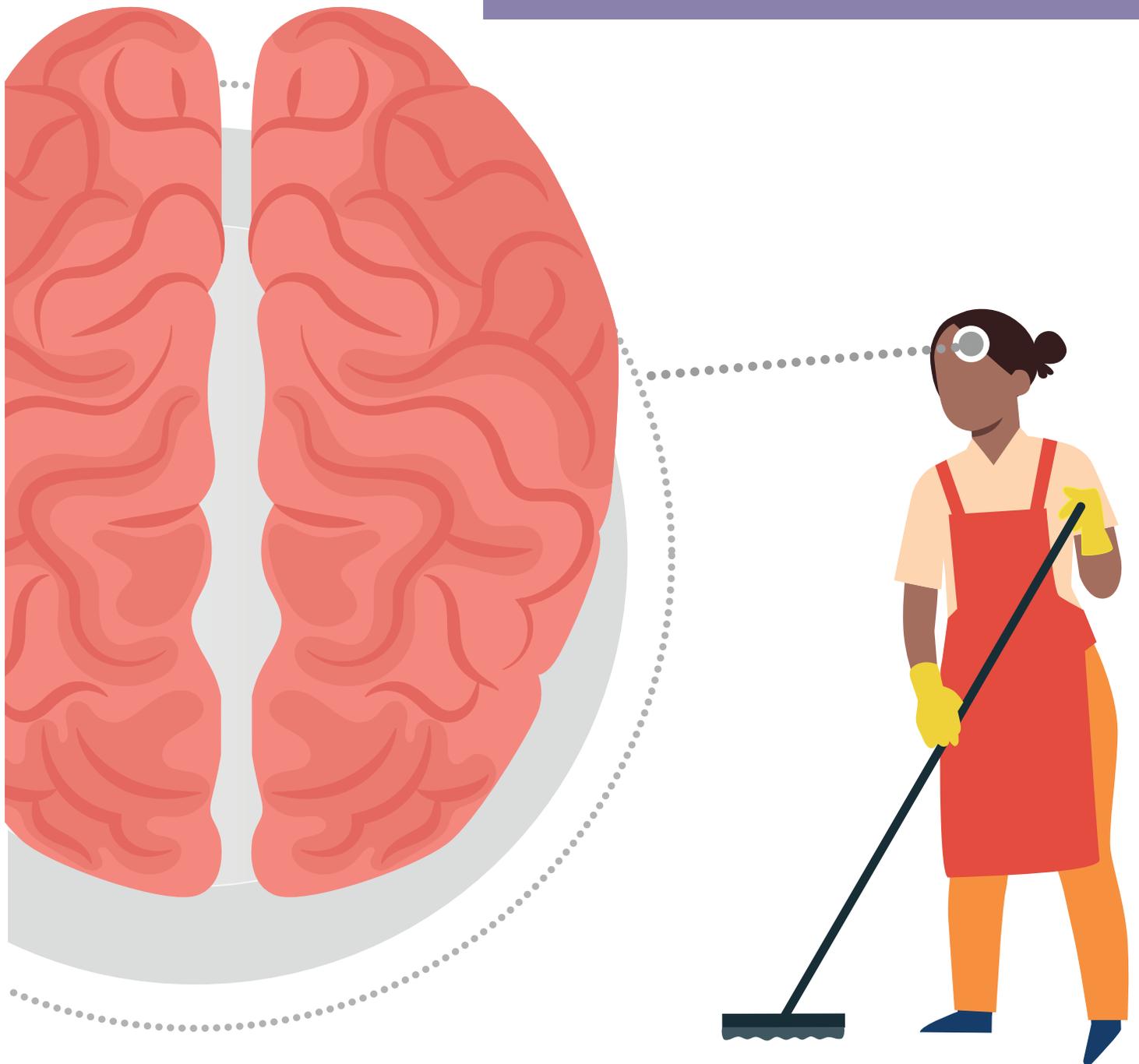


# LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL: UN DROIT FONDAMENTAL

GUIDE PRATIQUE POUR LES SYNDICATS



# INDEX

- ▶ **INTRODUCTION** - Page. 04
  
- ▶ **1. CE DONT NOUS PARLONS QUAND NOUS PARLONS DE SANTÉ MENTALE** - Page. 06
  - 1.2. DÉFINITION DE LA SANTÉ MENTALE - Page. 08
  - 1.3. LE CONTINUUM DE LA SANTÉ MENTALE - Page. 09
  - 1.4. FACTEURS AFFECTANT LA SANTÉ MENTALE - Page. 11
    - 1.4.1. LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN TANT QU'ÉLÉMENTS DU BIEN-ÊTRE INTÉGRÉ - Page. 13
    - 1.4.2. L'IMPACT DU GENRE SUR LES FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX - Page. 14
  
- ▶ **ACTIVITÉS** - Page. 15
  - ACTIVITÉ 1 - POINTS DE RENCONTRE - Page. 15
  - ACTIVITÉ 2 - REMUE-MÉNINGES - Page. 16
  - ACTIVITÉ 3 - LE PUZZLE DE LA SANTÉ MENTALE - Page. 17
  
- ▶ **2. BRISER LA STIGMATISATION: PARLONS DE LA SANTÉ MENTALE** - Page. 18
  
- ▶ **3. L'ANXIÉTÉ ET LA DÉPRESSION SONT LES TROUBLES LES PLUS RÉPANDUS DANS LE MONDE ET LES CAUSES LES PLUS FRÉQUENTES D'ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL.** - Page. 20
  - 3.1. ANXIÉTÉ - Page. 20
  - 3.2. DÉPRESSION - Page. 22
  
- ▶ **ACTIVITÉS** - Page. 30
  - ACTIVITÉ 4 - MYTHES ET VÉRITÉS SUR LA SANTÉ MENTALE - Page. 30
  - ACTIVITÉ 5 - ANXIÉTÉ ET DÉPRESSION : RECONNAÎTRE LES SYMPTÔMES - Page. 32
  
- ▶ **4. L'IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ MENTALE** - Page. 33
  - 4.1. RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL - Page. 34
  - 4.2. VIOLENCE ET HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL - Page. 38

► **5.LA SANTÉ MENTALE: UNE QUESTION SYNDICALE** - Page. 40

5.1. LE SECTEUR DES SERVICES:

UN DES SECTEURS LES PLUS DANGEREUX - Page. 40

5.2. STRATÉGIES DE PRÉVENTION, DE PROTECTION, DE PROMOTION  
ET DE SOUTIEN DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL - Page. 42

5.2.1. PRÉVENTION: RÉDUCTION DES FACTEURS  
DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX - Page. 43

5.2.2. PROTÉGER ET PROMOUVOIR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL - Page. 46

5.2.3. SOUTENIR, RETENIR ET EMPLOYER LES PERSONNES SOUFFRANT  
DE PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE - Page. 47

5.3. STRATÉGIES D'ORGANISATION ET DE SENSIBILISATION À LA SANTÉ  
MENTALE MENÉES PAR LES SYNDICATS - Page. 49

5.3.1. LA DIVERSITÉ, UNE QUESTION CLÉ - Page. 50

► **ACTIVITÉS** - Page. 51

ACTIVITÉ 6 - EXAMEN DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DES  
STRATÉGIES POUR LES COMBATTRE - Page. 51

ACTIVITÉ 7 - SOUTENIR LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES  
DE DÉPRESSION OU D'ANXIÉTÉ - Page. 52

ACTIVITÉ 8 - LEVONS NOUS! - Page. 53

► **ANNEXE 1: CONSEILS SUR LES TROUBLES MENTAUX COURANTS** - Page. 54

► **RESSOURCES UTILES** - Page. 57

► **BIBLIOGRAPHIE** - Page. 59

## INTRODUCTION

L'emploi procure aux personnes qui travaillent un revenu et un statut social, contribue à l'estime de soi et leur permet d'apporter des contributions significatives à leur environnement, de développer leur potentiel et d'entretenir des réseaux sociaux précieux. Pour les personnes confrontées à des problèmes de santé mentale, le fait d'avoir un emploi peut contribuer à établir des liens avec la communauté et jouer un rôle clé dans leur processus de rétablissement ou leur bien-être général.

Toutefois, même avant la pandémie de COVID-19, le stress, l'anxiété et la dépression liés au travail étaient déjà des causes majeures d'absence pour cause de maladie dans de nombreuses économies. La pandémie n'a pas créé ces problèmes, mais elle les a intensifiés, et le problème persiste. La crise a profondément transformé le monde du travail: le télétravail, l'adoption accélérée des nouvelles technologies et l'expansion du secteur des services, entre autres changements, se sont accompagnés d'une peur croissante de la perte d'emploi.

Dans le même temps, la pandémie a déclenché une crise mondiale de la santé mentale, exacerbant les facteurs liés au travail (risques psychosociaux) qui affectent négativement la santé mentale des personnes qui travaillent. Rien qu'au cours de la première année de la crise sanitaire, les troubles anxieux et la dépression ont augmenté de plus de 25 %, ce qui souligne l'urgence de traiter la question de la santé mentale sur le lieu de travail.

## LES TROUBLES MENTAUX SONT LA PREMIÈRE CAUSE D'INVALIDITÉ DANS LE MONDE.

Malgré l'ampleur du problème, les politiques et les investissements nécessaires pour y remédier restent insuffisants. **En 2022, l'Organisation internationale du travail (OIT) a reconnu la santé et la sécurité au travail comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail<sup>1</sup>**, et les risques psychosociaux et les questions de santé mentale comme des domaines prioritaires de sa stratégie globale sur la sécurité et la santé au travail 2024-2030<sup>2</sup>. Tous les États membres devraient promouvoir des environnements de travail sûrs et sains, y compris la santé mentale, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions pertinentes.

Depuis des années, le Département de l'Égalité des chances d'UNI Global Union a travaillé sur la sensibilisation et la formation à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, en fournissant des informations, des outils de communication et des formations pour les personnes déléguées et les syndicats affiliés. Nous sommes fier-e-s de cet effort, mais nous sommes conscients des défis qui persistent encore.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/fr/themes/securite-et-sante-au-travail/un-milieu-de-travail-sur-et-salubre-est-un-principe-et-un-droit-fondamental>

<sup>2</sup> Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail | International Labour Organization

Ce guide **est consacré exclusivement à la santé** mentale et vise à fournir des outils et des connaissances sur la santé mentale, à analyser comment l'environnement de travail peut influencer le bien-être des personnes qui travaillent et à proposer des stratégies pour prévenir et gérer les risques psychosociaux, ainsi que pour soutenir les personnes confrontées à des problèmes de santé mentale.

**Il ne peut y avoir de santé sans santé mentale, et la santé mentale ne peut exister que sur des lieux de travail exempts d'inégalité, de discrimination, de violence et de harcèlement.** Les syndicats ont donc un rôle clé à jouer dans la protection de la santé mentale et du bien-être général des personnes qui travaillent.

Les syndicats peuvent inclure des clauses dans les conventions collectives pour s'assurer que les problèmes de santé mentale et de bien-être sont effectivement pris en compte. Il s'agit notamment de mettre en œuvre des mesures organisationnelles pour atténuer les facteurs de risque psychosociaux, de former les superviseurs et les employés afin d'améliorer leur compréhension, leurs attitudes et leurs comportements en matière de santé mentale, de réduire la stigmatisation, et de prévoir des aménagements raisonnables pour soutenir les personnes souffrant de troubles de la santé mentale. En outre, les accords devraient promouvoir l'accès aux indemnités de maladie et aux procédures de congé de maladie qui ne sont pas liées aux procédures disciplinaires ou d'incapacité, ainsi qu'aux services de santé au travail qui incluent la santé psychosociale.

En bref, **la protection de la santé et de la sécurité des personnes qui travaillent dans leur ensemble est essentielle afin de créer des environnements de travail diversifiés, inclusifs et équitables, où chacun peut s'épanouir pleinement et réaliser son véritable potentiel. Cette approche holistique est essentielle pour relever les défis d'un monde du travail en constante évolution, qui influe sur la manière dont nous vivons, travaillons et interagissons.**

La santé mentale est un droit qui doit être protégé. Ensemble, nous pouvons construire un avenir professionnel plus juste et plus sain pour tous.

**Veronica Fernandez Mendez**

Cheffe du département de l'égalité des chances de l'UNI

# 1. CE DONT NOUS PARLONS QUAND NOUS PARLONS DE SANTÉ MENTALE

La santé est un concept multidimensionnel qui englobe le bien-être physique, mental et social, et constitue l'un des droits fondamentaux de chaque être humain, indépendamment de son sexe, de sa race, de sa croyance ou de son statut économique.

**Les personnes qui travaillent ont le droit de bénéficier des normes les plus élevées possibles en matière de santé mentale au travail, quel que soit le type de travail qu'elles exercent. De même, les personnes qui vivent avec des problèmes de santé mentale ont le droit d'accéder au monde du travail, d'y participer et de s'y épanouir.**

Ces dernières années, nous avons assisté à de profondes transformations dans le monde du travail. Globalement, des facteurs tels que la technologie, la mondialisation, les changements démographiques, les situations d'urgence et le changement climatique redéfinissent la manière dont nous travaillons et le lieu où nous le faisons.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact profond sur les marchés du travail, accélérant l'adoption du travail à distance, du commerce électronique et de l'automatisation. Elle a également exacerbé une crise de santé mentale qui était déjà en hausse, le stress, les troubles anxieux et la dépression ayant augmenté de plus de 25 % au cours de la seule première année<sup>3</sup>. Toutefois, la pandémie n'a pas été l'élément déclencheur de cette crise: le stress, l'anxiété et la dépression liés au travail figuraient déjà parmi les principales causes d'absentéisme dans de nombreuses économies et continuent de le faire. Il est essentiel de reconnaître que, indépendamment du fait qu'un problème de santé mentale trouve son origine dans le travail ou dans d'autres facteurs, il affecte la capacité d'une personne à accomplir son travail. Il s'agit donc d'un problème lié au lieu de travail et, par conséquent, d'une préoccupation majeure pour les syndicats.

Par conséquent, si certains emplois disparaissent et d'autres sont créés, presque tous subissent des changements. Ces transformations créent de nouvelles pressions ou intensifient les tensions préexistantes dans les environnements de travail et sont susceptibles de détériorer la santé mentale des personnes qui travaillent. En outre, elles peuvent être exposées à divers risques dits **psychosociaux**, tels que des horaires de travail abusifs, des conditions de travail inadéquates, l'absence de possibilités de développement ou des environnements de travail toxiques.

En réalité, **plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale travaille dans l'économie informelle<sup>4</sup>, où les droits du travail, y compris la protection de la santé et de la sécurité, sont pratiquement inexistants**. Cela contribue à créer des environnements de travail dangereux, avec des horaires de travail excessifs, sans accès à la sécurité sociale et, dans de nombreux cas, sans soutien face à la discrimination.

<sup>3</sup> Les cas d'anxiété et de dépression sont en hausse de 25 % dans le monde en raison de la pandémie de COVID-19

<sup>4</sup> <https://www.weforum.org/stories/2024/06/what-is-the-informal-economy/>

## DONNÉES GLOBALES<sup>5</sup>

SELON L'OMS:

EN 2019, 15 % DES ADULTES EN ÂGE DE TRAVAILLER SOUFFRAIENT D'UN TROUBLE DE LA SANTÉ MENTALE.

En 2019, la santé mentale au travail se présentait comme suit:

**301**  
MILLIONS  
DE PERSONNES  
VIVAIENT AVEC  
L'ANXIÉTÉ.

**280**  
MILLIONS  
DE PERSONNES  
VIVAIENT AVEC UNE  
DÉPRESSION.

**703'000**  
PERSONNES MEURENT  
PAR SUICIDE CHAQUE  
ANNÉE.

Dans le monde, on estime à 12 milliards le nombre de journées de travail perdues à cause de la dépression et de l'anxiété, ce qui représente un coût de 1'000 milliards de dollars en perte de productivité perdus chaque année.

Les troubles de santé mentale sont la principale cause des années vécues avec une incapacité (YLD), représentant un cas sur six des YLD dans le monde entier.<sup>6</sup>

La sécurité et la santé au travail, y compris la santé mentale, est un droit fondamental des personnes qui travaillent. Les gouvernements et les employeurs ont le devoir de les protéger contre les risques psychosociaux au travail, et ils peuvent le faire en collaborant avec les syndicats par le biais de mesures telles que:

- Empêcher les personnes qui travaillent de subir un stress excessif et d'être exposés à d'autres risques pour leur santé mentale.
- Protéger et promouvoir la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, en tenant compte de la diversité des personnes qui travaillent.
- Adopter des politiques de santé globales qui incluent la santé mentale et le bien-être.
- Mettre en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation à la santé mentale et aux problèmes de santé mentale les plus courants.

<sup>5</sup> Santé mentale

<sup>6</sup> Organisation panaméricaine de la santé, (2023). Rapport sur la santé mentale dans le monde : Transformer la santé mentale pour tous. Publications de l'Organisation mondiale de la Santé

- Veiller à ce que les autorités nationales et les employeurs s'acquittent de leur obligation de protéger les personnes qui travaillent en s'attaquant aux obstacles rencontrés par les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
- Reconnaître les droits des représentants syndicaux et des syndicats à représenter et à soutenir les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, y compris leur rôle en matière de conseil et de défense.
- Aborder les obstacles auxquels sont confrontées les personnes qui travaillent souffrant de problèmes de santé mentale, ainsi que le rôle des représentants syndicaux et des superviseurs dans le soutien qu'ils leur apportent.
- Promouvoir la participation pleine et effective de toutes les personnes au marché du travail, sans stigmatisation, discrimination ou harcèlement.

