

Le suicide et les facteurs de risque en milieu de travail

Cet article se veut un moment de réflexion sur les liens pouvant exister entre le suicide et le milieu de travail. Car ce qui mène au suicide est rarement simple et généralisable. Habituellement, le suicide n'est pas causé par un facteur unique ou un seul événement. C'est plutôt l'accumulation et l'interaction de plusieurs éléments dans une période précise de la vie d'un individu qui l'amènent à vivre une détresse telle qu'il envisage de mettre fin à ses jours comme solution pour arrêter de souffrir.

Selon une donnée de 2005 (Raymond, Roy et Mishara), « 500 milieux de travail et environ 10 000 personnes sont touchés, au Québec, par le décès par suicide d'un collègue de travail ». Si les facteurs qui entrent en jeu sont différents pour chaque personne, plusieurs études soutiennent que ces facteurs peuvent être liés aux prédispositions de l'individu (par exemple, hypermotivité aux stimuli négatifs, stratégies d'adaptation inadéquates, susceptibilité au stress), à sa situation familiale, à certains événements survenus dans sa vie...

De nos jours, comme il est reconnu que l'environnement de travail constitue un déterminant important de la santé des individus, il nous semble important d'y porter une attention particulière. Par exemple, de nombreuses études établissent un lien entre des contraintes de travail entraînant un stress chronique et l'apparition d'une dépression. Celle-ci peut par la suite favoriser un passage à l'acte suicidaire (selon l'Association canadienne pour la santé mentale, 15 % des personnes atteintes de dépression grave se suicident). Examinons ci-dessous certaines contraintes de travail qui pourraient être des facteurs de risque :

- **L'intensité et le temps de travail.** « Jean-Pierre Brun estime que l'augmentation de l'intensité du travail n'est pas une économie, ni pour les entreprises ni pour le pays. Une proportion d'environ 6 % de la masse salariale doit être consacrée aux problèmes liés au stress au travail. Ça va jusqu'à 20 %, si on tient compte des coûts indirects relatifs à la perte de productivité, au remplacement d'effectif et aux heures supplémentaires. » Vous trouverez un test pour savoir si vous êtes un citron pressé à la fin de l'article « [Bons jusqu'à la dernière goutte](#) ». Il sera suivi de solutions pour arriver à limiter le stress lié à la surproductivité. Les conséquences de l'intensité du travail sont notamment la réduction du temps de préparation, les retards, les défauts de qualité, l'incapacité de faire la différence entre urgence et priorité, car tout devient urgent. L'employeur devrait être sensible et attentif aux longues heures de travail et gérer adéquatement les heures supplémentaires. De plus, il devrait respecter la vie personnelle et limiter les sollicitations hors travail. À ce sujet, la technologie, que certains considèrent comme une « laisse électronique », rend floue la frontière entre la vie privée et la vie au travail.

- **L'exigence émotionnelle.** Les exigences émotionnelles résultent de l'obligation pour certains professionnels de cacher leurs émotions (par exemple, les policiers, les infirmières, etc.). Lorsque l'employé se retrouve en « dissonance émotionnelle », il n'arrive plus à adopter les comportements qu'on attend de lui dans son travail, ce qui peut augmenter son stress. Dans les emplois à haute teneur émotionnelle, les moments de dialogue et d'échange avec les pairs sont donc importants afin de ne pas craquer et de conserver une attitude professionnelle. L'entreprise dont la culture donne droit à l'erreur, qui offre une écoute active et qui permet d'exprimer des émotions peut favoriser la stabilité émotionnelle.
- **Une forte exigence psychologique combinée à une absence de marge de manœuvre.** Ce genre de situation déséquilibrée augmente le stress au travail. Par conséquent, la gestion participative et l'autonomie au travail favoriseraient une diminution du stress.
- **Les relations interpersonnelles au travail.** Le soutien du gestionnaire et des collègues en cas de problème, la cohésion de l'équipe, un milieu appliquant une tolérance zéro pour ce qui est de l'intimidation et du harcèlement sont des caractéristiques pouvant réduire le stress au travail. À l'inverse, un climat de méfiance et d'hostilité et le manque de reconnaissance peuvent se révéler des facteurs de risque organisationnels.

Si un suicide ou une tentative de suicide survient dans un milieu de travail, l'entreprise en question devrait réagir en urgence afin de prendre en charge les salariés concernés et d'éviter un [phénomène de contagion](#). Tout d'abord, un plan de communication doit être mis en place pour envoyer un message clair et puissant que l'entreprise est consciente de la gravité de la situation et qu'elle s'interroge sur son organisation du travail (même si les raisons du suicide pourraient être d'ordre personnel seulement). De plus, l'entreprise doit proposer une prise en charge psychologique des collègues de travail de la victime. Cette prise en charge sera essentielle d'abord pour les collègues qui se trouvent en état de stress post-traumatique (un type de [trouble anxieux](#) sévère qui se manifeste à la suite d'une expérience vécue comme traumatisante), mais aussi pour prévenir de nouveaux suicides.

Comment évaluer l'urgence suicidaire ?

Même si le gestionnaire et les collègues ne jouent pas un rôle de thérapeute (et n'ont pas les habiletés pour le faire), connaître l'ABC de l'urgence suicidaire peut s'avérer utile. Le site [Jeu : aide et référence](#) illustre à l'aide d'un tableau les étapes qui vous aideront à évaluer l'urgence suicidaire.

- Information complémentaire

[Suicide de quatre infirmières — Est-il normal que le monde du travail soit malmené à ce point ?](#), lettre de Daniel Côté, anthropologue spécialisé en SST, publiée dans *Le Devoir*, 18 août 2010.

- Formation sur la prévention du suicide

[La Fondation Dédé Fortin](#) offre une conférence en entreprise recommandée par Mme Martine Sgariglia, directrice générale de Concept SGA.

- Références

Association canadienne pour la santé mentale, [Dépression au travail](#)

Institut national de recherche scientifique (INRS), [Suicide en lien avec le travail – Réponse d'urgence et signal d'alerte](#)

Institut national de recherche scientifique (INRS), [Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide](#)

Raymond, S., Roy, F., Mishara, B. *Suicide et milieu de travail : impact et prévention*, 1^{er} Colloque canadien de recherche sur la santé mentale et le travail, Montréal, 2005.