

RÉSUMÉ

Un rapport sur la santé dans le monde publié en 2001 par l'Organisation mondiale de la santé indique que plus de 20 % de la population mondiale vivra un jour ou l'autre un trouble mental ou du comportement. Selon le Conseil du patronat du Québec (1998) près de 500 000 canadiens s'absentent de leur travail chaque semaine pour des problèmes de santé psychologique au travail. La situation est d'autant plus préoccupante dans les Centres hospitaliers du Québec. En 1998, 20,09 % des Québécois disaient ressentir un niveau élevé de détresse psychologique, alors que dans les Centres hospitaliers ce pourcentage s'élevait à 53,57 %, selon le rapport du professeur Jean-Pierre Brun et al. (2003). Toujours selon ce rapport, ce n'est qu'une faible minorité qui suit un traitement adéquat.

Ceci dit, la présente intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) a pour objet la santé mentale des infirmiers et infirmières auxiliaires. Plus spécifiquement, au moyen de différents outils tels, les entrevues semi-dirigées et la distribution du « Questionnaire d'évaluation des facteurs psychosociaux du travail », la détresse psychologique et différents facteurs tels, la demande psychologique, la latitude décisionnelle, la reconnaissance, ainsi que les moyens pour y faire face tels, le soutien de la part des collègues et du supérieur, ont été décelés.

Une analyse approfondie de l'ensemble de ces résultats nous permet de constater que 46% répondants vivent de la détresse psychologique. De même, l'organisation du travail présente une demande psychologique élevée, une faible latitude décisionnelle, un manque de soutien de la part du supérieur et un soutien relativement favorable de la part des collègues. Cependant, il est important de mentionner que ce ne sont pas seulement des contrecoups d'ordre personnel, mais bien l'interaction d'un ensemble de facteurs personnels et environnementaux. En fait, toutes les problématiques mentionnées précédemment font partie d'un cercle vicieux (détresse psychologique, manque de reconnaissance, absentéisme, invalidité à court et long terme, etc.).

À ce sujet, l'approche idéale en matière de gestion du stress est la prévention primaire qui vise la réduction, le contrôle ou l'élimination proprement dit des sources de problèmes de santé psychologique au travail (Chaire en gestion de la santé et sécurité du travail dans les organisations, 2004). Cette étude recommande notamment d'augmenter le nombre d'employés par quart de travail, d'associer les nouveaux employés à des modèles positifs (mentors), de mettre à profit la *formation reçue* des employés, de confier plus de pouvoir aux employés, et d'offrir des perspectives de promotion satisfaisante. Par ailleurs, il est suggéré de souligner les bons coups et les efforts des employés, d'offrir de la formation (gestion du stress, conciliation travail-famille, résolution de conflits, etc.), de présenter des conférences sur les manifestations physiques et psychologiques du stress, et enfin d'améliorer le PAE ainsi que le programme de retour au travail.

Enfin, bien qu'il soit capital de combiner ces trois niveaux d'interventions, l'intervention à la source restera toujours la base de toute résolution de problème. Ceci dit, en banalisant et en n'agissant pas pour contrer ce phénomène, il est des plus dangereux, de l'accepter et de l'intégrer au travail. Ainsi, ce malaise et cette pression deviennent la norme.