Nous devons comprendre que la santé mentale est une priorité : dans tous les pays et dans tous les secteurs, la prospérité des organisations et des sociétés dépend de la santé mentale des personnes qui travaillent.

## 1.2. Définition de la santé mentale

Tout comme la santé physique, la **santé mentale est bien plus qu'une simple absence de maladie**. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), "la santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne est capable de faire face au stress de la vie, de développer ses capacités, d'apprendre et de travailler efficacement, et de contribuer à la vie de sa communauté."<sup>7</sup>

À l'inverse, lorsque la santé mentale est affectée, le fonctionnement cognitif, le comportement, l'état émotionnel, social et relationnel d'une personne peuvent être altérés. Cet état a un impact non seulement sur le bien-être psychologique, mais aussi sur la santé physique, le sentiment d'identité et les relations avec l'environnement professionnel et social.

Il est important de comprendre que la santé mentale n'est pas un état fixe ou binaire (santé/maladie).

### PRINCIPES ET ÉLÉMENTS CLÉS DE LA SANTÉ MENTALE<sup>8</sup>.

(Section contenant des informations structurées sur les principes clés de la santé mentale)

#### ► CONNECTER

- Avoir des relations positives
- Contribuer aux communautés
- Obtenir un sentiment d'appartenance
- Faire preuve d'empathie envers les autres

#### ► FAIRE FACE

- Gérer le stress
- S'adapter au changement
- Adopter de nouvelles idées
- Faire des choix complexes
- Comprendre et gérer les émotions



#### ► FONCTIONNER:

- Appliquer des compétences cognitives
- Acquérir une éducation
- Gagner sa vie
- Faire des choix sains
- Apprendre de nouvelles compétences

#### ► PROSPÉRER:

- Réaliser nos propres capacités
- Se sentir bien
- Trouver un but dans la vie
- Prendre soin de notre bien-être et de celui des autres

<sup>7</sup> OMS (2022) Lignes directrices sur la santé mentale au travail. Genève. MH@Work\_Executive Summary\_FR.

<sup>8</sup> OPS ; 2023, p. 11

Tout comme nous pouvons souffrir d'une affection physique et nous en remettre, **notre santé mentale évolue également, sous l'influence de notre situation personnelle, sociale et professionnelle.**

Tout le monde peut connaître des périodes de stress, de tristesse ou d'anxiété. Dans de nombreux cas, ces épisodes sont temporaires et peuvent être surmontés. Par exemple, la dépression et l'anxiété peuvent se manifester sous la forme d'épisodes brefs ou modérés, d'une durée de quelques heures à plusieurs semaines, ou sous la forme de troubles graves qui persistent pendant des mois, voire des années.

Cela ne signifie pas que le diagnostic d'un problème de santé mentale implique de vivre en permanence dans un état négatif. De nombreuses personnes atteintes de troubles mentaux, comme celles qui souffrent de maladies physiques chroniques, peuvent mener une vie épanouie si elles bénéficient d'un traitement et d'un soutien appropriés, y compris d'un environnement de travail inclusif, accessible et favorable.<sup>9</sup>

## 1.3 Le continuum de la santé mentale

**La santé mentale est conçue comme un processus continu et complexe qui englobe différents états.**

Au cours de ce processus, les problèmes et les défis liés à la santé mentale se présentent de différentes manières et sont vécus de façon unique par chaque personne, avec différents niveaux de difficulté et d'inconfort.



**Dans l'environnement professionnel, il arrive que l'on éprouve des difficultés à se concentrer, que l'on se sente stressé, irritable ou que l'on manque d'énergie et de motivation. Toutefois, si ces sentiments persistent au quotidien, ils peuvent être le signe d'un problème plus profond.**



**Comme ces symptômes peuvent affecter les performances professionnelles, il est essentiel d'en identifier les causes afin de protéger les personnes qui travaillent contre les conséquences négatives, telles que les procédures d'absence pour maladie, les mesures d'invalidité ou d'incapacité.**

Le concept de "continuum de la santé mentale" nous aide à reconnaître les émotions, les attitudes et les comportements qui peuvent indiquer qu'une personne éprouve des difficultés et pourrait bénéficier d'un soutien supplémentaire ou rechercher un traitement professionnel.

Certains des éléments présents dans chaque état et les mesures appropriées à prendre dans chaque cas sont décrits ci-dessous. Des changements spécifiques seront abordés dans six domaines différents: l'humeur, l'attitude et les performances, le sommeil, la santé physique, les relations sociales et le bien-être, ainsi que les problèmes liés à la consommation de substances, aux jeux vidéo et aux jeux d'argent.

Les flèches indiquent que des mouvements sont possibles dans les deux sens au sein du continuum, ce qui signifie qu'il est toujours possible de retrouver la santé et le bien-être.

<sup>9</sup> Nous décrivons ci-dessous certains des troubles mentaux les plus courants, ainsi que des troubles mentaux graves. Dans tous les cas, un travail digne et utile protège la santé mentale, contribue au sentiment d'accomplissement et de confiance, garantit le revenu d'une personne et favorise le rétablissement et l'intégration des personnes vivant avec un handicap psychosocial.

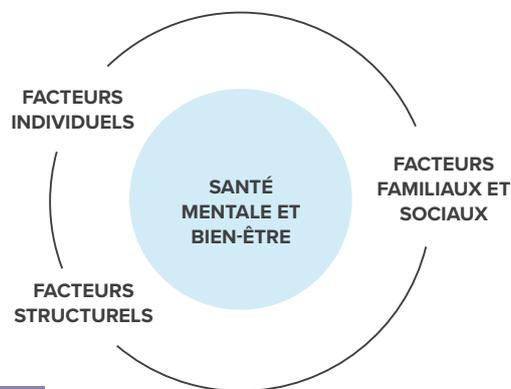
**BIEN-ÊTRE / PRÉOCCUPATION / EFFORT CRISE-PROBLÈME**

	<b>ASSISTANCE</b>	<b>CONSULTATION</b>	<b>EFFORT</b>	<b>CRISE-PROBLÈME</b>
État d'esprit	Fluctuations normales de l'humeur. La personne se sent calme et prend les choses à bras-le-corps. Peut gérer ses émotions	Augmentation des fluctuations de l'humeur Irritabilité Frustration Agitation ou préoccupation Tristesse.	Sautes d'humeur constantes Colère Anxiété Tristesse / désespoir généralisé Angoisse.	Incapacité à contrôler les pensées négatives Crises de colère/agressivité Anxiété/panique excessive Dépression/pensées suicidaires
Attitude et performance	Peut participer aux activités quotidiennes  Apporte des contributions positives	Difficulté à effectuer des activités ou des tâches quotidiennes. Manque de concentration / oublis. Procrastination Démotivation	Difficulté à accomplir les tâches quotidiennes/faible performance Perte de plaisir dans les activités Attitude négative Accoutumance au travail Manque de concentration Mauvaise prise de décision	Incapacité à accomplir des tâches, à contrôler son comportement ou sa concentration
Sommeil	Des habitudes de sommeil normales Peu de troubles du sommeil	Difficultés à dormir Pensées intrusives Cauchemars	Agitation et troubles du sommeil Pensées récurrentes Cauchemars récurrents	Impossibilité de s'endormir ou de rester endormi Dormir trop ou pas assez
Santé physique	Bien-être physique Bon niveau d'énergie	Tension musculaire Maux de tête Manque d'énergie	Augmentation de la douleur et de l'inconfort Fatigue accrue	Maladies physiques Fatigue constante
Relations sociales	Socialement et physiquement actif entretient des relations positives avec son environnement	Difficulté à établir des liens et/ou des relations avec les autres Diminution de l'activité sociale	Évitement ou perturbation des activités sociales.	Isolement La personne ne veut pas sortir et/ou répondre au téléphone
Consommation de substances/addict-ion	Pas ou peu de risque de consommation d'alcool, de cannabis, de jeux d'argent ou de jeux vidéo	L'alcool, le cannabis, les jeux d'argent ou les jeux vidéo sont de plus en plus utilisés pour soulager la tension et faire face au stress.	Difficultés à limiter la consommation d'alcool, de cannabis, de jeux d'argent ou de jeux vidéo	Impossibilité de contrôler ou de limiter la consommation d'alcool, de cannabis, de jeux d'argent ou de jeux vidéo
Que faire	Restez en contact avec les autres. Poursuivre des habitudes saines. Restez actif et conscient.	Parlez-en à vos amis, à votre famille ou à votre médecin traitant. Si votre environnement de travail le permet, parlez-en à votre patron ou à votre superviseur. Prenez soin de vous.	Demandez du soutien à vos amis, à votre famille ou à votre médecin traitant. Si l'environnement de travail le permet, envisagez d'en parler à votre patron ou à votre supérieur. Prenez soin de vous et explorez les thérapies de faible intensité ou en ligne. Les bons lieux de travail devraient également permettre l'accès à des services de santé au travail, qui peuvent inclure des conseils ou des programmes d'assistance aux personnes qui travaillent sur le lieu de travail ou à l'extérieur. Ces services doivent être indépendants, d'un grand soutien et conçus de manière à protéger la vie privée des personnes qui travaillent.	Demandez immédiatement l'aide d'un professionnel.

## 1.4 Facteurs affectant la santé mentale

La santé mentale des individus **est influencée par une interaction complexe de facteurs individuels, familiaux, sociaux, professionnels et structurels qui varient en fonction des circonstances.**<sup>10</sup> Ces facteurs sont liés de manière dynamique, ce qui signifie que les expériences de la vie, la génétique, l'environnement social et économique et les politiques existantes peuvent contribuer à améliorer ou à détériorer notre santé mentale.

Tous ces facteurs sont présents dans le monde du travail et doivent être pris en compte dans l'élaboration des politiques de santé mentale.



### FACTEURS INDIVIDUELS

Il s'agit de facteurs psychologiques (cognitifs et interpersonnels), biologiques (aspects génétiques) et comportementaux individuels.

NÉFASTES	PROTECTEURS
Manque d'estime de soi	Estime de soi, confiance
Immaturité cognitive / émotionnelle	Compétences en matière de résolution de problèmes Faire face au stress ou à l'adversité
Maladie	Santé physique, forme physique
Consommation de substances	Comportements sains <sup>11</sup>

<sup>10</sup> Microsoft Word - Prévention des troubles mentaux.doc MD•PrevBroEn.indd

<sup>11</sup> Comme nous l'avons vu dans la section précédente, la consommation de substances ou d'autres comportements pouvant conduire à la dépendance sont à la fois une conséquence et une cause d'une mauvaise santé mentale. Cela renforce le concept général selon lequel la santé mentale est dynamique et implique de nombreux facteurs différents.

## FACTEURS FAMILIAUX ET SOCIAUX

Ces facteurs comprennent les possibilités d'interagir avec leur environnement et de participer à des activités significatives, l'accès à l'éducation et à un travail décent, ainsi que la situation sociale et économique.

NÉFASTES	PROTECTEURS
Solitude, deuil	Soutien social de la famille et des amis
Abandon, conflits familiaux	Bonne éducation / interaction familiale
Exposition à la violence/abus Faibles revenus et pauvreté	Sécurité et protection physique Sécurité économique
Difficultés scolaires, abandon de l'école	Accès à une bonne éducation
Stress professionnel, chômage	Travail décent Satisfaction professionnelle et réussite

## FACTEURS LIÉS AU TRAVAIL

Le lieu de travail joue un rôle central dans la vie d'une personne, car c'est l'endroit où beaucoup passent la majeure partie de leur journée de travail. Des facteurs tels que la sécurité de l'emploi, la rémunération et les conditions de travail peuvent avoir un impact immédiat sur le bien-être et la stabilité générale de la vie.

NÉFASTES	PROTECTEURS
Insécurité de l'emploi, bas salaires et mauvaises conditions de travail	Emploi sûr et travail décent
Manque d'autonomie des personnes qui travaillent et absence de droits au travail	Augmentation de la représentation des personnes qui travaillent et de la négociation collective
Absence d'aménagements du lieu de travail en cas de problèmes de santé mentale	Charge de travail équitable et soutien émotionnel au travail
Horaires de travail instables	Horaires prévisibles et flexibilité des horaires
Chômage et sous-emploi	Sécurité de l'emploi et possibilités d'évolution de carrière

## FACTEURS STRUCTURELS

Il s'agit de facteurs liés au contexte socioculturel, géopolitique et environnemental, aux infrastructures et aux croyances, normes et valeurs dominantes de la société.

NÉFASTES	PROTECTEURS
Faible accès aux services de base	L'égalité d'accès aux services de base
Injustice environnementale et discrimination	Justice sociale, tolérance, intégration
Inégalités sociales et de genre	Égalité sociale et entre les hommes et les femmes
Exposition à la guerre ou à une catastrophe	Sécurité physique

### 1.4.1 La diversité et l'inclusion en tant qu'éléments du bien-être intégré

La diversité des personnes doit être abordée et comprise dans sa complexité. Des facteurs tels que les préjugés en matière de santé mentale, la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou la neurodiversité renforcent les inégalités dans la société<sup>12</sup> et dans le monde du travail.

Les personnes les plus exposées à ces circonstances défavorables ont un risque plus élevé de développer des problèmes de santé mentale.<sup>13</sup>

Selon des études américaines (2019-2023)<sup>14</sup>, **les personnes issues de groupes marginalisés sont confrontées à des défis plus importants en matière de santé mentale et de travail. Les femmes, les jeunes, les personnes racisées, les Latinos et les personnes LGBTQI+** ont de moins bons résultats en matière de bien-être et bénéficient de moins de soutien au travail.

Une étude britannique menée en 2022<sup>15</sup> sur le bien-être des personnes neurodivergentes<sup>16</sup> qui travaillent a révélé que seul un quart d'entre elles (25 %) se sentait en sécurité financière et équilibrées sur le plan émotionnel, et que seules 36 % se sentaient en bonne santé physique. En outre, la moitié des personnes

<sup>12</sup> Il s'agit de l'approche analytique de l'intersectionnalité, qui considère les inégalités comme le résultat de la combinaison de facteurs sociaux tels que le sexe, l'appartenance ethnique et la classe, et propose que les désavantages et les privilèges d'une personne ne soient pas étudiés isolément, mais en tenant compte des différentes relations de pouvoir qui influencent leur vie. [https://parlAmericas.org/uploads/documents/Intersectionality\\_fr.pdf](https://parlAmericas.org/uploads/documents/Intersectionality_fr.pdf)

<sup>13</sup> Risques psychosociaux et santé mentale

<sup>14</sup> Rapport 2023 sur la santé mentale au travail de Mind Share Partners. <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2023>

<sup>15</sup> <https://www.bbk.ac.uk/news/neurodivergent-employees-fear-discrimination-despite-uk-businesses-promoting-neurodiverse-workplaces/>

<sup>16</sup> **La neurodiversité** décrit l'idée que les gens vivent et interagissent avec le monde qui les entoure de différentes manières. Il n'existe pas de "bonne" façon de penser, d'apprendre et de se comporter, et les différences ne sont pas considérées comme des déficits.

Il existe des individus "neurotypiques", dont le fonctionnement est conforme aux normes sociales, et des individus neurodivergents (15 à 20 % de la population), dont le fonctionnement n'est pas conforme à ces normes, y compris des troubles tels que le TDAH, la dyslexie, la dyspraxie et les troubles du spectre autistique. Toute forme d'inclusion doit prendre en compte la neurodiversité comme l'une de ses composantes (Qu'est-ce que la neurodiversité ? Nicole Baumer, MD et al, Harvard Medical School, 2021).

neurodivergentes qui travaillent se sentaient épuisées au travail. En conséquence, elles étaient plus susceptibles de souffrir de stress, d'anxiété ou de dépression.

Ces résultats témoignent de la persistance de cultures et de systèmes qui sont à l'origine non seulement d'actes de discrimination directe, mais aussi de préjugés profondément ancrés dans les processus de recrutement, de développement et de soutien des personnes qui travaillent dans les environnements de travail.

## 1.4.2 L'impact du genre sur les facteurs de risque psychosociaux

Bien que les hommes et les femmes connaissent des taux similaires de problèmes de santé mentale en général, les femmes sont confrontées à des défis spécifiques dans notre société et sur le lieu de travail.

Certains de ces défis sont liés aux rôles et aux stéréotypes de genre, tandis que d'autres sont de nature intersectionnelle, car les marqueurs d'identité tels que la race, l'orientation sexuelle et le statut social façonnent l'expérience de chaque personne.

**Les femmes sont deux fois plus susceptibles que les hommes de souffrir de dépression<sup>17</sup>, de troubles anxieux généralisés et de stress post-traumatique**, et sont également plus susceptibles de souffrir de troubles de l'alimentation.

Des facteurs tels que **l'inégalité des salaires, les responsabilités domestiques** (y compris le fardeau de la double journée de travail) et la **violence fondée sur le genre** contribuent à des problèmes de santé mentale courants. Les exigences du travail et de la vie domestique peuvent conduire à l'épuisement, laissant peu de place à la récupération ou aux soins personnels.

