



Être & Bien-Être

Volume 8, Numéro 3

Bulletin associatif de l'Association canadienne pour la santé mentale de Chaudière-Appalaches.



L'ACSM-CA vous souhaite une période des fêtes réjouissante sous le signe de l'amour et de l'amitié.

Puisiez-vous célébrer la vie qui vous anime et le plaisir d'être ensemble tout en gardant à l'esprit que quelque part dans toute cette effervescence
« Prendre une pause, ça du bon! »

Profitez de l'occasion pour vous offrir un moment de qualité avec vous-même et voyez l'être unique que vous êtes!

Bonnes festivités!

Jacques

Chantal

Guyllaine

Mario

Marlène

Lise

Nancy

Nicole



La Fête des voisins au travail.....	2
Concours Mine et Carrousel	2
Le stress au travail.....	3
Les environnements de travail.....	3
La détresse psychologique au travail.....	5
Conclusion.....	7



Concours Mine et Carrousel pour les écoles primaires



Toute l'information et les outils au :

http://www.acsm-ca.qc.ca/concours_mine-et-carrousel.html

La fête des voisins au travail



http://www.acsm-ca.qc.ca/intro_2014-2015.html#fete_des_voisins

La Fête des voisins au travail

La fête des voisins a été lancée en Chaudière-Appalaches. Quelques entreprises ont organisé une fête dans leur milieu, sous différentes formes, pause gourmande, prise de photos d'équipe, 5 à 7... voici un lien où vous pouvez voir une liste de ceux qui ont participé au niveau provincial. <http://acsm.qc.ca/fete-des-voisins-au-travail/ils-l-ont-fait/les-moments-forts>. Des données restent à venir.

La Fête des voisins au travail, a d'abord été créée en France le 10 octobre 2013. 3000 entreprises et 100 000 travailleuses et travailleurs y ont participé. Elle a été importée et adaptée au Québec en 2014 par l'Association canadienne pour la santé mentale — Division du Québec et ses filiales avec le soutien du Réseau québécois de Villes et Villages en santé.

« La Fête des Voisins au Travail » c'est :

- créer un moment fort où l'on cultive les liens;
- s'amuser tout en améliorant la qualité de vie;
- faire place au soutien social et à la solidarité;
- favoriser le sentiment d'appartenance.



C'est encore le temps d'organiser une fête des voisins au travail. Vous trouverez tous les outils nécessaires sur notre site internet et de plus en vous inscrivant sur le site d'Ékodéfi vous courrez la chance de gagner des massages sur chaises dans votre milieu de travail.

Lancement du concours Mine et Carrousel pour les écoles primaires



« Inciter la population, de l'enfance au quatrième âge, à prendre soin de sa santé mentale. »

Voilà le mandat du réseau québécois de l'Association canadienne pour la santé mentale. Et voilà pourquoi un concours pour les élèves du primaire a été créé il y a 5 ans.

À ce jour, les concours ont porté sur deux sujets : l'estime de soi et la pause. Cette année, nous poursuivons l'exploration du deuxième sujet en invitant les jeunes à **dessiner leur pause préférée à l'école**. Car la pause permet des moments de répit, des changements de perspective, une recharge des batteries. Dans chaque classe, les dessins seront ensuite réunis pour former une mosaïque.

Le signal du début de la campagne

Ce concours est admissible à tous les élèves du primaire et aux services de garde en milieu scolaire. L'inscription peut se faire jusqu'au vendredi 30 janvier 2015 et la mosaïque doit parvenir à ACSM division du Québec avant le 2 mars 2015.

En participant à ce concours en 2014-2015, vous serez à l'avant-garde, car ce concours appartient au thème de la campagne 2015-2016. Avant tout le monde, en effet, vous connaîtrez le thème de la prochaine campagne, vous y réfléchirez et vous réaliserez individuellement votre dessin puis collectivement la mosaïque. Les noms des classes gagnantes seront annoncés lors du lancement de la campagne 2015-2016 qui aura lieu la première semaine de mai 2015.

