

## L'insécurité d'emploi et une conciliation travail-famille difficile sont les premiers responsables des troubles de santé mentale en milieu de travail



### Dévoilement des résultats d'une vaste étude sur la santé mentale chez les travailleurs

TORONTO, le 19 juin 2013 /CNW Telbec/ - L'insécurité d'emploi, une supervision abusive, des demandes excessives, l'empiètement du travail sur la vie de famille et les difficultés relationnelles à la maison figurent en tête de liste des facteurs contribuant au développement de troubles de santé mentale chez les travailleurs.

C'est ce qui ressort de la plus importante étude menée à ce jour sur ce sujet au Canada dont les résultats ont été dévoilés aujourd'hui. L'étude a été menée par des chercheurs de l'Université de Montréal, de l'Université Concordia et de l'Université Laval et réalisée grâce au soutien de la Standard Life.

Les chercheurs se sont penchés sur une série de facteurs pouvant mener au développement de la détresse psychologique, de la dépression et du burnout en milieu de travail. Plus de 2 100 employés au sein de 63 entreprises ont été interrogés, tant sur leur vie personnelle que professionnelle. Les résultats de ces questionnaires d'enquête ont été corroborés par des mesures de taux de cortisol. C'est la première fois qu'une telle méthodologie de recherche ait été appliquée pour étudier la santé mentale en milieu de travail. Le cortisol est une hormone contenue dans la salive et un indicateur reconnu du niveau de stress chez un individu.

LES PROFESSEURS ALAIN MARCHAND ET PIERRE DURAND DE L'ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL ET CHERCHEURS RESPONSABLES DE L'ÉTUDE SONT CONVAINCUS QUE LES IMPACTS DES PROBLÈMES PERSONNELS ET PROFESSIONNELS D'UN INDIVIDU SUR SA SANTÉ MENTALE NE PEUVENT ÊTRE CONSIDÉRÉS SÉPARÉMENT.

« La force de cette étude, explique M. Durand, c'est justement d'avoir pris en compte de très nombreux facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations familiales et professionnelles, à certains traits de personnalités, comme l'estime de soi, et à d'autres

facteurs de risque potentiels, notamment les maladies chroniques ou la consommation d'alcool. »

L'étude a également été l'occasion de passer en revue quelque 65 pratiques en entreprises visant à réduire le stress et à améliorer la santé des employés, celles-ci allant par exemple de la mise en place d'un centre de conditionnement physique en entreprise, à la réduction du temps de travail.

« LA BONNE NOUVELLE C'EST QUE NOUS SAVONS QU'IL EST POSSIBLE DE FAIRE APPEL À DES MESURES EFFICACES QUI RÉDUISENT LES RISQUES LIÉS AUX PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE, EXPLIQUE ERIC PFEIFFER, CONSEILLER PRINCIPAL, SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE, À LA STANDARD LIFE. LES RÉSULTATS DE CETTE ÉTUDE VONT INCITER DAVANTAGE NOS CLIENTS À RECOURIR À UNE APPROCHE DE PRÉVENTION INTÉGRÉE ET ADAPTÉE AUX BESOINS PARTICULIERS DE LEUR ENTREPRISE. »

L'étude financée en partie par les Instituts de recherche en santé du Canada et le Fonds de recherche du Québec - Santé a été menée sur une période de plus de 4 ans auprès de 2 162 travailleurs, tous secteurs confondus. Des échantillons de salive ont été prélevés sur 401 travailleurs afin de déterminer les taux de cortisol et de les comparer aux résultats des questionnaires. Ces prélèvements étaient effectués à cinq moments différents d'une même journée, durant trois jours (deux journées de travail et une journée de repos).

Plus de détails sont offerts sur les fiches techniques :

- **Principaux résultats de l'étude Marchand-Durand sur la santé mentale**
- **Problématiques de santé mentale dans les milieux de travail canadiens**

La Commission de la santé mentale du Canada estime qu'environ 1 travailleur sur 5 (21,4 % de la population active du Canada) serait aux prises avec une maladie mentale qui pourrait entraver sa productivité. La perte de productivité liée à l'absentéisme, au présentéisme (lorsqu'un travailleur est présent physiquement mais improductif) et au renouvellement de personnel est estimé à 6,3 milliards \$ pour les entreprises canadiennes.

LIEN URL DU PDF :

[HTTP://STREAM1.NEWSWIRE.CA/MEDIA/2013/06/19/20130619\\_C9505\\_DOC\\_FR\\_28217.PDF](http://stream1.newswire.ca/media/2013/06/19/20130619_C9505_DOC_FR_28217.PDF)

LIEN URL DU PDF :

[HTTP://STREAM1.NEWSWIRE.CA/MEDIA/2013/06/19/20130619\\_C9505\\_DOC\\_FR\\_28218.PDF](http://stream1.newswire.ca/media/2013/06/19/20130619_C9505_DOC_FR_28218.PDF)