En outre, les changements hormonaux (menstruels et ménopausiques), l'infertilité et la dépression post-partum affectent la santé mentale de nombreuses femmes, y compris les femmes enceintes et celles qui allaitent.<sup>18</sup>

**Les rôles de soins assignés aux femmes**, qu'il s'agisse de membres de la famille, de domestiques ou d'aides-soignantes, leur imposent un stress physique et émotionnel supplémentaire.

À cela s'ajoutent d'autres facteurs tels que le manque de représentation aux postes de direction, la discrimination et les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

Globalement, il est beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes de trouver du travail<sup>19</sup>, et les femmes ont moins de chances d'avoir accès à des emplois décents et sûrs. L'OIT estime que **sur cinq emplois créés pour les femmes, quatre le sont dans l'économie informelle** et qu'elles ont tendance à être **surreprésentées dans les professions perçues comme peu qualifiées et "peu**

<sup>17</sup> <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/statistics/men-women-statistics>

<sup>18</sup> Pour plus d'informations, le département de l'égalité des chances d'UNI Global Union a produit une série spéciale de guides sur la santé et la sécurité au travail, axés sur la menstruation, la maternité et la ménopause, et sur la manière dont ces étapes biologiques affectent les femmes et les femmes enceintes dans leur développement professionnel. Vous pouvez accéder à ces guides en cliquant sur le lien suivant : <https://es.uni-womens-health.org/salud-laboral/campaing/>

<sup>19</sup> Dans de nombreuses économies avancées, les personnes ayant une éducation de base sont plus exposées au risque de chômage, une tendance particulièrement prononcée chez les femmes. En revanche, dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, les personnes ayant un niveau d'éducation élevé sont plus exposées au chômage, les femmes étant touchées de manière disproportionnée. <https://es.weforum.org/stories/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>

**valorisantes**". Les services de santé et de soins (64,7 %) restent un secteur dominé par les femmes. Elles sont également plus nombreuses que les hommes dans les secteurs de l'éducation et des services aux consommateurs (51,8 %).<sup>20</sup>

En outre, les femmes **sont plus susceptibles d'être victimes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail**, notamment de harcèlement sexuel, de violence domestique, de harcèlement persistant et de discrimination. La violence et le harcèlement à l'encontre des femmes peuvent être exacerbés par des conditions de travail dangereuses, telles que l'isolement, le manque d'éclairage et les horaires de nuit.<sup>21</sup>

En bref, la santé mentale des femmes est fortement influencée par les inégalités entre les sexes, les attentes sociales et les responsabilités imposées, ce qui les rend plus vulnérables aux troubles tels que la dépression et l'anxiété.<sup>22</sup>

## ACTIVITÉS

### ACTIVITÉ 1: POINTS DE RENCONTRE

**Objectifs:** briser la glace, explorer les intérêts et les attentes, lancer le travail de groupe et créer une atmosphère détendue et de confiance.

L'activité consiste à se rendre à un point de rencontre où les personnes participantes approcheront celles qui se sentent représentées par le slogan présenté par la personne animatrice.

**Durée:** 20 minutes.

**Matériel:** Espace suffisant, liste de slogans.

**Dynamique:** L'ensemble du groupe est invité à se lever et à former un cercle autour d'un rond en carton placé au centre. Pendant que la personne qui anime le groupe lit les slogans, les personnes participantes reculent du point de rencontre si elles se sentent représentées par les slogans.

**Variante:** s'il n'y a pas assez d'espace pour se déplacer, des cartes circulaires de la même couleur peuvent être distribuées et tenues en l'air au fur et à mesure que les slogans sont énoncés.



<sup>20</sup> Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum WEF\_GGGR\_2023.pdf

<sup>21</sup> Le département de l'égalité des chances d'UNI Global Union a publié en 2022 le guide "La nécessité d'une perspective de genre dans la santé et la sécurité au travail. Un guide pratique pour les délégués". Ce document traite de l'importance d'intégrer une perspective de genre dans les politiques de santé et de sécurité au travail afin de garantir des environnements de travail sûrs et équitables pour toutes les personnes qui travaillent. [https://en.uni-womens-health.org/descargas/es/O-HS\\_Guide\\_es.pdf](https://en.uni-womens-health.org/descargas/es/O-HS_Guide_es.pdf)

<sup>22</sup> 9789240051928-fre.pdf Genre et santé mentale OMS (2022)

**Liste de slogans:**

Merci de bien vouloir vous rendre au point de rencontre si:

- Vous avez un animal de compagnie.
- Vous êtes impliqués dans le sport.
- Vous êtes engagés dans une activité artistique.
- Vous aimez être seuls.
- Vous aimez danser.
- Vous appelez un ami lorsque vous êtes tristes.
- Vous n'avez pas pu vous rendre sur votre lieu de travail pendant la pandémie.
- Vous avez beaucoup ri ces derniers temps.
- Vous vous sentez très stressés ces derniers temps.
- Vous vous sentez bien dans votre...
- Vous vous êtes sentis seuls pendant la pandémie.
- Vous vous réunissez souvent avec des amis pendant vos jours de congé.
- Vous aimez être à la maison.
- Vous aimez faire rire les autres.
- Vous vous êtes sentis très en colère la semaine dernière.
- Il vous est facile de parler de vos sentiments.

**ACTIVITÉ 2: REMUE-MÉNINGES**

**Objectif:** Recueillir les idées du groupe sur la santé mentale et élaborer une première approche conceptuelle.

**Matériel:** tableau noir, affiche ou mur, notes adhésives, marqueurs.

**Durée:** 40 minutes.

**Exercice:** Sur un tableau noir, une affiche ou un mur, écrivez ou collez une affiche portant le titre "**SANTÉ MENTALE**". Les personnes participantes sont invitées à écrire un mot et à le placer sur l'affiche.

Au fur et à mesure qu'elles s'approchent les unes des autres, la personne qui anime le groupe pose des questions sur la relation entre les mots, sur leur effet positif ou négatif sur la santé mentale, etc. L'objectif est de construire un premier réseau conceptuel sur ce qui a été appris.

À la fin de l'atelier, une photo est prise pour comparer cette première approximation avec les idées finales et pour analyser l'impact du travail de groupe.



## ACTIVITÉ 3: LE PUZZLE DE LA SANTÉ MENTALE

**Objectif:** Renforcer les concepts abordés sur la santé mentale.

**Matériel:** cartes de puzzle en deux parties.

**Durée:** 30 minutes.

### **Dynamique:**

Le groupe est divisé en quatre sous-groupes. Chacun reçoit huit pièces de puzzle. Chaque groupe doit reconstituer quatre phrases à l'aide des cartes.

Une fois rassemblés, ils sont lus à haute voix et font l'objet d'une réflexion. La personne qui anime le groupe peut poser des questions pour approfondir les informations.

Une fois que tous les puzzles ont été assemblés, ils sont ajoutés au réseau conceptuel qui a été assemblé précédemment, ou bien on leur demande sous quel concept ou dans quel concept elles placeraient chaque phrase. Ou encore si elles ajouteraient de nouveaux mots au réseau.

### **Cartes:**

- Tout le monde a droit à la santé mentale.
- De nombreuses situations professionnelles peuvent affecter notre santé mentale.
- La santé mentale relève de la responsabilité de l'ensemble de la communauté.
- Un stress excessif peut affecter notre santé mentale.
- Un emploi décent est bénéfique pour la santé.
- Tout le monde peut avoir un problème de santé mentale.
- Les femmes sont plus vulnérables aux problèmes de santé mentale.
- Les facteurs individuels ne sont pas les seuls à affecter la santé mentale.
- Personne n'est complètement sain ou complètement malade.
- Si le stress entrave nos activités quotidiennes, il peut s'agir d'un problème de santé mentale.
- Les préjugés rendent difficile la prise en charge de notre santé mentale.
- Exprimer ce que nous ressentons est bon pour nous.
- Ne pas aller bien, c'est aussi aller bien.
- Les problèmes de sommeil peuvent indiquer que quelque chose ne va pas.
- Prendre soin de sa santé physique améliore la santé mentale.
- Les droits du travail, y compris le droit à la santé mentale, sont mieux protégés lorsque les personnes qui travaillent font partie d'un syndicat.



## 2. BRISER LA STIGMATISATION: PARLONS DE LA SANTÉ MENTALE<sup>23</sup>

Des millions de personnes qui travaillent sont confrontées à des problèmes de santé mentale, mais nombre d'entre elles ne sont pas diagnostiquées ou ont du mal à obtenir de l'aide en raison de la stigmatisation et de la discrimination. Bien que courants, les problèmes de santé mentale sont souvent mal compris, ce qui entraîne des discriminations sur le lieu de travail, des possibilités d'emploi limitées et des obstacles à l'accès aux services essentiels.

Dans le monde, une personne sur huit vit avec un trouble mental<sup>24</sup>, un chiffre qui a augmenté de plus de 25 % en ce qui concerne l'anxiété et la dépression à la suite de la pandémie de COVID-19. De nombreuses personnes qui travaillent ont un accès insuffisant aux soins, tandis que des facteurs liés à l'emploi, tels que l'insécurité de l'emploi, les bas salaires, la surcharge de travail et la mauvaise gestion, exacerbent les problèmes de santé mentale.

Plutôt que de considérer la santé mentale uniquement comme un problème médical, elle devrait être reconnue comme un problème lié au lieu de travail qui nécessite une action collective.

### QU'EST-CE QUE LA STIGMATISATION ?

La stigmatisation fait référence à des attitudes, des croyances ou des comportements négatifs à l'égard d'individus ou de groupes sur la base de certaines caractéristiques.

Elle se manifeste par des:

- **Stéréotypes** - Idées fausses qui supposent que toutes les personnes atteintes d'une maladie mentale sont identiques.
- **Préjugés** - émotions négatives ou jugements fondés sur ces stéréotypes.
- **Discrimination** - Traitement injuste découlant de la stigmatisation, y compris l'exclusion de l'emploi, de la promotion ou des avantages sociaux.

La stigmatisation sur le lieu de travail peut conduire à des politiques d'emploi partiales, réduire la qualité du soutien apporté aux personnes qui travaillent et rendre difficile l'accès à un diagnostic et à un traitement appropriés. Elle a également des effets négatifs sur la productivité, entraînant le présentisme (travailler tout en étant malade), l'absentéisme et une rotation accrue de la main-d'œuvre.

<sup>23</sup> Pour plus d'informations sur les troubles mentaux courants, voir l'annexe 1 à la fin de ce manuel. En outre, vous pouvez accéder aux ressources suivantes en français :

<sup>24</sup> Troubles mentaux

Les personnes qui travaillent souffrant de troubles mentaux sont confrontées à des taux d'invalidité et de mortalité disproportionnés. Les personnes souffrant de dépression majeure et de schizophrénie, par exemple, sont 40 à 60 % plus susceptibles de mourir prématurément<sup>25</sup> en raison de problèmes de santé physique non traités et de suicides. Le suicide reste la deuxième cause de décès chez les jeunes dans le monde.<sup>26</sup>

La stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail entraînent également des violations des droits du travail, notamment des restrictions à l'accès à l'emploi, à l'éducation et aux soins de santé. La peur de la stigmatisation décourage souvent les personnes qui travaillent de chercher de l'aide, de parler de leurs problèmes de santé mentale ou de demander les aménagements nécessaires sur le lieu de travail.

Pour aborder la question de la santé mentale au travail, il convient d'établir une distinction entre le **soutien aux personnes qui travaillent tout en souffrant d'un handicap mental**, qui passe par la conception du poste, les politiques de recrutement et les aménagements du lieu de travail, et la **prévention des problèmes de santé mentale** par l'identification et l'atténuation des risques.

## LES SYNDICATS JOUENT UN RÔLE CRUCIAL DANS CES DEUX DOMAINES

- **Lutter contre la discrimination** en promouvant des politiques d'emploi inclusives et en garantissant les aménagements nécessaires, tels que des modalités de travail flexibles, des ajustements de postes et une réduction de la charge de travail.
- **Identifier et traiter les facteurs liés au travail** qui contribuent aux problèmes de santé mentale, notamment la surcharge de travail, le manque de formation, une mauvaise gestion et des délais ou des objectifs irréalistes.
- **Procéder à des évaluations des risques** afin de reconnaître et d'atténuer les dangers psychosociaux sur le lieu de travail.
- **Sensibiliser à la santé mentale** par l'éducation, les initiatives de formation et les programmes de soutien par les pairs.
- **Assurer la représentation et la défense des personnes** qui travaillent victimes de discrimination en raison de troubles mentaux.
- **Garantir l'accès à des services de santé au travail indépendants**, à des programmes d'aide aux employés et à des conseils confidentiels.
- **Encourager les interventions précoces en promouvant les premiers secours en matière de santé mentale** et d'autres mesures de soutien sur le lieu de travail.

En jouant un rôle actif dans ces domaines, les syndicats peuvent contribuer à la création d'environnements de travail qui protègent le bien-être mental, préviennent les dommages et apportent un soutien significatif à ceux qui en ont besoin.

<sup>25</sup> Dépression et schizophrénie : cause, conséquence ou problème transdiagnostique ? - PMC

<sup>26</sup> 9789240027190-fre.pdf

## 3. L'ANXIÉTÉ ET LA DÉPRESSION SONT LES TROUBLES LES PLUS RÉPANDUS DANS LE MONDE ET LES CAUSES LES PLUS FRÉQUENTES D'ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE LIÉE AU TRAVAIL.

### 3.1 Anxiété

#### QU'EST-CE QUE C'EST ?

Tout le monde ressent du stress et de l'anxiété de temps en temps. Mais **lorsque les sentiments d'anxiété ne disparaissent pas, qu'ils surviennent sans raison apparente ou qu'ils rendent la vie quotidienne difficile, ils peuvent être le signe d'un trouble anxieux.**

Le trouble anxieux est une affection qui rend difficile la vie quotidienne et touche environ une personne sur cinq chaque année et près d'une personne sur trois au cours de sa vie.<sup>27</sup>

Un médecin généraliste, un psychologue ou un psychiatre peut déterminer s'il s'agit d'un trouble anxieux.

#### **SYMPTÔMES**

Les symptômes des troubles anxieux peuvent apparaître soudainement ou se développer lentement au fil du temps, ce qui les rend parfois difficiles à identifier.

#### **CONDUITE**

- Évitez les situations qui génèrent de l'anxiété ou de la peur.
- Difficulté à se concentrer ou à prendre des décisions.

#### **SENTIMENTS**

- Peur excessive.
- Irritabilité, tension ou agitation.

#### **PENSÉES**

- Inquiétude permanente.
- Pensées obsessionnelles.
- Sentiment de danger imminent, de panique ou de malheur.

<sup>27</sup> Troubles anxieux



## SYMPTÔMES PHYSIQUES

- Crises de panique.
- Bouffées de chaleur.
- Palpitations.
- Oppression dans la poitrine.
- Respiration rapide ou difficulté à respirer.
- Problèmes de sommeil.

## TYPES DE TROUBLES ANXIEUX

- Trouble anxieux généralisé: inquiétude persistante et excessive concernant des activités ou des événements quotidiens.
- Trouble anxieux: anxiété et crises de panique, avec crainte de nouveaux épisodes.
- Trouble de l'anxiété sociale: peur intense des situations sociales par crainte de l'humiliation, de l'embarras ou du rejet.
- Agoraphobie: peur excessive et évitement de situations susceptibles de provoquer la panique ou le sentiment d'être pris au piège.
- Trouble d'anxiété de séparation: peur extrême d'être séparé de personnes ayant des liens affectifs étroits.
- Phobies: peurs intenses et irrationnelles d'objets ou de situations spécifiques entraînant un comportement d'évitement et une détresse considérable.

Les personnes peuvent souffrir de plusieurs troubles anxieux en même temps. Les filles et les femmes sont plus susceptibles de souffrir de troubles anxieux que les garçons et les hommes.<sup>28</sup>

## CAUSES

Comme expliqué dans la section "Facteurs affectant la santé mentale", les troubles anxieux sont causés par une combinaison de facteurs sociaux, professionnels, psychologiques et biologiques. Bien que tout le monde puisse développer un trouble anxieux, les personnes exposées à un plus grand nombre de facteurs psychosociaux sont plus vulnérables.

L'anxiété affecte la santé mentale et physique, en raison du stress physique, de l'hyperactivité du système nerveux ou de la consommation nocive d'alcool, qui peuvent aggraver des maladies existantes telles que les maladies cardiovasculaires.

## DIAGNOSTIC ET TRAITEMENT

Il existe des traitements efficaces pour les troubles anxieux. Les personnes présentant des symptômes d'anxiété doivent consulter un médecin.

Le traitement psychologique est essentiel et comprend des thérapies par la parole avec des professionnels pour aider à comprendre et à gérer l'anxiété. Ces thérapies peuvent être individuelles ou de groupe, en personne ou en ligne, et même par le biais d'applications et de manuels d'auto-assistance. La thérapie cognitivo-comportementale (TCC) est l'une des plus recommandées.

---

<sup>28</sup> Troubles anxieux

En outre, les techniques de relaxation et de pleine conscience peuvent contribuer à réduire l'anxiété et le stress. Dans certains cas, l'utilisation de médicaments est recommandée.

