Recherche-avis

Jeunesse, stress et détresse : au travail!

Octobre 2007

Conseil permanent
de la jeunesse
Québec

Cette recherche-avis a été adoptée par les membres du
Conseil permanent de la jeunesse le 21 juin 2007, lors de sa 152e séance.

Les membres du Conseil permanent de la jeunesse sont : Sophie Paquet, présidente, Hélène Dumais, vice-présidente, Cindy Allaire, Julie Beauvilliers, Marie-Soleil Cloutier, Vincent Gaudreau, Frédéric Hamelin, Julie Harnois, Paul Huynh, Félix Joyal-Lacerte (membre démissionnaire en date du 19 septembre 2007), Élyse Lachance, Maxime Lavoie, Romy Manigat et Pascal Nobécourt.

Recherche et rédaction
Georges Lemieux

Comité de travail
Sophie Paquet, responsable du comité
Julie Harnois
Élyse Lachance
Pascal Nobécourt

Recherche documentaire
Suzanne Plante

Production et édition
Valérie Benson

Collaboration
Danielle Gagnon
Francine Griffith

Révision linguistique
LE GRAPHE Révision-Édition

Cette publication a été produite par le
Conseil permanent de la jeunesse
12, rue Sainte-Anne, 2e étage
Québec (Québec) G1R 3X2

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007
ISBN : 978-2-550-50744-4 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-50745-1 (version PDF)

À NOTER

Sauf dans les cas où le genre est mentionné de façon explicite, le masculin est utilisé dans ce texte comme représentant les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes et des femmes.

La version PDF de ce document peut être consultée à l'adresse suivante :
www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/stress.pdf

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2007

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 - JEUNES AU TRAVAIL 3
1.1 Les indicateurs du marché du travail des jeunes 3
1.1.1 Le travail et les études 4
1.1.2 Le chômage des jeunes 5
1.1.3 L'analyse selon le sexe 6
1.2 Les secteurs d'emploi occupés par les jeunes 6
1.2.1 Secteurs d'emploi selon le sexe 8
1.2.2 Professions occupées par les jeunes 9
1.3 La précarité d'emploi chez les jeunes 10
1.4 Les revenus des jeunes 11
1.5 Une insertion ardue et de plus en plus longue 13

CHAPITRE 2 - LES CAUSES DU STRESS ET DES PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES 15
2.1 Définitions 16
2.1.1 Le stress 16
2.1.2 La santé psychologique au travail 16
2.1.3 La détresse psychologique 17
2.1.4 Le problème de santé mentale et le trouble mental 17
2.1.5 Les troubles de l'humeur 18
2.1.6 Les troubles anxieux 18
2.1.7 Les troubles de stress post-traumatique 18
2.1.8 Les troubles de l'adaptation 18
2.2 Les causes individuelles 20
2.2.1 La théorie de la conservation des ressources 21
2.2.2 Théorie du stress, modèle transactionnel 21
2.2.3 Le travailleur n'est pas le seul responsable de sa santé psychologique 22
2.3 Les causes organisationnelles 23
2.3.1 La psychodynamique du travail 23
2.3.2 La reconnaissance au travail 24
2.3.3 La tension au travail et la latitude décisionnelle 24
2.4 Les causes sociales 26
2.4.1 Le niveau de vie et la santé 27
2.4.2 Pourquoi les riches sont-ils en meilleure santé? 27
2.4.3 Jeunesse, pauvreté et santé mentale 28
2.4.4 Chômage, précarité et santé mentale 29

CHAPITRE 3 - LE TRAVAIL, C'EST VRAIMENT LA SANTÉ? 31
3.1 Travailler dans le privé 31
3.1.1 Secteur de la construction 32
3.1.2 Commerce de détail et restauration 32

3.1.3 Emplois dans la « nouvelle économie » 35
3.2 Travailler dans le communautaire.....36
3.3 Travailler dans le secteur public 39
3.4 L'insécurité et la précarité : des réalités présentes dans tous les secteurs 44

CHAPITRE 4 - JEUNES ET STRESS AU TRAVAIL : PORTRAIT STATISTIQUE..... 49
4.1 Tensions et contraintes au travail : un cocktail explosif! 49
4.1.1 Les jeunes subissent plus souvent de fortes tensions et contraintes au travail que tout autre groupe d'âge 50
4.1.2 Tendance 2001-2005 : Les jeunes subissent davantage de tensions et de contraintes, mais les travailleurs de 30 à 45 ans rétrécissent l'écart 51
4.2 Les indicateurs secondaires du stress au travail.....52
4.2.1 Exigences physiques 52
4.2.2 Soutien des surveillants..... 52
4.2.3 Soutien des collègues..... 53
4.2.4 Insécurité d'emploi..... 54
4.3 Le stress au travail chez les jeunes selon la situation sur le marché du travail et la situation socio-démographique.....54
4.3.1 Le secteur d'emploi : un portrait contrasté 55
4.3.2 Le statut d'emploi et le temps partiel 56
4.3.3 L'horaire de travail 56
4.3.4 Les dispositions de vie 57
4.3.5 L'analyse selon le genre 58
4.3.6 Le niveau de scolarité..... 58
4.3.7 Le revenu du ménage..... 58
4.4 Autres mesures du stress au travail chez les jeunes.....59
4.4.1 La satisfaction au travail..... 59
4.4.2 L'auto-évaluation du stress au travail..... 61
4.5 Stress et détresse psychologique.....62
4.5.1 Jeunesse et détresse : le travail est-il en cause? 63
4.5.2 Absences du travail chez les jeunes..... 63
4.5.3 Le présentéisme 64

CHAPITRE 5 - DES RECOMMANDATIONS POUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES JEUNES TRAVAILLEURS..... 67
5.1 Démystifier les problèmes de santé psychologique.....67
5.2 Reconnaître le droit à l'intégrité psychologique et à la dignité du travailleur 68
5.3 Inclure la santé psychologique dans les campagnes d'information de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 69
5.4 Investir dans la prévention du stress et la promotion de la santé des jeunes au travail 70
5.5 Mieux protéger les jeunes travailleurs par la loi sur les normes du travail.....73
5.5.1 Mettre un terme à la discrimination envers les travailleurs atypiques 74
5.5.2 Favoriser un meilleur partage du temps de travail..... 75
5.5.3 Des congés de santé pour tous 77
5.5.4 Accélérer le traitement des plaintes pour harcèlement psychologique 77
5.5.5 Faire connaître les normes du travail..... 78
5.6 Assurer l'indemnisation et le retour en emploi des jeunes souffrant de problèmes de santé psychologique 79
5.6.1 Revoir les pratiques de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 79

5.6.2 Assurer une protection équitable aux travailleurs souffrant de problèmes de santé psychologique qui ne peuvent être indemnisés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail 81
5.7 Favoriser l'émergence de nouvelles solidarités chez les jeunes travailleurs 83
5.7.1 Des jeunes moins loyaux, individualistes ou lucides 83
5.7.2 L'union fait la force 84

CONCLUSION 87

BIBLIOGRAPHIE 91

Annexe 1 – MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE DE L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC 101
Annexe 2 – QUESTIONS : GROUPES DE DISCUSSION 107
Annexe 3 – QUESTIONNAIRE SUR LES TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL 109

Liste des tableaux

TABLEAU 1 Indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge, Québec, 2001 4
TABLEAU 2 Proportion de jeunes travailleurs qui étudient à temps plein selon le groupe d'âge, Québec, recensement de 2001 5
TABLEAU 3 Indicateurs de la population active selon le sexe, jeunes de 15 à 29 ans, Québec, 2001 6
TABLEAU 4 Secteurs d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001 7
TABLEAU 5 Secteurs d'emploi selon le sexe, jeunes de 15 à 29 ans, Québec, 2001 8
TABLEAU 6 Les 15 professions où l'on trouve le plus de jeunes de 15 à 29 ans et secteur d'emploi, Québec, 2001 9
TABLEAU 7 Statut d'emploi des travailleurs selon l'âge et le sexe, Québec, 2001 10
TABLEAU 8 Facteurs explicatifs du lien entre santé et condition socio-économique 28
TABLEAU 9 Mesure de l'indicateur « tensions et contraintes au travail » 49
TABLEAU 10 Fortes tensions et contraintes au travail selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2001 50
TABLEAU 11 Fortes exigences physiques selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2001 52
TABLEAU 12 Faible soutien des surveillants selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2001 53
TABLEAU 13 Faible soutien des collègues selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2001 53
TABLEAU 14 Menaces fortes de perdre son emploi selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2001 54
TABLEAU 15 Fortes tensions et contraintes selon le secteur d'emploi, jeunes de 15 à 29 ans, Québec, ESCC 2001 55
TABLEAU 16 Fortes tensions et contraintes au travail et menaces fortes de perdre son emploi selon le type d'horaire, jeunes de 15 à 29 ans, Québec, ESCC 2001 57
TABLEAU 17 Indicateurs du stress au travail chez les jeunes de 15 à 29 ans selon le revenu du ménage, Québec, ESCC 2001 59
TABLEAU 18 Stress au travail autodéclaré selon le groupe d'âge, Québec, ESCC 2005 61
TABLEAU 19 Raisons de l'inactivité, jeunes de 15 à 29 ans, Québec, ESCC 2001 64
TABLEAU 20 Indemnisation ou programme de remplacement du revenu selon la cause de l'incapacité, la couverture d'assurance et le nombre d'heures travaillées 82

Liste des graphiques et schémas

GRAPHIQUE 1 Proportion des jeunes travailleurs selon le groupe d'âge, Québec, Recensement de 2001 4
GRAPHIQUE 2 Chômage des jeunes (15 à 24 ans), Québec, 1976-2006 5
GRAPHIQUE 3 Répartition de la main-d'œuvre (cols bleus, ventes et services, cols blancs) selon le groupe d'âge, Québec, 2001 8
GRAPHIQUE 4 Revenus selon le groupe d'âge, Québec 2000 12
GRAPHIQUE 5 Proportion des unités à faible revenu selon le groupe d'âge, Québec, 2000 12
SCHÉMA 1 Modèle de la tension au travail 25
GRAPHIQUE 6 Espérance de vie au Japon et au Royaume-Uni de 1955 à 1985 27
GRAPHIQUE 7 Fortes tensions et contraintes au travail, selon le groupe d'âge, Québec, 2001 et 2005 51
GRAPHIQUE 8 Pourcentage de travailleurs « très satisfaits » de leur emploi selon 3 groupes d'âges et un sous-groupe, Québec, 2005 60

INTRODUCTION

Les membres du Conseil permanent de la jeunesse ont décidé de faire de la question de la santé psychologique au travail une de leurs priorités de recherche pour le mandat de 2004 à 2007.

Les problématiques associées au travail et à la santé psychologique ont déjà été abordées par le Conseil dans le passé, de façon directe, dans le premier cas, et indirecte dans le second. En effet, le Conseil s'est intéressé au travail des jeunes dans de nombreux rapports, mémoires et avis, tandis qu'il s'est penché sur des questions de santé psychologique dans le cadre de ses travaux portant sur la pauvreté et sur le suicide chez les jeunes.

Dans les années 1980, la principale difficulté des jeunes en matière de travail était surtout de trouver un emploi... En effet, une situation économique précaire, combinée avec une forte présence sur le marché du travail de la génération du *baby-boom*, faisait en sorte que les jeunes subissaient de plein fouet la crise de l'emploi, avec des taux de chômage élevés, frôlant les 20 %. Depuis l'an 2000, en raison d'une reprise économique soutenue et du départ à la retraite de plus en plus massif des *baby-boomers*, la situation du chômage chez les jeunes s'est nettement améliorée. Le Conseil se réjouit de cette situation. Mais si la question du chômage semble être moins d'actualité, le travail chez les jeunes reste un sujet brûlant, appelé à des transformations profondes.

D'une part, l'emploi permanent, salarié et à temps plein cède progressivement sa place à de nouvelles formes d'emploi dites « atypiques », soit l'emploi à temps partiel, les emplois temporaires ou encore le travail autonome. Presque un jeune sur deux occupe désormais ce type d'emplois, qui riment souvent avec précarité. D'autre part, les nouvelles technologies et la mondialisation font en sorte que, partout, la cadence de travail s'accélère : il faut faire plus avec moins. D'un côté, il faut répondre en temps réel à des demandes de plus en plus élevées et de plus en plus exigeantes. De l'autre côté, le virage vers l'économie du savoir fait en sorte que l'esprit des travailleurs devient autant, sinon plus sollicité que leur corps.

La somme de ces transformations a un impact certain sur la santé des travailleurs, et tout particulièrement sur leur santé psychologique. Or, les jeunes, qui sont les derniers venus sur le marché du travail, sont à l'avant-scène de ces transformations.

Au Québec, la santé et la sécurité au travail sont encadrées par deux lois principales. La Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) a été adoptée par l'Assemblée nationale en 1979. Elle a pour objectif d'éliminer les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et a entraîné la mise en place des *mécanismes de participation des travailleurs et […] des employeurs […] à la réalisation de cet objectif*[1]. Quant à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), adoptée en 1985, elle a pour objet la

[1] *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., chapitre S-2.1, art. 2.

réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail a conduit à la création de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), dont la mission est de voir à l'application de la LSST et de la LATMP, ainsi qu'à la création de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail (IRSST). Le mandat de l'IRSST est de : c*ontribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes; offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail; et assurer la diffusion des connaissances, jouer un rôle de référence scientifique et d'expert*[2].

Une large proportion des victimes d'accidents de travail sont des jeunes et les problèmes de santé psychologique sont en forte progression. Voilà pourquoi l'IRSST a fait de la santé et de la sécurité au travail des jeunes ainsi que de la santé psychologique au travail ses deux priorités de recherche dans son plan triennal 2005-2008[3].

Lorsqu'on parle de santé et de sécurité au travail chez les jeunes, on pense d'abord à la sécurité au travail et aux campagnes de prévention de la CSST à cet égard. Par ailleurs, s'il est question de santé psychologique au travail, c'est aux travailleurs en mi-carrière, sujets à l'épuisement professionnel qu'on pense, et certainement pas aux jeunes. Comme l'IRSST, le Conseil permanent de la jeunesse croit que ces questions sont très importantes; il croit également qu'elles ne sont pas étrangères l'une à l'autre. En conséquence, le Conseil estime qu'il est nécessaire de lever le voile sur le sujet peu exploré de la santé psychologique des jeunes au travail.

Le premier chapitre de cet avis tracera un portrait de la situation générale des jeunes sur le marché du travail. Le deuxième chapitre situera la question de la santé psychologique dans son contexte, en définissant les principaux termes qui s'y rapportent et en explorant ses différents déterminants individuels, organisationnels et sociaux. Le troisième chapitre s'intéressera aux conditions de travail et aux risques psychologiques qui guettent les jeunes au travail. Ce chapitre s'appuiera notamment sur les témoignages de jeunes travailleurs des secteurs privé, communautaire et public, rencontrés par le Conseil dans le cadre de cet avis. Le quatrième chapitre présentera un portrait statistique inédit du stress au travail chez les jeunes, qui vise deux objectifs : comparer la situation des jeunes travailleurs avec celle des travailleurs plus âgés et comparer la situation des différents jeunes entre eux, selon des variables socio-démographiques et selon leur situation sur le marché du travail. Enfin, le cinquième et dernier chapitre formulera 15 recommandations en vue de prévenir les problèmes de santé psychologique chez les jeunes travailleurs et de lutter contre ces problèmes.

---

[2] http://www.irsst.qc.ca/fr/mission.html.

[3] IRSST, *Plan triennal 2006-2008*, p. 6. [En ligne] [http://www.irsst.qc.ca/files/documents/fr/plan-triennal-06-08.pdf] (Page consultée le 30 mai 2006).

Chapitre 1 - JEUNES AU TRAVAIL

Ce premier chapitre situe les jeunes dans le marché du travail grâce à un portrait statistique général. Les grands indicateurs du marché du travail des jeunes seront d'abord présentés : population, nombre de travailleurs, niveau de chômage. Des données sur les secteurs d'emploi et les professions occupées par les jeunes suivront. Il sera ensuite question de la précarité d'emploi, des revenus d'emploi et, enfin, de l'insertion professionnelle des jeunes.

1.1 LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES

Il y avait 1 390 820 jeunes de 15 à 29 ans au Québec selon le recensement de 2001[4]. Entre le jeune de 15 ans, mineur, habitant chez ses parents et qui a l'obligation de fréquenter l'école, et celui de 29 ans, qui a fondé un foyer et travaille à temps plein, il y a un monde de différences. La jeunesse recouvre pourtant cette réalité : la transition entre l'enfance et l'âge adulte; entre la dépendance et l'autonomie. Au cœur de cette transition, l'intégration progressive dans le marché du travail occupe une place centrale.

Au total, plus de 1 200 000 jeunes ont travaillé à un moment ou à un autre de l'année 2001[5]. Ce nombre inclut tout travail, y compris le travail d'été, le travail occasionnel ou saisonnier. Dans la semaine précédant le recensement de 2001, c'est près de 850 000 jeunes de 15 à 29 ans qui travaillaient. Le tableau 1 précise que 36 % des jeunes de 15 à 19 ans occupaient un emploi, comparativement à 78 % des 25 à 29 ans.

---

[4] Ce nombre représente l'ensemble des jeunes. Toutefois, les 6 330 jeunes qui résidaient dans un établissement institutionnel ne sont pas inclus dans les données sur la population active, ce qui ramène ce nombre à 1 384 490. STATISTIQUE CANADA, *Introduction à l'Univers de la population, Recensement de 2001,* N° Cat. 95F0300XCB2001004 au catalogue). [En ligne] [http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/reference/dict/popint_f.htm] (Page consultée le 15 août 2006).

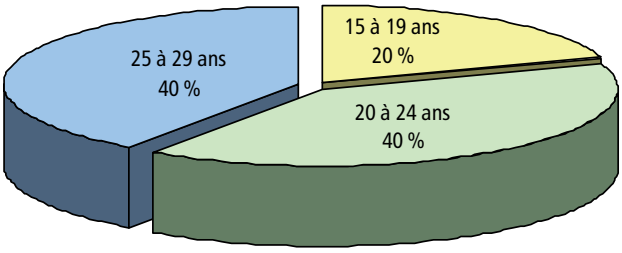
[5] Selon les données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) qui seront utilisées largement dans ce document. De plus, 922 630 jeunes travaillaient au cours de la semaine précédant la collecte des données. Les données de l'ESCC 1.1 de Statistique Canada ont été recueillies entre le 1er septembre 2000 et le 3 novembre 2001. En moyenne, pour l'année 2001, c'est un peu moins de 900 000 jeunes qui travaillaient chaque mois au cours de la même année, selon l'Enquête sur la population active.

TABLEAU 1
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, 2001

Groupe d'âge	Population	Nombre de travailleurs	Taux d'activité* (%)	Taux d'emploi** (%)	Taux de chômage*** (%)
15 à 19 ans	460 395	167 485	43	36	15,6
20 à 24 ans	485 215	337 960	79	70	11,9
25 à 29 ans	438 870	342 030	85	78	8,3
Total 15 à 29 ans	**1 384 480**	**847 475**	**69**	**61**	**11,3**

* : Taux d'activité = population active (en emploi ou à la recherche d'un emploi) ÷ population totale.
** : Taux d'emploi = population en emploi ÷ population totale.
*** : Taux de chômage = nombre de chômeurs[6] ÷ population active.
Source : Statistique Canada, Recensement 2001 – Données-échantillon (20 %).
Numéro 95F0300XCB2001004 au catalogue.

GRAPHIQUE 1
PROPORTION DES JEUNES TRAVAILLEURS SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, RECENSEMENT DE 2001



Les jeunes âgés de 15 à 19 ans étaient donc proportionnellement moins nombreux sur le marché du travail et ils ne représentent que 20 % des jeunes travailleurs, tandis que deux groupes égaux de travailleurs (40 % chacun) sont âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans. Le graphique 1 illustre cette situation.

1.1.1 Le travail et les études

Le tableau 2 présente un portrait de la situation des jeunes de 15 à 19 ans, celle des 20 à 24 ans et celle des 25 à 29 ans par rapport au travail et aux études, dans la semaine précédant le recensement de mai 2001.

Parmi l'ensemble des 847 475 jeunes travailleurs âgés entre 15 et 29 ans, environ le tiers (32 %) étudiait en même temps. Sans surprise, cette proportion décroît avec l'âge, passant de 71 % chez les jeunes de 15 à 19 ans à seulement 8,5 % chez ceux de 25 à 29 ans.

[6] La notion de chômeur renvoie aux individus sans emploi qui sont activement à la recherche d'un travail. Les personnes sans emploi mais qui ne cherchent pas de travail sont quant à elles comptées comme des personnes inactives, la population active étant composée des travailleurs et des chômeurs.

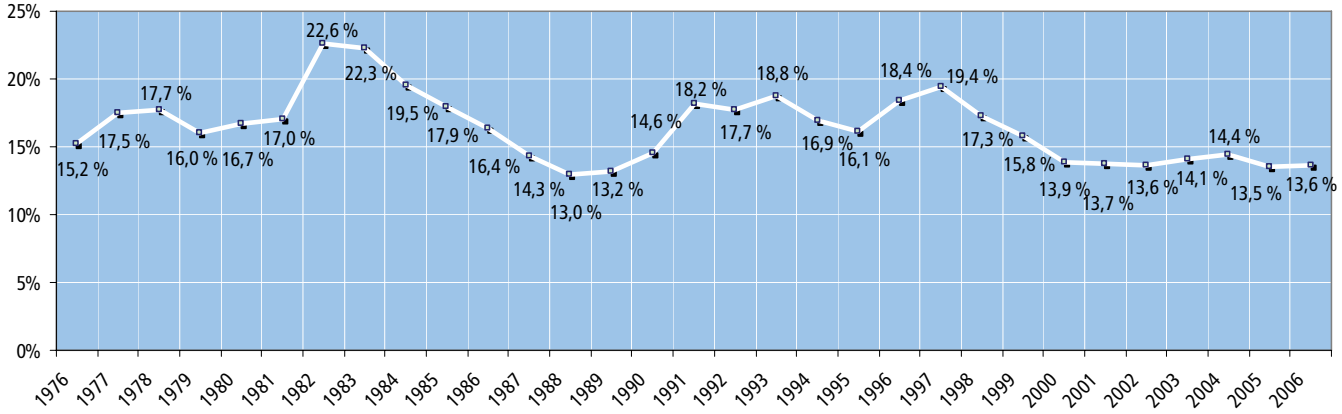
TABLEAU 2
PROPORTION DE JEUNES TRAVAILLEURS QUI ÉTUDIENT À TEMPS PLEIN SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, RECENSEMENT DE 2001

Groupe d'âge	Travailleurs aux études à temps plein (%)
15 à 19 ans	71
20 à 24 ans	35,5
25 à 29 ans	8,5
Total 15 à 29 ans	**32**

1.1.2 Le chômage des jeunes

Depuis l'an 2000, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans se maintient autour de 14 % ainsi que l'indique le graphique 2. Cela représente une réelle amélioration comparativement aux récessions des années 1980 et 1990, alors que près de 20 % des jeunes étaient à la recherche d'un emploi[7].