Les prix à gagner

Chacune des trois classes choisies recevra un prix de participation : une bannière sur laquelle sera imprimée sa mosaïque. Et chaque élève de ces classes recevra un certificat de participation. La bannière pourra être suspendue à l'école

N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples renseignements.

Le stress au travail

Les environnements de travail existent-ils, et si oui, de quoi ont-ils l'air ?

Le stress pose maintenant une menace majeure à la santé et au bien-être économique des Canadiens de tous les âges et de tous les milieux. Les problèmes de santé qui résultent d'une augmentation du stress au travail sont à la hausse, et ce, de façon constante au Canada et dans d'autres pays industrialisés.



Près de 500 000 Canadiens sont absents du travail chaque semaine pour cause de problèmes de santé reliés au stress, et la raison du stress pour s'absenter du travail a augmenté de 316 pour cent depuis 1995. Les estimations globales du fardeau financier annuel en ce qui a trait aux problèmes mentaux reliés au stress au Canada varient entre 8 et 10 milliards par année en termes d'absentéisme et s'élèvent à 36 milliards par année en présentéisme (lorsque l'individu se présente au travail, mais que sa productivité est réduite en raison de stress chronique ou du développement d'un trouble de santé mentale).

En se basant sur les coûts importants du stress au travail, **l'Organisation mondiale de la santé prédit qu'en 2020, la dépression sera la première cause d'invalidité au monde** suivie par les maladies cardiovasculaires. La dépression ainsi que les maladies cardiovasculaires sont deux désordres liés de près au stress chronique chez les humains.

Le consensus dominant est que les travailleurs d'aujourd'hui font face à plusieurs défis qui sont soit reliés au contenu de leur travail (la charge de travail, le manque de participation), au contexte du travail (le manque de récompenses, l'inégalité, l'environnement de travail) ou causés par les besoins de concilier les engagements professionnels et familiaux, par exemple, en prenant soin d'un jeune enfant et/ou d'un parent âgé la « Génération Sandwich ».

L'incapacité à balancer la vie professionnelle et familiale coûte aux employeurs canadiens 2,7 milliards par année. Le déplacement du stress de la famille vers le travail et du travail vers la famille (effets de débordement) a le potentiel d'avoir un impact significatif sur la santé physique et mentale des travailleurs. En effet, nous savons maintenant que le stress chronique peut mener à des problèmes de santé physique et mentale parce que cela entraîne des dérèglements au niveau des systèmes physiologiques de l'organisme qui répondent au stress. Même si le corps sécrète immédiatement des hormones de stress face à un stressor, ce qui est une réaction adaptative, la sécrétion

chronique de ces hormones peut avoir des effets dommageables sur la santé physique et mentale puisque ces hormones peuvent accéder au cerveau très rapidement et donc, avoir un impact sur la santé mentale.

Parmi les désordres de santé physique et mentale reliés au stress, on retrouve la dépression, l'épuisement professionnel, la fatigue chronique, la douleur chronique, les problèmes cardiaques, le diabète, l'anxiété et le syndrome du choc post-traumatique. En Amérique du Nord, 75 % à 90 % de toutes les visites faites aux médecins généralistes sont faites pour des conditions ou des symptômes reliés au stress.

De plus, les effets de débordement du stress parental sur l'enfant ont récemment été démontrés, menant ainsi les enfants à être exposés à de hauts niveaux d'hormones de stress au cours de leur développement lorsqu'ils vivent dans une famille où l'un ou les deux parents montrent des signes de stress chronique.

Il a été démontré que le stress chronique a des effets négatifs sur le cerveau et le développement cognitif des enfants et il a également été associé au développement de la dépression chez les enfants. Le coût direct des traitements des maladies mentales sévères chez les enfants dû à une exposition précoce au stress a récemment été évalué à 67 milliards par l'Institut national de santé mentale des États-Unis (2001).