## AUTOSOINS

L'autogestion de la santé est essentielle pour soutenir le traitement de l'anxiété. Voici quelques recommandations:

- Évitez ou réduisez la consommation d'alcool et de drogues, car ils peuvent aggraver l'anxiété.
- Faire régulièrement de l'exercice physique, y compris de la marche quotidienne.
- Maintenir des habitudes alimentaires et de sommeil saines.
- Apprendre des techniques de relaxation, telles que la respiration profonde et la relaxation musculaire.
- Pratiquez la méditation ou la pleine conscience, ne serait-ce que quelques minutes par jour.

## 3.2 Dépression



Il arrive à tout le monde de se sentir triste ou déprimé; c'est un aspect normal de la vie. Mais si ces sentiments persistent pendant plus de deux semaines, il peut s'agir d'un trouble dépressif.

Il est important de savoir que les troubles dépressifs peuvent être traités et qu'il faut en parler à quelqu'un.

La dépression se caractérise par une humeur maussade ou une perte d'intérêt pour les activités pendant de longues périodes, affectant la vie en général, y compris les relations familiales, sociales et professionnelles.

### La dépression affecte les gens de différentes manières.

La dépression peut provoquer des symptômes graves qui affectent la façon dont une personne se sent, pense et accomplit des activités quotidiennes telles que le sommeil, l'alimentation ou le travail.

Bien que les femmes soient plus souvent diagnostiquées comme souffrant de dépression, les stéréotypes liés au genre font que les hommes sont moins enclins à reconnaître la maladie, à en parler et à demander de l'aide, ce qui augmente le risque que leurs symptômes passent inaperçus et ne soient pas traités<sup>29</sup>. Il a également été démontré que les taux de dépression sont plus élevés chez les membres de la communauté LGBTQI+.

<sup>29</sup> <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4478054/>

## QUELQUES FAITS SUR LA DÉPRESSION<sup>30</sup>

Dans le monde, la dépression touche une personne sur six au cours de sa vie.

On estime que

**3,8 % DE LA POPULATION SOUFFRE DE DÉPRESSION.**

**DONT 5 % DES ADULTES ET 5,7 % DES PLUS DE 60 ANS.**

**ENVIRON 280 MILLIONS DE PERSONNES DANS LE  
MONDE SOUFFRENT DE DÉPRESSION.**



**PLUS DE 10 % DES  
FEMMES ENCEINTES  
ET DES FEMMES  
AYANT RÉCEMMENT  
ACCOUCHÉ SOUFFRENT  
DE DÉPRESSION.**



**ELLE EST  
ENVIRON 50 %  
PLUS FRÉQUENTE  
CHEZ LES FEMMES QUE  
CHEZ LES HOMMES.**



<sup>30</sup> Depresión

## LES FACTEURS LIÉS AU TRAVAIL PEUVENT ÊTRE UNE CAUSE DE DÉPRESSION, ET PLUS DE 10 % DES SUICIDES PEUVENT ÊTRE LIÉS À CES FACTEURS.<sup>31</sup>

Les personnes qui ont été victimes d'abus, de violences, de pertes graves ou d'autres événements stressants sont plus susceptibles de développer une dépression.

Les personnes qui travaillent souffrant de dépression non traitée peuvent subir des conséquences négatives au travail, telles que le désengagement professionnel, des difficultés de concentration et d'attention, des problèmes interpersonnels et une détérioration générale des performances.

## PLUS DE 700'000 PERSONNES MEURENT PAR SUICIDE CHAQUE ANNÉE.

## LE SUICIDE EST LA QUATRIÈME CAUSE DE DÉCÈS CHEZ LES JEUNES DE 15 À 29 ANS.

### SYMPTÔMES

Lorsqu'on parle d'épisode dépressif, il est important de considérer que les symptômes ne sont pas de simples sautes d'humeur quotidiennes. Au cours d'un **épisode dépressif, les symptômes apparaissent la plupart du temps, presque tous les jours, pendant au moins deux semaines.**

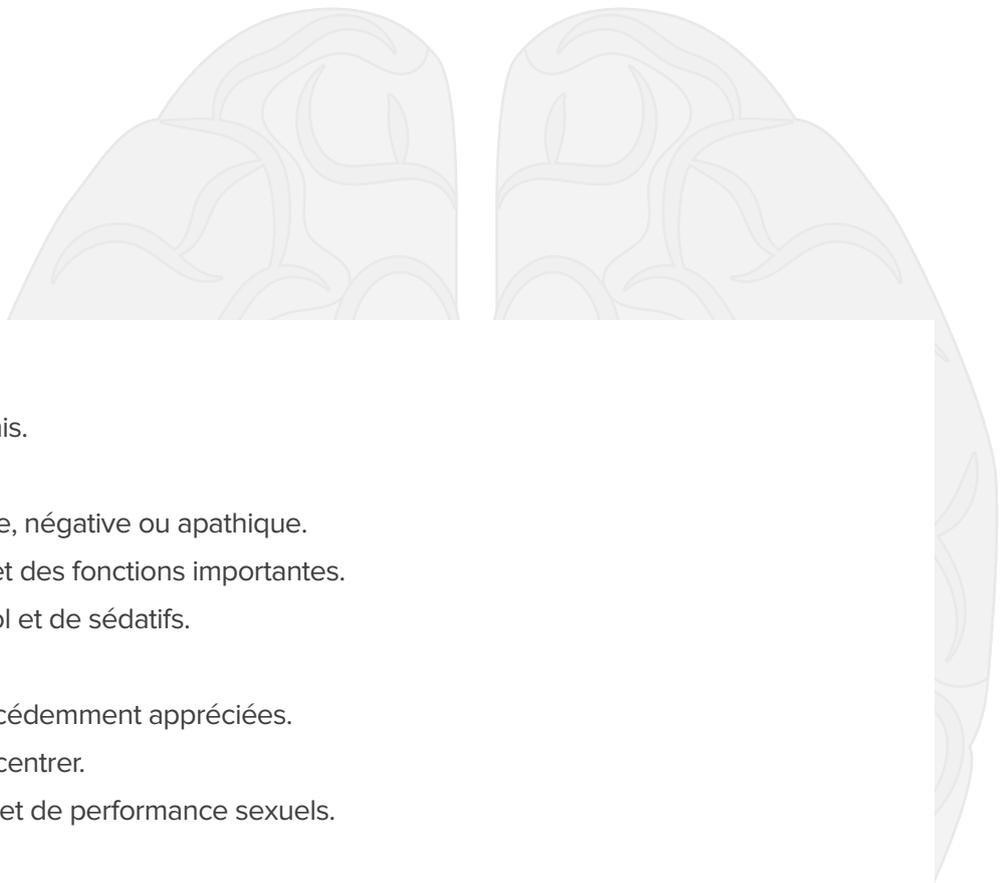
Un épisode dépressif **peut être classé comme léger, modéré ou sévère** en fonction du nombre et de la gravité des symptômes et de l'impact sur le fonctionnement de la personne.

Voici une liste de symptômes, bien que **certaines personnes n'en ressentent que quelques-uns, tandis que d'autres en ressentent plusieurs.**

Ce qui importe, c'est la durée des symptômes et le fait qu'ils entraînent des difficultés constantes dans le fonctionnement quotidien de la personne, ainsi qu'un degré considérable de détresse.

---

<sup>31</sup> STRESS...At Work (99-101) | NIOSH | CDC



## CONDUITE

- S'isoler de la famille et des amis.
- Éviter de sortir de chez vous.
- Devenir une personne distante, négative ou apathique.
- Négliger des responsabilités et des fonctions importantes.
- Consommation accrue d'alcool et de sédatifs.
- Pratiquer l'automédication.
- Abandonner des activités précédemment appréciées.
- Se sentir incapable de se concentrer.
- Avoir des problèmes de désir et de performance sexuels.

## SENTIMENTS

- Tristesse, anxiété ou "vide".
- Désespoir ou pessimisme.
- Irritabilité, frustration ou agitation.
- Culpabilité, impuissance ou désarroi
- Nervosité ou agitation.

## RÉFLEXIONS

- "Je suis un échec".
- "C'est de ma faute".
- "Il ne m'arrive rien de bon".
- "Je ne vauds rien".
- "La vie ne vaut pas la peine d'être vécue".
- "Les gens se porteraient mieux sans moi".
- "Las personas estarían mejor sin mí".

## SYMPTÔMES PHYSIQUES

- Fatigue permanente.
- Sentiment de malaise et manque d'énergie.
- Maux de tête et douleurs musculaires.
- Douleurs d'estomac, papillons dans l'estomac ou crampes.
- Problèmes de sommeil.
- Perte ou changement d'appétit.
- Perte ou gain de poids important.

## TYPES DE TROUBLES DÉPRESSIFS

### DÉPRESSION MAJEURE OU CLINIQUE

Également connue sous le nom de: dépression clinique, dépression unipolaire.

**Les types de dépression comprennent la mélancolie, la dépression psychotique, la dépression périnatale et la dépression périménopausique.** Elle peut être légère, modérée ou sévère.

Les professionnels de la santé mentale peuvent diagnostiquer une dépression si ces symptômes sont présents la plupart du temps, durent au moins deux semaines et affectent plusieurs domaines de la vie, tels que le travail et les relations sociales.

#### Mélancolie

La mélancolie est une forme grave de dépression qui s'accompagne souvent de symptômes physiques. La personne peut se déplacer plus lentement, se sentir triste ou malheureuse et être totalement incapable d'apprécier quoi que ce soit.

#### Dépression psychotique

Dans certains cas, la dépression peut entraîner une perte de contact avec la réalité ou l'apparition d'une psychose. Les symptômes peuvent inclure des hallucinations (perception de choses qui n'existent pas), des délires (fausses croyances non partagées par d'autres personnes) et de la paranoïa (sentiment que tout le monde est contre vous, croyance que d'autres personnes sont à l'origine de maladies ou d'événements négatifs).

#### Dépression périnatale

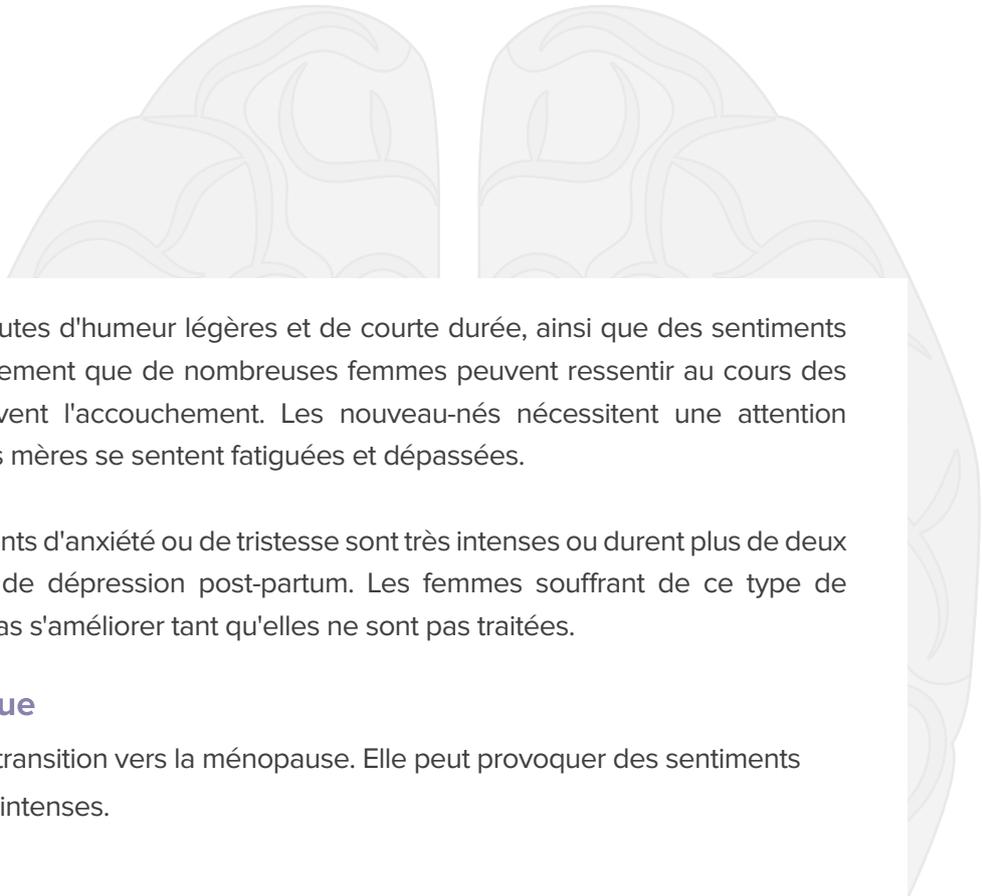
Elle comprend la dépression qui survient pendant la grossesse (dépression prénatale) et dans les semaines qui suivent la naissance du bébé (dépression post-partum).

Chez les femmes souffrant de problèmes de santé mentale périnatale, 20 % peuvent avoir des pensées suicidaires ou se livrer à des actes d'automutilation<sup>1</sup>. Ignorer la santé mentale peut mettre en danger la santé et le bien-être des femmes en général, et affecter le développement physique et émotionnel des bébés.

El término "baby blues" describe cambios de humor leves y de corta duración, así como sentimientos de preocupación, infelicidad y agotamiento que muchas mujeres pueden experimentar durante las primeras dos semanas después de dar a luz. Los recién nacidos requieren atención constante, por lo que es normal que las madres se sientan cansadas y abrumadas.

La plupart des épisodes de dépression périnatale commencent quatre à huit semaines après la naissance du bébé. Les personnes enceintes ou en post-partum souffrant de dépression périnatale peuvent éprouver une tristesse, une anxiété et une fatigue extrêmes qui les empêchent de mener à bien leurs tâches quotidiennes, notamment de s'occuper d'elles-mêmes et des autres.

<sup>32</sup> <https://www.who.int/news/item/19-09-2022-launch-of-the-who-guide-for-integration-of-perinatal-mental-health>



Le terme "baby blues" décrit des sautes d'humeur légères et de courte durée, ainsi que des sentiments d'inquiétude, de malheur et d'épuisement que de nombreuses femmes peuvent ressentir au cours des deux premières semaines qui suivent l'accouchement. Les nouveau-nés nécessitent une attention constante, il est donc normal que les mères se sentent fatiguées et dépassées.

Si les sautes d'humeur et les sentiments d'anxiété ou de tristesse sont très intenses ou durent plus de deux semaines, il peut s'agir de signes de dépression post-partum. Les femmes souffrant de ce type de dépression ne vont généralement pas s'améliorer tant qu'elles ne sont pas traitées.

### Dépression pérимénopausique

Affecte certaines femmes lors de la transition vers la ménopause. Elle peut provoquer des sentiments d'irritabilité, d'anxiété et de tristesse intenses.

### Trouble dysthymique

La dysthymie est une forme de dépression à long terme qui dure au moins deux ans. Ses symptômes sont similaires à ceux de la dépression majeure, mais moins graves.

### Trouble bipolaire

Le trouble bipolaire se produit lorsqu'une personne traverse des périodes de dépression et des périodes de manie, avec des phases intermédiaires de stabilité de l'humeur.

Le diagnostic dépend de l'existence ou non d'épisodes de manie et de dépression.

Étant donné que de nombreuses personnes ne demandent de l'aide que lorsqu'elles traversent un épisode dépressif, le trouble bipolaire peut être difficile à diagnostiquer. Il est donc essentiel de contacter un professionnel de la santé et de lui décrire tous les troubles ressentis.

### Trouble cyclothymique

Le trouble cyclothymique est similaire au trouble bipolaire, mais moins grave. Il s'agit d'une affection de longue durée, d'au moins deux ans.

Les périodes de manie et de dépression sont plus légères et plus courtes. Entre ces périodes, la personne peut se sentir stable pendant deux mois.

### Trouble affectif saisonnier (TAS)

Il s'agit d'un trouble de l'humeur à caractère saisonnier, plus fréquent en hiver et qui s'améliore au cours des mois plus chauds et plus lumineux.

#### Les personnes souffrant de troubles affectifs saisonniers ont tendance à:

- Manquer d'énergie.
- Dormir trop longtemps.
- Se suralimenter et prendre du poids.
- Avoir besoin d'hydrates de carbone.

On pense que le trouble affectif saisonnier est lié à la variation de l'exposition à la lumière selon les saisons. Il est généralement diagnostiqué après que la personne a ressenti les mêmes symptômes en hiver pendant plusieurs années.

## CAUSES

La dépression est le résultat d'une interaction complexe de facteurs sociaux, psychologiques et biologiques. Les personnes qui ont vécu des événements négatifs (chômage, deuil, violence) sont plus susceptibles de développer une dépression. La dépression, à son tour, peut entraîner une augmentation du stress et des dysfonctionnements, ce qui aggrave la situation de la personne et la dépression elle-même.

La dépression est étroitement liée à la santé physique. Bon nombre des facteurs qui influencent la dépression (tels que l'inactivité physique ou la consommation nocive d'alcool) sont également des facteurs de risque connus pour des maladies telles que les maladies cardiovasculaires, le cancer, le diabète et les maladies respiratoires. Les personnes atteintes de ces maladies peuvent également souffrir de dépression en raison des difficultés liées à la gestion de leur état.

Les programmes de prévention se sont avérés efficaces pour réduire la dépression. Les programmes d'exercices pour les personnes âgées peuvent également être efficaces pour prévenir la dépression.