GRAPHIQUE 2
CHÔMAGE DES JEUNES (15 À 24 ANS), QUÉBEC, 1976-2006



[7] INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Taux de chômage selon le groupe d'âge et selon le sexe, moyennes annuelles*, Québec, 1976 à 2006. [En ligne] [http://stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/c17_2006.htm] (Page consultée le 5 avril 2007).

1.1.3 L'analyse selon le sexe

Le tableau 3 nous indique que 408 685 jeunes femmes occupaient un emploi en 2001, comparativement à 438 790 jeunes hommes. Si les jeunes femmes sont un peu moins nombreuses à travailler cela ne signifie pas qu'elles sont plus touchées par le chômage. Cette situation s'explique plutôt par le fait qu'elles sont moins nombreuses dans la population en général, mais aussi par leur participation moins active au marché du travail[8].

TABLEAU 3

INDICATEURS DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE, JEUNES DE 15 À 29 ANS, QUÉBEC, 2001

Jeunes de 15 à 29 ans	Population	Nombre de travailleurs	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
Total Hommes	700 475	438 790	71	63	12
Total Femmes	684 010	408 685	67	60	10
Total	**1 384 485**	**847 475**	**69**	**61**	**11**

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001 – Données-échantillon (20 %).
Numéro 97F0012XCB2001004 au catalogue.

La participation moindre des jeunes femmes sur le marché du travail peut s'expliquer de deux façons. D'une part, 55 % des jeunes femmes de 15 à 29 ans fréquentaient l'école en mai 2001, contre 51 % des jeunes hommes. Or, les jeunes qui fréquentent l'école sont beaucoup moins actifs sur le marché du travail. D'autre part, les jeunes femmes qui ne fréquentent pas l'école affichent un taux d'activité inférieur de dix points de pourcentage à celui des jeunes hommes (79 % contre 89 %). Cela s'explique par le nombre plus élevé de jeunes femmes qui sont en congé parental ou qui s'occupent de jeunes enfants à la maison.

1.2 LES SECTEURS D'EMPLOI OCCUPÉS PAR LES JEUNES

Le nombre d'emplois dans le secteur manufacturier diminue au Québec comme dans les autres pays les plus industrialisés. Ce recul s'explique notamment par la mondialisation des marchés et par la vive concurrence que livrent les pays dits émergents, dont la Chine. Les statistiques à long terme indiquent que ces emplois, souvent bien payés, sont remplacés par des emplois dans le secteur des services ou secteur tertiaire.

[8] En effet, 67 % des jeunes femmes font partie de la population active contre 71 % des jeunes hommes. Cette différence est toutefois bien moindre que dans la population plus âgée. Seulement 59 % des femmes de 45 à 64 ans font partie de la population active comparativement à 76 % des hommes du même âge.

La part des emplois du secteur des services dans l'emploi total est passée de 56,5 % en 1966 à 76 % en 2006. Selon le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation :

> *La « tertiarisation » de l'économie québécoise a entraîné une précarisation de l'emploi – 90 % des emplois à temps partiel se trouvent dans le secteur tertiaire –, ainsi qu'une augmentation des disparités salariales – dans le tertiaire moteur (informatique, génie-conseil, etc.), les emplois sont hautement spécialisés, stables et bien rémunérés, alors que dans le tertiaire traditionnel (hébergement, divertissements, etc.) les emplois sont précaires, peu qualifiés et moins bien payés* [9].

Les conditions de travail varient nettement selon le type d'emplois occupés. Pour les besoins de la présente étude, les emplois occupés par les jeunes ont été regroupés en trois catégories. Il s'agit du secteur des ventes et des services, des emplois de cols blancs[10] et de cols bleus[11].

Les jeunes sont presque deux fois plus nombreux que les 30 à 64 ans dans le secteur des ventes et des services, comme l'indique le tableau 4.

TABLEAU 4
SECTEURS D'EMPLOI SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, 2001

Secteur d'emploi	15 à 29 ans (%)	30 à 64 ans (%)
Cols blancs	39	53
Ventes et services	37	20
Cols bleus	24	27

[9] MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION. [En ligne] [http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/entreprises/nav/Secteurs_industriels/44004/82295.html?iddoc=82295] (Page consultée le 1er mai 2007).

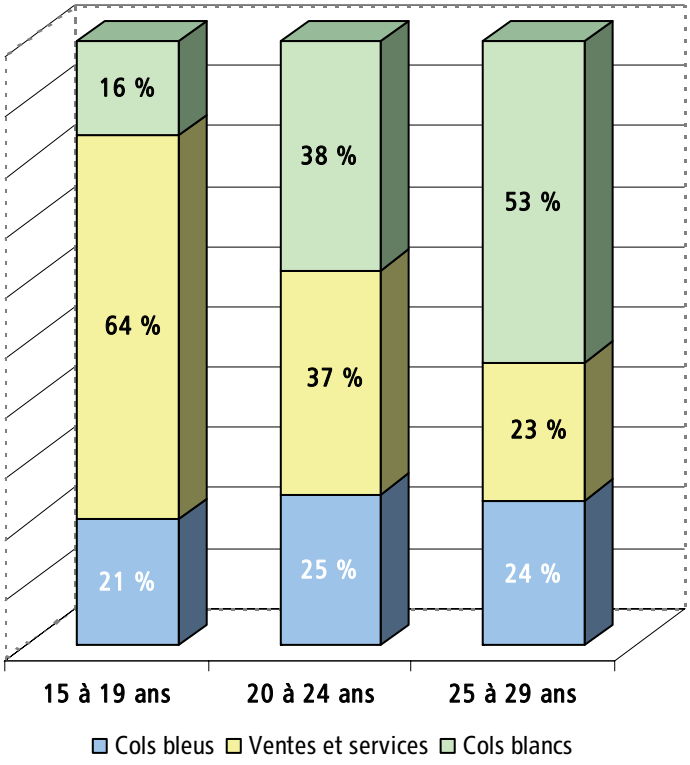
[10] Les emplois de cols blancs regroupent le secteur de la gestion, celui des affaires, finances et administration, celui des sciences naturelles, des sciences sociales et le secteur de la santé et, enfin, le secteur des arts, de la culture, des sports et des loisirs.

[11] Les emplois de cols bleus regroupent le secteur des métiers, transports et machinerie, le secteur primaire et, enfin, celui de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique.

GRAPHIQUE 3
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (COLS BLEUS, VENTES ET SERVICES, COLS BLANCS) SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, 2001

Le graphique 3 présente la répartition des secteurs d'emploi selon l'âge des jeunes. On y constate que les plus jeunes travailleurs occupent dans une très grande proportion des emplois dans le secteur des ventes et services, avec 64 % des 15 à 19 ans et 37 % des 20 à 24 ans.

La proportion des travailleurs du secteur des ventes et services diminue ainsi avec l'âge, alors que celle des cols blancs augmente radicalement. La proportion des cols bleus reste pour sa part relativement stable dans le temps.



1.2.1 Secteurs d'emploi selon le sexe

On observe par ailleurs, au tableau 5, que les jeunes femmes sont beaucoup plus nombreuses dans le secteur des ventes et services, secteur dans lequel le travail à temps partiel est très fréquent.

TABLEAU 5
SECTEURS D'EMPLOI SELON LE SEXE, JEUNES DE 15 À 29 ANS, QUÉBEC, 2001

15 à 29 ans	Ventes et services (%)	Cols blancs (%)	Cols bleus (%)
Hommes	31	31	38
Femmes	44	48	8

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, tableau 97F0012XCB2001023.

1.2.2 Professions occupées par les jeunes

Le tableau 6 présente les 15 professions que les jeunes travailleurs occupaient en plus grand nombre au moment du recensement de 2001. Parmi celles-ci, cinq étaient dans le secteur des ventes et services, dont les deux plus populaires, c'est-à-dire les vendeurs/caissiers et les employés de l'industrie de la restauration. À elles seules, ces deux professions occupaient près de 228 000 jeunes, soit plus d'un jeune sur cinq.

TABLEAU 6
LES 15 PROFESSIONS OÙ L'ON TROUVE LE PLUS DE JEUNES DE 15 À 29 ANS ET SECTEUR D'EMPLOI, QUÉBEC, 2001

Rang	Profession	Nombre	Ventes et services	Cols blancs	Cols bleus
1	Vendeurs et caissiers	141 125	x		
2	Restauration (cuisiniers, service)	86 780	x		
3	Commis de bureau	77 155		x	
4	Manœuvres et opérateurs de machines	39 470			x
5	Conducteurs et manutentionnaires	30 765			x
6	Professions en informatique	27 035		x	
7	Nettoyeurs	22 335	x		
8	Personnel de soutien familial et de garderie	21 235	x		
9	Enseignants et conseillers pédagogiques	19 105		x	
10	Personnel en secrétariat	15 415		x	
11	Personnel de soutien des services de santé	13 075		x	
12	Personnel des sports et des loisirs	12 955		x	
13	Techniciens en services sociaux	11 230		x	
14	Directeurs de la vente au détail	11 010		x	
15	Personnel en agriculture et en horticulture	10 265			x
	Autres, ventes et services	46 895	x		
	Autres, cols blancs	174 250		x	
	Autres, cols bleus	164 635			x
	Total – Jeunes travailleurs	**934 930**	x	x	x

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, Données-échantillon (20 %). Numéro 97F0012XCB2001025 au catalogue.
Compilation : Conseil permanent de la jeunesse, recoupements personnalisés à partir de la Classification type des professions de 1991.

1.3 LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI CHEZ LES JEUNES

Le Conseil permanent de la jeunesse a publié en 2001 l'avis *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* [12] Cet avis a révélé que 46,5% des jeunes travailleurs occupaient en 2001 des emplois temporaires, à temps partiel ou étaient travailleurs autonomes. La réalité du travail atypique est le lot de la majorité des travailleurs (53 %) – et surtout des travailleuses (63 %) – de 15 à 24 ans, comme le montre le tableau 7.

TABLEAU 7
STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON L'ÂGE ET LE SEXE, QUÉBEC, 2001

Âge et sexe	Emploi typique (%)	Travail atypique (%)	Temps partiel (%)	Emploi temporaire* (%)	Travail autonome** (%)
Jeunes de 15 à 24 ans	42	58	41	14	2
Hommes	*47*	*53*	*35*	*16*	*3*
Femmes	*37*	*63*	*48*	*13*	*2*
Jeunes de 25 à 29 ans	69	31	12	11	8
Hommes	*74*	*26*	*8*	*8*	*10*
Femmes	*63*	*37*	*17*	*13*	*7*
30 ans et plus	67	33	10	6	16
Hommes	*70*	*30*	*4*	*6*	*20*
Femmes	*64*	*36*	*19*	*6*	*11*

* Travail temporaire à temps plein. Le travail temporaire à temps partiel est inclus dans le temps partiel.
** Travail autonome. Le travail autonome, contrairement aux autres statuts d'emploi, se situe à l'extérieur de la relation employeur – salarié[13].

Le marché du travail des jeunes se définit par une très forte proportion d'emplois à temps partiel et d'emplois temporaires. Il se caractérise aussi par un grand nombre d'emplois instables. Selon beaucoup de jeunes diplômés, on ne peut plus mesurer la stabilité en emploi par le seul critère du contrat à durée indéterminée. Sans sécurité d'emploi, la valeur des

[12] CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, avis, Québec, 2001, p. 23.
[13] Ibid., p. 16.

emplois « permanents » est bien relative. Ce n'est donc pas la permanence qui compte, mais l'employabilité[14].

Le marché du travail des jeunes se distingue aussi par des emplois peu rémunérés, souvent dans le secteur des ventes et services. Si ces emplois conviennent aux étudiants, ou du moins aux jeunes qui habitent encore chez leurs parents, ce sont néanmoins souvent les seuls qui sont accessibles aux jeunes qui doivent trouver une façon de gagner leur vie de façon autonome.

Dans son avis sur la précarité chez les jeunes[15], le Conseil a exploré les conséquences de ces nouveaux types d'emplois chez plusieurs jeunes. Insertion professionnelle allongée, prolongation de la scolarité, endettement étudiant, revenus en déclin, appauvrissement des jeunes, problèmes d'accessibilité au logement, report de la concrétisation du désir d'enfant et problèmes de conciliation travail-famille – autant de phénomènes qui peuvent être mis en parallèle avec la montée des emplois atypiques chez les jeunes.

Mais les conditions de travail influent également sur la santé mentale des jeunes. Le Conseil a notamment évoqué la question de la précarité d'emploi et de la détresse psychologique dans le cadre d'un colloque organisé en 2002[16].

1.4 LES REVENUS DES JEUNES

La situation des jeunes au travail a des conséquences sur leurs revenus. Le graphique 4 permet d'effectuer une comparaison des tranches de revenus selon le groupe d'âge[17]. On y remarque que seulement 12 % des 15 à 24 ans ont gagné plus de 20 000 $ en 2000.

Les revenus inférieurs des jeunes ont un impact certain sur leur situation socio-économique. Le graphique 5 présente le pourcentage des personnes vivant dans des ménages dont le revenu est inférieur aux seuils de faible revenu déterminés par Statistique Canada.

---

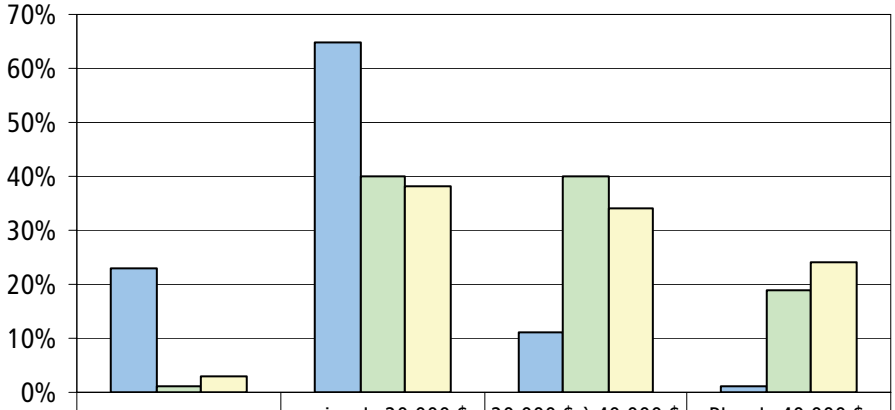
[14] Claude TROTTIER, « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation. Vers l'émergence de nouvelles normes? » dans Geneviève FOURNIER et Bruno BOURASSA, *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme…,* Québec, PUL, 2000, p. 35-57.

[15] CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, op. cit., p. 35-45.

[16] Suzanne PÉLOQUIN, « La détresse psychologique et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes », *Actes du colloque Vivre à l'ère précaire, causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes*, Québec, CPJ, 2003, p. 28-30. [http://www.cpj.gouv.qc.ca/fr/pdf/actes_precaires.pdf].

[17] Données tirées du Recensement de 2001 de Statistique Canada. Les groupes d'âge ne correspondent pas aux données présentées dans les sections précédentes.

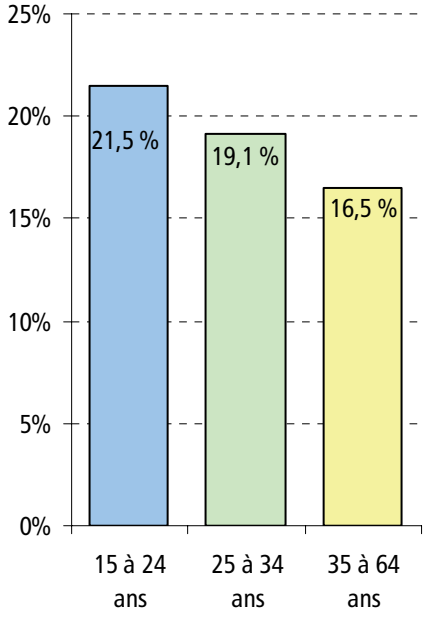
GRAPHIQUE 4
REVENUS SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC 2000



	sans revenu	moins de 20 000 $	20 000 $ à 40 000 $	Plus de 40 000 $
15 à 24 ans	23%	65%	11%	1%
25 à 34 ans	1%	40%	40%	19%
35 à 64 ans	3%	38%	34%	24%

Source: Recensement 2001, Statistique Canada - Numéro 97F0020XCB2001040 au catalogue.

GRAPHIQUE 5
PROPORTION DES UNITÉS À FAIBLE REVENU SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, 2000



Source: Recensement 2001, Statistique Canada - Numéro 97F0020XCB2001006 au catalogue.

Ces données, qui tiennent compte du revenu total des ménages dans lesquels vivent les jeunes, indiquent que ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus susceptibles de vivre dans un foyer dont le revenu total se situe sous le seuil de faible revenu.

Les mêmes données analysées par sous-groupes d'âge précisent que 23,3 % des jeunes de 18 à 24 ans vivent dans un ménage à faible revenu. Chez les 25 à 34 ans, cette proportion chute à un peu moins de un sur cinq, ce qui est quand même nettement supérieur à ce qu'on trouve chez les 35 à 55 ans[18].

Si les jeunes affichent les taux de faible revenu les plus élevés, on doit cependant noter que la situation s'est sensiblement améliorée de 1995 à 2000. En effet, 28,7 % des 18 à 24 ans affichaient des taux de faible revenu en 1995, une évolution semblable à celle observée dans les autres groupes d'âge[19].

1.5 UNE INSERTION ARDUE ET DE PLUS EN PLUS LONGUE

Dès 1992, le Conseil permanent de la jeunesse a étudié la question du travail des adolescents. Dans un avis intitulé *Élèves au travail – Le travail des jeunes du secondaire en cours d'année scolaire*, le Conseil recommandait notamment d'interdire le travail de nuit pour les jeunes d'âge scolaire[20]. On doit d'ailleurs noter que cette recommandation a été intégrée à la Loi sur les normes du travail en 1999.

Dans son avis sur l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes, le Conseil notait que « les taux d'obtention d'emplois permanents et à temps plein par les détenteurs d'un baccalauréat ont chuté de 76,9 % à 56,8 %, entre 1982 et 1997[21] ». La situation s'est toutefois sensiblement améliorée au cours de la dernière décennie : 66,6 % des diplômés de 2004 qui travaillaient occupaient un emploi permanent à temps plein en 2006[22].

Les jeunes travaillent de plus en plus. Un peu plus de 1,2 million de jeunes ont travaillé à un moment ou à un autre de l'année 2001, sur une population totale d'environ 1,4 million, alors qu'en moyenne un peu moins de 900 000 jeunes travaillaient chaque mois. Cette situation s'explique par la diminution notable du chômage des jeunes, mais aussi par le fait que ceux-ci commencent à travailler de plus en plus tôt. Malgré cette situation, les jeunes tardent encore à

---

18 Source: Recensement 2001, Statistique Canada - Numéro 97F0020XCB2001006 au catalogue.

19 Ibid.

20 CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Élèves au travail – Le travail des jeunes du secondaire en cours d'année scolaire,* avis, Québec, 1992, p. 48.

21 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Évolution du taux de placement dans un emploi à temps plein et permanent – baccalauréat : la Relance à l'université*, 1998. [En ligne] [http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/ENS-UNIV/Relance/placement.asp] (Page consultée le 4 mai 2007).

22 Selon les plus récentes données de l'enquête « La Relance à l'université » (non publiées). Pour des informations complémentaires, consulter : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *La Relance à l'université 2005 : la situation d'emploi de personnes diplômées : enquête de 2005.* [En ligne] [http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Universite/RelUni05/RelUni2005.pdf] (Page consultée le 4 mai 2007).

s'intégrer de façon durable en emploi. Ils passent de nombreuses années sur un « marché du travail des jeunes », en attente d'une véritable et complète insertion sociale. En témoignent le taux élevé d'emplois atypiques chez les jeunes, les secteurs d'emploi et les professions qu'ils occupent, de même que le grand nombre de jeunes travailleurs qui poursuivent des études à temps plein.

Lorsqu'ils sont âgés entre 15 et 30 ans, ils sont souvent perçus comme des adolescents ou des étudiants qui travaillent ou comme des jeunes qui se payent des biens de consommation, bien que leurs revenus soient inférieurs à ceux des travailleurs plus âgés.

On semble parfois oublier que ces jeunes sont aussi des travailleurs, avec tout ce que cela comporte de risques, notamment pour leur santé psychologique. Le prochain chapitre traitera des causes du stress et de la santé psychologique au travail chez les jeunes.

La jeunesse, c'est l'entrée sur le marché du travail… dans un contexte souvent stressant. Le travail se transforme et il en est de même pour les risques qui y sont liés. Les jeunes, en tant que derniers venus sur le marché du travail, sont à l'avant-scène de ces changements. Or, un grand nombre de problèmes de santé, y compris les problèmes de santé psychologique, sont causés par le stress au travail. On conçoit facilement que le travail soit une source importante de stress, étant donné la place centrale qu'il occupe dans la vie, y compris dans celle des jeunes.

Si le travail prend toujours beaucoup de place dans la vie, il reste que la santé psychologique des jeunes travailleurs dépend également de contraintes liées à la vie personnelle. La jeunesse se caractérise par une série de transitions stressantes : de l'adolescence à l'âge adulte, de la dépendance à l'autonomie, des études au travail, de la résidence familiale à la formation d'un foyer, du statut d'enfant à celui de parent. Dans de nombreux cas, elle se caractérise aussi par des conditions de vie difficiles qui augmentent la vulnérabilité des jeunes.

Louise Saint-Arnaud, titulaire de la Chaire de recherche sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail, a mentionné que la somme de ses recherches lui permettait d'affirmer que, parmi les personnes en arrêt de travail pour cause de problèmes de santé mentale, 30 % invoquent le travail comme cause principale de leurs problèmes, alors que 10 % mentionnent leur vie personnelle. Les 60 % restants tiennent à la fois le travail et la vie personnelle responsables de leur état[23].

Ce chapitre aborde les causes des problèmes de santé psychologique au travail chez les jeunes. Après avoir présenté quelques définitions relatives au stress et à la santé mentale (ou psychologique), on y analyse les différents déterminants des problèmes de santé psychologique au travail chez les jeunes. Il sera donc question des causes individuelles, organisationnelles et sociales du stress qui est à la source des problèmes de santé psychologique au travail[24].

---

[23] Louise ST-ARNAUD, *Les enjeux du retour au travail à la suite d'un problème de santé mentale*, Québec, Colloque RIPOST, 2006. [En ligne] [http://www.csssvc.qc.ca/activites/ripost_coll_commorales.php] (Page consultée le 4 mai 2007).

[24] Selon la typologie proposée par Alain MARCHAND, Andrée DEMERS et Pierre DURAND dans l'article « Do Occupation and Work Conditions Really Matter? A Longitudinal Analysis of Psychological Distress Experiences Among Canadian Workers », *Sociology of Health and Illness* (2005), vol. 27, n° 5, p. 602-627.

2.1 DÉFINITIONS

Avant de traiter des déterminants du stress et de la santé psychologique au travail chez les jeunes, il importe de préciser les termes utilisés. Cette section présente donc quelques définitions d'ordre général qui favoriseront une meilleure compréhension du sujet sur lequel porte cet avis.

