

## Le travail Entre enfer et paradis !

**Alexandre Archer**  
Collaboration spéciale

Les 10 et 11 mai 2007 se tenait à Sainte-Foy une réunion du réseau des responsables locaux du dossier de la santé et de la sécurité du travail (SST) de la CSQ. *Nouvelles CSQ* y a rencontré madame Lucie France Dagenais, chercheuse à la direction de la recherche et de la planification de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) venue y présenter les résultats d'une recherche aujourd'hui disponible sous le titre *La face cachée des conditions de travail : les situations d'atteinte à la santé psychologique*. Rapport d'une rencontre sans stress où l'on comprend mieux pourquoi le mot travail vient du latin tripalium qui signifie « instrument de torture ».

**Nouvelles CSQ : Harcèlement, violence, intimidation, discrimination, stressseurs émotionnels, agresseurs psychosociaux, etc. Le regard que vous posez sur le milieu de travail semble bien sombre. Alors le travail : enfer ou paradis ?**

**Lucie France Dagenais :** (sourire) S'il est vrai que pour la majorité des salariées et salariés le milieu de travail recouvre aujourd'hui encore des valeurs positives, il est aussi pour plusieurs une source de tensions, de conflits, de stress, etc., qui peuvent porter atteinte à leur santé psychologique. C'est ce que nous avons tenté d'observer et de comprendre dans l'étude que nous avons menée.

**Qu'est-ce qui a amené la CDPDJQ à s'intéresser aux situations d'atteinte à la santé psychologique au travail ?**

Deux principes justifient la pertinence de cette étude et le fait que ce soit la CDPDJQ qui l'ait réalisée. Tout d'abord, une pertinence sur le plan institutionnel amenée par l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne selon



PHOTOS MARIE-CHANTAL LE BRETON

lequel « toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Outre la notion de santé qui se veut englobante, on en reste à une définition des risques traditionnels, c'est-à-dire physiques ou chimiques, sans tenir compte des nouveaux facteurs de risque psychologiques qui sont non moins importants.

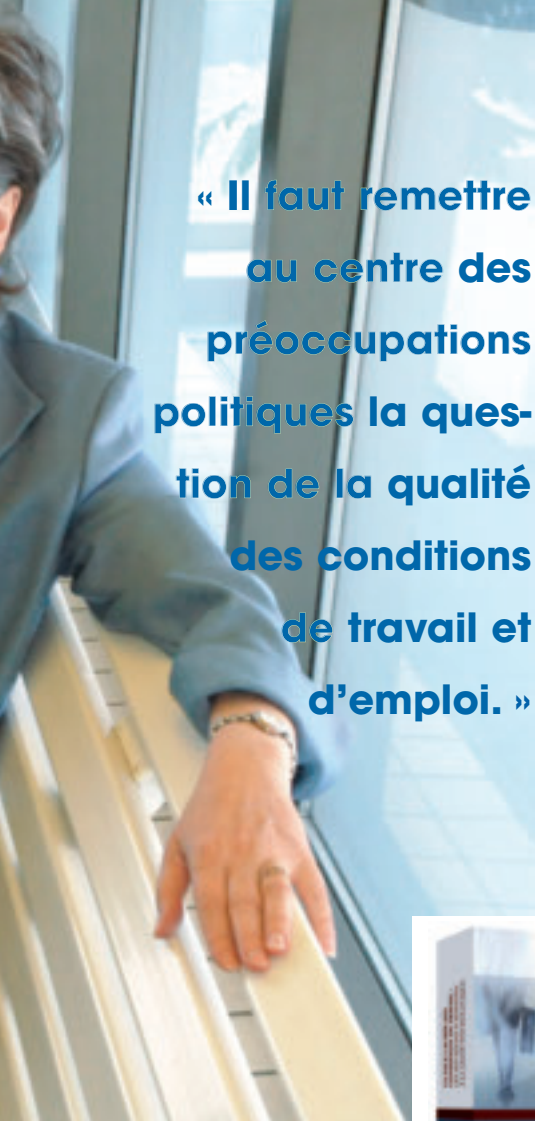


Le deuxième principe est socio-économique. Il est induit à la fois par les changements observables dans l'environnement de travail ainsi que par une augmentation substantielle, depuis 1990, des demandes d'in-

demnisation auprès de la CSST pour des raisons d'ordre psychologique, et ce, dans un contexte où l'on éprouve des difficultés à reconnaître les problèmes psychologiques comme pouvant être générés par le milieu de travail. Le Bureau international du travail (BIT) souhaiterait pouvoir amender la liste des maladies professionnelles en y ajoutant une nouvelle sous-section « maladies psychologiques », mais ce n'est pas encore fait. C'est pour cela qu'il faut bien comprendre, bien établir les facteurs de risque ainsi que les situations d'atteinte à la santé psychologique dans les milieux de travail.

**Quels sont les principaux facteurs de risque déterminés ?**

Il existe plusieurs facteurs de risque qui sont conditionnés soit par les relations sociales au travail, soit par l'organisation même du travail. Cela va des pratiques liées à la flexibilité de la main-d'œuvre (réduction du nombre des travailleurs permanents, précarisation des formes salariales de rémunération, polyvalence excessive des tâches), à la surveillance et au contrôle systématisé ou encore à la sous-utilisation des compétences. La liste est longue.