Enfin, la main-d'œuvre canadienne vieillit rapidement. En 2006, 38,8 % de la main-d'œuvre était âgée entre 45 et 64 ans et il est prédit qu'en 2015, le nombre de jeunes personnes commencera à diminuer ce qui résultera en une plus grande demande sur les gens déjà présents sur le marché du travail. Puisqu'il a été démontré que les personnes âgées sont particulièrement vulnérables au stress chronique, il est d'une grande importance de les aider à reconnaître et contrôler leur stress afin de protéger la santé et le bien-être économique de la main-d'œuvre canadienne.

En considérant ces chiffres alarmants, la question qui ressort de cette analyse n'est pas de savoir pourquoi nous avons toléré ce coût élevé du stress au Canada, mais plutôt si on peut se permettre de continuer de le tolérer.

Les vraies questions au public

Dans le but de connaître le point de vue du public sur le stress au travail, nous avons distribué un questionnaire aux hommes et aux femmes qui sont venus à l'ouverture officielle du Centre d'Études sur le Stress Humain qui a lieu l'an dernier en septembre. Au total, 149

personnes ont répondu au sondage. Ci-dessous, nous partageons les réponses du public à nos questions et nos commentaires sur ce que leurs réponses impliquent.

Qui étaient les répondants ?

Les participants étaient âgés en moyenne de 46 ans et étaient principalement des femmes (71 %). Parmi les participants, 22.5 % des hommes et 30.1 %, des femmes travaillent pour de larges entreprises non syndiquées, alors que 30 % des hommes et 36.9 % des femmes exercent leur emploi au sein de larges entreprises syndiquées. 17.5 % des hommes et 9.7 % des femmes travaillent pour des petites entreprises non syndiquées

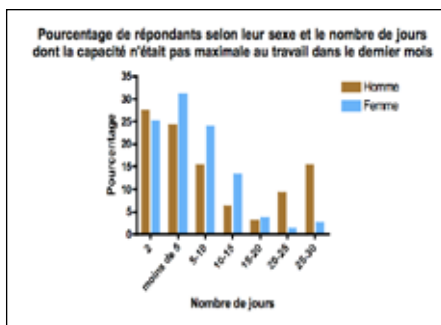
Seulement 2.5 % des hommes travaillent pour une petite entreprise syndiquée. Environ 3 % des répondantes sont mères au foyer. Finalement, 10 % des hommes et 13.6 % des femmes ne sont pas sur le marché du travail. Une des forces de notre sondage réside dans le fait que nos répondants travaillent dans divers milieux, ce qui nous fournit donc un point de vue plus étendu et moins biaisé par les particularités d'une industrie en particulier.

Questions

Votre capacité au travail a-t-elle déjà été réduite due à des préoccupations stressantes ?

Rares sont ceux et celles qui peuvent se vanter de ne jamais être distraits ou tracassés au cours d'une journée typique de travail. Parfois, les différents tracas peuvent même affecter notre productivité au travail et résulter en certaines journées où nous sommes présents physiquement, mais pas intellectuellement. C'est ce qu'on appelle le **présentéisme**. Nous avons donc demandé aux participants d'estimer le nombre de jours dans les 30 derniers jours ouvrables dont leur capacité n'était pas maximale au travail.

La figure ci-bas montre qu'environ autant d'hommes que de femmes (27.3 % et 25 % respectivement) ont eu 2 jours dans le dernier mois dont leur capacité n'était pas maximale au bureau. Par la suite, il devient clair qu'il y a plus de femmes (67.9 %) que d'hommes (45.5 %) qui avouent avoir été à capacité réduite au travail entre 3 et 15 jours au cours du dernier mois. Cependant, la tendance est soudainement inversée lorsqu'on augmente le nombre de jours dont la capacité n'était pas maximale alors que 27.3 % des hommes et 7.2 %



des femmes avouent avoir été entre 15 et 30 jours à capacité réduite au travail.