2.1.1 Le stress

Le stress, ou syndrome[25] général d'adaptation, est la somme de tous les effets non spécifiques de facteurs pouvant agir sur l'organisme : activités normales, facteurs de maladies, remèdes, etc. Ces agents sont nommés stresseurs lorsqu'on fait allusion à leur capacité de produire le stress[26].

Le syndrome général d'adaptation comporte trois phases : la réaction d'alarme, la phase de résistance et la phase d'épuisement. Le stress est un syndrome qui affecte tout particulièrement les systèmes nerveux et hormonal dont les conséquences sur la santé peuvent être considérables et incluent notamment les maladies cardiovasculaires, le cancer et les maladies mentales[27].

Le stress a toujours existé. Toutefois, jusqu'à ce que le Dr Hans Selye[28] en fasse l'objet de ses recherches, il s'agissait d'un phénomène sans intérêt pour la science médicale. Hans Selye, le « père du stress », a eu l'intuition de sa découverte au début de sa formation médicale, en observant que tous les malades, peu importe leur maladie, présentaient les mêmes symptômes non spécifiques propres au fait d'être malade et non pas à leur état particulier.

2.1.2 La santé psychologique au travail

La santé psychologique au travail est un état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de produire, d'entretenir des relations professionnelles, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction[29].

De façon plus générale, la santé psychologique, ou santé mentale, est un état de bien-être psychologique caractérisé par une aptitude à nouer des relations harmonieuses avec autrui, à

---

[25] Un syndrome est, selon *Le Petit Robert*, « une association de plusieurs symptômes, signes ou anomalies constituant une entité clinique reconnaissable », mais qui peut avoir différentes causes.

[26] Hans SELYE, *Le stress de la vie : le problème de l'adaptation,* Ville St-Laurent, Paris, Lacombe-Gallimard, 1975, p. 68.

[27] Élyse ROSS-LACHANCE, *Les représentations sociales du stress en milieu de travail* : essai de maîtrise, Québec, Université Laval, 1999, p. 15-16.

[28] Médecin endocrinologue canadien d'origine austro-hongroise, né à Vienne en 1907 et décédé à Montréal en 1982.

[29] Définition tirée de Lucie LEGAULT et Carole MORACHE, *La santé psychologique au travail, parlons-en!*, Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (ASSTSAS). [En ligne] [http://www.asstsas.qc.ca/documentation/publications/actes01-II.pdf] (Page consultée le 2 mai 2006).

contribuer de façon constructive aux modifications du milieu social, professionnel et physique ainsi qu'à se comporter de façon acceptable socialement[30].

2.1.3 La détresse psychologique

La détresse psychologique est une mesure non spécifique de l'état de santé mentale qui *postule l'existence d'un continuum santé – maladie mentale* et qui *recouvre deux des plus importants syndromes observés en santé mentale, la dépression et l'anxiété*[31]. La mesure de la détresse psychologique peut fournir une image générale de la fréquence des problèmes de santé mentale et des troubles mentaux dans une population.

2.1.4 Le problème de santé mentale et le trouble mental

Le problème de santé mentale, ou de santé psychologique, est l'état mental d'une personne résultant d'une perturbation des rapports entre cette personne et son environnement, qui peut prendre des formes d'expression diverses.

Selon la même définition, le concept de « problème de santé mentale » est beaucoup plus large que celui de « trouble mental » (qui sera détaillé plus loin), puisqu'une personne peut présenter quelques-unes des caractéristiques d'un trouble mental, apparentes ou non, sans qu'un diagnostic puisse être posé et sans que la personne soit perturbée dans ses activités quotidiennes[32].

Le trouble mental, ou trouble psychologique, est un problème grave, également désigné par le terme de « maladie mentale ». Ce terme n'est pas exempt de connotations négatives. On définit un tel trouble comme un type de maladie pouvant être diagnostiqué lors de consultations, caractérisé par des manifestations psychologiques ou comportementales significatives entraînant une détérioration marquée des capacités cognitives, affectives et relationnelles de la personne.

Il est également précisé que *pour qu'on puisse parler de troubles mentaux il faut qu'un individu présente un nombre suffisant de symptômes propres à une maladie précise (la dépression, la schizophrénie, les troubles bipolaires, etc.), qu'un diagnostic puisse être posé et que cet état affecte la vie normale de la personne. Si ces conditions ne sont pas remplies, on parle plutôt de problèmes de santé mentale*[33].

Certains troubles psychologiques peuvent être causés directement ou indirectement par le travail. Il s'agit principalement des troubles de l'humeur, des troubles anxieux, des troubles de stress post-traumatique; et, enfin, des troubles de l'adaptation, dont le syndrome d'épuisement professionnel ou *burnout*[34].

---

[30] Définition tirée de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Le grand dictionnaire terminologique*. [En ligne] [http://www.olf.gouv.qc.ca/ressources/gdt.html] (Page consultée le 2 mai 2006).

[31] INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Enquête sociale et de santé 1998*, Québec, ISQ, 2001, p. 334.

[32] Définitions tirées de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, op. cit. (Page consultée le 4 mai 2006).

[33] Définition tirée de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, op. cit. (Page consultée le 2 mai 2006).

[34] Selon la CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS. [En ligne] [http://cgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/stock/fra/doc115-396.pdf] (Page consultée le 18 mai 2006).

2.1.5 Les troubles de l'humeur

Les troubles de l'humeur peuvent être unipolaires (dépression) ou bipolaires (maniacodépression). La dépression est un *trouble de l'humeur résultant de l'interaction d'un ensemble de facteurs biologiques (déséquilibre dans la chimie des neurotransmetteurs du cerveau), psychologiques et sociaux (ex. : divorce, chômage). […] Elle est caractérisée par la persistance des symptômes suivants : troubles du sommeil, manque d'énergie, de motivation, irritabilité et mal de vivre* [35].

La dépression doit être distinguée de la déprime passagère. Elle peut être diagnostiquée lorsque les symptômes dépressifs se maintiennent à toute heure du jour, pendant au moins deux semaines. Chez la personne sujette à un trouble bipolaire, on voit alterner des états de dépression et des états euphoriques de grande énergie.

2.1.6 Les troubles anxieux

Tout comme pour les troubles de l'humeur, il faut distinguer les troubles anxieux de l'anxiété passagère. La personne souffrant d'un trouble d'anxiété généralisé vit des soucis excessifs par rapport à ses activités normales : elle est constamment inquiète, à un point tel que cela nuit à son fonctionnement tant au travail que dans sa vie personnelle. Le trouble panique est une autre forme de trouble anxieux, qui se caractérise par des attaques de peur ou des malaises extrêmement intenses et pénibles, qui peuvent être confondus avec une attaque cardiaque et qui atteignent leur sommet habituellement en moins de dix minutes[36].

2.1.7 Les troubles de stress post-traumatique

Ce trouble mental peut affecter quiconque a été victime ou témoin d'un ou de plusieurs événements traumatisants. Dans le cadre du travail, de tels événements peuvent être un vol à main armée, un accident ou des situations de guerre, dans le cas particulier des militaires. La personne atteinte d'un trouble de stress post-traumatique revit continuellement ce ou ces événements sous forme de *« flash-backs »* ou de cauchemars à répétition, et elle voit ses activités normales gravement perturbées par le traumatisme[37].

2.1.8 Les troubles de l'adaptation

Un trouble de l'adaptation est une réaction émotionnelle et comportementale à un stress qui se caractérise soit par le fait que la réaction est plus importante qu'il n'était attendu en réaction à ce stress, soit par une altération significative du fonctionnement social, professionnel ou scolaire de la personne atteinte. On parle de trouble de l'adaptation lorsque la perturbation liée au stress ne répond pas aux critères d'un autre trouble psychologique[38]. Bref, le trouble de l'adaptation est en lien direct avec le stress. Lorsque le stress vient du milieu

---

[35] Définition tirée de l'article « Dépression (médecine) », *Wikipedia en français*. [En ligne] [http://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9pression_%28m%C3%A9decine%29] (Page consultée le 18 mai 2006).

[36] CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS, op. cit., p. 10-11.

[37] Ibid., p. 11. Voir aussi le site http://www.ataq.org/ptsd.htm (Page consultée le 18 mai 2006).

[38] Site Web : http://www.psychomedia.qc.ca/qfr33.htm (Page consultée le 18 mai 2006).

de travail, le trouble de l'adaptation prend une appellation bien connue, le *burnout*, ou syndrome d'épuisement professionnel.

Selon la définition de l'Office québécois de la langue française, qui déconseille l'usage du terme *burnout*, l'épuisement professionnel est un *état d'épuisement physique, émotionnel et intellectuel qui résulte du stress ressenti par un individu placé dans une situation où il devient incapable de répondre aux exigences de sa profession.*

Il est également précisé dans *Le grand dictionnaire terminologique* que *les termes syndrome d'épuisement professionnel et épuisement professionnel désignent un épuisement spécifique au travail qui ne doit pas être confondu avec la dépression, une personne déprimée ayant des difficultés à fonctionner dans toutes les sphères de sa vie, alors que celle atteinte d'épuisement professionnel peut très bien fonctionner lorsqu'elle n'est pas au travail*[39].

L'épuisement professionnel est un syndrome : il n'est pas reconnu techniquement comme une maladie : cependant, il peut être causé par un trouble de l'adaptation qui, lui, est reconnu en tant que maladie diagnostiquée[40]. En effet, le médecin peut diagnostiquer un trouble de l'adaptation lorsqu'un travailleur ne peut plus travailler parce qu'il souffre d'épuisement professionnel et qu'aucun autre trouble mental ne peut être diagnostiqué[41].

L'épuisement professionnel est un phénomène progressif, marqué par différentes phases : la première est celle de l'idéalisme, où la personne se consacre entièrement à son travail même si ce dernier est très exigeant et que les conditions ne sont pas nécessairement favorables. La seconde est celle du plafonnement, alors que la personne se rend compte que, malgré ses efforts, les résultats atteints sont insatisfaisants. Suivent enfin la désillusion, la personne devenant impatiente et cynique, puis la démoralisation : la personne perd alors tout intérêt pour son travail et ne peut plus travailler[42].

---

[39] Définition tirée de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, op. cit. (Page consultée le 2 mai 2006).

[40] Jean-Pierre BRUN, *L'expression du stress au travail : l'ampleur du problème; fasc. 1 : La santé psychologique au travail… de la définition du problème aux solutions*, Québec, CGSST et IRSST, 2003, p.12. [En ligne] [http://cgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/stock/fra/doc115-396.pdf] (Page consultée le 28 avril 2006).

[41] Michel VÉZINA, « Docteur, je crois que je fais un burnout… », *Le clinicien* (2003), p. 69-78, [En ligne] [http://www.stacommunications.com/journals/pdfs/clinicien/clinicien%20pdf/drvezinaburnout.pdf] (Page consultée le 24 mai 2006).

[42] Jean-Pierre BRUN, op. cit., p. 13. (Page consultée le 28 avril 2006).

PETITE HISTOIRE DU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Le syndrome d'épuisement professionnel a été décrit dans les années 1970 par le Dr Herbert Freudenberger. Selon Freudenberger, l'épuisement professionnel se définit comme l'épuisement des ressources physiques et émotionnelles, phénomène d'abord remarqué chez les travailleurs de la santé[43]. En 1982, Maslach et Jackson ont bâti un test (le *Maslach Burnout Inventory*, ou MBI) qui allait permettre à de nombreux chercheurs de mener des études sur le sujet, d'abord auprès de personnes travaillant dans le secteur de relations d'aide. Mais des recherches sur l'épuisement ont progressivement été menées dans d'autres secteurs d'activité, tant et si bien qu'on en est venu à considérer que ce n'était pas tant le secteur d'activité des relations humaines qui était propice à l'épuisement professionnel que le fait d'être fortement engagé psychologiquement dans son travail, ce qui est le cas de la plupart des travailleurs qui œuvrent dans le domaine des relations humaines (la santé, les services sociaux et l'enseignement, par exemple).

Ce n'est qu'à la fin des années 1980 et au début des années 1990 que l'observation du phénomène et sa description ont pu commencer à s'appuyer sur des bases théoriques plus solides, quoique très variées[44]. Les chercheurs en psychologie ont échafaudé plusieurs modèles théoriques afin de tenter d'expliquer le phénomène de l'épuisement professionnel[45].

2.2 LES CAUSES INDIVIDUELLES

Les problèmes de santé mentale au travail affectent au premier chef les personnes elles-mêmes. C'est dire que les jeunes travailleurs doivent composer avec la souffrance qu'entraînent les problèmes de santé psychologique. Ce qui n'empêche pas cette souffrance d'avoir des répercussions importantes sur l'entourage des jeunes, sur leur milieu de travail et sur la société tout entière.

Pourquoi deux individus, placés dans une situation comparable à tous égards, peuvent-ils souffrir ou pas de problèmes de santé mentale liés au travail? Les théories avancées pour

---

43 Toute cette section s'appuie largement sur l'ouvrage suivant, qui propose une synthèse très intéressante sur la question. Voir Carol A. STALKER et Cheryl HARVEY, *Professional Burnout in Social Service Organizations : A Review of Theory, Research and Prevention*, Waterloo (Ont.), Wilfrid Laurier University, 2002, p. 4. [En ligne] [http://cubic.wlu.ca/documents/7177/Professional_burnout.pdf] (Page consultée le 28 avril 2006).

44 Notamment avec la publication d'un livre édité par W.B. SCHAUFELI, C. MASLACH et T. MAREK, *Professional Burnout : Recent Developments in Theory and Research*, Washington (DC), Taylor & Francis, 1993.

45 Que ce soit à partir de la théorie générale du stress, de l'analyse transactionnelle, de la théorie de l'échange social ou de celle de l'autoefficacité. D'autres auteurs ont également proposé des théories assez éclectiques du burnout, à partir notamment de la psychologie sociale, de la théorie de l'action, de la psychologie du soi, des organisations et de la créativité. Voir Carol A. STALKER et Cheryl HARVEY, op. cit., p. 8.

expliquer le syndrome d'épuisement professionnel peuvent aider à répondre à cette question, même si la perspective adoptée par le Conseil dépasse le seul phénomène d'épuisement professionnel. Il sera question dans cette section de la théorie de la conservation des ressources, basée sur la théorie générale du stress et du modèle transactionnel du stress au travail.

2.2.1 La théorie de la conservation des ressources

C'est la théorie de la conservation des ressources qui a semblé obtenir le plus de résultats positifs dans les nombreuses études sur l'épuisement professionnel. Cette théorie se fonde sur le fait que les individus cherchent à obtenir et à préserver leurs ressources, c'est-à-dire tout ce à quoi ils accordent de la valeur. La théorie précise que, lorsque ces ressources sont menacées, la personne subit un stress. Ce stress se manifeste aussi lorsque les ressources sont insuffisantes pour répondre à la demande, lorsque les ressources sont perdues ou lorsque des ressources sont investies sans que le rendement recherché soit obtenu.

Dans le milieu de travail, la demande inclut une lourde charge de travail, des événements stressants, ainsi que des conflits ou des ambiguïtés de rôle. Quant aux ressources, ce sont par exemple le soutien social de la part des collègues et des supérieurs, les possibilités d'amélioration de l'emploi (sur le plan de l'autonomie, du contrôle de la demande ou de la participation aux décisions), de même que la reconnaissance de l'effort et de la compétence.

Un déséquilibre entre les demandes relatives à l'emploi et les ressources du travailleur sera source de stress, puis de diminution des ressources. Souvent, le travailleur dans cette situation redoublera d'ardeur afin d'inverser la tendance : il investira donc davantage de ressources, espérant récolter des bénéfices. Cependant, un investissement qui ne rapporte pas les fruits escomptés est source de stress supplémentaire et entraîne une perte additionnelle de ressources. C'est le cercle vicieux menant à l'épuisement, dont le travailleur tente de se distancier en adoptant une attitude cynique, tout en se sentant de plus en plus inefficace et inutile. Au bout du compte, ce processus conduit à la disparition complète des ressources : c'est l'épuisement professionnel.

2.2.2 Théorie du stress, modèle transactionnel

Le modèle transactionnel de Lazarus[46] définit également le stress comme la résultante d'un déséquilibre entre les demandes de l'environnement et les ressources d'un individu. Selon ce modèle, toutefois, ce n'est pas la menace de perdre des ressources qui cause le stress, mais plutôt l'incapacité perçue par le travailleur de satisfaire aux exigences de l'emploi. Selon cette théorie, l'individu fait une évaluation primaire de la demande à laquelle il doit répondre. La demande peut être perçue comme un défi ou encore comme une menace si l'individu juge qu'elle risque d'engendrer des conséquences négatives. Ensuite, l'individu fait une évaluation dite secondaire où il tente de déterminer quelles sont les ressources disponibles pour répondre à la demande. Ainsi, le stress occupationnel suppose que les demandes liées au travail

[46] Richard S. LAZARUS et Susan FOLKMAN, *Stress, Appraisal, and Coping*, New York, Springer, 1984.

excèdent la capacité de l'employé à s'adapter à ces demandes[47]. Les effets du stress peuvent donc être positifs et procurer la motivation, l'énergie et la créativité nécessaires pour accomplir une tâche si l'individu estime qu'il possède les capacités et les ressources requises pour y arriver. Les effets du stress sont négatifs lorsqu'il y a discordance entre les ressources de l'individu et la demande[48].

Les deux théories sont donc très utiles pour décrire comment le stress au travail agit sur la santé psychologique, parvenant à épuiser des travailleurs mentalement, psychologiquement et émotivement. Ces théories permettent également d'établir des liens entre différentes sources de stress et leurs conséquences néfastes pour la santé physique et psychologique des travailleurs[49].

2.2.3 Le travailleur n'est pas le seul responsable de sa santé psychologique

Les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé psychologique sont souvent les premiers à se considérer comme responsables de leur propre sort. La responsabilité est plus facile à porter si elle ne repose pas sur les épaules de la personne qui souffre, mais plutôt sur le travail de celui qui s'est brûlé à la tâche. Dans un monde où les notions de productivité, de concurrence et d'excellence sont hautement valorisées, voilà peut-être ce qui explique en partie l'intérêt que suscite la notion d'épuisement professionnel.

Mais la notion d'épuisement professionnel sous-entend aussi que « certains individus souffriraient d'une incapacité à négocier les situations stressantes », alors que d'autres en sont capables. Cette approche théorique tend donc malgré tout à faire porter la « responsabilité » des problèmes de santé psychologique au travail principalement sur les individus et considère le travail comme un simple « stresseur » externe et non pas comme un élément sur lequel il est possible d'agir.

> *Il importe de comprendre que tant et aussi longtemps que ce modèle de la responsabilité individuelle domine, il n'y a aucune obligation pour un établissement ou une institution de reconnaître que le stress au travail est une problématique sociale reliée à une organisation pathogène du travail*[50].

Le syndrome d'épuisement professionnel ne peut être considéré indépendamment des concepts plus généraux de stress et de santé au travail. Si l'on veut mieux comprendre le phénomène de l'épuisement professionnel chez les jeunes, il est donc nécessaire d'examiner de façon plus globale les problèmes de santé psychologique au travail. En conséquence, il

---

47 CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC, *Le burnout : document-référence,* Montréal, CPSSTQ, 1996 et L. MURPHY, « Workplace Interventions for Stress Reduction and Prevention », dans C.L. COOPER et R. PAYNE (dir.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, Chichester, John Wiley, 1988.

48 CHAIRE EN GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS (CGSST). [En ligne] [http://cgsst.fsa.ulaval.ca/sante/fra/quest-ce_que_stress.asp] (Page consultée le 3 mai 2006).

49 Marie ALDERSON, « La psychodynamique du travail et le paradigme du stress : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail », *Santé mentale au Québec* (2004), vol. XXIX, n° 1, p. 261.

50 Marie ALDERSON, op. cit., p. 262-263.

apparaît indispensable de mieux situer l'épuisement professionnel non seulement en tant que problème de santé individuelle, mais également en tant que problème lié au milieu de travail ainsi qu'en tant que problème de société.

2.3 LES CAUSES ORGANISATIONNELLES

Il sera question dans cette section d'approches de la santé psychologique qui sont centrées sur le milieu immédiat du travailleur, soit la psychodynamique du travail, la reconnaissance au travail ainsi que le modèle de la tension au travail et de la latitude décisionnelle.

2.3.1 La psychodynamique du travail

La psychodynamique du travail pose la question de « l'analyse de la souffrance psychique résultant de la confrontation des hommes à l'organisation du travail[51] ». Le champ d'intérêt de la psychodynamique du travail est le collectif de travail, les équipes de travail, et il dépasse le travailleur pris isolément. Cette approche, qualitative par définition, cherche non seulement l'analyse, mais également l'intervention afin d'améliorer les milieux de travail, avec la participation des employés et des employeurs.

Les chercheurs de cette école ont été surpris de constater que dans beaucoup de milieux de travail, malgré des contraintes énormes et beaucoup de rigidité dans l'organisation du travail, la plupart des travailleurs restaient en bonne santé psychologique. Pourquoi? Notamment parce que l'organisation du travail n'est pas strictement subie par les travailleurs; toutes les consignes sont réinterprétées et reconstruites par ceux-ci[52].

Mais certaines tendances nouvelles dans les pratiques de gestion sont fort alarmantes, selon Marie-Claire Carpentier-Roy, la pionnière québécoise de la psychodynamique du travail.

> *Les nouveaux modes de gestion, qui prônent aussi l'autonomie, qu'est-ce qu'ils font? Basés sur l'excellence, ils envoient le message : « Tu es bon – tu es capable – nous te faisons confiance; il y avait deux départements, maintenant on fusionne et tu diriges les deux. » On ne lui dit pas qu'il devra en faire deux fois plus. Alors, on touche ici à ce qu'il y a de plus noble chez les individus (le désir d'être utile, la recherche identitaire) mais en l'orientant dans le créneau de la compétition, dans toute la grande chimie de la mondialisation. On demande aux individus de produire toujours plus avec toujours moins pour être bien compétitifs […].*
>
> *Dans un premier temps, les gens embarquent là-dedans parce qu'ils se disent : « Enfin, on nous fait confiance, on nous responsabilise. » C'est la passion, ce sont les rêves que l'on vient chercher. Mais quand la réalité prend le relais du rêve, c'est*

---

[51] Christophe DEJOURS, *Travail usure mentale : essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 1993, 263 p., cité dans Marie ALDERSON, op. cit., p. 265. La psychodynamique du travail est une école de pensée assez dynamique au Québec, grâce notamment aux travaux du groupe de Marie-Claire Carpentier-Roy.

[52] Marie ALDERSON, op. cit., p. 266.

le désenchantement, le piège total : l'imputabilité, mais sans avoir le pouvoir décisionnel réel, ni les moyens d'assumer cette responsabilité. Ce ne sont pas de vrais espaces de liberté et d'autonomie! [53]

D'autres approches se situent au même niveau que la psychodynamique du travail afin d'expliquer comment l'environnement psychosocial du travail est un déterminant important de la santé. Ces approches incluent le modèle de la reconnaissance au travail de Siegrist et celui de la tension au travail de Karasek.

