Association paritaire pour
la santé et la sécurité du travail,
secteur Administration provinciale

1220, boul. Lebourgneuf, bureau 10
Québec (Québec)
G2K 2G4

Téléphone : 418 624-4801
Télécopieur : 418 624-4858

www.apssap.qc.ca

APSSAP