## DIAGNOSTIC ET TRAITEMENT

Il existe des traitements efficaces contre la dépression, notamment des traitements psychologiques et des médicaments. Toutefois, dans un premier temps, **il est essentiel de parler du problème et de consulter un professionnel.**

Les traitements psychologiques sont souvent les principales méthodes de lutte contre la dépression. Ils peuvent aider une personne à apprendre de nouvelles façons de penser, de faire face ou d'entrer en relation avec d'autres personnes. Ils comprennent des thérapies par la parole avec des professionnels, en personne ou en ligne.

### **Les traitements psychologiques efficaces de la dépression comprennent une:**

- Activation comportementale.
- Thérapie cognitivo-comportementale.
- Psychothérapie interpersonnelle.
- Thérapie de résolution de problèmes.

Si nécessaire et sous la supervision d'un professionnel, ces traitements peuvent être associés à des antidépresseurs.

## AUTOSOINS

Prendre soin de soi est essentiel pour gérer la dépression et améliorer le bien-être.

### Ce qu'il faut faire:

- Poursuivre les activités que vous aimiez auparavant.
- Garder le contact avec la famille et les amis.
- Faire de l'exercice régulièrement, même s'il ne s'agit que d'une courte promenade.
- Maintenir des habitudes alimentaires et de sommeil saines.
- Éviter ou réduire la consommation d'alcool et de drogues.
- Parler de vos sentiments à une personne de confiance.
- Demander l'aide d'un professionnel de la santé.

## SI VOUS AVEZ DES PENSÉES SUICIDAIRES

- **RAPPELEZ-VOUS QUE VOUS N'ÊTES PAS SEUL-E ET QUE DE NOMBREUSES PERSONNES ONT VÉCU CE QUE VOUS VIVEZ ET ONT TROUVÉ DE L'AIDE.**
- **PARLEZ À UNE PERSONNE DE CONFIANCE DE CE QUE VOUS RESSENTEZ.**
- **CONSULTEZ UN PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ, TEL QU'UN MÉDECIN OU UN CONSEILLER.**
- **REJOIGNEZ UN GROUPE DE SOUTIEN.**
- **SI L'INCIDENT EST LIÉ AU TRAVAIL, N'OUBLIEZ PAS QUE CERTAINS LIEUX DE TRAVAIL PEUVENT AVOIR MIS EN PLACE DES PROCÉDURES DE SIGNALEMENT ET D'ENQUÊTE.**



**SI VOUS PENSEZ QUE VOUS OU L'UN DE VOS PROCHES ÊTES EN DANGER IMMÉDIAT, CONTACTEZ LES SERVICES D'URGENCE OU LES LIGNES D'ASSISTANCE DISPONIBLES.**

## **ACTIVITÉS**

### **ACTIVITÉ 4 MYTHES ET VÉRITÉS SUR LA SANTÉ MENTALE**

**Objectif:** Réfléchir à ses propres attitudes et idées sur les problèmes de santé mentale et démystifier les concepts préjudiciables et stigmatisants concernant les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

**Matériel:** Feuilles de phrases, flipchart ou tableau noir, ruban adhésif.

**Durée:** 30 minutes.

**Dynamique:** Une affiche comportant les mots MYTHE et VÉRITÉ est placée devant les participants.

Ils sont divisés en deux groupes et chaque groupe reçoit dix phrases.

En équipe, ils décident quels sont les mythes et quelles sont les vérités sur la santé mentale et les problèmes de santé mentale.

Chaque groupe choisit un représentant qui ira à l'avant, lira les phrases à haute voix et les collera sous les mots correspondants au tableau, en expliquant pourquoi il pense qu'elles devraient être placées dans cette colonne.

Enfin, les personnes participantes seront invitées à indiquer les mesures qui, selon elles, pourraient réduire la stigmatisation sur le lieu de travail et dans la communauté.

#### **Exemples de phrases:**

1. Les problèmes de santé mentale peuvent être soignés grâce à l'autodiscipline et à la volonté.
2. La consommation d'alcool aide à gérer le stress.
3. La dépression est un problème de santé incurable.
4. Les gens devraient laisser leurs problèmes de santé mentale en dehors du travail.
5. Les femmes ont plus de problèmes de santé mentale parce qu'elles sont plus faibles.
6. Les personnes qui travaillent sont responsables de leur propre santé mentale.
7. Les femmes n'ont pas de véritables problèmes. Les sautes d'humeur sont dues aux hormones et à la recherche d'attention.
8. Les personnes qui ont un emploi, des amis et une famille ne peuvent pas être déprimées car elles ne manquent de rien.

9. L'idée de voir des personnes souffrant de troubles mentaux sur le lieu de travail est effrayante.
10. Il est facile de trouver de l'aide pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
11. Si vous suivez une thérapie, c'est parce que vous êtes fou.
12. Les personnes atteintes d'autisme ou de TDAH ne peuvent pas travailler ou mener une vie autonome.
13. Il est normal d'être parfois anxieux.
14. Nous avons tous des niveaux différents de tolérance au stress.
15. La tristesse et la dépression ne sont pas la même chose.
16. L'inégalité entre les genres est un facteur qui aggrave le risque de souffrir d'un problème de santé mentale.
17. Les personnes souffrant de problèmes de santé mentale peuvent travailler et contribuer à la société comme n'importe qui d'autre.
18. La psychothérapie peut être un traitement efficace pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
19. Les changements hormonaux de la ménopause et de la périménopause peuvent provoquer de l'anxiété et de la dépression.
20. Les symptômes des troubles mentaux sont parfois invisibles pour les autres. Cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas réels.
21. Les soins de santé mentale sont aussi importants que les soins de santé physique.
22. Les personnes atteintes de troubles mentaux sont beaucoup plus susceptibles d'être victimes de violence, de discrimination et de préjugés que d'être violentes.
23. Les troubles mentaux ont des causes multiples.
24. Si une personne pense souffrir d'un trouble de la santé mentale, elle doit demander de l'aide.

## ACTIVITÉ 5

### ANXIÉTÉ ET DÉPRESSION: RECONNAÎTRE LES SYMPTÔMES

**Objectif:** Mieux reconnaître les symptômes de l'anxiété et de la dépression afin qu'une personne qui travaille puisse demander de l'aide ou aider une personne qui éprouve ces difficultés.

**Durée:** 40 minutes.

**Matériel:** vidéos, feuilles de papier et stylos.



<https://www.youtube.com/watch?v=9WVOrJJkJTY>



<https://www.youtube.com/watch?v=rr2MO1xGKWs>

**Exercice:** Après avoir visionné les vidéos, les personnes participantes sont invitées à noter certains des symptômes ou signes qui pourraient indiquer qu'une personne qui travaille, a des difficultés.

Les personnes participantes partageront leurs notes et une liste des symptômes sera dressée sur un flipchart ou un tableau blanc pour que l'ensemble du groupe puisse en prendre connaissance.

La personne animatrice peut ajouter tout symptôme manquant afin que la liste soit complète dans le registre des personnes participantes.

## 4. L'IMPACT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ MENTALE

Les problèmes de santé mentale décrits ci-dessus peuvent avoir une incidence négative sur les performances professionnelles et, à leur tour, peuvent être causés ou aggravés par les conditions de l'environnement de travail. Le travail lui-même peut favoriser la santé mentale, car il offre une structure, des avantages sociaux, un but, une identité et, bien sûr, des moyens de subsistance et une sécurité sous la forme d'un revenu.



**Cependant, certaines caractéristiques des environnements de travail peuvent en faire des espaces dangereux qui présentent des facteurs de risque pour la santé mentale, connus sous le nom de "risques psychosociaux".<sup>33</sup>**



Certains facteurs de risque pour la santé mentale des personnes qui travaillent sont structurels et comprennent le chômage, l'insécurité économique et de l'emploi, l'inégalité des revenus, des chances ou du respect au travail, la discrimination (fondée sur la race, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine sociale, le statut migratoire, la religion ou l'âge), ainsi que la violence et le harcèlement. En outre, le droit au travail est l'un des droits les plus fréquemment violés par les personnes souffrant de troubles mentaux graves, qui sont également plus susceptibles de recevoir de faibles salaires par rapport à la population générale.<sup>34</sup>

D'autres facteurs de risque psychosociaux sont liés au contenu du travail, aux heures de travail, aux caractéristiques spécifiques du lieu de travail ou aux possibilités d'évolution de carrière. Par exemple, la conception de l'emploi, qui comprend des exigences élevées, un faible contrôle sur le travail (c'est-à-dire peu d'autorité pour prendre des décisions) et des rôles peu clairs, peut aggraver le stress lié au travail et augmenter le risque d'épuisement professionnel, d'anxiété et de dépression. Les principaux facteurs influençant le stress lié au travail sont les suivants:<sup>35</sup>

**Exigences:** Charge de travail, rythme de travail et environnement de travail. **Contrôle:** Degré de contrôle dont dispose une personne pour décider de la manière dont elle effectue son travail. **Soutien:** Motivation, parrainage et ressources fournies par l'organisation, la direction et les pairs. **Relations:** Promouvoir des interactions positives, prévenir les conflits et lutter contre les comportements inacceptables. **Clarté des rôles:** Veiller à ce que les personnes qui travaillent comprennent leurs rôles au sein de l'organisation et ne soient pas confrontées à des responsabilités contradictoires. **Gestion du changement:** La manière dont les changements organisationnels, qu'ils soient grands ou petits, sont communiqués et mis en œuvre (HSE, n.d.).

<sup>33</sup> Les risques psychosociaux résultent d'une conception, d'une organisation et d'une gestion inadéquates du travail, ainsi que d'un contexte social inadapté, et peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives. (Source : Risques psychosociaux et santé mentale au travail | Safety and health at work EU-OSHA)

De plus amples informations sont également disponibles dans le Code de bonnes pratiques Worksafe Australia sur les risques psychosociaux sur le lieu de travail : <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/model-code-practice-managing-psycho-social-hazards-work>  
En outre, la campagne l'"Mind your head" d'ACTU énumère les risques psychosociaux au travail. <https://www.mindyourhead.org.au/psycho-social-hazards-workplace-mental-health-hazards/>

<sup>34</sup> L'OMS et l'OIT appellent à de nouvelles mesures pour s'attaquer aux problèmes de santé mentale au travail

<sup>35</sup> [https://prevencion.mc-mutual.com/actualidad/-/asset\\_public](https://prevencion.mc-mutual.com/actualidad/-/asset_public)

La prise en compte de ces facteurs peut contribuer à atténuer le stress, à améliorer le bien-être des personnes qui travaillent et à créer un environnement de travail plus sain.

## LES EFFETS D'UNE MAUVAISE SANTÉ MENTALE CHEZ LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT SONT

RÉDUCTION	AUGMENTATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productivité</li> <li>• Sécurité</li> <li>• Performance professionnelle</li> <li>• Satisfaction professionnelle</li> <li>• Engagement au travail</li> <li>• Réputation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absentéisme</li> <li>• Présentisme/présentisme (travailler en étant malade)</li> <li>• Rotation du personnel</li> <li>• Incapacités de longue durée</li> <li>• Conflits interpersonnels</li> <li>• Maladies physiques</li> </ul>

### 4.1 Risques psychosociaux au travail

#### STRESS AU TRAVAIL

Le stress est défini comme un état d'inquiétude ou de tension mentale généré par une situation difficile.

**Les facteurs stressants** sont des conditions externes qui peuvent potentiellement générer du stress et se manifester par des problèmes de santé mentale, notamment l'anxiété, la dépression ou le syndrome de stress post-traumatique.

**Les personnes qui travaillent sont stressées lorsque des exigences professionnelles élevées sont maintenues pendant de longues périodes et qu'elles dépassent leur capacité à y faire face.** Toutefois, si certaines ressources sont fournies dans le cadre des conditions de travail qui permettent aux personnes de faire face à ces exigences, il est plus probable qu'elles soient en mesure de mieux gérer le stress.

Il est important de se rappeler que tout le monde subit un certain degré de stress, car il s'agit d'une **réponse naturelle aux menaces et autres stimuli.** Toutefois, la durée de l'exposition aux facteurs de stress et la manière dont les personnes y réagissent déterminent leur impact sur le bien-être.

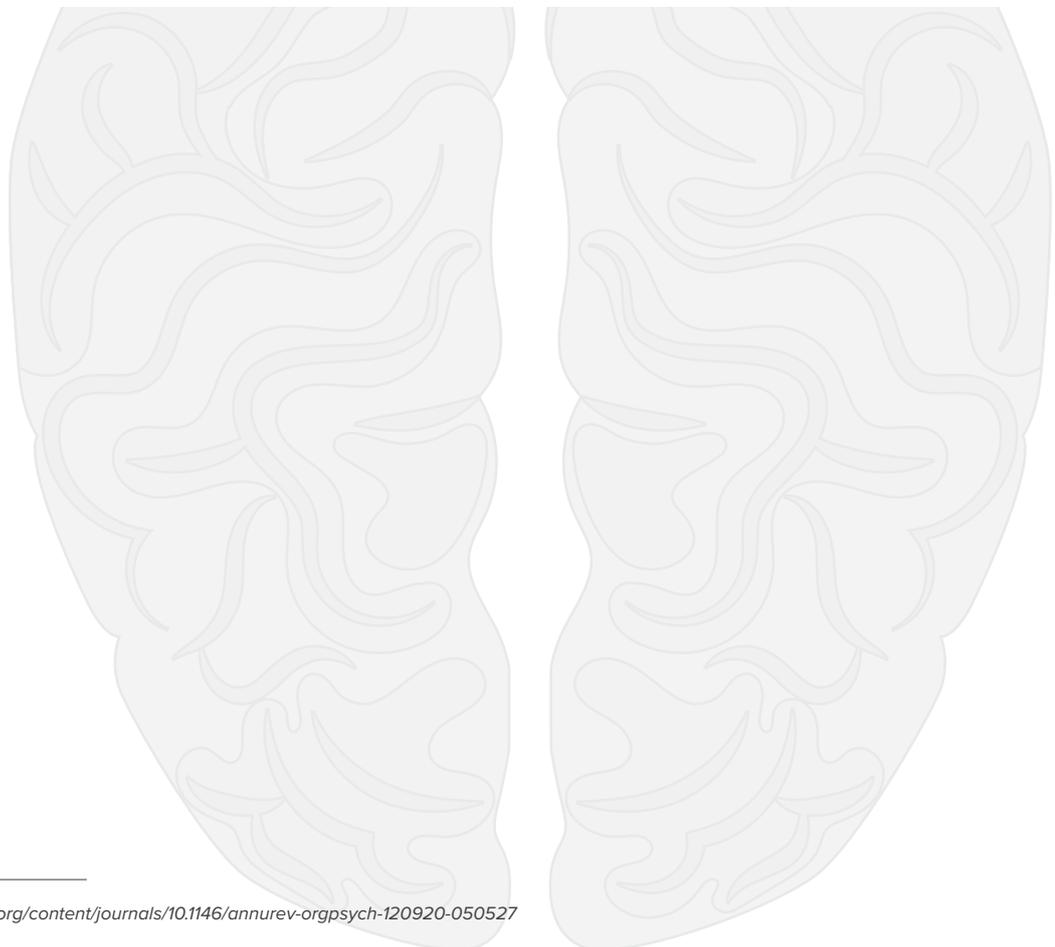
Lorsque les personnes qui travaillent **subissent des périodes prolongées de stress, les systèmes de l'organisme (neurologique, métabolique, cardiovasculaire, immunitaire) sont constamment déréglés, ce qui entraîne une série de réactions qui augmentent le risque d'effets négatifs à long terme sur la**

**santé.** Outre les problèmes de santé mentale, les personnes qui travaillent **peuvent développer de graves problèmes de santé physique, tels que des maladies cardiovasculaires ou des troubles musculo-squelettiques.**<sup>36</sup>

Les personnes qui **subissent des niveaux élevés de stress** présentent certains **symptômes**, tels que des difficultés à se détendre et à se concentrer, de l'anxiété ou de l'irritabilité, des maux de tête ou d'autres malaises corporels, une gêne gastrique, des difficultés à dormir ou des troubles de l'appétit (manger plus ou moins que d'habitude). Lorsque le stress devient chronique, il peut aggraver les problèmes de santé et augmenter la consommation de tabac, d'alcool et d'autres substances.

Les situations stressantes peuvent provoquer ou aggraver des problèmes de santé mentale, tels que l'anxiété ou la dépression, qui nécessitent une prise en charge médicale. Les problèmes de santé mentale peuvent être une conséquence d'un stress persistant, en particulier si le stress commence à affecter la vie et les performances des personnes qui travaillent.

**Pour les entreprises,** les effets du stress sur leurs employés vont de la baisse des performances globales de l'entreprise à l'augmentation des congés de maladie, voire à l'augmentation du nombre de départs en retraite anticipée.