2.3.2 La reconnaissance au travail

Le modèle théorique de la reconnaissance au travail de Siegrist pointe du doigt le manque de reconnaissance au travail comme cause importante de stress[54]. Ce modèle se fonde sur l'équilibre nécessaire entre l'effort et la reconnaissance au travail. Le principe de la réciprocité sociale est au cœur de l'approche théorique de Siegrist. La réciprocité sociale est le principe selon lequel les personnes adoptent des comportements de coopération mutuelle et fournissent des efforts en s'attendant, selon la norme sociale, à recevoir en échange une certaine reconnaissance.

La reconnaissance au travail s'exprime de plusieurs façons : récompense financière, expression d'estime pour le travail accompli ou l'effort donné et occasions de développement de carrière, y compris la sécurité d'emploi. Lorsque des efforts sont fournis sans une reconnaissance adéquate, il se produit une violation de cette norme implicite. La personne vit alors des émotions négatives et un stress chronique.

Selon le modèle de Siegrist, le déséquilibre entre un effort élevé et une faible reconnaissance est maintenu lorsque le lien d'emploi est mal défini ou que les travailleurs n'ont pas la possibilité de changer d'emploi (faible qualification, mobilité réduite, marché de l'emploi précaire). Il en est de même si les employés acceptent ce déséquilibre pour des considérations futures, ou si ces derniers ont des dispositions naturelles à se surengager, notamment parce qu'ils perçoivent les niveaux d'effort et de reconnaissance de façon erronée.

À l'opposé, des émotions positives entraînées par des récompenses sociales appropriées engendrent le bien-être, la santé, la survie.

2.3.3 La tension au travail et la latitude décisionnelle

Le modèle de la tension au travail de Karasek[55] repose sur la notion de latitude décisionnelle. Selon ce modèle, la tension au travail est expliquée non seulement par une demande

---

[53] Daniel DROLET, Esther CLOUTIER et Raymond BARIL, « Entrevue guidée avec Marie-Claire Carpentier-Roy, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé », *Pistes* (2001), vol. 3, n° 2, p. 10. [En ligne] [http://www.pistes.uqam.ca/v3n2/sommaire.html] (Page consultée le 16 juin 2006).

[54] Voir http://www.uni-duesseldorf.de/MedicalSociology/eri/theorie.htm (Page consultée le 16 juin 2006).

[55] Robert KARASEK et Töres THEORELL, *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990, 381 p.

psychologique élevée, mais également par une faible autonomie décisionnelle. Il s'agit donc d'un modèle bidimensionnel qui peut s'illustrer par le schéma qui suit[56].

SCHÉMA 1
MODÈLE DE LA TENSION AU TRAVAIL

Tension au travail = (demande/ autonomie)		*Demande psychologique*	
		faible	***élevée***
Autonomie décisionnelle	***élevée***	Tension **faible**	Travail **actif**
	faible	Travail **passif**	Tension **élevée**

Afin d'illustrer les effets combinés d'une demande psychologique élevée et d'une faible autonomie décisionnelle, les chercheurs à l'origine de ce modèle proposent l'analogie suivante, inspirée de la vie quotidienne…

> *Vous traversez en courant une rue passante à l'heure de pointe. Vous voyez du coin de l'œil surgir un camion roulant à grande vitesse, ce qui représente une demande psychologique nouvelle et hautement prioritaire (un stresseur), qui vous met en état d'alerte (stress). Bien sûr, un tel état est essentiel d'un point de vue biologique pour assurer une réponse physique et psychologique immédiate afin d'éviter d'être blessé – s'enlever du chemin du camion, dans ce cas précis […] Juste à ce moment, l'environnement introduit une contrainte, sous la forme d'un nid-de-poule dans lequel vous mettez le pied : vous perdez l'équilibre, compromettant du même coup votre stratégie de fuite. Dans cette situation, vous subirez une tension psychologique beaucoup plus intense, résultant de la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'un faible contrôle sur votre environnement. Le résultat est un état psychologique de peur intense, ou de terreur, une augmentation notable du rythme cardiaque et une sécrétion d'adrénaline […].*

[56] Le graphique et son interprétation sont tirés de Robert KARASEK et Töres THEORELL, op. cit., p. 40-44.

Nous posons l'hypothèse que ce phénomène de tension psychologique élevée existe, bien que sous une forme moins intense, dans un trop grand nombre d'emplois dans le monde moderne[57].

Les emplois qui causent la plus forte tension sont ceux qui combinent une demande psychologique élevée et une faible autonomie décisionnelle, par exemple dans le cas des serveuses de restaurant ou dans celui des employés du secteur manufacturier dont le rythme de travail est déterminé par les machines. À l'inverse, les emplois combinant une autonomie décisionnelle élevée et une demande psychologique faible sont ceux qui entraînent le moins de tension : on retrouve dans ce groupe, par exemple, les réparateurs de tous genres, les chercheurs en sciences naturelles.

Une diagonale illustrée dans le schéma 1 réunit le travail passif, comme celui des concierges ou des surveillants et le travail actif qui combine plutôt une demande psychologique élevée et une autonomie décisionnelle élevée. Ce dernier quadrant regroupe un grand nombre de professions réputées épuisantes : avocats, médecins, gestionnaires, enseignants et infirmières. Malgré leur rythme de travail élevé, les personnes exerçant ces professions conservent habituellement une meilleure santé que celles occupant des emplois tout autant exigeants, mais qui comportent une autonomie décisionnelle moindre.

De nombreuses études[58], dont des études québécoises, ont montré le lien entre le niveau de stress au travail mesuré selon l'échelle de Karasek (demande psychologique et autonomie décisionnelle) et des indicateurs de santé. En particulier, le lien entre la latitude décisionnelle et l'indice de détresse psychologique élevée a été démontré dans le cadre de l'Enquête Santé Québec de 1998[59].

2.4 LES CAUSES SOCIALES

D'autres études démontrent que la santé, tant physique que psychologique, est liée de près à la condition socio-économique[60]. À titre d'exemple, il est intéressant de comparer l'évolution de l'espérance de vie au Japon et en Grande-Bretagne entre 1955 et 1985, illustrée par le graphique 6[61].

---

57 Robert KARASEK et Töres THEORELL, op. cit., p. 32-33 (Notre traduction).

58 M.G. MARMOT et autres, « Health Inequalities Among British Civil Servants : the Whitehall II Study », *The Lancet* (1991), vol. 337, n° 8754, p. 1397-93. Renée BOURBONNAIS et Michel VÉZINA, « La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial », *Santé mentale au Québec* (1995), vol. XX, n° 2, p.163.

59 Renée BOURBONNAIS et autres, *Enquête sociale et de santé 1998*, 2e éd., Québec, ISQ, 2001, p. 571. Karasek a développé lui aussi un instrument de mesure, le Job Content Questionnaire, qui évalue le niveau de stress au travail et qui a été repris en partie tant dans l'*Enquête sociale et de santé* de l'ISQ (1998) que dans l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* de Statistique Canada (2001).

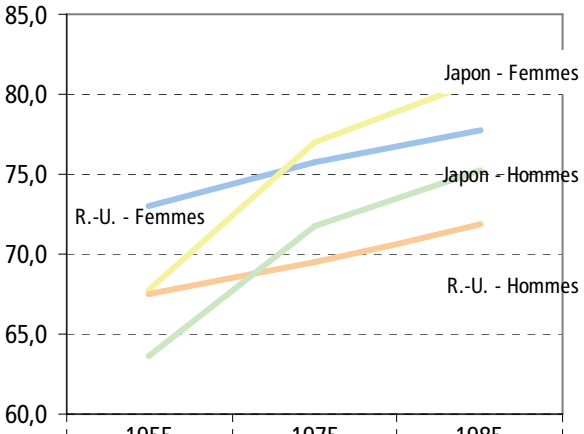
60 Voir Robert G. EVANS, Morris L. BARER et Theodore R. MARMOR (dir.), *Être ou ne pas être en bonne santé : biologie et déterminants sociaux de la santé*, Montréal, PUM, 1996, 359 p.

61 Ibid., p. 206.

2.4.1 Le niveau de vie et la santé

Contrairement au Royaume-Uni, le Japon a connu une croissance économique fulgurante au cours des 30 années, telle que présentée dans le graphique 6. Dans les années cinquante, le PNB par habitant du Japon était inférieur à celui du Royaume-Uni. En 1987, le Japon avait largement distancé son rival européen : son PNB par habitant était même rendu deux fois plus élevé que celui du Royaume-Uni[62].

GRAPHIQUE 6
ESPÉRANCE DE VIE AU JAPON ET AU ROYAUME-UNI DE 1955 À 1985



	1955	1975	1985
R.-U. - Femmes	73,0	75,7	77,7
Japon - Femmes	67,8	77,0	80,9
R.-U. - Hommes	67,5	69,5	71,9
Japon - Hommes	63,6	71,7	75,2

L'augmentation spectaculaire de la richesse collective du Japon n'est pas la seule explication de l'amélioration de l'espérance de vie. Selon la Banque mondiale, le Japon était également à la même époque *le pays où la différence relative entre les revenus est la plus faible* [63]. Or, ce n'est pas seulement le niveau de richesse d'un pays qui influe positivement sur la santé d'une population, mais également la répartition de la richesse.

2.4.2 Pourquoi les riches sont-ils en meilleure santé?

On doit d'abord noter que les personnes en moins bonne santé ont un revenu plus faible, simplement du fait de leur état. Mais comment expliquer le véritable lien causal entre la condition socio-économique et l'état de santé des personnes à plus faible revenu? Ce lien s'explique par différents facteurs sociaux, comme l'indique le tableau 8[64].

---

[62] Ibid., p. 195-199.
[63] Ibid., p. 210.
[64] AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA, *Le lien entre le statut socio-économique et la santé de la population : explication des inégalités en matière de santé*. [En ligne] [http://www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/ressources/gradient_f.htm] (Page consultée le 6 novembre 2006).

TABLEAU 8
FACTEURS EXPLICATIFS DU LIEN ENTRE SANTÉ ET CONDITION SOCIO-ÉCONOMIQUE

FACTEURS SOCIAUX	DESCRIPTION
Le style de vie individuel	En fonction de leurs habitudes et de leurs comportements liés à la santé, les différents sous-groupes sont exposés à différents risques de maladies mortelles ou invalidantes.
L'environnement physique	Les différents types d'expositions aux agents physiques, chimiques et biologiques à la maison, au travail et au sein de la collectivité ont différents effets sur l'état de santé.
Les conditions socio-économiques et psychosociales	Effets de l'accès aux ressources matérielles, de l'isolement social, du rôle au sein de la société civile, de la répartition des revenus et du stress de la vie quotidienne.
La différence dans l'accès ou la réaction aux soins de santé	Différences dans la façon de solliciter des soins, dans la qualité des services de santé et l'accès à ces services, et dans les résultats d'un traitement donné.

Fait à noter, ces facteurs agissent de façon globale, leur influence se fait sentir pour toutes sortes de problèmes de santé, et ce, de la petite enfance jusqu'à la fin de la vie. On observe donc ce phénomène, qualifié de « gradient social », à toutes les étapes de la vie : au début du cycle de vie, en ce qui concerne la mortalité infantile et le faible poids à la naissance; durant les premières années de l'âge adulte, en ce qui concerne les décès causés par des blessures et les problèmes de santé mentale; à la fin de la période correspondant à l'âge moyen, en ce qui concerne la mortalité et la morbidité causées par les maladies chroniques précoces; et durant les dernières années de la vie, en ce qui concerne la démence et d'autres maladies dégénératives[65].

2.4.3 Jeunesse, pauvreté et santé mentale

Les liens importants entre pauvreté et santé mentale ont été démontrés à de nombreuses reprises, y compris par le Comité de la santé mentale du Québec qui a affirmé que :

> *Les inégalités introduisent au cœur même des sociétés démocratiques une sorte de cassure, de déchirure qui constitue la toile de fond où s'élaborent la genèse complexe et l'évolution des problèmes de santé mentale. Ces problèmes, en effet, ne tombent pas du ciel, ils ne sont pas « naturels »*[66].

[65] Ibid.

[66] COMITÉ DE LA SANTÉ MENTALE, *Les liens entre la pauvreté et la santé mentale. De l'exclusion à la pauvreté*, Montréal, Gaëtan Morin, 1994, p. 200.

Un cumul de situations difficiles dès les premières étapes de la vie est un terreau fertile où peuvent germer des problèmes de santé mentale. De plus, la transition vers l'âge adulte constitue une période difficile en soi. Aux changements biologiques et émotionnels propres à l'adolescence peut s'ajouter le stress résultant d'une quête d'autonomie, avec ce que cela peut comporter d'occasions de conflits, notamment avec les parents. À ces situations familiales difficiles peuvent se juxtaposer les incertitudes liées aux études, à l'orientation scolaire et professionnelle, puis à l'insertion professionnelle[67]. Mais, parmi tous ces facteurs, la pauvreté joue un rôle de premier plan.

> *Pour les jeunes, les privations matérielles […] semblent les conditions qui génèrent le plus de détresse psychologique. Si les caractéristiques socio-démographiques, les conditions de vie, les expériences de chômage, les attitudes et le soutien parental ont des effets qui varient selon le sexe et la situation d'emploi, les privations matérielles perçues quant à elles agissent de la même façon sur la santé des jeunes, peu importe leurs caractéristiques ou leur situation de vie*[68].

2.4.4 Chômage, précarité et santé mentale

Parmi les grands déterminants sociaux de la santé mentale, la situation globale de l'individu au sein du marché du travail occupe une place importante.

Une étude auprès de diplômés universitaires québécois sujets à un chômage de longue durée a indiqué que ces derniers souffraient plus souvent que le reste de la population de dépression sévère, caractérisée par des troubles d'humeur (tristesse, pessimisme et irritabilité) ainsi que d'une forte anxiété, de troubles cognitifs et d'une très vive agressivité[69].

Le chômage et la précarité constituent souvent un véritable cercle vicieux :

> *L'augmentation des symptômes psychologiques dus à une perte d'emploi et à des conditions économiques précaires influence à son tour les probabilités de réembauche et ce cercle vicieux peut conduire au développement d'incapacités chroniques chez certaines personnes. Le sentiment de perte de contrôle sur sa situation de vie jouerait un rôle important dans la construction de ce processus, notamment lorsque les personnes sans emploi estiment que l'emploi est hors d'atteinte et que cette situation est normale parce qu'elles n'ont pas les qualifications requises pour répondre aux exigences du marché du travail et parce qu'elles considèrent ne pas faire une recherche d'emploi suffisante. L'apathie, la*

---

[67] Le Comité de la santé mentale a également illustré, dans un ouvrage plus récent qui s'appuie sur plus d'une centaine de témoignages, les liens entre les difficultés d'insertion sociale et la détresse psychologique chez les jeunes adultes. Voir Danielle DESMARAIS et autres, *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*, Québec, Publications du Québec, 2000, 192 p.

[68] Romaine MALENFANT et autres, *Précarisation du travail et santé : briser le cercle vicieux de l'exclusion*, Québec, RIPOST, 2004, p. 4-5. [En ligne] [http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/recherche/pdf/rap-ripost.pdf] (Page consultée le 13 avril 2007).

[69] Gérard OUIMET, « Étude de la détresse psychologique de récents diplômés universitaires victimes d'un chômage prolongé », *Santé mentale au Québec* (1995), vol. XX, n° 1, 36 p.

résignation et la dépression sont des réactions au fait de se percevoir comme appartenant à un groupe socialement défavorisé[70].

*

* *

Le fait que de nombreux jeunes doivent composer avec la pauvreté et la précarité est donc un facteur de risque important pour leur santé psychologique. Les grands déterminants sociaux ne suffisent toutefois pas à expliquer le stress au travail. En effet, certains milieux de travail sont plus stressants que d'autres, et certains individus sont plus vulnérables que d'autres face au stress. Le prochain chapitre explorera ces différentes réalités du marché du travail des jeunes à partir du témoignage de ces derniers.

[70] Romaine MALENFANT et autres, op. cit., p. 6.

Chapitre 3 - LE TRAVAIL, C'EST VRAIMENT LA SANTÉ?

La réalité quotidienne du travail des jeunes est loin d'être uniforme. Entre le premier emploi d'un jeune de 16 ans dans un camp d'été et le nouvel emploi d'un diplômé en informatique dans une agence de consultants, le contraste est frappant… Mais les différences sont également marquées non seulement au regard de l'âge et de l'expérience, mais aussi selon la nature des emplois. Ce chapitre a pour objectif de présenter différentes réalités du travail des jeunes, en s'intéressant particulièrement aux réalités du stress et de la santé psychologique au travail.

Le Conseil a choisi d'illustrer la réalité des jeunes travailleurs selon le type d'employeurs : l'entreprise privée, les organismes communautaires ou le secteur public. Ce chapitre repose en majeure partie sur des témoignages recueillis à l'occasion de trois groupes de discussion organisés par le Conseil auprès de jeunes qui travaillent dans ces trois types d'organisations. Les prénoms des jeunes rencontrés ont été modifiés dans un souci de confidentialité et la grille d'entrevue utilisée est contenue à l'annexe 2.

Les trois premières sections du chapitre porteront sur la réalité du travail des jeunes de chacune de ces trois catégories d'emploi, tandis que la dernière section portera plus précisément sur les expériences qui génèrent du stress au travail et qui peuvent entraîner des problèmes de santé psychologique au travail.

3.1 TRAVAILLER DANS LE PRIVÉ

Un nombre important de jeunes travaillent pour des entreprises privées. Le Conseil a donc organisé un premier groupe de discussion avec des jeunes travailleurs du secteur privé[71].

Cette section débute par le récit d'un travailleur de la construction, **Sébastien.** Elle se poursuit avec le cas de **Stéphanie**, employée dans le secteur du commerce de détail. Étant donné la forte proportion de jeunes travaillant dans ce secteur, tout comme dans celui de la restauration, d'autres études de type qualitatif seront également mises à contribution. La section se conclut avec le témoignage de **Thomas**, qui travaillait en informatique. Son expérience permettra d'aborder le secteur des emplois de la « nouvelle économie ». Ce secteur,

[71] Cette rencontre a eu lieu dans les locaux d'un organisme qui travaille auprès des jeunes travailleurs, le 17 janvier 2007 à Montréal. Pour des raisons indépendantes de la volonté du Conseil, de nombreux participants attendus à cette rencontre n'ont pu se présenter. Trois jeunes ont néanmoins fait part de leur expérience, dans trois domaines du secteur privé : l'industrie de la construction, le commerce de détail et l'informatique.

en plus d'employer de nombreux jeunes, présente des caractéristiques d'intérêt tant sur le plan technologique qu'au regard de l'organisation du travail.

3.1.1 Secteur de la construction

Les statistiques présentées au premier chapitre indiquent que 24 % des travailleurs de 15 à 29 ans occupaient des emplois de cols bleus qui sont qualifiés d'emplois exigeants sur le plan physique. Ces emplois se trouvent dans le secteur des métiers, transports et machinerie, dans le secteur primaire et, enfin, dans celui de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique.

Un des jeunes rencontrés, **Sébastien**, a travaillé dans le secteur de la construction. Il en avait long à dire sur le type de travail et la santé dans ce milieu.

> « C'est trop demander à un corps. Il y a des athlètes qui pètent des coches. Ça s'accumule la fatigue et puis la fatigue te rend plus fragile et vulnérable […]. »
>
> « J'ai vécu une situation de stress permanente pendant huit mois, à cause d'un emploi. Ça a pris plusieurs étapes, avant d'en venir à péter des crises d'angoisse. Et puis à avoir des idées meurtrières, des idées suicidaires. »

Selon le témoignage du même jeune travailleur, les risques relatifs à la sécurité au travail sont exacerbés par le caractère très autoritaire du milieu de travail.

> « Quand tu charries des madriers, faut que t'en mettes trois comme ça sur ton épaule. Pas, deux, pas quatre, sinon tu te fais chialer après. Et puis des fois, tu pourrais gérer ton espace, mais ça ne marche pas de même. Tu veux te gréer d'un équipement de sécurité pour faire une passe : si la méthode sécuritaire prend trop de temps, et bien tu peux pas fonctionner de cette manière-là. Sois tu te fais chialer après parce que ton boss est obligé de demander à quelqu'un d'autre, parce que tu résistes, ou bien tu fais de sa manière. Tu prends un risque. »

3.1.2 Commerce de détail et restauration

En 2001, plus de 140 000 jeunes occupaient des emplois de caissiers ou de vendeurs, tandis que près de 90 000 autres jeunes travaillaient dans la restauration. Au total, 318 000 jeunes travaillaient dans le secteur des ventes et des services, ce qui représente 37 % de l'ensemble des travailleurs de 15 à 29 ans[72].

On considère souvent ces emplois, précaires et mal payés, comme un simple passage obligé, en attendant une insertion professionnelle plus confortable. Il est vrai que beaucoup de gens issus des classes moyenne et supérieure ont occupé de tels emplois dans leur jeunesse, et

[72] Selon les données du *Recensement 2001* de STATISTIQUE CANADA présentées dans le tableau 4 du chapitre 1.

qu'ils sont passés à autre chose[73]. Les jeunes qui occupent ce type d'emplois ne sont cependant pas tous dans une situation transitoire. Beaucoup de jeunes passeront ainsi la plus grande partie de leur vie active dans de tels emplois. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes peu scolarisés, souvent issus de classes sociales inférieures.

> *Quand on observe que de nombreux jeunes « stagnent » dans des emplois de bas niveau dans le secteur des services, on essaie souvent d'expliquer la situation en montrant du doigt les lacunes du système d'éducation ou le manque de qualification des jeunes. Mais comment peut-on s'étonner de cette situation alors que l'existence de secteurs entiers de l'économie repose sur l'existence même d'un travail non qualifié des jeunes, sous-payé et supposément transitoire?* [74]

- **COMMERCE DE DÉTAIL**

Stéphanie, une jeune employée dans un studio de photographie, a tout d'abord témoigné de l'incompréhension des générations précédentes face au travail des jeunes et de certains effets néfastes à long terme de ces emplois.

> « Je regarde mes parents, ils ne comprennent pas ce que j'ai vécu. Mon père oui, parce qu'il venait d'une famille pauvre, mais ma mère c'était : tu vas au secondaire, après ça tu vas au collège, après ça tu vas à l'université, après ça t'as un enfant et après tu travailles. C'est toute une génération qui ne comprendra jamais […] À 20 ans tu es déjà fatigué parce ça fait déjà cinq ans que tu travailles en allant à l'école et que tu fais des semaines de 60 heures! »

Une étude menée auprès de travailleurs du commerce de détail en Ontario a révélé que le stress au travail était particulièrement élevé chez les employés occasionnels ou à temps partiel, en raison notamment des différences de salaires entre les employés à temps partiel et ceux à temps plein. Il arrive même que des employés qui travaillent régulièrement plus de 30 heures soient toujours considérés comme à temps partiel, avec des salaires plus bas et sans bénéficier des avantages sociaux consentis aux employés à temps plein[75]. Il va sans dire que les jeunes sont nombreux dans cette situation. Les horaires de travail sont également source de tension : un horaire irrégulier et imprévisible, des quarts de travail trop courts, sans compter le manque de repos et les problèmes de sommeil causés par le travail de soir ou de nuit.