Quinze jours ou plus au cours du dernier mois, représente un minimum de 50 % ou plus du temps de travail, ce qui signifie une perte très importante en termes de productivité et de coûts engendrés. Les États-Unis sont les seuls qui ont tenté d'évaluer les coûts reliés au présentéisme. Leur estimation est que les pertes engendrées par le présentéisme s'élèvent à 36 milliards de dollars par année. Nous avons ensuite demandé quelles sont les principales sources de stress qui empêchent les gens de travailler à leur capacité optimale. Deux candidats potentiels sont le stress relié au travail et le stress relié à la maison. Il semble que pour 3 personnes sur 4 (74.5 %), la principale source de stress provient du travail alors qu'environ 1 personne sur 4 (25.5 %) affirme que ce stress provient majoritairement de la maison. On dit souvent que les femmes doivent commencer un deuxième quart de travail en rentrant à la maison après le boulot puisqu'elles sont souvent celles qui s'occupent davantage des devoirs des enfants, du lavage, des repas. Donc, il est logique de croire que les femmes sont plus préoccupées par ce qui se passe à la maison que les hommes. Cette hypothèse est confirmée puisque 28.9 % des femmes se disent plus préoccupées par la maison, pourcentage qui diminue à 13.8 % pour les hommes.

Je crois faire une dépression... qui est-ce que je consulte ?

La dépression est un phénomène auquel la société d'aujourd'hui fait face sur une base régulière. D'ailleurs, l'Organisation mondiale de la Santé prédit qu'en 2020, les maladies reliées au stress (ex., problèmes cardiaques, dépression...) seront les deux causes maîtresses d'incapacité chez les adultes. De plus en plus d'employés doivent prendre des congés de maladie pour cause de dépression ou de burn-out. Au Canada, les coûts pour l'absentéisme reliés aux désordres de santé mentale sont évalués entre 8 et 10 milliards de dollars par année.

Nous étions intéressés à savoir à quel professionnel de la santé les gens feraient confiance en cas de doute de dépression. Il semble que la majorité des hommes (55.9 %) et des femmes (56.7 %) font confiance à leur médecin de famille puisqu'il s'agit du premier professionnel qu'ils consulteraient en cas de doute de dépression. Cependant, il est intéressant de constater que le pourcentage de participants qui seraient portés à consulter un médecin de famille s'ils croyaient faire une dépression augmente en fonction de l'âge des participants et la tendance est à l'opposé en ce qui a trait au fait de consulter un psychologue. En d'autres mots, les hommes et les femmes appartenant aux plus jeunes groupes d'âge seraient plus portés à consulter un psychologue contrairement aux hommes et aux femmes appartenant aux groupes d'âge plus avancés qui seraient plus portés à consulter un médecin. Cette tendance peut probablement s'expliquer par le fait que les opinions par rapport aux psychologues



et au fait d'en consulter un ont beaucoup évolué dernièrement. Auparavant, le fait de consulter un psychologue comportait un stigma négatif. De nos jours, de plus en plus de gens utilisent les services d'un psychologue de façon ouverte et cela contribue sans aucun doute à

diminuer les tabous face à la profession et à avoir un certain effet sur les perceptions et les comportements des gens.

Quels moyens pourraient contribuer à diminuer le stress relié au travail ?

Tout d'abord, il est intéressant de souligner que 77.6 % des répondantes et 52.9 % des répondants croient que le fait de diminuer la charge de travail aurait un impact sur le taux d'absentéisme relié à la dépression et au burn-out.

À la lumière de ces résultats, certaines personnes pourraient être portées à croire que les gens n'aiment tout simplement pas leur emploi et que le fait de changer d'emploi pourrait à long terme diminuer leur stress relié au travail. Qu'est-ce que les chiffres en disent ? Il semble qu'environ 1 personne sur 2 (52.8 %) aimerait changer d'emploi si la possibilité s'offrait à eux. De plus, parmi ceux qui aimeraient changer d'emploi s'ils en avaient la possibilité, un certain nombre (33.3 %) le ferait pour un emploi similaire à l'emploi déjà occupé, alors que la majorité (66.7 %) le ferait pour un travail dans un domaine différent de l'emploi actuel. En combinant ces chiffres, on peut affirmer qu'environ 35.2 % de l'ensemble des répondants aimeraient changer d'emploi au profit de quelque chose qui ne s'apparente pas à leur milieu de travail actuel.