<sup>36</sup> (Source anglaise) <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>



## SOURCES DE STRESS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Contenu du travail	Charge de travail/rythme de travail Surcharge ou manque de travail Manque de contrôle sur le rythme Une forte pression temporelle pour mener à bien les tâches
Conception des tâches	Manque de variété ou cycles de travail courts Travail fragmenté ou dénué de sens. Sous-utilisation des compétences Incertitude élevée
Horaires de travail	Équipes Horaires de travail rigides Horaires imprévisibles Des horaires longs ou asociaux
Environnement de travail et travail d'équipe	Problèmes liés à la fiabilité, à la disponibilité, à l'adéquation et à l'efficacité des systèmes d'information Entretien ou la réparation des équipements et des installations
Culture et fonction de l'organisation	Mauvaise communication Faible niveau de soutien à la résolution de problèmes et au développement personnel Absence d'objectifs organisationnels clairs et recours à des techniques de gestion inappropriées, telles que la gestion des performances, l'évaluation des compétences et les procédures disciplinaires ou d'absence pour maladie, afin de faire respecter les niveaux de production, les objectifs et l'assiduité, contribuent au stress lié au travail et affectent négativement le bien-être des personnes qui travaillent
Rôle dans l'organisation	Ambiguïté et conflit de rôles. Responsabilité à l'égard des personnes
Développement professionnel	Stagnation et incertitude professionnelles Promotion insuffisante ou excessive Bas salaires Insécurité de l'emploi Faible valorisation sociale de l'emploi

Marge de décision/ Contrôle	Peu de participation à la prise de décision Manque de contrôle sur le travail (le contrôle, notamment sous forme de participation, est également un facteur contextuel et un problème organisationnel plus large)
Relations interpersonnelles	L'isolement social ou physique Mauvaises relations avec les supérieurs. Conflit interpersonnel Manque de soutien social
Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale	Interface de travail à domicile Exigences contradictoires au travail et à la maison. Peu de soutien à la maison Le travail rémunéré et non rémunéré au sein du ménage. La nécessité d'avoir plusieurs emplois pour pouvoir joindre les deux bouts

## INDICATEURS D'UN NIVEAU ÉLEVÉ DE STRESS PROFESSIONNEL

- Changements dans le comportement habituel: Une personne qui travaille auparavant engagée et coopérative peut devenir distante, irritable ou démotivée.
- Problèmes de communication : Les personnes qui travaillent peuvent éviter de donner leur avis ou d'exprimer leurs préoccupations.
- Augmentation des griefs : Les personnes qui travaillent peuvent exprimer leur mécontentement à l'égard de leurs tâches, de leurs conditions ou de leurs relations sur le lieu de travail.
- Résistance au changement : Difficulté à s'adapter à de nouvelles politiques, de nouveaux outils ou de nouvelles dynamiques au travail.
- Absence pour maladie.

## 4.2 Violence et harcèlement sur le lieu de travail

Une enquête de l'OIT réalisée en 2022 ( ) a révélé que <sup>37</sup> **près de 23 % des personnes salariées ont été victimes de violence et de harcèlement au travail**, qu'il s'agisse de violence physique, psychologique ou sexuelle.

Environ 17,9 % des personnes salariées ont été victimes de violence et de harcèlement psychologiques, et 8,5% de violence et de harcèlement physiques, les hommes signalant une proportion plus élevée de violence physique<sup>38</sup>. En outre, 6,3 % ont été victimes de violence et de harcèlement sexuels, les femmes étant les plus vulnérables.

Les jeunes, les personnes qui travaillent migrantes et les personnes salariées sont plus susceptibles de subir des violences. Les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel que les jeunes hommes, et les femmes migrantes presque deux fois plus que les femmes non migrantes.

**Plus de 60 % des victimes ont subi des actes de violence et de harcèlement au travail à plusieurs reprises, principalement au cours des cinq dernières années.**<sup>39</sup>

La violence et le harcèlement ont de graves conséquences sur la santé mentale des personnes qui travaillent : colère, anxiété, choc, peur et stress, stress post-traumatique, troubles anxieux et dépression, perte de motivation, de moral et d'envie d'être productif, perte de confiance et d'estime de soi, difficultés à retourner au travail, perte de jours de travail, baisse des performances, isolement par rapport aux collègues, aux amis et à la famille, et peur des clients ou du public. Tout cela peut conduire à des procédures disciplinaires, y compris la rétrogradation, la perte de revenus, des pénalités salariales ou même le licenciement.

Les femmes victimes de violences domestiques ou sexuelles sont plus vulnérables aux problèmes de santé mentale tels que la dépression, l'anxiété, le stress post-traumatique et les idées suicidaires. Les femmes souffrant de troubles mentaux graves sont plus susceptibles d'avoir subi des violences domestiques et sexuelles.<sup>40</sup>

La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, ainsi que la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT, sont les premières normes internationales visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement au travail, y compris la violence fondée sur le genre et la violence domestique.

---

<sup>37</sup> *Expérience de la violence et du harcèlement au travail: première enquête mondiale*, publiée par l'OIT en 2022  
Publications essentielles | International Labour Organization

<sup>38</sup> *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale* | International Labour Organization

<sup>39</sup> <https://elpais.com/tecnologia/2025-03-06/las-mafias-del-ciber-crimen-cuentan-con-un-ejercito-de-mas-de-250000-esclavos-sometidos-a-torturas-extorsiones-y-violaciones.html>

<sup>40</sup> *Violence à l'encontre des femmes*

Cette convention reconnaît le droit à un environnement de travail sans violence et établit l'obligation de respecter et de garantir ce droit.

Le département de l'égalité des chances d'UNI a travaillé intensivement non seulement à la rédaction et à l'adoption de la convention, mais il fait également campagne chaque année pour sa ratification par les pays membres<sup>41</sup>.

## FORMES DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL<sup>42</sup>

- La violence physique, y compris les agressions, les sévices physiques et les homicides.
- Violence psychologique (violence verbale et émotionnelle), y compris le harcèlement, l'intimidation, les menaces, la violence verbale, l'exposition à la violence dans le cadre du travail et les comportements hostiles.
- La violence en ligne, par le biais de la technologie et d'internet, y compris les menaces.
- Insultes, commentaires abusifs, cyberintimidation, harcèlement numérique, discours de haine et envoi d'images obscènes.
- Le harcèlement sexuel, y compris les avances et les attouchements sexuels non désirés.
- Le viol.
- Brimades et harcèlement psychologique.
- La violence économique, qui comprend le refus ou l'utilisation abusive de ressources ou de services, le non-respect des responsabilités financières et les actions qui entraînent des conséquences économiques négatives.
- Pratiques de travail abusives, conditions de travail et arrangements de travail qui entraînent des préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques.
- Violence domestique.

<sup>41</sup> Depuis 2009, le département de l'égalité des chances d'UNI mène la campagne mondiale "Breaking the Circle" contre la violence fondée sur le genre, en développant du matériel dans de multiples formats qui fournissent des informations, des formations et des ressources. Vous pouvez accéder au site web en français en cliquant sur le lien suivant : [UNI Global Union: Break the Circle!](#)

<sup>42</sup> Manuel du formateur Boîte à outils de formation des formateurs sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement - Fédération internationale des travailleuses et travailleurs domestiques

## 5. LA SANTÉ MENTALE: UNE QUESTION SYNDICALE

### 5.1 Le secteur des services: un des secteurs les plus dangereux.

La pandémie de COVID-19 a placé la sécurité au travail au centre du débat mondial sur les droits des personnes qui travaillent, soulignant l'importance cruciale des syndicats dans la protection contre les risques professionnels traditionnels et émergents.

La pandémie a révélé la remarquable vulnérabilité des personnes qui travaillent dans le secteur des services. Traditionnellement, les emplois dans les mines, la pêche, l'agriculture et l'industrie manufacturière étaient considérés comme les plus dangereux. Aujourd'hui, cependant, le secteur des services est l'un des plus risqués en raison de la forte exposition aux interactions avec le public, du travail isolé, des opérations 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et du mécontentement croissant de la société dû à la crise du coût de la vie et à l'augmentation des prix des services, autant de facteurs qui augmentent le risque de stress, d'abus et de violence pour les personnes qui travaillent.<sup>43</sup>

**Le secteur de la santé** et des **soins** a été le premier à exposer les conditions de travail vulnérables et les risques pour la santé des personnes qui travaillent. De même, les personnes employées dans des supermarchés, dans le commerce de détail et dans le nettoyage ont été identifiées comme essentielles, alors même qu'elles continuaient à se battre pour des salaires décentes et de meilleures conditions de travail.

La violence et le harcèlement au travail sont une constante dans tous les secteurs et dans tous les pays, et touchent particulièrement les femmes, notamment celles à faibles revenus.

**CHAQUE SECTEUR DE L'INDUSTRIE DES SERVICES EST CONFRONTÉ À DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SPÉCIFIQUES, QU'IL EST DONC ESSENTIEL D'IDENTIFIER ET DE PRÉVENIR.**

L'organisation autour de la santé et de la sécurité des personnes qui travaillent a été essentielle pour relever les défis de la pandémie et de l'évolution de l'environnement de travail après la pandémie. Dans le monde entier, les personnes qui travaillent se sont rassemblées pour protéger leur lieu de travail, leur famille et leur communauté. Les syndicats jouent un rôle crucial en veillant à ce que la santé - en particulier la santé mentale - soit reconnue comme un droit fondamental. Ils sont également plus efficaces pour garantir que les problèmes sur le lieu de travail sont signalés et traités, et pour protéger la santé et la sécurité des personnes qui travaillent, ce qui renforce leur rôle essentiel dans la défense de conditions de travail plus sûres.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> 03\_31\_22-UNIGlobal\_saferstronger\_english\_FINAL.pdf Des emplois plus sûrs et des syndicats plus forts.

<sup>44</sup> "The Effect of Unions on Nursing Home Compliance with OSHA's Occupational Injury and Illness Reporting Requirement" (L'effet des syndicats sur le respect par les maisons de retraite de l'obligation de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'OSHA). <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/7355/TFG-E-17.pdf?sequence=1>



## RISQUES PSYCHOSOCIAUX POSSIBLES DE LA NUMÉRISATION DU LIEU DE TRAVAIL<sup>45</sup>

- Les technologies basées sur les TIC peuvent modifier les types d'emplois disponibles, le rythme de travail, la manière, le lieu et le moment où il est effectué, ainsi que la manière dont il est géré et contrôlé.
- Augmentation du stress au travail en raison de la surveillance constante facilitée par les TIC, de la disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, de l'effacement des frontières entre le travail et la vie privée et de l'économie de plateforme numérique.
- Risques liés aux nouvelles interfaces humain-machine, notamment en termes d'ergonomie et de charge cognitive.
- Augmentation du nombre de personnes employées considérées comme indépendantes, avec ou sans justification, ce qui peut les exclure des réglementations en matière de sécurité et de santé au travail.
- Les changements dans les modèles d'entreprise et les hiérarchies de travail dus au télétravail, à la flexibilité et à l'introduction de la gestion algorithmique et de l'IA, qui peuvent affecter les mécanismes actuels de gestion de la santé et de la sécurité au travail.
- Pression accrue sur les performances des personnes qui travaillent.
- Impact du rythme de travail et des objectifs déterminés par l'IA sur les systèmes de gestion des performances.
- Le manque de compétences nécessaires pour gérer les technologies basées sur les TIC et le manque de soutien pour s'adapter au changement et gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Des changements d'emploi plus fréquents et des vies professionnelles plus longues.

<sup>45</sup> Résumé - Prospective sur les risques nouveaux et émergents en matière de sécurité et de santé au travail liés à la numérisation d'ici à 2025 | Safety and health at work EU-OSHA



## 5.2 Stratégies de prévention, de protection, de promotion et de soutien de la santé mentale au travail

Comme indiqué dans les sections précédentes, les personnes qui travaillent sont confrontées à d'importants problèmes de santé mentale en raison du stress physique et émotionnel, des horaires exigeants et des mauvais traitements infligés par les clients, les consommateurs et les collègues.

Les syndicats doivent donner la priorité à la santé mentale, en la reconnaissant comme aussi importante que la santé physique et en promouvant des politiques qui placent les personnes qui travaillent - en particulier celles qui souffrent de troubles mentaux et de troubles neurodivergents - au centre des discussions et de la prise de décision. Les syndicats jouent un rôle crucial dans cet effort, à travers deux approches principales:

- ▶ 1. Soutenir les membres souffrant de problèmes de santé mentale en négociant des aménagements du lieu de travail, la protection de l'emploi, des conseils sur les procédures d'absence pour cause de maladie et l'accès à des services de conseil et à d'autres services de soutien.
- ▶ 2. S'organiser autour de la santé et de la sécurité au travail afin d'identifier, de traiter et d'éliminer les risques psychosociaux qui contribuent aux problèmes de santé mentale liés au travail ou les exacerbent. Il s'agit notamment de promouvoir des environnements de travail sûrs, de mettre en œuvre des mesures préventives et d'élaborer des politiques qui soutiennent le bien-être mental au travail.
- ▶ 3. Élargir la représentation des personnes qui travaillent, proposer des formations, sensibiliser à la lutte contre la stigmatisation, responsabiliser les personnes souffrant de troubles mentaux et de neurodivergences, intégrer la diversité en tant que principe fondamental et renforcer les accords de négociation collective. Cela permettra non seulement d'améliorer le bien-être des personnes qui travaillent, mais aussi de renforcer les syndicats et le mouvement syndical dans son ensemble.
- ▶ 4. Voici les principales mesures que les syndicats peuvent prendre, sur la base du rapport conjoint OIT/OMS, Santé mentale au travail: Note d'orientation (OIT, 2022), qui fournit un cadre pratique pour la mise en œuvre des lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail.

Toutefois, les syndicats sont encouragés à aller au-delà de ces lignes directrices et à développer des stratégies et des initiatives adaptées à leurs contextes spécifiques, car ce sont eux qui comprennent le mieux les défis uniques auxquels sont confrontés leurs membres et leurs lieux de travail.

## 5.2.1 Prévention: réduction des facteurs de risque psychosociaux

L'atténuation des risques psychosociaux **peut être obtenue en intégrant la santé mentale<sup>46</sup> dans les politiques de gestion de la sécurité et de la santé au travail et dans les conventions collectives, non pas comme un élément facultatif, mais comme une partie essentielle.**

Les activités visant à améliorer la santé mentale au travail devraient donner la priorité à l'action collective et se fonder sur un processus solide de dialogue, d'évaluation et de gestion des risques, mené avec la participation active des personnes qui travaillent (y compris celles en situation de vulnérabilité et souffrant de problèmes de santé mentale) et des personnes qui les représentent.

**Les personnes qui travaillent et celles qui les représentent devraient être impliquées dans l'élaboration de politiques, de plans et/ou de clauses sur la santé mentale, ainsi que dans l'identification des risques psychosociaux au travail. Elles devraient également être formées et informées des mesures prises pour prévenir ces risques.**

En outre, des mécanismes d'application adéquats doivent être mis en place, y compris des conseils, des enquêtes et des mesures d'application par les inspections du travail.

### **INTERVENTIONS SUR LE CONTENU ET LA CULTURE ORGANISATIONNELLE**

Comme nous l'avons vu dans la section sur les risques psychosociaux, le contenu du travail et la culture organisationnelle peuvent être une source de stress. Les représentants syndicaux doivent donc analyser ces facteurs et proposer des mesures pour les modifier.

---

<sup>46</sup> "Le terme santé, en relation avec le travail, englobe non seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais aussi les éléments physiques et mentaux qui affectent la santé et sont directement liés à la sécurité et à la santé au travail." Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

ASPECTS DU TRAVAIL	INTERVENTIONS VISANT À RÉDUIRE LE STRESS
<p>Contenu du travail Conception des tâches</p>	<p><b>Approches participatives de la conception du travail, telles que:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rotation des tâches et réorganisation du travail</b> - L'ajustement des rôles et des responsabilités peut contribuer à améliorer le bien-être et à réduire le stress.</li> <li>• <b>Implication précoce des syndicats:</b> les syndicats doivent être impliqués <b>avant</b> l'introduction de nouveaux processus ou systèmes de travail, et non après que les décisions ont été prises.</li> <li>• <b>Planification proactive:</b> la participation des personnes qui travaillent à la <b>phase de planification</b> permet de s'assurer que les changements sont bénéfiques et d'éviter les répercussions négatives.</li> <li>• <b>Éviter les solutions réactives</b> - L'objectif est de créer de <b>meilleurs environnements de travail dès le départ</b>, et pas seulement de gérer les conséquences de mauvaises idées.</li> </ul>
<p>Horaires et charge de travail</p>	<p>Limitation du temps de travail ou conception des équipes de travail, des pauses et du nombre d'équipes Approches participatives de l'organisation du travail posté Modalités de travail flexibles Délais et objectifs réalisables Exigences de travail adéquates (ni trop élevées, ni trop faibles) Garantir des niveaux de personnel sûrs. Pauses planifiées Services d'aide sociale et de soutien disponibles en dehors des heures normales de travail</p>
<p>Environnement de travail et travail d'équipe</p>	<p>Investissement dans des environnements et des équipements améliorés qui répondent aux exigences légales en matière de santé et de sécurité, en consultation avec les personnes qui travaillent et/ou celles qui les représentent</p>

<p>Culture et fonction de l'organisation</p>	<p>Possibilités de consultation et de coopération significatives avec les personnes qui travaillent et/ou celles qui les représentent</p> <p>Dispositions organisationnelles pour faire face aux traitements injustes, aux comportements offensants et aux abus</p> <p>Soutien aux personnes qui travaillent concernées, y compris l'accès à celles qui les représentent et aux conseils d'experts syndicaux<sup>47</sup></p> <p>Les procédures relatives aux performances et aux absences pour cause de maladie doivent être distinctes des procédures disciplinaires</p> <p>Les procédures relatives aux performances et aux absences pour cause de maladie doivent être distinctes des procédures disciplinaires.</p>
<p>Rôle dans l'organisation</p>	<p>Des fonctions clairement définies, sûres et durables, des lignes hiérarchiques et des exigences de performance.</p>
<p>Développement professionnel</p>	<p>Des perspectives de formation et de réintégration équitables et adéquates.</p> <p>Un travail formel et sûr, y compris des congés de maladie rémunérés, des procédures de réadaptation et de retour au travail négociées</p> <p>L'égalité des chances et la transparence dans tous les processus.</p>
<p>Marge de décision/ Contrôle</p>	<p>Approches participatives de la conception des emplois, de l'organisation du travail et de la prise de décision</p> <p>Une communication fréquente et ouverte.</p>

<sup>47</sup> L'article 19 de la convention 155 de l'OIT confère ce droit de représentation plus large :  
(e) les personnes qui travaillent ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise, conformément à la législation et à la pratique nationales, ont le droit d'être informés et consultés par l'employeur sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail se rapportant à leur activité professionnelle ; à cette fin, des conseillers techniques extérieurs à l'entreprise peuvent être désignés d'un commun accord.