L'étude citée plus haut mentionnait également que l'environnement de travail (température, poussière, bruit, etc.), l'effort physique, la discrimination envers les jeunes femmes et les problèmes de conciliation travail-famille étaient des facteurs de stress importants. Au total, plus de 80 % des participants à cette étude ont dit ressentir des symptômes du stress au travail, allant dans certains cas jusqu'aux nausées et à la dépression.

---

[73] C'est d'ailleurs ce qu'avançaient des chercheurs américains dès les années 1980. Voir Ellen GREENBERGER et Laurence STEINBERG, *When Teenagers Work : The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*, New York, Basic Books, 1986, p. 7.

[74] Stuart TANNOCK, *Youth at Work. The Unionized Fast-Food and Grocery Workplace*, Philadelphie, Temple University Press, 2001, p. 6-7 (Notre traduction).

[75] Isik U. ZEYTINOGLU et autres, « Part-Time and Casual Work in Retail Trade », *Relations industrielles* (2004), vol. 59, n°3.

Sur le plan organisationnel, les effets les plus marqués du stress étaient le taux élevé de roulement du personnel, l'absentéisme et les conflits entre le personnel à temps partiel et les gérants, sans compter la forte tension entre les employés eux-mêmes.

Une représentante syndicale en santé et sécurité interviewée dans le cadre de cette étude a raconté :

> *Je dirais que quand tu es stressée, tu te lèves le matin, tu ne veux pas venir travailler, et quand tu arrives, tu ne veux rien faire. C'est comme si tout d'un coup, tu lâchais et tu t'en foutais. J'ai vu des gens prendre des congés de stress, des congés légitimes, j'en ai vu des crises de nerfs. J'ai jamais vu ça chez les gars, mais chez les filles, oui*[76].

Un autre représentant ajoutait :

> *Il y a beaucoup de problèmes dans le milieu de travail parce qu'on a beaucoup de monde qui, quand ils deviennent stressés, ils sont « sur les pilules » et qui ne prennent pas toujours les médicaments pour leurs problèmes. Ça cause beaucoup d'engueulades, il y a beaucoup de tensions entre les employés quand une personne se sent stressée. C'est comme s'ils essayaient de passer ça à d'autres et, en fin de compte, c'est un effet boule de neige*[77].

Stéphanie abondait dans le même sens :

> « Si une personne est stressée, elle va peut-être crier après quelqu'un sans le vouloir. Comme quelqu'un qui n'est pas capable de dealer avec sa journée, qui doit aller pleurer en arrière dans le back-store pendant ce temps-là, parce qu'il se passe quelque chose à la maison. »

- **RESTAURATION**

Selon un rapport du Bureau international du travail, le travail dans les hôtels, les bars et les restaurants comporte des risques élevés sur le plan de la sécurité.

> *Ils sont fortement touchés par la violence au travail, où le danger réside par exemple dans le travail posté de nuit ou très tôt le matin, le travail effectué seul et dans les lieux où sont servies des boissons alcoolisées et où l'argent passe d'une main à l'autre*[78].

Au Québec, les données indiquent l'ampleur de la détresse psychologique chez ce groupe de travailleurs et l'incidence de cette détresse sur les accidents de travail. En effet, une analyse

---

[76] Ibid.

[77] Ibid.

[78] BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services : une menace pour la productivité et le travail décent*, Genève, BIT, 2003, p. 4. [En ligne] [http://www.cfdt-banques.fr/IMG/pdf/BIT_Projet_de_directive.pdf] (Page consultée le 8 juin 2007).

des données de l'Enquête sociale et de santé (1998) a permis d'extraire neuf profils des travailleurs du secteur de la restauration. L'un de ces profils regroupe 11,6 % des travailleurs, tous affectés par un niveau élevé de détresse psychologique. Ce groupe est composé majoritairement de femmes ayant moins d'un an d'ancienneté, âgées de 25 à 34 ans dans 65 % des cas. Il est exposé à des demandes contradictoires, déclare souvent un excès au travail, vit de temps en temps des tensions avec le public et travaille souvent ou tout le temps dans un environnement bruyant. Ces travailleuses et ces travailleurs ont été victimes de troubles musculo-squelettiques deux fois plus souvent que l'ensemble des travailleurs du même secteur [79].

3.1.3 Emplois dans la « nouvelle économie »

En plus de la vente et des services, le secteur privé comprend également un grand nombre d'emplois qualifiés de cols blancs. Parmi ces derniers, les emplois liés aux nouvelles technologies sont en forte progression et regroupent un grand nombre de jeunes travailleurs. En effet, 27 000 jeunes travaillaient en 2001 dans le domaine de l'informatique situant au sixième rang les professions parmi lesquelles se retrouvent le plus grand nombre de jeunes. Ces emplois sont occupés à 80 % par des jeunes hommes.

La « nouvelle économie » est qualifiée de la sorte en raison des technologies qui la supportent, mais également en raison de son organisation. Elle est *mondiale et globale parce que les activités clés, non seulement de la production, mais aussi de la consommation et de la distribution, sont organisées à l'échelle planétaire*. *Pour satisfaire aux nouvelles conditions de la concurrence internationale* engendrée par cette ouverture des marchés mondiaux, mais aussi pour répondre à des impératifs liés à la nature du travail, les entreprises dans ce secteur sont dites « flexibles »[80].

De façon concrète, cela signifie habituellement que le milieu de travail est composé de personnes qui doivent travailler ensemble sans que les relations entre elles soient nettement définies, ce qui peut poser problème. **Thomas**, qui travaillait en informatique, en a témoigné :

> « Il y a les clients, les employés, les consultants et du personnel fourni par différentes agences. Juste dans le département où on était, il y avait deux agences. Tu dois respecter les politiques de l'entreprise que tu supportes, de l'entreprise qui t'engage et de l'agence qui t'a recruté […] Être rentré dans une équipe de 20, c'est difficile […] T'as la petite clique de la consultation, t'as une autre clique de l'entreprise elle-même et après ça t'as tout le monde qui parle contre les clients. »

L'organisation du travail confère une certaine autonomie aux jeunes travailleurs de ce secteur d'activité. Toutefois, l'autonomie professionnelle des jeunes travaillant dans ce secteur est

---

[79] Jean-François GODIN et Paul MASSICOTTE, *Profil statistique des lésions professionnelles et de leur gravité chez les travailleurs de la restauration 2001-2004*, Québec, IRSST, 2006, p. 70.

[80] Marie-Josée LEGAULT et Stéphanie CHASSERIO, « La gestion de projet dans les services technologiques aux entreprises et ses effets différenciés selon le genre », *Reg@rds sur le travail* (2006), vol. 2, n° 3, p. 7. [En ligne] [http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol02-03.pdf] (Page consultée le 2 mai 2007).

pour le moins très relative et très encadrée. S'il est vrai que plusieurs jeunes mènent des carrières nomades, jouant un rôle plus assimilable à celui d'agents libres, d'entrepreneurs que de salariés, il reste que la réalité du travail est souvent fort contraignante, répétitive, monotone.

> *Les équipes sont éphémères et doivent produire des biens ou des services livrables à une date et à un prix préétablis par contrat avec de multiples clients successivement. Les professionnels sont affectés à la production des services mais sont rarement associés à la négociation des contrats […] Ils doivent par la suite exécuter les travaux qui en découlent en respectant le plus possible les conditions du contrat*[81].

Le travail dans la nouvelle économie exige également de longues heures et une mobilisation extrême des travailleurs. En effet, selon une étude menée auprès d'employés dans le domaine des services technologiques aux entreprises, 80 % des hommes et 46 % des femmes y travaillent plus de 40 heures. Ces conditions rendent extrêmement difficile la conciliation travail-famille, notamment pour les jeunes femmes. Bien que celles-ci fassent déjà moins d'heures supplémentaires, 66 % des femmes aimeraient réduire leur temps de travail, ce qui n'est le cas que pour 20 % des hommes[82].

On peut également penser aux nombreux jeunes qui travaillent dans des centres d'appels.

> *La nature de ce travail cloue littéralement les gens à un siège pendant neuf heures, lisant sans relâche des conversations écrites d'avance – souvent à des clients furieux… Où chaque seconde de travail est enregistrée, mesurée et automatiquement chargée dans la mémoire d'un ordinateur, dans le but de louanger ou de critiquer l'employé à la fin de chaque semaine de travail. Où prendre le temps de discuter avec un collègue peut affecter les statistiques de performance et compromettre les augmentations de salaire qui y sont rattachées*[83].

3.2 TRAVAILLER DANS LE COMMUNAUTAIRE

Un deuxième groupe de discussion a réuni six jeunes qui travaillaient au sein d'organismes communautaires œuvrant dans divers milieux : itinérance, défense des travailleurs, insertion et santé mentale.[84]

---

[81] Ibid., p. 8.

[82] Ibid., p. 10.

[83] V.P. SUDHASHREE, K. ROHITH et K. SHRINIVAS, « Issues and Concerns of Health Among Call Center Employees », *Indian Journal of Occupationnal and Environmental Medicine* (2005), n° 9, p. 129-132.

[84] La rencontre a eu lieu dans les locaux d'un organisme qui travaille auprès des jeunes travailleurs, le 7 février 2007 à Montréal.

Pour les jeunes rencontrés, travailler dans le communautaire est un choix conscient et assumé. Mais ces jeunes sont aussi d'avis que, pour beaucoup d'autres, travailler dans le communautaire « c'est en attendant qu'il y ait un poste dans un CLSC ». Une des participantes a d'ailleurs précisé que « c'est au niveau du salaire que les gens y travaillent en attendant », tout en ajoutant qu'il n'était pas dit qu'un jour, elle ne quitterait pas le communautaire.

- **CHANGER LE MONDE ET RESTER SOI-MÊME**

La plupart des participants considéraient leur travail comme une forme d'engagement social. **Simon**, qui travaille dans un organisme de défense des droits des travailleurs, a même affirmé :

> « Tout ce que je fais, je le fais pour une chose : je veux changer le monde. C'est pour moi la seule chose essentielle dans la vie. »

Rachel, qui occupe le même type de fonctions, a dit apprécier l'esprit de liberté et d'authenticité qui règne dans le milieu des organismes communautaires :

> « Je peux rester moi-même dans mon travail. C'est ce qui est le plus important dans mon travail. C'est une maison qui m'a accueillie comme je suis. »

Julie, qui travaille dans un organisme venant en aide aux itinérants, abondait-elle aussi dans le même sens, en soulignant la grande autonomie qui règne dans son milieu de travail.

> « J'apprécie la liberté que j'ai dans mon travail. Comme je suis autonome et que je ne travaille pas nécessairement avec mon boss qui est en haut de moi et qui tchèque tout ce que je fais. J'ai une liberté au niveau de mon horaire, au niveau de la création. J'ai aussi beaucoup d'espace pour avoir des initiatives. Développer des nouvelles choses. »

- **VENIR EN AIDE… ET RECEVOIR DE L'AIDE**

Les participants ont dit apprécier les relations humaines propres à leur travail. En effet, beaucoup de discussions ont gravité autour des relations entre les employés des organismes et ceux qui reçoivent des services. Les participants s'entendaient pour dire que la richesse de cette relation venait du fait qu'elle sortait du cadre « employé-client ». Comme l'ont dit **Danaé**, puis **Julie :**

> « Il y a une espèce de côté plancher des vaches, il y a une rencontre avec l'autre qui se fait. »

> « Je ne suis pas l'intervenante et lui le client. C'est plutôt des échanges, avec des pistes de solution et une volonté d'empowerment auprès de ces personnes. »

Cette relation d'aide, fort appréciée, est néanmoins parfois une source intense de stress. **Mélanie,** qui travaille en santé mentale, le raconte et ajoute que le stress est d'autant plus intense si l'intervenante n'a pas accès à un soutien immédiat :

> « Pendant un mois ça peut être hyper relax. Et puis là, il arrive LA bombe nucléaire. Le stress, quand tu es avec une personne qui veut se suicider […] »
>
> « Dans le temps des fêtes j'ai eu beaucoup d'inquiétudes. Quand je vais revenir, est-ce que la personne va être encore là? […] »

> « Quand la personne a une crise, je suis toute seule pour prendre la situation en mains et l'assumer, avec le 911. Et puis la semaine d'après, tu vas ventiler. Ne pas pouvoir ventiler tout le temps après mon quart de travail ou avoir un collègue qui est avec moi, ça m'amène beaucoup de stress. Travailler seule, c'est ça que je n'aime pas de ma job. »

Danaé, qui travaille pour le même organisme, a elle aussi témoigné de la difficulté à faire face au stress alors que son travail s'effectue la plupart du temps en solitaire, sans le soutien de l'équipe:

> « Les lieux communs, c'est important. Nous on travaille dans différents points de service. Dans ma semaine je vois juste un collègue. C'est la personne avec qui j'ai un lien, sinon une fois par semaine avec l'équipe. Mes autres collègues, je peux leur téléphoner. La direction, je la vois pratiquement jamais. On entend les rumeurs, mais on n'entend pas les faits. Il se passe plein d'affaires, il y a plein de trucs qui sont dits mais… Ç'a créé des malaises qui ne sont pas nécessairement fondés. »

Le soutien recherché peut venir des collègues, mais il peut également prendre la forme d'une aide professionnelle, d'un soutien psychologique. **Julie**, qui considère avoir la chance de bénéficier d'un tel appui, insiste sur son importance :

> « On vit des grosses crises, mais on a de la supervision clinique. Nous, on a des supervisions et l'équipe est beaucoup moins stressée. Nous avons des rencontres régulières avec un thérapeute ou un psychologue extérieur qui vient supporter le personnel ou le groupe, qui vient te diriger dans les interventions. Ça nous permet surtout d'avoir un regard objectif, de décoller un peu de l'émotivité pour en arriver à prendre une distance. »

- **ÉPUISÉ(E)S**

Les jeunes rencontrés ont été nombreux à déplorer le manque de reconnaissance à l'égard de leur travail et l'épuisement consécutif à la conjonction de ce manque de reconnaissance et de la charge de travail intense. Deux travailleuses et un travailleur du milieu communautaire, **Julie**, **Mélanie** et **Simon**, en ont témoigné.

> « C'est comme s'il n'y avait pas de reconnaissance sociale de ce qu'on fait. Je trouve que c'est dur à porter… Je serais pour qu'on nous reconnaisse des conditions qui vont avec notre charge de travail. Je pense que ce serait un minimum. »
>
> « Moi ce n'est pas tant d'être stressée à tous les jours que la fatigue. Plus que le stress, c'est la lourdeur de la tâche qui m'épuise. Mais plus tu es fatigué, moins tu as de résistance au stress. »

> « Le stress, je le vois aussi comme de la fatigue. Je rentre chez nous, je suis brûlée. Je me cuisinerais pas de la bouffe… Pizza pochette ou quelque chose du genre. »

> « Des fois dans ta journée, tu es complètement parti parce que tu es brûlé, t'es fatigué, t'as trop de stress. Il y a des journées où il faut que tu restes chez vous. Mais tu te dis : si je reste chez nous, demain il faut que je fasse le double. Tu sais que si tu rentres pas, personne ne va le faire à ta place. »

À long terme, le stress et la fatigue causent des problèmes de santé. **Esther** en témoigne :

> « Au-delà de l'argent, il y a la santé. J'ai des collègues qui sont régulièrement malades. Travailler dans un organisme communautaire, ça peut hypothéquer ta santé. »

- **UNE PROTECTION INSUFFISANTE**

Les jeunes qui souffrent de problèmes de santé psychologique au travail n'ont pas souvent la possibilité de bénéficier de congés de maladie. C'est vrai tant pour les congés ponctuels que pour des congés de plus longue durée pour cause d'invalidité.

Les jeunes travailleurs dans le secteur communautaire ont souligné les conséquences négatives qu'implique le fait de ne pas être couvert par un régime de protection sociale. Selon Simon :

> « Les assurances collectives… La pension de retraite. On choisit de se couper de tout ça parce qu'on veut travailler en fonction de nos valeurs dans le communautaire. Ça n'a pas d'allure! »

3.3 TRAVAILLER DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le Conseil a rencontré une trentaine de jeunes du secteur public, lors d'une rencontre de jeunes travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation, le 23 février 2007.

- **COMMENCER AU BAS DE L'ÉCHELLE**

Les jeunes qui ont participé à la rencontre déclarent que ceux qui débutent dans le secteur public doivent la plupart du temps se contenter de postes précaires, comme dans les autres secteurs d'emploi. Dans le réseau de l'enseignement, toutefois, une difficulté supplémentaire

vient du décalage parfois stupéfiant entre la formation initiale des jeunes enseignants et la tâche qui leur incombe à l'entrée dans la profession.

Beaucoup de jeunes enseignants rencontrés ont ainsi critiqué durement le « système de repêchage » mis en place pour ceux qui commencent dans la profession. **Claude**, formé en enseignement de l'histoire et de la géographie, a obtenu l'an dernier un contrat en enseignement de l'anglais au secondaire. Cette année, il travaille au primaire :

> « J'ai zéro formation avec les petits enfants! J'enseigne de première à sixième année. En première et deuxième année, c'est nouveau qu'il y ait de l'anglais : on n'a pas vraiment de ressources. C'est un gros niveau de stress! »

Les jeunes enseignants apprennent souvent quelle sera leur tâche seulement à la deuxième séance de repêchage, juste avant la rentrée. **Virginie** raconte :

> « Au mois d'août, à deux semaines de la rentrée, tu apprends quel contrat tu as. C'est rarement dans le champ où tu as étudié. On a des journées pédagogiques en début d'année pour se préparer, mais on les passe en réunion. Tu arrives la première journée avec les élèves et tu n'as même pas eu le temps de regarder ce que t'avais à faire. C'est ça, ce que les jeunes enseignants vivent pendant plusieurs années. »

Cette situation, fort difficile à vivre pour les jeunes enseignants, peut causer des frictions entre ces derniers et les enseignants plus expérimentés. **William** rapporte ce que les jeunes profs se font souvent dire par les plus anciens et témoigne de ces frictions :

> « Les profs plus expérimentés disent souvent aux plus jeunes : Toi, tu arrives! Moi ça fait longtemps que je suis là, j'ai passé par où tu es passé, ça fait que tu ramasses ce qui reste, les tâches moins intéressantes, les groupes moins intéressants! »
>
> « Ça nous divise beaucoup dans nos rangs, quand l'ancienneté fait en sorte que les jeunes se ramassent en burnout, parce qu'ils ont des tâches pas possibles en plus de tout le reste! Les jeunes chez nous se plaignent parfois d'un manque de solidarité de la part des collègues plus anciens. »

- **LES JEUNES ENSEIGNANTS ET LES « PARENTS-ROIS »**

Il y avait, en 2002-2003, 6 035 enseignants permanents âgés de moins de 30 ans. À ce nombre s'ajoutent plusieurs milliers de jeunes enseignants à statut précaire. Des données indiquent que près de 20 % des jeunes enseignants quittaient la profession dans les cinq premières années de leur carrière[85].

[85] KARINE GRIMARD, « Quand la désertion professionnelle se heurte à l'indifférence », *Nouvelles CSQ* (2004), p. 27. [En ligne] [http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/mars04/page27.pdf] (Page consultée le 4 mai 2007).

Les facteurs de stress pour les jeunes enseignants sont multiples. Il y a d'abord la remise en cause de leur compétence par ceux que plusieurs appellent « les parents-rois ». Les jeunes enseignants ont été nombreux à mentionner que les attentes souvent irréalistes de ces parents et leur attitude trop souvent négative à leur endroit étaient une source majeure de stress et de démotivation. **Marie-Josée** a illustré cette situation en prenant l'exemple de la réforme de l'éducation, ou plutôt de l'idée que les parents se font parfois de la réforme et de ce que cela peut créer comme situation presque loufoque…

> « Ils ont entendu qu'il faut partir de l'élève pour son apprentissage et ils nous disent : Mon jeune, il n'est pas du monde dans ta classe, il n'écoute pas et il ne veut pas apprendre, mais c'est parce que tu ne pars pas de ses intérêts! Lui, ce qui l'intéresse c'est le Nintendo. Fais-le écrire sur le Nintendo, fais-le lire sur les jeux Nintendo! »

Liliane raconte que les directions d'école veulent tellement plaire aux parents qu'elles imposent parfois des décisions aux enseignants, sans même les consulter. La même enseignante ajoute cependant que les parents peuvent aussi être d'un grand secours :

> « Ça ajoute au stress de savoir que la direction préfère être du bord des parents que de notre côté à nous, les enseignants […]. »
>
> « On a la chance d'avoir un parent bénévole à l'école qui vient s'occuper de la bibliothèque deux jours par semaine. On a même des parents qui viennent en début d'année vérifier les têtes de tous les élèves à la première semaine d'école pour les poux. Je peux vous dire que moi je ne le ferais pas! »

Une autre enseignante, **Muriel**, estime elle aussi qu'une solution au problème des « parents-rois » est de faire participer davantage ces derniers.

> « On a demandé aux parents de venir à tour de rôle durant une période dans les classes. C'est une activité super ludique, des dessins. Ça sert de calendrier qu'on vend. Les parents qui ont participé voient la réalité d'un prof, seulement pour une période. Alors ils se disent : « Imaginez une semaine! » Ils n'ont plus jamais questionné le travail des enseignants. Ça a été fini après. On le refait chaque année. »

- **Quelle place à la relève?**

Dans le contexte démographique actuel, de nombreux jeunes sont appelés à occuper des postes dans le réseau de l'éducation et dans celui de la santé. Pourtant, il semblerait, selon les jeunes rencontrés, que l'intégration des nouveaux employés et le transfert de connaissances ne s'appuient pas sur des politiques de gestion bien établies, mais se font dans le meilleur des cas « sur le tas ». **Manon**, une jeune infirmière, raconte que rien n'était prévu pour favoriser son insertion à l'hôpital :

> « Ça a été du mentorat informel : une aide assez précieuse! Je ne sais pas comment ces infirmières trouvaient le temps de le faire. Mais je pense qu'elles ont compris que, si elles ne le faisaient pas, on ne réussirait pas à avancer. Elles finissaient à 8 h 30 - 9 h plutôt qu'à 8 h, on s'entend. »

Une solution avancée pour favoriser la solidarité intergénérationnelle serait donc de systématiser le mentorat afin d'aider ceux qui débutent dans les services publics. **Vivianne** croit qu'il faudrait profiter de l'expérience des plus âgés :

> « Il faudrait alléger leur tâche, mais y ajouter le mentorat des nouveaux arrivants. Comme ça, on comble deux besoins : la retraite progressive et le support aux jeunes membres! »

- **LA LOURDEUR DE LA TÂCHE**

Beaucoup de jeunes travailleurs des réseaux de l'éducation et de la santé considèrent que la lourdeur de la tâche, combinée avec le manque de ressources, est une cause majeure de stress.