Quel serait le meilleur moyen pour diminuer le stress lié au travail et à la famille chez les employés ?

Il ne semble pas y avoir de différence majeure entre les hommes et les femmes quant à la méthode qu'ils croient la meilleure pour réduire le stress lié au travail et à la famille chez les employés. En effet, il semble que la semaine de quatre jours ferait le bonheur de la majorité des hommes (58.3 %) et des femmes (51.6 %). La deuxième méthode la plus encouragée par les répondants (19.4 %) et répondantes (22.6 %) serait d'avoir accès à une banque de journées d'absence, méthode qui s'avère flexible et qui peut accommoder davantage les besoins familiaux. Somme toute, le stress relié au travail est une réalité qui affecte une bonne partie des gens.

Or, devant cette constatation, il est intéressant de noter que bien **peu** de programmes **validés scientifiquement** ont cours dans les milieux de travail dans le but d'aider les employés à reconnaître, et à prendre du contrôle sur le **stress** qui les entoure.

Clairement donc, il y a un besoin pressant pour de tels programmes, et si seulement une fraction des coûts reliés à l'absentéisme en milieu de travail dû au stress pouvait être investie dans la recherche scientifique, un bon retour sur l'investissement pour les entreprises canadiennes serait sûrement possible.

La détresse psychologique au travail :

Quelles sont les causes ?

Le travail c'est la santé ? Force est d'admettre que ce n'est pas toujours le cas, car en matière de santé mentale, 15 à 20 % des travailleurs canadiens rapportent des problèmes de détresse psychologique.

Bien que certains aiment se convaincre que tout est une question de problèmes individuels ou de traits de personnalité, la recherche des vingt dernières années établit clairement un lien entre la détresse psychologique au travail et l'apparition ou l'aggravation des problèmes de santé mentale. Au niveau de la recherche scientifique, on postule aujourd'hui, que certaines professions et conditions du travail génèrent une détresse psychologique chez les personnes qui y sont exposées et que cela peut entraîner diverses réactions psychophysiologiques et comportementales. Mais que savons-nous au juste de la détresse psychologique en milieu de travail ?

En regard de la profession, les conditions de travail propres à certains groupes professionnels seraient plus pénibles et entraîneraient ainsi une tension plus importante à l'individu.

Plusieurs études rapportent que les cols blancs et bleus, les semi-professionnels, les superviseurs, les employés faiblement qualifiés et plus largement les professions situées dans les échelons inférieurs de la hiérarchie sociale feraient l'expérience d'une plus forte détresse psychologique.

Conception des tâches

Cependant, ce ne serait pas tant le stress associé à la profession qui expliquerait les problèmes de détresse psychologique, que le stress généré par les conditions de l'organisation du travail dans l'entreprise.

À ce titre, quatre grandes dimensions de l'organisation du travail peuvent être distinguées : la conception des tâches, les demandes du travail, les relations sociales ainsi que les gratifications.

La nature, le contenu et plus largement la conception de la tâche qu'une personne doit accomplir varient évidemment en fonction du type de profession, mais également d'une organisation à l'autre. Les tâches pour une même profession peuvent être structurées d'une manière très différente selon l'entreprise dans laquelle le travail est réalisé. La tâche



peut être plus ou moins répétitive et faire plus ou moins appel aux compétences et qualifications des individus. Elle peut comporter aussi un niveau plus ou moins élevé de contrôle (autonomie, autorité décisionnelle) exercé par l'individu sur le déroulement des opérations.