## 5.2.2 Protéger et promouvoir la santé mentale au travail

Par des politiques de formation à la santé mentale incluses dans les cadres réglementaires des entreprises et des campagnes de sensibilisation promues par les syndicats..

### FORMATION EN SANTÉ MENTALE POUR LES PERSONNES OCCUPANT DES POSTES DE GESTION ET DE SUPERVISION POUR:

- Comprendre comment les risques psychosociaux peuvent affecter la santé mentale des personnes qui travaillent et comment les prévenir, les contrôler ou les minimiser.
- Encourager une communication ouverte et une écoute active afin que les gens se sentent en sécurité pour demander de l'aide.
- Promouvoir une culture d'entreprise inclusive et solidaire.
- Promouvoir l'action sur la santé mentale au travail aux plus hauts niveaux de l'organisation.
- Veiller à ce que les personnes qui travaillent aient accès au soutien de leurs représentants syndicaux afin d'être représentées lors des discussions avec les directeurs et les superviseurs concernant leur santé ou leurs performances.

Il est important de souligner que l'objectif n'est pas de transformer les personnes occupant des postes de direction en professionnels de la santé mentale; ils ne peuvent pas et ne doivent pas diagnostiquer ou "traiter" les troubles mentaux. L'objectif est de les former à identifier quand et comment orienter les personnes qui travaillent vers les ressources et les sources de soutien appropriées.

### FORMATION ET SENSIBILISATION DES PERSONNES QUI TRAVAILLENT À LA SANTÉ MENTALE

Ces stratégies, qui peuvent être mises en œuvre par le biais d'ateliers ou de campagnes de communication, visent à améliorer la compréhension de la santé mentale et du bien-être au travail, à modifier les attitudes et les préjugés à l'égard des troubles de la santé mentale afin de réduire la stigmatisation, et à encourager la recherche d'aide.

### INTERVENTIONS INDIVIDUELLES

Elles sont conçues pour doter les personnes qui travaillent de compétences et de capacités leur permettant de gérer le stress et de promouvoir leur bien-être. Elles peuvent inclure des techniques telles que l'entraînement à la relaxation, la pleine conscience, ainsi que des programmes visant à renforcer la résilience individuelle.

Mais, comme indiqué plus haut, **ces interventions doivent s'inscrire dans le cadre de processus collectifs et organisationnels.** On ne peut attendre d'un travailleur qu'il gère efficacement sa santé mentale s'il est exposé à des conditions de travail néfastes.

## 5.2.3 Soutenir, retenir et employer les personnes souffrant de problèmes de santé mentale

Les personnes vivant avec des problèmes de santé mentale et les personnes neurodivergentes<sup>48</sup> ont le droit de travailler. Les syndicats doivent défendre ce droit par le biais de stratégies centrées sur la personne et axées sur le rétablissement, en aidant les personnes confrontées à des problèmes de santé mentale à accéder à leur emploi, à le conserver et à s'y épanouir.

**Il est également illégal de discriminer des candidats à l'emploi en raison de leur santé mentale**, passée ou présente. Comme indiqué ci-dessus, l'emploi de personnes souffrant de problèmes de santé mentale peut être bénéfique à la fois pour l'individu et pour l'entreprise.

Les entreprises devraient donc préciser dans leurs offres d'emploi qu'elles sont disposées à recevoir des candidatures de personnes présentant ces caractéristiques. En raison de la stigmatisation associée, de nombreuses personnes ont peur de révéler leur statut. Il est donc essentiel de garantir la confidentialité et le soutien pendant le processus de candidature et d'entretien.

Les lignes directrices de l'OMS<sup>49</sup> recommandent trois interventions fondées sur des données probantes pour aider les personnes souffrant de problèmes de santé mentale au travail:

- **Ajustements raisonnables sur le lieu de travail.**
- **Programmes de réemploi.**
- **Initiatives en matière d'emploi assisté.**

Ces trois éléments peuvent favoriser l'intégration sur le lieu de travail et aider les personnes souffrant de problèmes de santé mentale à réaliser leur potentiel.

**Des aménagements raisonnables** et des programmes de réinsertion peuvent s'avérer nécessaires tant pour les personnes souffrant de troubles mentaux que pour celles qui s'occupent d'une personne souffrant de troubles mentaux.

**Les aménagements raisonnables** sur le lieu de travail permettent d'adapter l'environnement de travail aux capacités, aux besoins et aux préférences de chaque personne qui travaille. Dans la pratique, ils représentent une forme spécifique d'intervention organisationnelle, appliquée pour supprimer les obstacles individuels plutôt que pour transformer l'ensemble de l'organisation.

Ces ajustements peuvent inclure des horaires de travail flexibles, du temps supplémentaire pour accomplir des tâches et des congés pour des soins de santé mentale, l'accès à des espaces privés, à des lieux calmes ou à des zones de repos lorsque c'est nécessaire.

---

<sup>48</sup> Par souci de lisibilité, nous ne mentionnerons que les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, bien que nous incluions également les personnes neurodivergentes.

<sup>49</sup> La santé mentale au travail

Des réunions de soutien régulières peuvent également être organisées avec les personnes chargées de supervision ou les fonctions peuvent être réaménagées afin de réduire les facteurs de stress excessifs.

Dans l'ensemble, les données suggèrent que les symptômes de santé mentale, le moral, la rétention et les performances professionnelles sont positivement améliorés par des ajustements sur le lieu de travail, à un coût relativement faible pour les employeurs. Par exemple, la flexibilité et le soutien au travail ont été associés à une réduction des symptômes d'anxiété, à une amélioration des performances professionnelles, à des relations interpersonnelles plus saines et à une plus grande satisfaction au travail.<sup>50</sup>

**Les programmes de retour au travail** sont conçus pour permettre aux personnes qui travaillent de reprendre et de conserver leur emploi après une absence liée à des problèmes de santé mentale. Ces programmes combinent des soins axés sur le travail (y compris des aménagements raisonnables ou une réintégration progressive) avec des soins cliniques fondés sur des données probantes afin d'aider les personnes à retrouver efficacement leur emploi et à réduire les symptômes des problèmes de santé mentale.

**Les initiatives d'emploi** assisté visent à **favoriser l'insertion professionnelle et économique** des personnes souffrant de troubles **mentaux graves** en les aidant à obtenir et à conserver un emploi intéressant. Ces programmes donnent la priorité à une **insertion professionnelle rapide**, en veillant à ce que les personnes occupent un emploi rémunéré dès que possible, tout en bénéficiant d'un soutien continu en matière d'emploi et de santé mentale. Ce soutien provient souvent d'une combinaison de **services de santé, de travail social** et de programmes d'emploi, ainsi que d'initiatives de **réadaptation psychosociale**, permettant aux personnes d'apprendre sur le tas et de construire une stabilité de carrière à long terme.



DANS CERTAINS CAS, DES SONT INCORPORÉES INTERVENTIONS SUPPLÉMENTAIRES, TELLES QUE LA, **FORMATION AUX COMPÉTENCES SOCIALES OU LA THÉRAPIE COGNITIVO-COMPORTEMENTALE (TCC)**, SONT INCORPORÉES POUR RENFORCER LA PRÉPARATION AU TRAVAIL ET LA RÉUSSITE PROFESSIONNELLE.



Il est essentiel de garantir **l'accès aux services de santé au travail et autres services de soutien gratuitement et pendant les heures de travail**, conformément à la **convention 161 et à la recommandation 171 de l'OIT**. Cela permet de garantir que les personnes qui travaillent reçoivent le soutien nécessaire à leur santé et à leur **emploi sans créer de charge financière ou perturber la stabilité de leur emploi**, favorisant ainsi une approche véritablement inclusive et durable de la santé mentale et du travail.

<sup>50</sup> *Mental Health in the Workplace | Annual Reviews Mental Health in the Workplace, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Volume 10, 2023.*

## 5.3 Stratégies d'organisation et de sensibilisation à la santé mentale menées par les syndicats

### LES SYNDICATS PEUVENT MENER TOUTE UNE SÉRIE D'ACTIVITÉS ET DE CAMPAGNES AFIN DE:

- Travailler avec les affiliés pour identifier les problèmes psychosociaux liés au travail (cela peut inclure une cartographie du corps et des risques pour mieux comprendre la situation).
- Sensibiliser au stress lié au travail et à d'autres facteurs de risque dans l'emploi, en syndicalisant les personnes qui travaillent pour s'assurer que les entreprises prennent des mesures.
- Sensibiliser aux problèmes de santé mentale en général et à leurs causes.
- Fournir des informations sur les bonnes pratiques et les mesures visant à améliorer les environnements de travail.
- Améliorer la compréhension de la santé mentale au travail et dans la communauté.
- Démystifier les mythes et les peurs liés aux problèmes de santé mentale.
- Encourager les personnes souffrant de problèmes de santé mentale et de troubles neurodivergents à partager leurs expériences.
- Motiver les personnes souffrant de problèmes de santé mentale à participer activement à leur travail et à leur environnement syndical, en encourageant leur leadership dans la transformation des lieux de travail afin de garantir le bien-être de toutes les personnes qui travaillent.
- Les syndicats doivent travailler activement à la syndicalisation d'un plus grand nombre de femmes, en particulier celles qui font partie de groupes rendus vulnérables par les inégalités structurelles de la société. Il s'agit notamment des femmes occupant des emplois précaires, des travailleuses migrantes, des travailleuses des secteurs à bas salaires et des travailleuses victimes de discrimination fondée sur la race, le handicap ou d'autres facteurs intersectoriels.

**Pour garantir des efforts organisationnels réellement inclusifs, toutes les personnes qui travaillent doivent être impliquées, quel que soit leur modalité d'emploi. Cela signifie qu'il faut tendre la main:**

- Aux personnes travaillant en horaires décalés, y compris celles qui travaillent la nuit ainsi qu'aux personnes employées à temps partiel.
- Aux personnes travaillant hors site, tels que celles qui exercent des fonctions à distance ou mobiles.
- Aux apprentis et aux stagiaires, qui ne sont pas toujours physiquement présents sur le lieu de travail.

**En outre, les syndicats peuvent:**

- Collaborer avec des organisations non gouvernementales et des groupes locaux pour nouer des relations et accéder à un soutien et à des services.
- Faire pression sur les gouvernements locaux et nationaux pour qu'ils encouragent les réformes législatives et ratifient et mettent en œuvre les normes internationales.
- Former des formatrices et des formateurs.

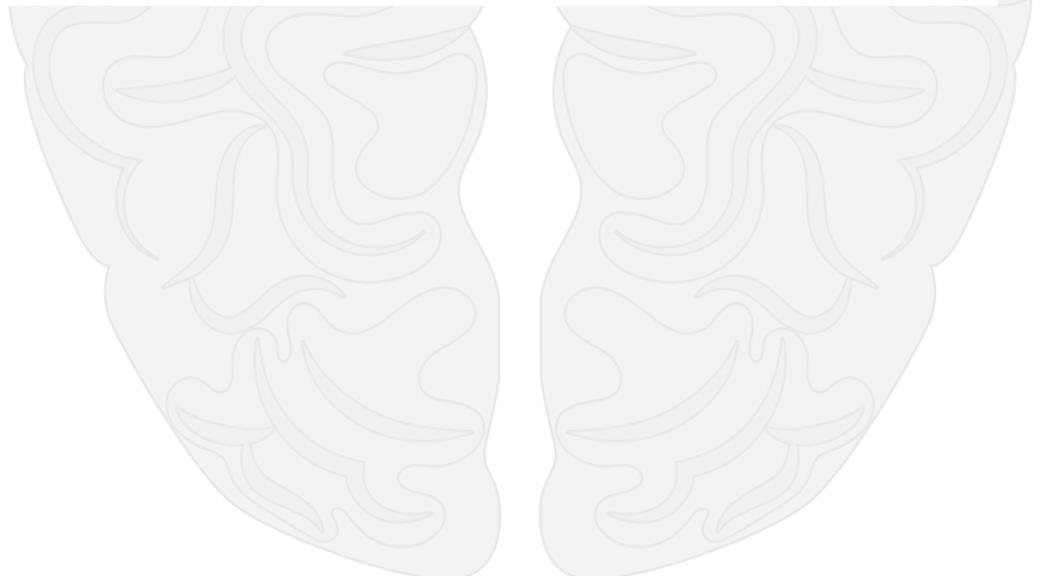
## 5.3.1 La diversité, une question clé

Au cœur de toutes les stratégies susmentionnées se trouve une **approche holistique et intersectionnelle de la santé mentale** en tant qu'élément de la diversité, visant à créer des environnements inclusifs et égalitaires qui tiennent compte d'expériences et de perspectives diverses.

Les personnes appartenant à des groupes marginalisés peuvent être confrontées à des formes de discrimination intersectionnelles qui augmentent les risques psychosociaux et les problèmes de santé mentale. Par exemple, les personnes LGBTQ+ racialisées peuvent être victimes de racisme et d'homophobie, tandis que les jeunes femmes sont plus exposées au harcèlement sexuel, entre autres intersectionnalités.

Il s'agit de reconnaître les défis et les facteurs de stress spécifiques auxquels sont confrontées les personnes qui travaillent et de s'attaquer aux facteurs structurels et systémiques qui contribuent aux inégalités en matière d'accès à la santé mentale et de gestion de celle-ci. Il s'agit notamment de promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi et aux ressources en matière de santé mentale, sans discrimination ni parti pris d'aucune sorte.

En conclusion, la santé mentale est un aspect intégral de la diversité qui influence nos expériences et nos identités. Il est non seulement possible, mais essentiel, d'œuvrer à la réduction de la stigmatisation, de fournir un soutien et des ressources aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale et de promouvoir des politiques et des lois qui protègent leurs droits et favorisent leur bien-être.





## ACTIVITÉS

### ACTIVITÉ 6: EXAMEN DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DES STRATÉGIES POUR LES COMBATTRE

**Objectif:** Examiner et réfléchir aux risques psychosociaux présents dans les entreprises ou les secteurs où les personnes déléguées travaillent.

**Durée:** Elle dépend du groupe et de la manière dont la personne animatrice présente la dynamique.

**Matériel:** Photocopies et stylos.

**Dynamique:** Une photocopie est remise à chaque personne participante. Si toutes les personnes sont issues du même secteur, elles peuvent être divisées en groupes afin de rendre le travail plus dynamique. Si elles viennent de secteurs différents, elles peuvent être séparées par secteur ou selon l'appréciation de la personne animatrice.

L'idée est que chaque personne participante reparte avec une liste de facteurs de stress et de stratégies possibles qu'elle pourra appliquer sur son lieu de travail.

ASPECT DU TRAVAIL	FACTEURS DE STRESS	INTERVENTIONS VISANT À RÉDUIRE LE STRESS
Exigences de travail	c'est-à-dire les charges de travail excessives	c'est-à-dire pour assurer une charge de travail raisonnable
Contrôle du travail		
Gestion du changement organisationnel		
Clarté et conflit de rôles		
Reconnaissance et écompense		
Justice organisationnelle		
Relations de travail		
Conditions environnementales		
Travail à distance et isolé		
Violence et agression		
Événements traumatiques		
Fatigue		
Consommation d'alcool et de drogues		
Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale		

## ACTIVITÉ 7: SOUTENIR LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE DÉPRESSION OU D'ANXIÉTÉ

**Objectif:** Montrer un exemple de la manière dont une personne qui travaille peut être approchée si des signes d'anxiété ou de stress sont observés. Donner confiance pour engager et maintenir une conversation, comprendre comment offrir un soutien et aider la personne qui travaille à accéder à une aide appropriée. Réfléchir aux ressources existantes pour la prévention et la prise en charge des risques psychosociaux sur le lieu de travail des personnes déléguées.

### Matériaux:

- Vidéo [https://www.youtube.com/watch?v=Vn9\\_gDGNnRE](https://www.youtube.com/watch?v=Vn9_gDGNnRE)
- Feuilles de papier et stylos
- Photocopies des questions suivantes

**Durée:** 30 minutes.

**Dynamique:** Après avoir visionné la vidéo, les personnes participantes seront invitées à répondre à une série de questions. À la fin, une réflexion commune aura lieu au sujet du rôle des personnes déléguées syndicales dans la prévention des risques et le soutien aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale, sur les stratégies existantes dans les syndicats et dans les entreprises de leurs mandants, et sur celles qui devraient être incluses.