Le système de santé est à bout de souffle : tout comme le sont les infirmières… En effet, le manque d'effectifs chez les infirmières est particulièrement criant. Cette pénurie a de sévères répercussions sur la charge de travail et le stress au travail. Le stress cause des problèmes de santé et de l'absentéisme, ce qui occasionne une augmentation de la charge de celles qui restent au travail. C'est un cercle vicieux, selon **Pauline** :

> « Il y a beaucoup de temps supplémentaire obligatoire qui est fait. On oblige les infirmières à rester pour un 12 heures ou un 16 heures. Ces infirmières ont des enfants, une famille. Les infirmières qui tombent malades sont pas remplacées. Ça augmente la tâche de celles sur le plancher. »

La situation n'est guère plus reluisante dans le réseau de l'éducation. Dans ce contexte, qu'un établissement soit déclaré école défavorisée par le Ministère représente souvent une bouffée d'air frais. **Denis**, un enseignant, constate :

> « Il y en a de plus en plus de cas particuliers, des cas lourds qu'on retrouvait avant dans les hôpitaux et qui maintenant sont dans nos classes régulières, avec une aide de 4 heures par semaine […]. »
>
> « Nous, on a été chanceux, on a été déclarés école défavorisée! On a été très heureux de ça, parce que ça nous a permis d'avoir plus d'orthopédagogues, plus de psychoéducateurs, de psychologues. On n'en a pas encore assez, mais c'est une bonne nouvelle. »

La situation est encore plus difficile en région éloignée. **Sandrine**, qui enseigne à la Baie-James au primaire, est bien placée pour le savoir :

> « En région éloignée, on n'a pas de soutien. On se sent un peu démuni. Pourtant, les problématiques existent aussi en dehors des grands centres : on donne un walkie-talkie à l'intervenante et on demande aux enseignantes de l'appeler si l'enfant fait sa crise, quand la psychoéducatrice n'est pas là.… Eh bien, un walkie-talkie, c'est pas un outil pour aider un enseignant dans sa classe! »

- **LE MANQUE DE RECONNAISSANCE**

La lourdeur de la tâche, dans le réseau de l'éducation comme dans celui de la santé, s'accompagne d'une forte demande physique et psychologique. Or, la réponse à cette demande élevée obtient bien peu de reconnaissance en retour, ce qui augmente d'autant le stress et la détresse de ceux qui la subissent. **Françoise** en témoigne :

> « Mon stress, c'est qu'on en fait beaucoup plus que ce qu'on devrait, sans que ce soit reconnu. Quand je m'arrête, je sais que je n'ai pas été au bout de ce que je pouvais faire pour mes élèves. À ne pas être reconnu, on compte nos minutes. Mais professionnellement, on le sait qu'on va à l'encontre de ce qu'on voudrait donner comme travail. Nos directeurs d'école nous en demandent toujours plus. »

Beaucoup de jeunes rencontrés, tant du milieu de la santé que du milieu de l'éducation, ont affirmé que le manque de ressources et les contraintes de temps liées à l'intensification du travail faisaient en sorte que l'exercice de leur profession ne correspondait pas ou ne correspondait plus à leurs valeurs. **Karine,** une jeune infirmière, et **Odette**, qui travaille en adaptation scolaire, racontent :

> « Quand j'ai suivi mon cours, je n'ai pas appris à courir dans les corridors. Comme toutes mes collègues, j'ai appris à donner des soins aux patients, à faire des liens avec ce qui ne marche pas… Là, ce que je fais et ce que mes collègues font, c'est essayer d'éteindre des feux à gauche et à droite. Tu finis ta journée, tu es à moitié morte, t'es pas satisfaite de ton travail. T'as l'impression d'avoir tout « botché ». Je peux-tu vous dire que c'est stressant, c'est épuisant, que c'est vraiment démotivant! »

> « La réalité était très loin de la conception que je m'en étais faite lorsque je suis sortie de l'école. Moi non plus on ne m'a pas appris que je ferais du pompier dans le corridor. On m'a appris qu'il faudrait que je mette des plans de réadaptation en place, que je chemine avec mes élèves. Mais on m'a jamais dit que je serais interrompue en cours d'intervention 15 fois par jour. Quand on ne réussit pas à atteindre la conception qu'on a de notre profession, c'est sûr que la balloune elle pète vite. »

- **IL FAUT VALORISER LE SECTEUR PUBLIC**

Plusieurs participants ont par ailleurs déploré le fait que les employés du secteur public aient une mauvaise réputation au sein de la population en général et ils croient que le gouvernement alimente cette perception dans le cadre des négociations des conventions collectives.

> « Ce n'est pas avec des décrets que la situation va s'améliorer. Dans nos milieux de travail, le décret se ressent. Le décret, ça ne correspond pas du tout à la société dans laquelle on veut vivre; c'est le contraire de la démocratie. »

Certains participants y voient une contradiction, l'État employeur dévalorisant le rôle de l'État fournisseur de services. Selon eux, en agissant de la sorte, le gouvernement en vient à se dévaloriser lui-même aux yeux du public, ce qui est malsain et contre-productif, particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Ces pratiques doivent cesser, selon **Viviane** :

> « Si le secteur public pouvait être davantage valorisé par les instances gouvernementales, ce serait génial. Ça aurait une influence sur la perception du public. On réussirait à récupérer du personnel qualifié, qui s'en va au privé en ce moment. »

Estelle conclut que les valeurs que les jeunes du secteur public veulent vivre au travail s'opposent malheureusement à celles qui sont véhiculées par les gestionnaires et qui se répercutent dans les conditions de travail et les politiques de gestion.

> « C'est triste de constater que le mode de gestion, c'est toujours lié à des impératifs financiers. Le côté humain, la raison pour laquelle on s'implique dans notre travail, c'est toujours évacué et c'est quelque chose qui est beaucoup démotivant. C'est quelque chose qui tue la passion. »

Il est pourtant possible d'adopter une autre approche, selon **Yannick** :

> « On avait quelqu'un à la direction des ressources humaines qui était un peu plus visionnaire que les autres et qui voyait la pénurie arriver. Lui, il avait décidé de gérer les surplus plutôt que de gérer les manques. Il y avait eu un rehaussement des postes à temps partiel, des gens en surplus sur les départements. Ça faisait baisser la pression. On n'avait plus l'impression de venir éteindre des feux et ça augmentait la qualité de vie au travail. Le but était aussi de nous former en cours de travail, lorsque les gens étaient en surplus sur les départements. Ce gestionnaire a été gentiment poussé ailleurs. Les employés avaient beaucoup apprécié, mais avec le principe du déficit zéro des hôpitaux, ça n'a pas fonctionné. »

3.4 L'INSÉCURITÉ ET LA PRÉCARITÉ : DES RÉALITÉS PRÉSENTES DANS TOUS LES SECTEURS

Au-delà des particularités propres aux secteurs public, communautaire et privé, les témoignages des jeunes travailleurs rencontrés comportaient certains points de convergence, voire certaines similarités frappantes. Peu importe le secteur d'emploi, les participants ont

évoqué des facteurs de stress au travail et des conditions propices à l'éclosion de problèmes de santé psychologique au travail : il s'agit de l'insécurité et de la précarité d'emploi.

- **Dans le public…**

Le secteur public est souvent perçu comme le royaume de la sécurité d'emploi. Il ne faut cependant pas croire que tous les employés du secteur public bénéficient de cette sécurité. Pour les employés de ce secteur, la précarité signifie moins de stabilité en emploi et une tâche imprévisible, souvent éparpillée entre différents lieux et milieux de travail. Et comme dans les autres secteurs d'emploi, ce sont les jeunes qui sont les plus frappés par cette précarité. **Antoine**, un jeune enseignant spécialiste en arts, raconte ce que signifie pour lui cette précarité :

> « Je travaille dans une spécialité où la précarité est élevée. On parle d'agents stressants : c'en est un, parce que je sais que pour les 18 prochaines années je n'ai pas de chance de permanence. J'ai des collègues qui sont précaires depuis près de 20 ans. »
>
> « J'habite en région. Donc j'ai quatre milieux de travail. J'ai à me déplacer pendant mes journées de travail. J'ai pas de locaux fixes. J'ai pas de lieux d'appartenance. J'ai pas de bureau. Parfois, j'ai même pas de locaux. Je suis obligé d'enseigner dans la classe des titulaires. J'ai à m'adapter continuellement, à renouveler mon enseignement. C'est une demande qui est lourde. »

Dans le réseau de la santé, la précarité est souvent synonyme d'horaires de travail difficiles. Contrairement aux élèves, les malades ont besoin de soins 24 heures sur 24. **Karine** décrit son cas :

> « Ça va faire bientôt neuf ans que je suis infirmière. J'ai eu mon premier poste à temps complet après quatre ans. De nuit, évidemment. Après huit ans et demi, je viens tout juste d'avoir mon premier poste de jour, à temps partiel. Je retombe précaire. »

- **… dans le communautaire…**

Pour les travailleurs du secteur communautaire, l'insécurité en emploi signifie souvent une incertitude réelle face à l'emploi, ainsi qu'une alternance entre des périodes de travail et des périodes de chômage. Le cas de **Simon** en est une excellente illustration :

> « Le gros de mon stress il est là tout le temps parce que c'est un stress de « vision à long terme ». Où je vais être dans 10, 20, 30 ans? En ce moment, je travaille six mois, je suis six mois en chômage, etc. Est-ce que je peux penser avoir un petit dans des conditions comme celles-là? »

Les moyens limités des organismes et la nécessité pour ces derniers de recourir continuellement à des subventions salariales rendent souvent cette intermittence en emploi inévitable. **Julie** confirme la thèse selon laquelle :

> « Le communautaire, c'est le royaume des subventions salariales. Tu vois très souvent des postes de coordonnatrices à 10 $ de l'heure. J'ai des amis qui travaillent dans le réseau [public] et ils gagnent mieux leur vie. C'est du cheap labor. Attends-toi pas à avoir des augmentations. Il n'y en a pas! »

La précarité d'emploi est vécue avec moins d'amertume par les employés plus jeunes. **Danaé** confirme ce qui avait déjà été constaté par le Conseil dans son avis sur l'emploi atypique[86] :

> « Je ne sais pas depuis quand vous travaillez, mais vous avez une bonne connaissance du milieu. Moi, je fais ma trace et je ne pense pas trop à mon avenir. Je suis peut-être naïve, mais je ne regarde pas mes slips de paie. J'y pense pas pour l'instant : je suis là-dedans… c'est nouveau pour moi, ça fait un an. Je n'y pense pas, mais c'est vrai que c'est inquiétant! »

- **… ET DANS LE PRIVÉ!**

Enfin, la précarité semble être la norme pour plusieurs jeunes dans le secteur privé et plus particulièrement dans le secteur du commerce de détail et de la restauration. Le Conseil a déjà exploré dans le détail cette situation dans le cadre de l'avis sur l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes.

La majorité des participants ont affirmé ne pas avoir délibérément choisi d'occuper un emploi atypique. Ils avaient plutôt l'impression que leur situation professionnelle était imposée par le marché du travail : « […] aujourd'hui, faut se plier à ce qu'ils offrent. » Plusieurs ont souligné que la loi de l'offre et de la demande penchait plutôt du côté des employeurs : « On n'est pas amanché pour dire non! »

Un participant a résumé son sentiment d'impuissance face au marché du travail : « Ça marche plus par contrats, je pense, ces temps-ci. Tu travailles deux ans, ils te reprennent, ils te reprennent pas, ils t'envoient à une autre place… T'es un pion! » Beaucoup ont affiché une attitude pragmatique par rapport à l'évolution de la nature des emplois : « Il va falloir évoluer en même temps que le marché de l'emploi évolue[87]. »

Le commerce de détail et la restauration emploient également beaucoup de jeunes peu qualifiés qui ont de la difficulté à se maintenir en emploi. Pour nombre de ces jeunes, il est tout aussi difficile de garder un emploi que ça l'a été pour eux de persévérer dans le monde scolaire. De plus, la conciliation des études avec le travail cause un stress constant, surtout lorsque le travail se caractérise par un cumul d'emplois… C'est ce que **Stéphanie** constate :

---

[86] Pour un emploi équivalent, l'optimisme semble décroître avec l'âge et les responsabilités. Ainsi, les plus jeunes étaient majoritairement optimistes, alors que les plus vieux démontraient une plus grande inquiétude. L'accumulation des responsabilités – dépenses courantes, loyer, hypothèque, enfants – représentait fort probablement l'élément déterminant dans cette évolution. En effet, les revenus faibles ou incertains ainsi que la précarité de l'emploi se conjuguent plutôt mal avec ces responsabilités. » CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, op. cit., p. 51.

[87] Ibid., p. 50.

> « Je pense qu'on est très mal équipé pour le type de stress qu'on vit au travail. Si tu as de la misère à trouver un travail, à garder un travail, ou si tu réussis pas à te trouver un travail à temps plein, tu vis de deux jobs qui te poussent chacun de leur bord. Tu es « pogné » entre les deux. Ou le fait de devoir travailler pendant que tu es aux études. C'est clair que l'université te donne des devoirs comme si tu travaillais pas et que ton boss te donne du travail comme si t'étais pas à l'école. »

En fin de compte, les jeunes rencontrés ont témoigné du fait que les milieux de travail ne tenaient pas assez compte de la santé des travailleurs. **Stéphanie** a en effet dit regretter que la santé devienne un enjeu seulement au regard de la productivité :

> « Dans le milieu de travail c'est perçu très négativement. C'est même pas un tabou, c'est comme si ça existait pas. C'est pas productif. »

Les personnes qui souffrent de problèmes de santé psychologique sont les premières victimes de cette perception négative. **Pauline**, une jeune infirmière, trace un portrait sombre de ce qui attend trop souvent « ceux qui craquent » :

> « Du monde tombe malade, ils sont harcelés par le bureau de santé. Ils sont appelés aux deux jours pour savoir si ça va mieux. Ça prend des billets de médecin. C'est un peu un climat de terreur. »

Pour les jeunes travailleurs, le déni de ce problème est encore plus marquant. On explique souvent que les jeunes sont davantage victimes d'accidents de travail parce qu'ils se croient invulnérables. Mais tout indique qu'ils ne sont pas les seuls à penser qu'ils le sont… Dans le domaine de la santé psychologique au travail, c'est plutôt la société tout entière qui croit que les jeunes travailleurs sont à l'abri de tout problème et qu'ils peuvent tout supporter.

Il semble bien que ce ne soit pas bien vu pour un jeune de se déclarer épuisé. La réflexion de **Sébastien** est fort éclairante à cet égard :

> « Quand t'es dans la vingtaine, il faut que tu fasses tes preuves. De 18 à 25 ans, c'est là qu'on décide si tu es capable de travailler ou pas. »
>
> « Carrément. Ça passe ou ça casse, c'est l'examen final. Crache le flot, vas-y mon Paulo, parce que c'est ça qu'on attend de toi! »
>
> « Si t'es fatigué dans la vingtaine, t'es fait à l'os. T'es catégorisé. Come on, deux trois briques de plus sur les épaules, le flot. »
>
> « Je pense que ce n'est même pas permis pour un jeune d'être épuisé. Ce n'est pas permis ou accepté socialement. »

L'aveuglement du milieu de travail quant aux problèmes de santé psychologique des jeunes au travail n'est pas qu'une vue de l'esprit. Il se concrétise dans le fait que la plupart des jeunes n'ont qu'une protection sociale minimale.

Les jeunes, qui occupent en grand nombre des emplois atypiques, n'ont souvent pas le loisir de se déclarer malades : ils doivent continuer malgré leurs problèmes, ou quitter leur emploi et chercher mieux ailleurs.

Sébastien, qui a travaillé dans la construction, poursuit son témoignage :

> « Pour beaucoup de jeunes, la conséquence, c'est même pas un burnout. C'est arrêter complètement de travailler, s'en aller en dehors du marché du travail. Parce qu'ils ne sont plus capables. »
>
> « Un jeune en burnout, ça va être interprété comme un dropout. »
>
> « Si quelqu'un dans la trentaine a déjà entamé une carrière et lâche pendant un bout de temps, ça va être considéré comme un burnout. On s'attend à un retour et on va s'arranger pour qu'il y ait un retour. Parce qu'il est capable de travailler, il a fait la preuve qu'il était capable de travailler. »
>
> « Tandis que si c'est un jeune, ça va être perçu par la société comme quelqu'un qui n'est pas capable de travailler. La personne elle-même le vit peut-être comme ça. Elle va se dire : Moi, je ne suis plus capable… je travaillerai plus jamais, il n'en est plus question. »

Suite à ces nombreux témoignages, qui ont illustré les différentes réalités des jeunes travailleuses et travailleurs du secteur public, communautaire et privé, on constate que chacun des secteurs comporte son lot de stress et de difficultés pouvant mener à des problèmes de santé psychologique. Le prochain chapitre présente un portrait statistique des jeunes et du stress vécu au travail.

Ce chapitre présente un portrait du stress au travail chez les jeunes. Ce portrait se base notamment sur une compilation exclusive des données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de Statistique Canada de 2001 (ESCC 2001), fournie au Conseil par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Cette enquête contient des données sur le stress au travail pour toutes les personnes qui ont travaillé dans les 12 mois précédant l'entrevue. L'analyse statistique effectuée par l'ISQ pour le compte du Conseil a pris en compte les variations des indicateurs du stress au travail selon de nombreuses variables. Certaines données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005 (ESCC 2005) sont également présentées. La méthodologie complète se trouve à l'annexe 1.

4.1 TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL : UN COCKTAIL EXPLOSIF!

Parmi les indicateurs[88] calculés à partir des réponses aux questions relatives au stress au travail, le premier qui est présenté ici, est d'une importance primordiale. Il s'agit des « tensions et contraintes au travail », indicateur fondé sur les travaux de Karasek[89].

Le tableau 9 précise la façon dont est calculé cet indicateur. Chaque personne interrogée dans le cadre de l'ESCC 2001 devait répondre à certaines questions sur les tensions au travail et à d'autres sur les contraintes. Les réponses à ces questions se voient attribuer des valeurs de 1 à 5. On se référera à l'annexe 1 pour plus de précisions sur la méthodologie et la formulation exacte des questions.

TABLEAU 9
MESURE DE L'INDICATEUR « TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL »

Tensions et contraintes au travail	=	Moyenne des résultats aux questions sur les tensions au travail	÷	Moyenne des résultats aux questions sur les contraintes au travail

[88] Ces indicateurs sont tirés du rapport *Travail par quarts et santé* par Margot SHIELDS, de la Division de la statistique de la santé à STATISTIQUE CANADA.

[89] Voir la section 2.3.3 du présent document.

La valeur de l'indicateur des tensions et contraintes au travail s'obtient en divisant la moyenne des résultats aux questions sur les tensions au travail par celle des résultats aux questions sur les contraintes au travail.

Les individus qui obtiennent un résultat supérieur à 1,06 sont classés comme éprouvant de fortes tensions et contraintes au travail.

4.1.1 Les jeunes subissent plus souvent de fortes tensions et contraintes au travail que tout autre groupe d'âge

Les données de l'ESCC 2001 indiquent sans équivoque que parmi l'ensemble des Québécois, ce sont les jeunes qui subissent le plus souvent de fortes tensions et contraintes au travail.

Le tableau 10 présente la proportion de travailleurs qui subissent de fortes tensions et contraintes au travail selon le groupe d'âge[90].

TABLEAU 10
FORTES TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Âge	% (+/- 3,3 %)
15 à 29 ans	**31,6**
15 à 24 ans	35,7
25 à 29 ans	23,7
30 à 44 ans	**24,1**
45 ans et plus	**24,5**

Au total, 31,6 % des 15 à 29 ans, et plus précisément 35,7 % des jeunes de 15 à 24 ans, subissaient de fortes tensions et contraintes au travail en 2001. Chez les 30 ans et plus, cette proportion chutait à 24 %. La différence entre les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés est significative.

Le taux des personnes éprouvant de fortes tensions et contraintes au travail est donc une fois et demie plus élevé chez les 15 à 24 ans que chez les plus de 30 ans.

[90] La faible proportion des 15 à 19 ans parmi les jeunes travailleurs fait en sorte que les données les concernant reposent sur de faibles échantillons et comportent donc de grandes marges d'erreur, sauf pour ce qui est des chiffres du recensement. C'est la raison pour laquelle les données pour les jeunes de 15 à 29 ans seront présentées selon deux sous-catégories d'âge lorsque c'est possible : les 15 à 24 ans et les 25 à 29 ans.

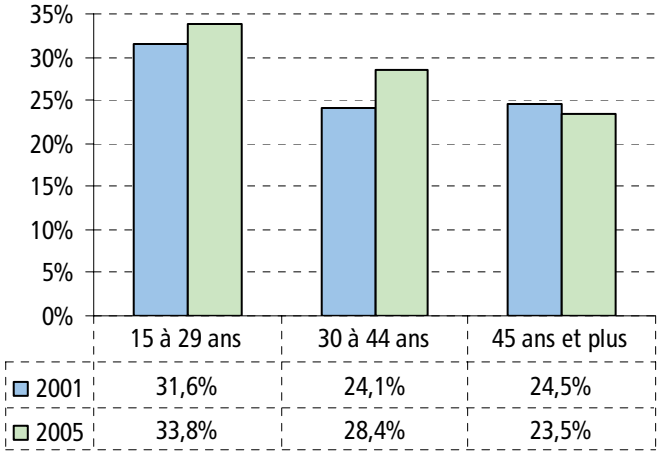
4.1.2 Tendance 2001-2005 : Les jeunes subissent davantage de tensions et de contraintes, mais les travailleurs de 30 à 45 ans rétrécissent l'écart

Des données plus récentes de la même enquête sont devenues disponibles en cours de recherche[91]. Ces données, illustrées au graphique 7, permettent d'observer l'évolution des données relatives aux fortes tensions et contraintes au travail selon le groupe d'âge pour les années 2001 et 2005.

Selon ces données, la proportion de jeunes de 15 à 29 ans éprouvant de fortes tensions et contraintes au travail augmente de 2,2 % de 2001 à 2005. Le pourcentage de travailleurs âgés de 30 à 44 ans éprouvant de fortes tensions et contraintes au travail s'est accru significativement, de 4,3 %, entre 2001 et 2005. Au cours de cette même période, on remarque que le pourcentage de travailleurs âgés de 45 ans et plus a quant à lui diminué de 1 %.

GRAPHIQUE 7

FORTES TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL, SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, 2001 ET 2005



Source : ESCC 2001 et ESCC 2005.
Compilation : ISQ, Statistique Canada et CPJ.

Ces données indiquent que de plus en plus de travailleurs âgés de 30 à 44 ans subissent de fortes tensions psychologiques au travail sans bénéficier de la marge de manœuvre requise pour affronter ces tensions. Les données semblent également indiquer que les 15 à 29 ans sont plus nombreux à subir ces tensions à l'opposé des 45 ans et plus chez qui la proportion diminue. Toutefois, dans ces deux derniers groupes d'âge, la différence entre les données de 2001 et 2005, se situe à l'intérieur de la marge d'erreur.

[91] STATISTIQUE CANADA, *Compilation spéciale du 27 janvier 2007*. Le Conseil tient à remercier Mme Ingrid Ledrou et M. Sylvain Tremblay, de la Division de la statistique de la santé à Statistique Canada, pour leur précieuse collaboration.

Les jeunes semblent subir plus de stress au travail en 2005 qu'en 2001. Mais, surtout, les données indiquent qu'ils seront de plus en plus nombreux à devoir composer avec cette situation au-delà de la vingtaine.

4.2 LES INDICATEURS SECONDAIRES DU STRESS AU TRAVAIL

Cette section présentera quatre autres indicateurs du stress au travail. Ces indicateurs sont en quelque sorte des facteurs qui peuvent aggraver ou atténuer l'effet des tensions et contraintes au travail. Il s'agit des exigences physiques, du soutien des surveillants et des collègues, puis, enfin, de l'insécurité d'emploi.