Or, faire un travail varié et sur lequel l'individu peut exercer un contrôle, permet de répondre au besoin essentiel du psychisme humain de maîtriser son environnement et constitue ainsi un élément important de protection de la santé mentale au travail. Certaines recherches montrent, d'une part, qu'un travail monotone et répétitif prédit davantage des problèmes de détresse psychologique chez les personnes qui y sont exposées. D'autre part, plusieurs études démontrent que l'utilisation des compétences de la personne au travail, c'est-à-dire un travail qui sollicite les habiletés, les qualifications et la possibilité d'en développer de nouvelles; ainsi qu'un travail où l'individu dispose d'un véritable contrôle (autorité décisionnelle) sur l'exécution de sa tâche s'associe à des niveaux plus faibles de détresse psychologique.

Globalement, plus la latitude décisionnelle (compétence+autorité) serait élevée, plus faible serait la détresse des individus. Cependant, des travaux récents tendent à démontrer qu'une trop forte utilisation des compétences ou d'autorité décisionnelle pourrait mener à une détresse psychologique plus élevée. Les recherches récentes démontrent que tous ces éléments s'additionnent, mais qu'indépendamment de l'individu et des contraintes vécues à l'extérieur de l'entreprise, le stress au travail, lorsqu'il est trop important, a une responsabilité non équivoque dans la détérioration de la santé mentale des travailleurs. La prévention de ces problèmes doit devenir un objectif prioritaire pour les acteurs impliqués dans le champ de la santé et de la sécurité au travail.

Les demandes du travail

Les demandes et les obligations imposées par l'organisation du travail de même que les efforts personnels que fournit l'individu au travail sont des facteurs qui entraînent un certain niveau de charge mentale, psychique et cognitive pouvant également affecter la santé mentale. Le stress généré par ces demandes n'est pas nécessairement négatif pour la santé mentale de l'individu. Il peut aussi représenter, à l'intérieur d'une certaine limite et selon les conditions de l'organisation du travail, un stress positif qui favorise le développement des habiletés et valorise la personne dans la maîtrise et l'identification à son travail. Cependant, au-delà de cette limite, plusieurs facteurs de risques pour la santé mentale ont été associés aux demandes physiques, psychologiques et contractuelles.

Les demandes physiques

Les demandes physiques que doit affronter l'individu au quotidien menacent non seulement son intégrité physique, mais également

son intégrité psychologique. Selon le contexte d'entreprise, plusieurs risques à la santé et à la sécurité des personnes peuvent se retrouver dans le milieu de travail et dans la tâche à accomplir (ex. : un niveau élevé de bruit, de poussière, de chaleur, de froid, de vapeurs toxiques et autres agresseurs



liés à la production industrielle). Le travail peut également comporter d'importants risques de blessures graves et dans certains cas, entraîner la mort. Par ailleurs, l'individu peut être confronté à un travail qui implique un niveau élevé d'efforts physiques (ex. : transporter des charges lourdes, posture inconfortable de travail). Les travailleurs exposés à des matières neurotoxiques sont davantage susceptibles de rapporter des problèmes liés à la détresse psychologique, ces substances s'introduisant dans le corps par la peau et les voies respiratoires. L'encéphalopathie toxique, qui dans sa forme chronique ressemble à certaines formes de démence, a été reliée à l'exposition aux solvants organiques.

Les demandes psychologiques

Les demandes psychologiques imposées par l'organisation du travail peuvent générer un stress accru chez les individus et se traduire par la présence de détresse psychologique. Ce type de demandes est caractérisé par des éléments liés au rythme de travail, à la quantité de travail, aux contraintes de temps, aux demandes conflictuelles et émotionnelles (ex. : agressivité des clients, être confronté à la souffrance d'autrui). Globalement, les études concluent à une augmentation des problèmes de détresse psychologique lorsque s'accroît le niveau de stress généré par les demandes psychologiques. Elle serait d'ailleurs un des facteurs ayant le poids le plus important pour expliquer la survenue des problèmes de détresse psychologique dans la main-d'œuvre.