**« Il faut remettre au centre des préoccupations politiques la question de la qualité des conditions de travail et d'emploi. »**

**Existe-t-il une différence entre les hommes et les femmes à ce sujet ?**

La majorité des dossiers de plaintes qui ont été déposées auprès de la CDPDJQ et à partir desquels nous avons travaillé l'ont été par des femmes, car comme vous pouvez facilement vous en douter, le harcèlement et la discrimination atteignent aujourd'hui encore davantage les femmes que les hommes. Néanmoins, il ne faudrait pas tirer des conclusions hâtives. Les hommes ne sont pas soumis aux mêmes pressions et ils sont sans doute moins encouragés socialement à porter plainte. Nous sommes là dans le cadre de la représentation, mais rien n'est figé et les pressions touchent aujourd'hui l'ensemble de la population des travailleurs quel que soit leur genre.

**Quelles sont les pistes de solution que vous préconisez pour prévenir ou corriger les situations génératrices d'atteinte à la santé psychologique au travail ?**

Il serait sans doute plus juste de parler de pistes d'orientation qui passent notamment par la réaffirmation du droit à la santé comme droit fondamental. Pour ce faire, il faut premièrement remettre au centre des préoccupations politiques la question de la qualité des conditions de travail et d'emploi. Deuxièmement, il serait souhaitable de développer une politique pouvant éventuellement mener à

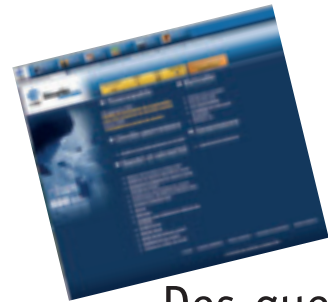
l'adoption d'une loi-cadre afin d'assurer la mise en train d'une stratégie québécoise nationale. Enfin, il faut assurer une véritable représentation des travailleuses et des travailleurs au sein de leur organisation, thème au cœur de la citoyenneté au travail.



**Quelle est selon vous la part des facteurs individuels dans les problèmes psychologiques exprimés dans ces mêmes milieux de travail ?**

Bien évidemment, il ne faut pas négliger le terreau personnel, autrement dit les causes ou particularismes individuels. Cependant, il faut aussi considérer le milieu et les conditions de travail comme étant d'importants générateurs de problèmes de santé psychologique. Laisser la seule responsabilité à l'individu comme c'est encore actuellement le cas est trompeur. Cela relève d'une forme de discrimination entre la personne plaignante et les responsables d'entreprise qui, ce faisant, se déchargent de leurs responsabilités de s'interroger sur les conditions offertes à leurs employés ainsi que leurs demandes, et ce, dans un contexte de travail en transition. Rappelons que la question au centre de toute la démarche concerne la façon dont sont produites les situations d'atteinte à la santé au travail et comment les conditions tant sur le plan relationnel qu'organisationnel dans les milieux de travail peuvent influencer sur l'état de santé des personnes salariées.

**Le réseau CSQ en santé et sécurité du travail, qui se réunit deux fois par année, constitue un lieu d'échanges, d'information et de formation pour les personnes responsables du dossier de la SST dans les syndicats et les fédérations. Il sert également à réfléchir sur les orientations et les priorités d'action de la Centrale en matière de santé et sécurité, en vue de formuler des recommandations aux instances appropriées.**



**Des questions sur la retraite, les droits parentaux, les assurances ?**

Voici deux moyens que votre Centrale met à votre disposition pour vous aider à trouver réponse à vos questionnements.

**Par vous-même**

Visitez notre site Web Sécurité sociale CSQ à l'adresse suivante : <http://securitesociale.csq.qc.net>

Vous y trouverez des cahiers d'information sur les droits parentaux et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une procédure pour analyser votre dossier de retraite, de l'information portant sur les régimes d'assurance ainsi que sur la santé et la sécurité du travail. Si vous préférez le contact direct avec des personnes-ressources ou encore parce que vous ne trouvez pas réponse à votre question, voici un deuxième moyen mis à votre disposition.

**Par l'entremise de votre syndicat**

Votre représentante ou votre représentant syndical au palier local ou fédératif peut répondre habituellement à vos questionnements sur les dossiers de la sécurité sociale. Pour résoudre les problématiques plus complexes, il contacte les personnes-ressources de la CSQ.

Celles-ci, en plus de répondre à ces questions pointues, sont également disponibles pour rencontrer des groupes de personnes syndiquées CSQ afin de répondre à leurs préoccupations concernant la retraite, les droits parentaux, les assurances de personnes et l'assurance emploi.

Les commentaires recueillis lors des rencontres tenues à ce jour sont très positifs, puisque nous nous efforçons de satisfaire les besoins exprimés par les membres. Nous nous assurons d'ajuster chaque rencontre en fonction de vos attentes.

Surveillez donc vos babillards ou vos journaux syndicaux pour connaître les dates de ces rencontres planifiées par vos représentants. Évidemment, les premiers syndicats inscrits auront la préférence quant au choix des dates, sous réserve de la disponibilité des personnes-ressources.

Au plaisir de vous rencontrer !