4.2.1 Exigences physiques

L'indicateur « exigences physiques » se calcule à partir des réponses à l'énoncé « Votre travail exige beaucoup d'efforts physiques ». Les individus qui se sont dits « tout à fait d'accord » ou « d'accord » sont classés comme étant soumis à de fortes exigences physiques au travail.

Selon les données de l'enquête de 2001, les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à devoir satisfaire de fortes exigences physiques au travail.

En effet, 45,2 % des jeunes âgés de 15 à 24 ans occupent des emplois comportant de fortes exigences physiques, tandis que seulement 35,7 % des personnes âgées de 30 à 44 ans et 33,5 % de celles âgées de 45 ans et plus sont dans la même situation, ainsi que l'indique le tableau 11.

TABLEAU 11
FORTES EXIGENCES PHYSIQUES SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Âge	% (+/-3,7 %)
15 à 29 ans	**43,0**
15 à 24 ans	45,2
25 à 29 ans	38,7
30 à 44 ans	**35,7**
45 ans et plus	**33,5**

4.2.2 Soutien des surveillants

L'indicateur « soutien des surveillants » (ou des superviseurs) est basé sur les réponses à l'énoncé « Votre surveillant facilite l'exécution du travail ». Les individus qui se sont dits

« entièrement en désaccord » ou « en désaccord » sont classés comme n'obtenant qu'un faible soutien de leur surveillant.

Les jeunes semblent être proportionnellement moins nombreux à noter un faible soutien de la part des surveillants, comme l'indique le tableau 12. Toutefois, selon les autres groupes d'âge, cette différence n'est pas significative.

TABLEAU 12
FAIBLE SOUTIEN DES SURVEILLANTS SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Âge	% (+/- 2,9 %)
15 à 29 ans	**19,6**
15 à 24 ans	19,0
25 à 29 ans	20,7
30 à 44 ans	**22,8**
45 ans et plus	**23,9**

4.2.3 Soutien des collègues

L'indicateur « soutien des collègues » est basé sur deux énoncés. Sont classés comme n'obtenant qu'un faible soutien de leurs collègues à la fois les individus en désaccord avec l'énoncé « Vos collègues facilitent l'exécution du travail » ainsi que ceux d'accord avec l'énoncé « Vous êtes exposé à l'hostilité et aux conflits de vos collègues ».

TABLEAU 13
FAIBLE SOUTIEN DES COLLÈGUES SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Âge	% (+/- 3,6 %)
15 à 29 ans	**32,3**
15 à 24 ans	30,4
25 à 29 ans	35,8
30 à 44 ans	**39,4**
45 ans et plus	**37,4**

Les jeunes travailleurs bénéficient d'un meilleur soutien de la part des collègues. En effet, seulement 32,3 % des jeunes de 15 à 29 ans et 30,4 % des 15 à 24 ans disent avoir un faible soutien des collègues, contre 39,4 % et 37,4 % respectivement pour les 30 à 44 ans et les 45 ans et plus, ainsi que le montre le tableau 13.

4.2.4 Insécurité d'emploi

Les individus en désaccord avec l'énoncé « Vous avez une bonne sécurité d'emploi » sont classés comme étant sujets à de « fortes menaces de perdre son emploi ».

Selon le tableau 14, peu importe le groupe d'âge, près du quart des répondants se classent comme étant sujets à de fortes menaces de perdre leur emploi.

TABLEAU 14
MENACES FORTES DE PERDRE SON EMPLOI SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Âge	% (+/- 3,2 %)
15 à 29 ans	**23,3**
15 à 24 ans	24,1
25 à 29 ans	21,8
30 à 44 ans	**23,7**
45 ans et plus	**22,3**

On doit toutefois noter que cette question qui touche à la sécurité d'emploi est plus ou moins adaptée à la situation du grand nombre d'étudiants qui ont un travail d'été et qui s'attendent de toute façon à perdre leur emploi au moment de la rentrée scolaire.

4.3 LE STRESS AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES SELON LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA SITUATION SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE

Selon les données précédentes, les jeunes Québécois sont proportionnellement plus nombreux à subir de fortes tensions et contraintes au travail comparativement à leurs aînés. La situation est la même pour ce qui est des exigences physiques au travail. Quant aux autres indicateurs utilisés (insécurité d'emploi, soutien des surveillants et des collègues), la situation des jeunes se compare avantageusement à celle des autres travailleurs.

Cette section a pour objectif de déterminer quels sont les jeunes travailleurs qui subissent le plus de stress au travail. Les indicateurs du stress au travail chez les jeunes, présentés dans la section précédente, seront analysés selon différentes variables relatives à la situation sur le marché du travail et d'autres relatives à la situation socio-démographique.

4.3.1 Le secteur d'emploi : un portrait contrasté

Les données de l'analyse de l'ESCC indiquent la très grande importance du secteur d'emploi au regard de plusieurs composantes du stress au travail.

TABLEAU 15
FORTES TENSIONS ET CONTRAINTES SELON LE SECTEUR D'EMPLOI, JEUNES DE 15 À 29 ANS, QUÉBEC, ESCC 2001

Secteur d'emploi	% (+/- 3,85 %)
Ventes et services	40,3
Cols bleus	33,7
Cols blancs	21,0

En effet, tel que présenté dans le tableau 15, les jeunes qui travaillent dans le secteur des ventes et services, mais aussi ceux qui occupent des emplois de cols bleus sont nettement plus nombreux que les cols blancs à subir des tensions et des contraintes élevées au travail.

D'autres données de l'ESCC selon le secteur d'emploi indiquent que les emplois des cols bleus sont les plus exigeants physiquement, avec 66 % de fortes exigences, contre 41 % dans le secteur des ventes et services et seulement 22,5 % pour les cols blancs. De leur côté, les jeunes travaillant dans le secteur des ventes et services sont plus nombreux (26,9 %) à être classés comme étant sujets à de fortes menaces de perdre leur emploi que les cols blancs (18,8 %).

Il faut cependant garder à l'esprit qu'au sein de ces vastes catégories de secteurs d'emploi, on retrouve de grandes variations. Par exemple, les emplois dans les services sociaux, dans les soins de santé ou dans l'enseignement, classés dans la catégorie des cols blancs, comportent souvent de très fortes tensions et contraintes au travail. Pourtant, d'autres emplois également de type « col blanc » sont parmi ceux qui entraînent le moins de tensions et de contraintes, par exemple les professions liées aux sciences naturelles[92].

À l'inverse, ce ne sont pas tous les emplois dans le secteur des ventes et services qui comportent à la fois de fortes demandes psychologiques et peu d'autonomie décisionnelle. Par exemple, les réparateurs occupent des emplois qui combinent une forte autonomie et une faible tension, alors que les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que ceux dans les centres d'appels se trouvent dans la situation opposée[93]. Cependant, une tendance s'observe. Des études indiquent que :

[92] Robert KARASEK et Töres THEORELL, op. cit., p. 42.
[93] Ibid. p. 42-44.

Les emplois des femmes les plus exposés [à une forte demande psychologique assortie d'une faible autonomie décisionnelle] se retrouvent principalement dans le secteur des services et ceux des hommes sont principalement des emplois de cols bleus et du secteur des services[94].

4.3.2 Le statut d'emploi et le temps partiel

Une recension de différentes études effectuée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a révélé que les travailleurs à statut précaire risquent davantage de subir des problèmes de santé en raison des caractéristiques de leur travail. En effet, ces travailleurs sont surreprésentés dans les emplois associés à des conditions de travail pénibles, ils sont exposés à des demandes élevées et contradictoires, ils ont peu de marges de manœuvre et de récompenses, ils ont moins accès à la formation, ils souffrent d'isolement social, ayant moins de temps pour tisser des liens, ils sont rarement syndiqués et, enfin, ils ont peu accès à des comités de santé et de sécurité au travail[95].

De plus, parmi les plaintes transmises à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour atteinte à la santé psychologique, la flexibilité et les horaires atypiques étaient en cause dans 37 % des cas. De même, huit des dix enquêteurs-médiateurs interrogés dans le cadre de la même étude ont mentionné que la flexibilité était un facteur de risque pour les problèmes de santé psychologique au travail[96].

Les données de l'ESCC 2001 confirment clairement cette même tendance parmi les jeunes. Elles indiquent en effet que les jeunes qui travaillent à temps partiel sont nettement plus nombreux (30,5 %) à ressentir des menaces fortes de perdre leur emploi que ceux qui sont à temps plein (20,6 %).

Les nombreux jeunes qui travaillent moins de 30 heures par semaine sont bien conscients qu'ils seront les premiers à perdre leur emploi en cas de difficulté dans l'entreprise. Cette situation constitue une cause importante de stress au travail.

4.3.3 L'horaire de travail

Au-delà du nombre d'heures effectué par semaine, la planification de l'horaire est d'une grande importance quant au stress au travail.

Selon l'ESCC 2001, 62 % des jeunes avaient un travail de jour, 15 % travaillaient de jour ou de nuit et 23 % avaient des horaires variables, sur appel ou par quarts. Il est intéressant de noter

---

[94] Chantal BRISSON et autres, « Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiens… », *Revue canadienne de santé publique* (2001), vol. 92, n° 6, p. 460-467.

[95] COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Travail en transition, santé mentale et conditions de travail;* rapport de recension documentaire (Phase I) et proposition de recherche (Phase II), Montréal, CDPDJ, 2003, 55 p. [En ligne] [http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/docs/sante_psychologique_recension.pdf] (Page consultée le 29 juin 2007).

[96] Idem, *Atteintes à la santé psychologique, conditions de travail et obligations du droit à la santé*, Montréal, CDPDJ, 2004, 171 p. [En ligne] [http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/docs/sante_psychologique_travail_recherche.pdf] (Page consultée le 29 juin 2007).

que près de sept jeunes travailleurs sur dix ayant des horaires de travail autres que l'horaire normal de jour avaient cet horaire en raison des exigences de l'emploi. Seulement trois sur dix travaillaient de soir, de nuit ou à horaire variable en raison de leurs études, d'une préférence personnelle ou encore pour toute autre raison.

La nature des horaires de travail influe de façon marquée sur le stress au travail. Le tableau 16 indique que les jeunes ayant des horaires normaux de jour subissent moins de tensions et contraintes (29,1 %) que ceux qui ont des horaires atypiques (36 %) et qu'ils sont moins susceptibles (21 %) de ressentir de fortes tensions et contraintes que les jeunes ayant un horaire atypique (27,5 %).

TABLEAU 16
FORTES TENSIONS ET CONTRAINTES AU TRAVAIL ET MENACES FORTES DE PERDRE SON EMPLOI SELON LE TYPE D'HORAIRE, JEUNES DE 15 À 29 ANS, QUÉBEC, ESCC 2001

Type d'horaire	Fortes tensions et contraintes (%) (+/- 3,7 %)	Menaces fortes de perdre son emploi (%) (+/- 3,75 %)
Normal, de jour	29,1	21,0
Autres	36,0	27,5

Le travail de fin de semaine est très fréquent chez les jeunes. Ainsi, 47 % des 15 à 29 ans travaillent la fin de semaine. Cette proportion atteint 53 % chez les 15 à 24 ans et 51 % chez les jeunes femmes du même groupe d'âge.

Or, les jeunes âgés de 15 à 29 ans qui travaillent la fin de semaine (37,4 %) sont plus nombreux à ressentir de fortes tensions et contraintes que ceux qui ne travaillent pas ces jours-là (26,6 %). Les jeunes qui travaillent la fin de semaine sont plus souvent soumis (48,4 %) à de fortes exigences physiques que les autres (38,5 %).

4.3.4 Les dispositions de vie

Il ressort de l'analyse que 39,3 % des jeunes travailleurs ayant des enfants (avec ou sans conjoint) et 41,2 % de ceux vivant seuls reçoivent un faible soutien des collègues. C'est le cas de seulement 28,8 % de ceux de la catégorie « autres », qui vivent pour la plupart avec leurs parents. Cette différence est significative; cela veut dire que les jeunes qui habitent chez leurs parents ont de meilleures relations avec leurs collègues de travail que les autres jeunes.

Selon une recension effectuée par l'Institut national de santé publique du Québec, les demandes contradictoires entre le travail et la vie familiale causent des insatisfactions qui

peuvent entraîner des problèmes de santé mentale. « Un des constats[97] les plus alarmants est […] la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. » Une autre étude[98] démontre également des liens importants entre les problèmes de conciliation famille-travail et les troubles de l'humeur, l'anxiété ainsi que des problèmes de dépendance aux drogues et à l'alcool[99].

4.3.5 L'analyse selon le genre

Selon l'analyse, les jeunes femmes de 15 à 29 ans subissent de fortes tensions et contraintes au travail dans 35 % des cas, contrairement à une proportion de seulement 28 % chez les jeunes hommes.

Les jeunes femmes occupent davantage des emplois atypiques et sont plus nombreuses à travailler dans le secteur des ventes et services que leurs collègues masculins, comme il a été montré au chapitre 1.

En revanche, 50,4 % des jeunes hommes occupent des emplois comportant de fortes exigences physiques, alors que c'est le cas de 35,2 % des jeunes femmes. Encore une fois, le nombre plus élevé d'emplois de type « col bleu » chez les jeunes hommes peut expliquer en grande partie cette situation.

4.3.6 Le niveau de scolarité

Ce qui n'est pas pour étonner, l'analyse révèle que ce sont les jeunes les moins scolarisés qui sont les plus nombreux à subir de fortes tensions et contraintes au travail. En effet, 38,7 % des jeunes sans diplôme et 37,7 % de ceux n'ayant qu'un diplôme du secondaire sont dans cette situation, comparativement à 24,6 % seulement des diplômés d'études postsecondaires. Les emplois des jeunes moins scolarisés exigent également plus d'efforts physiques. Plus de la moitié des jeunes ayant un diplôme du secondaire ou moins ont des emplois comportant de fortes exigences physiques. Seulement le tiers des jeunes diplômés du postsecondaire sont dans la même situation.

Les jeunes sans diplôme sont aussi plus nombreux à n'obtenir qu'un faible soutien de la part de leur surveillant que ceux qui ont un diplôme du secondaire. La différence n'est toutefois pas significative avec les autres groupes d'âge.

4.3.7 Le revenu du ménage

Les données de l'enquête présentées au tableau 17 indiquent que les jeunes travailleurs qui se situent dans la catégorie de revenu inférieur ou moyen (49,1 %) ainsi que ceux se classant

---

[97] T.D. ALLEN, D.E HERST, C.S. BRUCK et M. SUTTON, « Consequences Associated with Work-to-family Conflict : A Review and Agenda for Future Research », *Journal of Occupational Health Psychology* (2000), vol. 5, n° 2, p. 278-308.

[98] M.R. FRONE, « *Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : The National Co-morbidity Survey* », *Journal of Applied Psychology* (2000), vol. 85, n° 6, p. 688-895.

[99] INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Québec, INSPQ, 2005, p. 14. [En ligne] [www.inspq.qc.ca] (Page consultée le 29 juin 2007).

dans la catégorie des revenus inférieurs (48 %) sont plus nombreux à subir de fortes exigences physiques que ceux étant classés dans la catégorie de revenus supérieurs (37,6 %).

TABLEAU 17
INDICATEURS DU STRESS AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES DE 15 À 29 ANS SELON LE REVENU DU MÉNAGE, QUÉBEC, ESCC 2001

Revenu du ménage	Fortes tensions et contraintes (%)	Fortes exigences physiques (%)	Menaces fortes de perdre son emploi (%)
Revenu inférieur	37,7	48,0	29,1
Revenu inférieur ou moyen	31,7	49,1	24,4
Revenu supérieur moyen	29,8	42,3	23,2
Revenu supérieur	30,6	37,6	20,6

Les mêmes données indiquent que les jeunes travailleurs qui vivent dans les ménages qui se classent dans la catégorie de revenu inférieur subissent plus souvent des tensions et des contraintes au travail, soit 37,7 %, comparativement à 31,7 % pour ceux de la catégorie de revenu inférieur ou moyen, 29,8 % pour ceux de la catégorie de revenu supérieur moyen et 30,6 % pour ceux de la catégorie de revenu supérieur. La situation est similaire quant aux fortes menaces de perdre son emploi. Les jeunes de la catégorie de revenu inférieur se classent à 29,1 % comme étant sujet à de fortes menaces de perdre son emploi. Les jeunes de la catégorie de revenu inférieur ou moyen et ceux de la catégorie revenu supérieur moyen se classent respectivement à 24,4 % et à 23,2 % tandis que seulement 20,6 % des jeunes de la catégorie de revenu supérieur sont sujets à de fortes menaces de perdre leur emploi. Toutefois, il faut préciser que dans ces deux cas, la différence n'est pas significative.

4.4 AUTRES MESURES DU STRESS AU TRAVAIL CHEZ LES JEUNES

Cette section présentera des données relatives à la satisfaction au travail et des données relatives à l'auto-évaluation du stress au travail selon les groupes d'âge.

4.4.1 La satisfaction au travail

Un grand nombre d'études ont été effectuées afin d'établir un lien entre l'âge et la satisfaction professionnelle. À prime abord, on serait tenté de croire que la satisfaction au travail croît avec l'âge, mais est-ce bien le cas?[100]

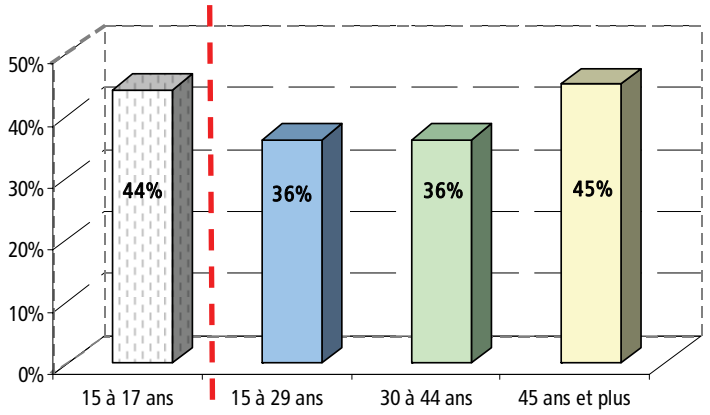
[100] Selon une analyse de plusieurs enquêtes. Voir : D. BERNAL, D. SNYDER et M. McDANIEL, « The Age and Job Satisfaction Relationship : Does its Shape and Strength still Evade us? », *Journal of Gerontology : Psychological Sciences* (1998), vol. 53B, n° 5, p. 287-293.

Les données relatives à la satisfaction professionnelle, présentées dans le graphique 8, confirment cette hypothèse : 44 % des 15 à 17 ans sont très satisfaits de leur travail, soit beaucoup plus que les 15 à 29 ans et les 30 à 44 ans qui sont 36 % dans la même situation. Les 45 ans et plus sont quant à eux aussi satisfaits (45 %) que les 15 à 17 ans.

D'ailleurs, une étude britannique[101] démontre la même tendance : la satisfaction au travail serait plutôt en forme de « U ». Ainsi, les jeunes travailleurs commenceraient leur carrière à un niveau modéré de satisfaction, niveau qui déclinerait jusqu'au début de la trentaine pour suivre une courbe ascendante par la suite. Cette même étude concluait à une courbe similaire pour ce qui est de la santé mentale, ce qui dévoile l'existence d'un lien entre satisfaction au travail et santé mentale[102].

GRAPHIQUE 8

POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS « TRÈS SATISFAITS » DE LEUR EMPLOI SELON TROIS GROUPES D'ÂGES ET UN SOUS-GROUPE, QUÉBEC, 2005



Pourquoi les jeunes âgés de 15 à 17 ans sont-ils enchantés de leur premier emploi? Probablement parce que l'entrée sur le marché du travail satisfait un pressant besoin d'autonomie...

De plus, une étude réalisée en Allemagne et en Grande-Bretagne a démontré l'impact négatif important du travail temporaire sur le niveau de satisfaction professionnelle. Cet impact est causé par une plus grande insécurité d'emploi, dont les effets sur la satisfaction professionnelle sont largement documentés[103].

---

[101] A. CLARK, A. OSWALD et P. WARR, « Is Job Satisfaction U-Shaped in Age? », *Journal of Occupational and Organizationnal Psychology* (1996), n° 69, p. 57-81.

[102] Ibid., p. 76.

[103] Francis GREEN et Nicholas TSITSIANIS, *Can the Changing Nature of Jobs Account for National Trends in Job Satisfaction?*, Canterbury, University of Kent, 2004, p. 25.

Selon une étude menée auprès de jeunes Néerlandais, l'autonomie décisionnelle modère les effets négatifs d'une charge de travail élevée sur le niveau de satisfaction professionnelle[104]. Par ailleurs, une autre étude indique que la reconnaissance au travail est un bon moyen d'améliorer la satisfaction des employés[105]. Il va sans dire que cette relation fonctionne dans les deux sens et que le manque de reconnaissance entraîne l'insatisfaction au travail, qui peut à son tour causer des problèmes de santé mentale[106]. Les résultats de ces études illustrent les rapports entre l'autonomie décisionnelle et la demande psychologique tels qu'ils ont été présentés dans la section 2.3.3 du présent avis.

4.4.2 L'auto-évaluation du stress au travail

L'ESCC 2005 aborde également la question du stress au travail, en posant la question directement aux répondants :

> *La question suivante porte sur votre entreprise ou emploi principal au cours des 12 derniers mois. Diriez-vous que la plupart de vos journées étaient : pas du tout, pas tellement, un peu, assez ou extrêmement stressantes?*

À cette question, 37,1 % des jeunes de 15 à 24 ans ont répondu « pas du tout » ou « pas tellement » , contre seulement 20,7 % des 30 ans et plus. À l'opposé, 25,2 % des jeunes de 15 à 24 ans estiment subir assez ou extrêmement de stress au travail, comparativement à 39,8 % pour les 30 ans et plus, comme l'indique le tableau 18.

TABLEAU 18
STRESS AU TRAVAIL AUTODÉCLARÉ SELON LE GROUPE D'ÂGE, QUÉBEC, ESCC 2005

Âge	Journées pas du tout ou pas tellement stressantes	Journées un peu stressantes	Journées assez ou extrêmement stressantes
Total 15 à 29 ans	**31,4**	**38,3**	**30,3**
15 à 24 ans	37,1	37,7	25,2
25 à 29 ans	21,5	39,2	39,3
30 ans et plus	**20,7**	**39,5**	**39,8**

[104] Hans DE WITTE et Omey VERHOFSTADT, *Testing Karasek's Learning - and Strain Hypothesis on Young Workers in Their First Job*, Gand, Université de Gand (Pays-Bas), 2005.

[105] Claude BOURCIER et Yves PALOBART, *La reconnaissance : un outil de motivation pour vos salariés*, Paris, Éditions d'Organisation, 1997.