Les demandes contractuelles

Les demandes contractuelles réfèrent aux horaires de travail et aux nombres d'heures travaillées déterminés par le contrat de travail. Les personnes qui se retrouvent confrontées à des horaires de travail alternants, irréguliers ou de nuit vivent des situations particulièrement difficiles. Devoir changer fréquemment de quart de travail, être sur appel ou d'autres formes imprévisibles d'horaires de travail demandent à l'individu une adaptation constante suscitée par les variations du rythme circadien (rythme biologique sur une base de 24 heures) et pouvant provoquer chez certains des troubles du sommeil et diverses réactions de nervosité. Ce type d'horaire de travail peut également entraîner des effets négatifs sur la vie de famille et un sentiment d'isolement social. Depuis plusieurs années, des études rapportent des niveaux plus élevés de détresse psychologique chez les travailleurs

confrontés à ce type de condition de travail. Quant aux nombres d'heures travaillées, plusieurs études ont trouvé que travailler de longues heures par semaine s'associait à des niveaux plus élevés de détresse psychologique, particulièrement pour les personnes travaillant 50 heures et plus.

Les relations sociales

Le milieu de travail se caractérise non seulement par des relations que les travailleurs entretiennent entre eux au quotidien, mais aussi par des **interactions** plus ou moins soutenues **avec les gestionnaires et la direction** pouvant donner lieu à l'expérience du stress et ainsi influencer la santé mentale.

Le soutien social répond au besoin de l'individu de se faire reconnaître et d'être appuyé dans l'exercice de ses fonctions, tout en étant une source de plaisir et de compensation pour les efforts que la personne fournit dans son travail. Les recherches qui utilisent une échelle globale de soutien social au travail rapportent, pour la plupart, des niveaux plus bas de détresse psychologique lorsque le soutien social au travail est plus élevé. Quelques recherches montrent que la clarté et la consistance des informations prodiguées par la supervision s'avèrent des éléments importants pour réduire la détresse psychologique des fonctionnaires. La supervision abusive (style autoritaire et agressif) amène une élévation de la détresse psychologique expérimentée par les travailleurs qui y sont exposés. Enfin, les problèmes de violence ou harcèlement au travail de la part des collègues ou des dirigeants sont des éléments à investiguer davantage, car quelques recherches soulèvent un rôle important de ces problèmes de relations dans le développement de la détresse psychologique.

Les gratifications

Les gratifications présentes dans le milieu de travail apportent à

l'individu une source importante de reconnaissance, de motivation, de valorisation et d'identification à son travail, mais un faible niveau de gratifications peut engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant affecter la santé mentale.

Ces gratifications relèvent bien sûr de la rémunération, mais également des perspectives de carrières, de la sécurité d'emploi et de l'estime de soi au travail. Certaines recherches rapportent de plus faibles niveaux de détresse psychologique chez les travailleurs qui évaluent positivement les récompenses obtenues au sein de leur milieu de travail. Les effets des gratifications sur la détresse psychologique, tout comme dans le cas du soutien social, semblent surtout tenir à l'ensemble des récompenses qu'une personne peut obtenir dans le cadre de son travail.

En conclusion, le stress au travail est un élément important pour expliquer l'apparition ou l'aggravation des problèmes de détresse psychologique. Ceci ne

veut pas dire qu'il englobe tout et que les conditions propres à l'individu (sexe, âge, trait psychologique, etc.) et sa situation familiale (tensions maritales et parentales, revenu du ménage, etc.) ne participent pas à l'étiologie de ce problème de santé. Les recherches récentes démontrent que tous ces éléments s'additionnent, mais qu'indépendamment de l'individu et des contraintes vécues à l'extérieur de l'entreprise, le stress au travail, lorsqu'il est trop important, a une responsabilité non équivoque dans la détérioration de la santé mentale des travailleurs. La prévention de ces problèmes doit devenir un objectif prioritaire pour les acteurs impliqués dans le champ de la santé et de la sécurité au travail.