### QUESTIONS:

- Pourquoi le supérieur de Sarah lui demande-t-il de lui parler seul à seul ?
- Quels sont les signes ou les attitudes qui ont retenu votre attention ?
- Quel peut être le problème de Sarah ?
- Comment aborderiez-vous un membre dans une situation similaire ? Quels pourraient être les mots pour entamer une conversation ?
- Où pensez-vous qu'il soit préférable de faire avancer cette conversation ?
- Comment pouvez-vous aider votre affilié ?
- Votre syndicat ou l'entreprise où travaillent les personnes qui vous élisent disposent-ils de documents sur les problèmes de santé mentale que vous pouvez distribuer ?
- Connaissez-vous des services d'assistance téléphonique ou des sites Internet vers lesquels vous pouvez les orienter ?
- Existe-t-il une politique de l'entreprise en matière de santé mentale ?
- Existe-t-il des campagnes de sensibilisation ou des ateliers de formation sur ces questions, et si oui, qui les organise ?
- Quelles stratégies estimez-vous nécessaires pour améliorer les conditions de travail en ce qui concerne la santé mentale des personnes qui vous élisent ?

## ACTIVITÉ 8: LEVONS-NOUS!

**Objectif:** Partager les réflexions des personnes participantes sur l'atelier.

**Dynamique:** Une feuille de papier et un stylo sont remis à chaque personne participante, qui est invitée à rédiger une réflexion en rapport avec l'atelier. Il leur est ensuite demandé de fabriquer un avion en papier avec leur feuille.

La personne qui anime l'atelier doit disposer d'un modèle d'avion avec ses étapes d'assemblage pour les personnes qui ne savent pas comment l'assembler.

Une fois les avions prêts, les personnes participantes se placent en cercle et, à trois, les lancent vers le haut. L'objectif est qu'elles attrapent un autre avion dans les airs ou qu'elles tombent au sol. Elles sont ensuite invitées à lire quelques réflexions.

**Matériel:** Photocopies et bolígrafos.

**La personne animatrice peut poser des questions pour encourager la réflexion:**

- Qu'avons-nous appris au cours de l'atelier?
- Quelles sont les réflexions que nous emportons avec nous?
- Comment pouvons-nous communiquer cela aux autres?
- Que jugeons-nous important de diffuser et de partager?

### Clôture

Enfin, la carte conceptuelle créée au début de l'atelier est montrée à nouveau et les mots ou concepts que les personnes participantes jugent nécessaires sont ajoutés. Une photo est ensuite prise afin que chacun puisse la conserver dans ses notes.





## ANNEXE 1: CONSEILS SUR LES TROUBLES MENTAUX COURANTS

**Un trouble mental** est défini comme une **perturbation significative de la cognition, de la régulation émotionnelle ou du comportement d'une personne. Il est généralement associé à une détresse ou à une déficience fonctionnelle dans des domaines importants de la vie.**

Il existe plusieurs types de troubles mentaux, également **appelés problèmes de santé mentale, un terme plus large qui inclut les troubles mentaux, les handicaps psychosociaux et d'autres états mentaux associés** à une détresse significative, à une déficience fonctionnelle ou à un risque de comportement d'automutilation.

### ► SYNDROME DE STRESS POST-TRAUMATIQUE (SSPT)

Le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) peut se développer après avoir vécu un événement ou une série d'événements extrêmement traumatisants ou en avoir été témoin. Si tout le monde peut être touché, certains groupes sont plus à risque, comme les femmes ayant subi des violences ou du harcèlement sexuel. Le SSPT est également lié à des professions spécifiques, telles que les services d'urgence, la modération de contenu et les soins à forte charge émotionnelle.

#### ELLE SE CARACTÉRISE PAR TROIS SYMPTÔMES PRINCIPAUX:

- Revivre le traumatisme à travers des souvenirs intrusifs, des flashbacks ou des cauchemars.
- Évitez les pensées, les souvenirs, les activités, les lieux ou les personnes qui vous rappellent le traumatisme.
- Sentiment constant de menace imminente.

Ces symptômes peuvent durer plusieurs semaines et affecter gravement le fonctionnement quotidien. Heureusement, il existe des traitements psychologiques efficaces.

### ► TROUBLES DE L'ALIMENTATION

Plus fréquentes chez les femmes, en particulier les jeunes femmes, elles comprennent des troubles tels que l'anorexie mentale et la boulimie. Elles se caractérisent par des habitudes alimentaires perturbées, une préoccupation excessive pour la nourriture et des problèmes importants liés au poids et à l'image du corps.

L'anorexie mentale se développe généralement à l'adolescence ou au début de l'âge adulte et peut entraîner une mort prématurée due à des complications médicales ou au suicide. La boulimie est associée à un risque élevé de toxicomanie, de suicide et d'autres complications de santé. Il existe des traitements efficaces, tels que la thérapie cognitive et l'approche familiale.

## ► TROUBLE BIPOLAIRE

Les personnes atteintes de trouble bipolaire connaissent une alternance d'épisodes dépressifs et maniaques.<sup>51</sup>

- **Épisodes dépressifs:** tristesse, irritabilité ou sentiment de vide, perte d'intérêt pour des activités auparavant agréables.
- **Épisodes maniaques:** caractérisés par une euphorie extrême, une irritabilité, une énergie accrue, une rapidité d'élocution, des pensées qui s'emballent, une estime de soi accrue, un moindre besoin de sommeil et un comportement impulsif.

Les personnes atteintes de trouble bipolaire présentent un risque accru de suicide, mais il existe des traitements efficaces, tels que la psychoéducation, les techniques de réduction du stress, l'amélioration des compétences sociales et les médicaments.

## ► SCHIZOPHRÉNIE

Elle touche environ 24 millions de personnes dans le monde, soit 1 personne sur 300<sup>52</sup>, et les malades<sup>53</sup> ont une espérance de vie inférieure de 10 à 20 ans à celle du reste de la population.

Les symptômes comprennent des délires persistants, des hallucinations, une désorganisation de la pensée, un comportement très désorganisé ou une agitation extrême. Il peut également y avoir des troubles cognitifs persistants. Il existe cependant des options thérapeutiques efficaces, telles que les médicaments, la psychoéducation, les interventions familiales et la réadaptation psychosociale.

## ► TROUBLES NEURODÉVELOPPEMENTAUX

Ils modifient le comportement et les compétences cognitives dès la petite enfance, affectant le développement intellectuel, moteur ou social. Elles comprennent:

- **Trouble du développement intellectuel**
- **Troubles du spectre autistique (TSA)**
- **Trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH)**

**Le TDAH** se caractérise par une inattention persistante et/ou une grande impulsivité et hyperactivité. **Les TSA** englobent un ensemble de conditions qui entravent la communication sociale et l'interaction réciproque, ainsi que des schémas répétitifs et restreints de comportement, d'intérêts et d'activités. Les traitements peuvent inclure des interventions psychosociales et comportementales, l'ergothérapie et l'orthophonie. Dans certains cas, et pour certains groupes d'âge, des médicaments peuvent également être envisagés.

<sup>51</sup> La manie est un état caractérisé par un niveau excessif d'activité ou d'énergie, d'humeur ou de comportement. Cette élévation doit représenter un changement par rapport à votre état habituel et être perceptible par les autres.

<sup>52</sup> Principaux repères sur la schizophrénie

## SE CONCENTRER SUR LE POTENTIEL

S'il est important de souligner que les personnes atteintes de troubles mentaux et neurologiques souffrent énormément et doivent être correctement diagnostiquées et traitées, il est également crucial de mettre en évidence les points forts de ces personnes qui, pendant des siècles, ont été stigmatisées comme étant inférieures.

Il s'agit d'une approche positive, qui met l'accent sur la santé et le bien-être plutôt que sur la maladie. Et comme pour la santé, elle conceptualise ces troubles au sein de "continuums de compétences", dans lesquels le comportement "normal" n'est qu'un état parmi d'autres.

Les entreprises se rendent compte que, dans un monde en constante évolution, ces personnes peuvent, lorsqu'elles ont l'opportunité et le soutien nécessaires, appliquer des compétences fondamentales telles que le souci du détail, l'hyperfocalisation et la pensée innovante pour contribuer à relever les défis professionnels de demain.

Par exemple, les personnes diagnostiquées comme souffrant de troubles du spectre autistique (TSA) possèdent souvent des aptitudes à travailler avec des systèmes (langages de programmation, systèmes mathématiques, machines) et ont la capacité d'identifier de petits détails dans des schémas complexes. L'un des résultats pratiques de cette nouvelle reconnaissance est que les entreprises technologiques ont commencé à embaucher des personnes atteintes de TSA pour des postes impliquant des tâches de systématisation, telles que la rédaction de manuels informatiques, la gestion de bases de données et la recherche de bogues dans le code de programmation.

Des traits précieux ont également été identifiés chez des personnes souffrant d'autres troubles : les personnes atteintes de dyslexie possèdent des compétences visuospatiales globales, notamment la capacité d'identifier des "objets impossibles", de traiter des scènes visuelles floues ou à faible définition, et de percevoir des informations visuelles périphériques ou diffuses plus rapidement et plus efficacement. Enfin, la recherche a observé que les personnes atteintes de trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) et de trouble bipolaire ont des niveaux plus élevés de recherche de nouveauté et de créativité par rapport aux individus neurotypiques.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Thomas Armstrong (2012): *El poder de la neurodiversidad. Las extraordinarias capacidades que se ocultan tras el autismo, la hiperactividad, la dislexia y otras diferencias cerebrales*. Barcelona: Espasa Libros. | *Revista Española de Discapacidad*

## RESSOURCES UTILES

### AU-DELÀ DU BLEU

Beyond Blue est une initiative des gouvernements des États et des territoires d'Australie dont l'objectif principal est de sensibiliser à la dépression, de réduire le nombre de personnes touchées par cette maladie et de lutter contre la stigmatisation qui y est associée. Elle offre un large éventail d'informations et de ressources. *24/7 Support for Anxiety, Depression and Suicide Prevention. - Beyond Blue*

### CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CCHST)

Liste de contrôle des risques pour la santé mentale sur le lieu de travail

Cette liste de contrôle permet de comprendre ce que votre organisation met en œuvre pour promouvoir un environnement de travail psychologiquement sûr et sain, et d'identifier les éventuelles lacunes et actions nécessaires pour apporter des améliorations. Elle contribue au maintien d'un lieu de travail sain et sûr, même si elle n'aborde pas tous les aspects nécessitant une attention particulière.

*Liste de contrôle des risques liés à la santé mentale au travail - CCHST*

### DÉPARTEMENT DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES, UNI GLOBAL UNION

Guides et documents sur la santé et la sécurité au travail:

<https://es.uni-womens-health.org/salud-laboral/campaing/>

Guides et documents sur la violence et le harcèlement fondés sur le sexe sur le lieu de travail:

<https://www.breakingthecircle.org/>

### ÉCHELLE DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DE KESSLER (K10)

La Escala de Malestar Psicológico de Kessler (K10) incluye 10 preguntas sobre estados emocionales, cada una con una escala de respuesta de cinco niveles. Puede utilizarse como una evaluación breve para identificar niveles de estrés y ansiedad en una persona.

[https://www.worksafe.qld.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0010/22240/kessler-psychological-distress-scale-k101.pdf](https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0010/22240/kessler-psychological-distress-scale-k101.pdf)

### MIND YOUR HEAD

L'échelle de détresse psychologique de Kessler (K10) comprend 10 questions sur les états émotionnels, chacune avec une échelle de réponse à cinq niveaux. Elle peut être utilisée comme une brève évaluation pour identifier les niveaux de stress et d'anxiété d'un individu.

<https://www.uv.es/lisis/instrumentos13/malestar-psicologico.pdf>

### **LA TÊTE EN L'AIR**

*Campagne du Conseil australien des syndicats réunissant des employeurs, des personnes qui travaillent, des syndicats, des assureurs et des universitaires pour améliorer la santé mentale sur le lieu de travail et prévenir les blessures avant qu'elles ne se produisent.*

<https://www.mindyourhead.org.au/>

### **NIOSH WELLBQ:**

*CDC - NIOSH Évaluations des risques pour la santé*

National Institute for Occupational Safety and Health (Institut national pour la sécurité et la santé au travail) Worker Well-Being Questionnaire (Questionnaire sur le bien-être des personnes qui travaillent)

Le NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ) fournit une évaluation complète du bien-être des personnes qui travaillent dans de nombreux domaines, notamment la qualité de vie au travail, les circonstances hors travail et l'état de santé physique et mentale. Il est conçu pour aider les chercheurs, les employeurs, les personnes qui travaillent, les praticiens et les décideurs politiques à comprendre le bien-être des personnes qui travaillent et à orienter les interventions visant à l'améliorer.

### **OMS (ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ)**

- En période de stress, faites ce qui compte. Guide illustré. [9789240009646-fre.pdf](#)

Un guide de gestion du stress pour faire face à l'adversité. Il vise à doter les gens de compétences pratiques pour les aider à faire face au stress. Il s'adresse à toute personne en proie au stress, quel que soit son lieu de résidence ou sa situation.

### **SELF HELP PLUS (SH+).**

Cours collectif de gestion du stress pour adultes. (OMS).

Il s'agit d'un outil permettant de réduire la détresse psychologique chez les adultes et de prévenir l'apparition de troubles mentaux. Il convient à tous les contextes où des groupes de population sont touchés par l'adversité. À l'aide d'audios préenregistrés et du guide illustré "En période de stress, faites ce qui compte", SH+ enseigne les techniques de gestion du stress en cinq séances pour des groupes de 30 personnes maximum.

## BIBLIOGRAPHIE

**Armstrong, Thomas, PhD (2015).** The Myth of the Normal Brain : Embracing Neurodiversity (Le mythe du cerveau normal : embrasser la neurodiversité). American Medical Association Journal of Ethics. <https://journalofethics>. (source).

**Baumer, Nicole MD, et al (2021).** Qu'est-ce que la neurodiversité ? Harvard Medical School. École canadienne de la fonction publique. Le modèle de continuum de la santé mentale (MHCM). Série d'apprentissage sur la santé mentale, Gouvernement du Canada.

**Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).** Santé mentale: reconnaître et combattre la stigmatisation au travail, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Série d'apprentissage sur la santé mentale - EFPC (source)

**Département de l'égalité des chances, UNI Global Union (2022).** La nécessité d'une perspective de genre dans la santé et la sécurité au travail. Un guide pratique pour les délégués. <https://es.uni-womens-health.org/>

**EU-OSHA (2018).** Estudio prospectivo sobre nuevos y emergentes riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados con la digitalización para 2025. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2018). AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (2018). Étude prospective sur les risques nouveaux et émergents en matière de sécurité et de santé au travail associés à la numérisation d'ici 2025: résumé - INVASSAT - Generalitat Valenciana.

**Forastieri, Valentina (2016).** Prévention des risques psychosociaux et du stress lié au travail. Bureau international du travail, International Journal of Labour Research 2016 Vol. 8 No. 1-2.

**Institut mondial du travail (2021).** Manuel de formation des formateurs: Violence et harcèlement dans le monde du travail. Convention (n° 190) et recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement. [breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org)

**Greenwood, Kelly (2022).** Comment les organisations peuvent soutenir la santé mentale des femmes au travail. Harvard Business Review. Comment les organisations peuvent soutenir la santé mentale des femmes au travail.

**OIT/OMS (2022).** Santé mentale au travail: note d'information. Kelloway, Kevin, Dimoff, Jennifer K., et Gilbert Stephanie (2023). Mental health at work : A policy brief (La santé mentale au travail : un document d'orientation).

**Institut national américain de la santé mentale (2024).** Informations sur la santé mentale, brochures et fiches d'information, Dépression. <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression-sp>

**OIT (2022).** Expériences de violence et de harcèlement au travail : Première enquête mondiale. Organisation panaméricaine de la santé (2023). Rapport sur la santé mentale dans le monde: Transformer la santé mentale pour tous. <https://doi.org/10.37774/9789275327715>

**OMS (2012).** Risques pour la santé mentale : aperçu des vulnérabilités et des facteurs de risque. <https://www.who.int/publications/m/item/risks-to-mental-health>

**OMS (2021).** Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345301/9789240031029-eng.pdf?sequence=1>

#### **(2022) Lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail**

- Lien en anglais: *WHO guidelines on mental health at work (Lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail)*

#### **(2022c) Genre et santé mentale**

- Lien en anglais: *Gender and mental health*

#### **(2023) Fiches d'information: Les troubles anxieux**

- Lien en français: *Troubles anxieux*

#### **(2023b) Fiches d'information: Dépression**

- Lien en anglais: *Principaux repères sur la dépression*

#### **(2024) Fiches d'information: Santé mentale au travail**

- Lien en anglais: *La santé mentale au travail*

#### **Forum économique mondial (2023). Rapport mondial sur l'écart entre les hommes et les femmes 2023**

- Lien en anglais *Global Gender Gap Report 2023*

**UNI Global Union (2022), Safer Jobs, Stronger Unions: Strengthening workers' power through safety and health.**

- Lien en anglais: *03\_31\_22-UNIGlobal\_saferstronger\_english\_FINAL.pdf*



**UNI** global  
union

---

equal  
opportunities