Source: Centre d'études sur le stress humain (CESH), www.stresshumain.ca
Autorisation de publication octroyée à l'ACSM-CA

CONTRIBUEZ

concrètement à l'amélioration de la qualité de vie des individus et de la collectivité en appuyant une association dynamique en promotion et motivation à la bonne santé mentale. Pour devenir membre ou faire un don, remplissez ce coupon.

Repérez la catégorie appropriée et remplissez le formulaire d'adhésion au verso.

Catégories de membres		Cotisation annuelle
Membre individuel	Toute personne intéressée à la santé mentale	10 \$
Membre partenaire	Tout organisme communautaire ou groupe sans but lucratif	30 \$
Membre soutien	Toute personne désireuse de soutenir notre mission	30 \$
Membre institutionnel	Toute organisation dont la mission s'apparente à la santé mentale	75 \$
Membre corporatif	Toute corporation désireuse de soutenir notre mission	125 \$

Faire parvenir un chèque à l'ordre de L'ACSM-CA : 5935, rue St-Georges, Bureau 110, Lévis (Québec) G6V 4K8

ACTIVITÉS ET SERVICES

Accueil - Information - Références
Publications - Bulletin associatif
Site internet
Formations - Ateliers - Kiosques
Conférences - Causeries
Campagne nationale de la santé mentale

Formation santé mentale au travail

Une bonne santé mentale au travail, c'est possible!

Pour développer un sentiment d'appartenance au milieu de travail et favoriser une coopération efficace et durable

Formation 1 : Donner des ailes à ma santé mentale

Attitudes à adopter qui favorise une bonne santé mentale

Formation 2 : Le soutien social au travail, c'est vital!

Importance du sentiment d'appartenance et de solidarité au travail

L'ACSM-CA est un organisme reconnu et accrédité par l'Agence de santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches.

UNE RESSOURCE INCONTOURNABLE en Chaudière-Appalaches pour la promotion de la bonne santé mentale et la prévention de la détresse psychologique

www.acsm-ca.qc.ca

Un site pour améliorer la qualité de vie des individus et de la collectivité. Un moyen convivial de prendre en main sa santé psychologique. Les intervenants y trouveront aussi des outils pratiques pour supporter leurs interventions. Un outil de recherche y est intégré pour permettre d'y trouver une panoplie d'articles, de publications et de trucs en lien avec l'amélioration et le maintien d'une bonne santé mentale.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nicole Gagnon, présidente
Mario St-Hilaire, trésorier
Chantal Tremblay, secrétaire
Marlène Duchesneau, administratrice
Lse Simard, administratrice

PERSONNEL

Guylaine Gourgues, directrice et agente de promotion, prévention en santé mentale
Nancy Gagnon, adjointe à la direction
Jacques Fournier, responsable de la comptabilité

ÉDITEUR

L'Association canadienne pour la santé mentale de Chaudière-Appalaches inc., décembre 2014

ÊTRE & BIEN-ÊTRE

Ce bulletin est le journal associatif de l'ACSM-Chaudière-Appalaches. C'est un outil de communication et d'information visant à promouvoir la santé mentale.

Les articles sont choisis pour leur pertinence et sans préférence ou parti pris pour leurs auteurs, organisations, groupes ou sites de provenance. Nous tenons cependant à remercier les auteurs en espérant que notre utilisation de leurs travaux leur sera profitable.

Afin de faciliter la lecture, le masculin est utilisé à titre épique.

Nous vous encourageons fortement à le faire connaître et le distribuer à vos proches, amis, collègues de travail et le rendre disponible dans des endroits propices à la lecture.

GRAPHISME

Nancy Gagnon

FORMULAIRE D'ADHÉSION DE MEMBRE

Ma cotisation (voir verso) : + _____ Je désire faire un don : _____ TOTAL : _____

Nom : _____

Organisation : _____

Rue : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Courriel : _____

Commentaires : _____

Cocher pour recevoir un reçu pour impôt.
(Don supérieur à 20 \$ seulement)