[106] Selon une étude réalisée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, le niveau de détresse psychologique des travailleurs en milieu hospitalier, universitaire, forestier et de l'industrie métallurgique est de 43 %, soit plus du double que le taux établi pour l'ensemble de la population québécoise (20 %) (Brun et autres, 2002). Parmi les facteurs cités comme causes de cette détresse, le manque de reconnaissance au travail arrive en deuxième position, juste après la surcharge de travail. Bref, l'absence de reconnaissance au travail peut être considérée comme un des facteurs de risque les plus fortement associés à la détresse psychologique élevée au travail. [En ligne] [http://www.cgsst.com/reconnaissance/fra/effets_sur_les_employes.asp] (Page consultée le 27 juin 2007).

Alors que, comparativement aux plus de 30 ans, moins de jeunes travailleurs âgés de 15 à 29 ans se disent stressés par leur travail, ces derniers sont plus nombreux à afficher de fortes tensions et contraintes au travail.

Comment expliquer ce paradoxe? Le Conseil émet l'hypothèse que la question du stress au travail renvoie le plus souvent aux tensions vécues au travail, mais que les jeunes travailleurs ne considèrent pas le manque d'autonomie décisionnelle au travail ainsi que la sous-utilisation de leurs compétences comme étant des facteurs de stress. En effet, les données révèlent que les jeunes travailleurs indiquent vivre, d'une part, un peu moins de tensions au travail (lorsqu'on leur demande si leur travail était frénétique et s'ils étaient soumis à des demandes contradictoires), mais, d'autre part, beaucoup moins d'autonomie et d'utilisation de leurs compétences.

> *Les écarts selon l'âge et la scolarité sont plus marqués pour la latitude décisionnelle que pour la demande psychologique. L'exposition à la fois à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle est plus fréquente chez les plus jeunes et les personnes ayant une scolarité intermédiaire*[107].

4.5 STRESS ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

Le stress au travail n'est pas sans conséquence pour les jeunes et pour la société. L'épuisement professionnel, problème autrefois associé aux professionnels en mi-carrière, frappe de plus en plus tôt. Les jeunes affichent le plus haut taux de détresse psychologique élevée. Les problèmes de santé psychologique et les troubles mentaux affectent eux aussi tout particulièrement les jeunes. C'est ce qu'illustre la réalité tragique du suicide chez les jeunes[108], souvent causé par des problèmes de santé mentale.

Au Québec, la mesure la plus connue permettant d'estimer la prévalence des problèmes de santé psychologique est l'Indice de détresse psychologique de Santé Québec, utilisé lors des « Enquête sociale et de santé » de 1987, 1992-1993 et 1998. Les études basées sur ces enquêtes ont également utilisé le concept de « niveau de détresse psychologique élevée», qui a pour objectif de déterminer l'évolution et les caractéristiques de la population qui souffre de problèmes psychologiques sévères[109].

---

[107] Chantal BRISSON et autres, « Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiens »*, Revue canadienne de santé publique* (2001), vol. 92, n° 6, p. 465.

[108] Qui était toujours la deuxième cause de décès chez les 15 à 29 ans en 2004 avec 233 morts, tout juste avant les accidents de la route qui ont causé la mort de 236 jeunes la même année. Voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Décès et taux de mortalité selon la cause, le sexe et le groupe d'âge*, Québec, ISQ, 2004. [En ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/index.htm#deces] (Page consultée le 17 avril 2007).

[109] Étant donné que des études ont démontré qu'« approximativement de 15 à 20 % de la population présente un problème psychologique sévère », « le seuil de sévérité de l'IDPESQ a été fixé au 80e percentile de la distribution des valeurs obtenues à cet indice lors de l'enquête de 1987. La présence de valeurs normatives établies pour la population générale en 1987 permet de suivre l'évolution de la proportion de personnes touchées par ce problème de santé dans la population québécoise et de comparer des groupes d'individus

4.5.1 Jeunesse et détresse : le travail est-il en cause?

L'enquête Santé Québec de 1998 révélait que ce sont les jeunes (et particulièrement les jeunes femmes) qui affichent les plus hauts taux de détresse psychologique. En 1998, 28 % des jeunes adultes, dont une jeune femme sur trois, présentaient un degré élevé de détresse psychologique. Une compilation récente des mêmes données par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) indique que la détresse chez les jeunes n'est pas seulement le fait des jeunes sans emploi. En effet, parmi tous les travailleurs, ce sont les 18 à 29 ans qui présentent le taux le plus élevé de détresse, soit 18 % des jeunes hommes et 28 % des jeunes femmes.

La même enquête révélait que ce sont les jeunes qui sont les plus susceptibles d'occuper des emplois stressants, comportant à la fois un haut degré de demande psychologique et un faible niveau d'autonomie décisionnelle. En rappelant ce fait, le document de l'IRSST avance *qu'il n'est pas excessif d'émettre une hypothèse reliant les modes d'intégration des jeunes au marché du travail, incluant les conditions de travail précaires et difficiles, et la détérioration marquée de leur niveau de détresse psychologique*[110].

4.5.2 Absences du travail chez les jeunes

Les données de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes nous fournissent les raisons pour lesquelles 519 260 jeunes âgés de 15 à 29 ans ne travaillaient pas au cours de la semaine précédant l'administration du questionnaire.

Le tableau 19 présente la situation à cet égard. Parmi les jeunes absents du travail, 31 050 l'étaient en raison d'incapacité ou de maladie.

Malheureusement, cette enquête ne permet pas de spécifier combien de jeunes parmi les 31 050 souffrent d'incapacité ou de maladie liées au travail, ni combien de ces absences relatives au travail sont causées par des problèmes de nature psychologique.

---

particuliers à la population générale. » INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Enquête sociale et de santé 1998*, p. 335.

[110] INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*, Montréal, IRSST, 2006, p. 53 et 54.

TABLEAU 19
RAISONS DE L'INACTIVITÉ, JEUNES DE 15 À 29 ANS, QUÉBEC, ESCC 2001

Raisons de l'inactivité	Nombre de jeunes de 15 à 29 ans	% des inactifs
Incapacité/maladie	31 050	6,0
Obligations familiales	54 590	10,5
École/congé	230 360	44,4
Autres (p. ex. : chômage)	203 260	39,1
Nombre total de jeunes inactifs	**519 260**	**100**

Le nombre relativement restreint de jeunes absents du travail fait en sorte que les données sur ces derniers sont moins précises que pour d'autres variables. Toutefois, les jeunes qui ont été absents du travail la semaine avant l'enquête sont dans l'ensemble plus nombreux que les autres à recevoir un faible soutien des collègues, mais la différence n'est pas significative.

Par ailleurs, les jeunes n'ayant pas travaillé pour des raisons liées à l'incapacité ou à la maladie avaient un plus faible soutien des surveillants (49 %) que la moyenne de tous les jeunes travailleurs (19,6 %). À l'opposé, ceux qui n'ont pas travaillé pour d'autres raisons que les obligations familiales ou l'incapacité (par exemple parce qu'ils étudiaient ou étaient en congé) bénéficiaient autant d'un bon soutien des surveillants que la moyenne des jeunes.

> *Au niveau provincial, les enquêtes sur la santé et le bien-être de la population québécoise effectuées par Santé Québec entre 1987 et 1998 démontrent que l'incapacité de travail due à des problèmes de santé mentale a presque doublé, passant de 7 à 13 %. Ces enquêtes révèlent également que le nombre moyen de journées d'incapacité de travail par personne pour des problèmes de santé mentale a plus que triplé entre 1992 et 1998, passant de 7,4 à 24,6 jours par 100 personnes, soit une hausse de 200 %* [111].

Le taux très élevé de rechute pour problèmes de santé psychologique montre qu'il est primordial de porter une très grande attention aux jeunes qui vivent de tels problèmes afin de régler le problème avant qu'il ne devienne chronique.

4.5.3 Le présentéisme

En plus de l'absentéisme, le présentéisme est une autre conséquence importante des problèmes de santé psychologique pour les entreprises.

[111] Jean-Pierre BRUN et Christine LAMARCHE, *Évaluation des coûts du stress au travail*, Québec, CGSST (Université Laval), 2006.

Phénomène sinon récent du moins récemment nommé, le présentéisme au travail pourrait se révéler encore plus contre-productif que l'absentéisme. Aux États-Unis, il en est davantage question depuis les années 1990 dans la foulée de cette recherche frénétique de la performance et de la productivité qui a notamment engendré des termes comme ***workaholic*** *que l'on a traduit par* ***bourreau de travail***, ***ergomane*** *ou encore* ***accro***, ***mordu***, ***drogué***, ***intoxiqué***, *etc., du travail.*

Le mot ***présentéisme*** *a donc pris une connotation négative et en est venu à désigner le fait de passer beaucoup de temps, beaucoup plus qu'il n'en faut, au travail dans le but d'être apprécié de l'employeur ou le fait d'être présent physiquement malgré la maladie, la fatigue, la dépression pour ne pas laisser voir ce qui pourrait être perçu comme un manque de disponibilité, de motivation ou une faiblesse. La précarité, la surcharge de travail ou le manque de reconnaissance sont au nombre des facteurs qui peuvent expliquer le phénomène. Le présentéisme est considéré comme une maladie quand la présence de l'employé n'est plus que physique et cache une absence ou un vide de l'esprit. Il est depuis peu pris très au sérieux et des programmes de sensibilisation sont mis sur pied pour venir en aide à ces travailleurs qui, sans soutien, en arrivent souvent à l'étape de l'****épuisement professionnel*** [112]*.*

*

* *

Les jeunes sont plus souvent soumis à de fortes tensions et contraintes que les travailleurs plus âgés. Les jeunes occupent également des emplois plus exigeants physiquement. Cette situation s'explique par le type d'emplois occupés : des emplois dans le secteur des ventes et services, des emplois précaires, aux horaires irréguliers, de soir, de nuit, de fin de semaine.

Bien que, lorsqu'on leur pose la question, les jeunes soient moins nombreux à déclarer être stressés par leur travail, les données indiquent que cette perception est incomplète. En effet, le niveau de tension au travail des jeunes est peut-être légèrement inférieur à celui des travailleurs plus âgés. Mais les jeunes qui doivent subir de fortes tensions jouissent beaucoup moins souvent d'une grande autonomie décisionnelle. Or, il a été montré au chapitre 2 que l'autonomie décisionnelle modérait les effets négatifs de l'intensité des demandes psychologiques au travail. En conséquence, il n'est pas abusif de déclarer que le stress ressenti par les jeunes au travail a plus souvent des effets négatifs en matière de santé psychologique que celui ressenti par les travailleurs plus âgés.

Les problèmes de santé psychologique qui peuvent être causés par le travail incluent certains troubles mentaux, principalement les troubles dépressifs, anxieux, de stress post-traumatiques ou les troubles de l'adaptation (dont l'épuisement professionnel) qui ont été décrits au chapitre 2. Ces problèmes sont en hausse constante. La solution à ces problèmes n'est pas

[112] Définition tirée de l'OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, *Les capsules de la semaine* [En ligne] [http://www.olf.gouv.qc.ca/actualites/capsules_hebdo/presenteisme_20060113.html] (Page consultée le 2 mai 2006).

seulement médicale. Elle ne se limite pas non plus aux services sociaux. Pour agir à la source de ces problèmes, il est essentiel de repenser le rapport des jeunes au travail, mais aussi le régime de protection sociale face aux risques du travail, qui incluent de plus en plus les risques psychologiques.

Le dernier chapitre de cet avis propose des pistes d'action pour prévenir les problèmes de santé psychologique au travail et lutter contre ceux-ci.

Le stress des jeunes au travail est à l'origine d'accidents de travail. Il est également à la source de souffrances psychologiques, dont les effets sont moins visibles. Ces souffrances peuvent mener à divers problèmes de santé, dont des problèmes de santé mentale, d'épuisement professionnel, en plus de favoriser l'émergence de troubles mentaux, dont la dépression et l'anxiété. Ces troubles se traduisent par des problèmes d'absentéisme, d'alcoolisme et de toxicomanie, par une dégradation du milieu de travail, l'émergence de problèmes de violence et de harcèlement.

Les chapitres précédents ont démontré que les problèmes de santé psychologique n'épargnent pas les jeunes travailleurs. Le Conseil permanent de la jeunesse propose dans ce dernier chapitre des recommandations pour faire face au défi que représentent les problèmes de santé psychologique chez les jeunes travailleurs.

Il faut d'abord démystifier les problèmes de santé psychologique et reconnaître à tous les travailleurs le droit à l'intégrité psychologique et à la dignité. Il faut ensuite que les instances responsables de la santé au travail considèrent le problème à sa pleine mesure et informent la population adéquatement. Il faut également investir directement dans la prévention et promouvoir la santé au travail chez les jeunes.

Ces mesures préventives doivent être complétées par des actions visant à mieux protéger les jeunes travailleurs, à assurer l'indemnisation et le retour en emploi des jeunes souffrant de problèmes de santé psychologique et, enfin, à donner aux jeunes et à tous les travailleurs les moyens de créer de nouvelles formes de solidarité pour qu'ils puissent eux-mêmes agir afin, notamment, de lutter efficacement contre les problèmes de santé psychologique au travail.

5.1 DÉMYSTIFIER LES PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Malgré des progrès, les problèmes de santé mentale restent tabous. Les milieux de travail n'y échappent pas. Si une personne s'est fracturée un membre ou souffre d'un problème de santé physique, ses collègues s'informeront tout naturellement de son état et en discuteront avec elle. Si la même personne souffre d'un problème de santé psychologique, ce sera le silence autour d'elle. On ne discute pas de ces choses. Et c'est particulièrement vrai pour les jeunes. Trop souvent, la maladie mentale est perçue comme un problème individuel, l'expression d'une faiblesse personnelle et non pas comme un problème de santé. Pour faire face aux problèmes

de santé psychologique, il faut d'abord les reconnaître comme de véritables problèmes de santé et faire en sorte qu'ils ne soient plus tabous.

RECOMMANDATION 1

La première étape en vue d'améliorer la santé psychologique des jeunes et notamment celle des jeunes travailleurs doit consister en une vaste entreprise de démystification des problèmes de santé psychologique auprès des jeunes.

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de mener une campagne de sensibilisation et de démystification des problèmes de santé psychologique destinée aux jeunes, en collaboration avec les milieux de l'éducation, du travail et de la santé publique.

5.2 RECONNAÎTRE LE DROIT À L'INTÉGRITÉ PSYCHOLOGIQUE ET À LA DIGNITÉ DU TRAVAILLEUR

La Charte des droits et libertés de la personne reconnaît à l'article 46 que « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». La mention de la seule intégrité physique a pour effet d'exclure l'intégrité psychologique du champ de la santé du travailleur. Par ailleurs, dans le Code civil du Québec, l'article 2087 établit que : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ».

RECOMMANDATION 2

Afin de favoriser la pleine reconnaissance des problèmes de santé psychologique au travail, leur prévention et leur prise en charge :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de reconnaître le droit à des conditions de travail qui respectent la dignité et l'intégrité psychologique des travailleurs dans l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne[113].

[113] Ainsi que l'a recommandé la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à l'occasion du 25e anniversaire de la Charte. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés,* Montréal, CDPDJ, 2003, p. 32.

5.3 INCLURE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DANS LES CAMPAGNES D'INFORMATION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi que la mission de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui est chargée de la mettre en application devraient être modifiées dans le même sens que l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Les milieux de travail, collègues et supérieurs, hésitent à reconnaître leur responsabilité quant aux problèmes de santé psychologique. Bien que les facteurs de risque organisationnels soient d'importants déterminants des problèmes de santé mentale, chacun des acteurs concernés n'a pas à porter le blâme de façon individuelle, sauf dans les cas de harcèlement psychologique. Les milieux de travail doivent cependant assumer une responsabilité collective : favoriser une bonne santé mentale pour tous.

À ces obstacles sociaux à la reconnaissance des problèmes de santé psychologique au travail s'ajoutent des obstacles d'un autre ordre. Les assureurs et la CSST hésitent en effet à reconnaître ces problèmes en raison d'impératifs financiers. Sans juger du bien-fondé de cette réticence, force est d'admettre qu'elle semble entraîner un certain déni du problème. En effet, comment la CSST pourrait-elle tenter de prévenir un problème qu'elle ne reconnaît pas comme étant de la santé au travail? De là à nier la contribution des milieux de travail à la santé psychologique des travailleurs, il n'y a qu'un pas… Il importe donc de corriger le tir, au plus haut niveau.

Les jeunes sont plus souvent victimes d'accidents de travail que les autres travailleurs. La CSST, avec ses partenaires, mène depuis quelques années des actions intensives afin de sensibiliser les jeunes à l'importance de la prévention. Ainsi, la CSST a dépensé pour l'exercice financier 2005 près de 4 millions de dollars en « communications et information[114] ».

Parmi les raisons invoquées pour expliquer les accidents de travail chez les jeunes, il est rarement fait mention du haut niveau de stress au travail que subissent ces derniers. Il faut, selon le Conseil, sensibiliser les jeunes à ce phénomène afin de prévenir non seulement les accidents de travail, mais aussi les problèmes de santé psychologique.

Pourtant, les seules mentions relatives au stress ou à la santé psychologique au travail dans le site Web de la CSST en date du 31 mai 2007 faisaient référence au contenu de colloques organisés par la Commission. Par ailleurs, selon les projections de l'Organisation mondiale de la santé, la dépression deviendra en 2020 la première cause d'invalidité pour raisons de santé dans les pays industrialisés[115].

La santé au travail réfère non seulement au bras pris dans le convoyeur, comme le montrent les publicités de la CSST, mais aussi aux problèmes de santé psychologique. Le Conseil ne veut pas

---

[114] COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Rapport annuel d'activités 2005*, Québec, CSST, 2006, p. 73.

[115] Bryan MYLES, « Dépression », *Le Devoir*, 23 et 24 octobre 2004. [En ligne] [http://www.ledevoir.com/2004/10/23/66855.html] (Page consultée le 1er juin 2007).

minimiser l'importance de prévenir les accidents de travail chez les jeunes. Il estime cependant que ces accidents, fort visibles, ne sont que la pointe de l'iceberg : ils révèlent l'existence d'un problème plus profond en matière de santé au travail, soit le fait que les jeunes sont plus touchés par le stress au travail que leurs aînés.

RECOMMANDATION 3

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail de mieux informer le public quant au stress au travail et à la santé psychologique au travail, notamment sur son site Web et dans ses campagnes publicitaires.

5.4 INVESTIR DANS LA PRÉVENTION DU STRESS ET LA PROMOTION DE LA SANTÉ DES JEUNES AU TRAVAIL

Les mesures de prévention du stress et de promotion de la santé psychologique les plus efficaces à long terme sont celles qui visent les jeunes. En conséquence, le Conseil estime qu'il faut d'abord rejoindre les jeunes avant qu'ils n'intègrent le marché du travail. Il faut ensuite s'assurer de bien les intégrer dans leur milieu de travail. Mais, de façon plus globale, il faut également redoubler d'efforts dans les secteurs d'emploi où les jeunes sont présents en grand nombre.

Les premières mesures doivent ainsi viser les jeunes qui fréquentent le milieu scolaire.

RECOMMANDATION 4

Dans le cadre du futur Plan d'action visant à améliorer la formation scolaire en santé et sécurité au travail, annoncé dans le cadre de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 et en continuité avec le Plan d'action jeunesse de la CSST[116] :

Le Conseil recommande au gouvernement du Québec de donner aux écoles secondaires et aux collèges – notamment en formation professionnelle et technique – les moyens de démystifier les problèmes de santé mentale et de stress au travail chez les jeunes, en collaboration avec les milieux de travail qui les emploient.

[116] http://www.csst.qc.ca/asp/jeunes/pdf/DC_900_214.pdf.

Dans le contexte du vieillissement de la population et de la raréfaction de la main-d'œuvre, il est essentiel de soutenir des initiatives visant à inciter les entreprises à faire une place aux jeunes, à mieux les accueillir et à veiller à leur bien-être au travail.

La mise sur pied d'« un projet de cybermentorat en soutien au choix de carrière et à l'orientation professionnelle des jeunes[117] » est une mesure intéressante de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009. Le mentorat et l'accompagnement sont également, selon le Conseil, des voies à privilégier pour assurer une meilleure insertion professionnelle des jeunes qui intègrent les milieux de travail. Ces mesures pourraient être favorisées en permettant aux travailleurs en fin de carrière d'avoir accès à la retraite progressive s'ils acceptent de jouer le rôle de mentors pour des jeunes recrues. Il serait également possible que le salaire des accompagnateurs soit comptabilisé en tant que dépense de formation.

RECOMMANDATION 5

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de mettre sur pied un programme national de mentorat et d'accompagnement pour les jeunes travailleurs, en partenariat avec les entreprises intéressées.

Les jeunes qui travaillent occupent en grand nombre des emplois dans le secteur des ventes et services. Ils sont soumis à un haut niveau de stress au travail, à de fortes tensions et contraintes. Il s'agit en grande majorité d'emplois non syndiqués. Or, les emplois syndiqués offrent habituellement de meilleures conditions de travail, particulièrement sur le plan des salaires et des avantages sociaux, y compris les assurances collectives.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail, adoptée en 1979, prévoyait la création et le financement d'*associations sectorielles paritaires de santé et sécurité du travail* (ASP). Ces ASP ont été mises sur pied dans des secteurs d'activité où survenaient la majorité des accidents de travail[118]. Or, selon l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) :

> *Au Québec, indépendamment de l'âge, on assiste actuellement à un déplacement des secteurs plus à risque de lésions professionnelles vers les secteurs où l'on*

[117] http://www.jeunes.gouv.qc.ca/strategie/strategie2006-2009/orientations/soutien_generation.htm.

[118] Ces associations sont composées d'un nombre égal de représentants patronaux et d'employés (le plus souvent des syndicats). Il existe 11 ASP œuvrant dans les secteurs suivants : affaires municipales, affaires sociales, construction, fabrication d'équipement de transport et de machines, fabrication de produits en métal et de produits électriques, habillement, imprimerie et activités connexes, mines, services automobiles, transport et entreposage et, enfin, textile. Pour plus d'information, voir http://www.preventionenligne.com [En ligne] (Page consultée le 25 mai 2007).

retrouve beaucoup de jeunes. Le secteur de la restauration se retrouve désormais en tête de liste[119].

Il n'existe pourtant aucune association paritaire de santé et sécurité du travail dans ce secteur, ni dans les autres secteurs faiblement syndiqués où travaillent la majorité des jeunes. Il en est de même pour les comités de santé et sécurité du travail[120].

RECOMMANDATION 6

Afin de répondre aux nouveaux défis en santé et sécurité du travail, qui incluent les problèmes de santé psychologique au travail et qui touchent particulièrement les secteurs d'activité dans lesquels les jeunes travailleurs sont fortement représentés :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de modifier le Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail afin que de telles associations soient mises sur pied dans les secteurs d'emploi à haut stress où travaillent de nombreux jeunes, comme le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que celui du commerce de détail, et dans les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC), de façon toute prioritaire.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité[121] ».

Promouvoir la santé au travail nécessite aussi de valoriser les milieux de travail qui laissent les jeunes faire preuve d'initiative et leur permettent de s'épanouir. Le bien-être au travail passe aussi par l'accès à des services d'aide psychologique, habituellement connus sous le nom de programmes d'aide aux employés (PAE). Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) :

Un PAE ou programme d'aide aux employés est un service de counseling confidentiel, à court terme, qui s'adresse aux employés ayant des problèmes personnels qui nuisent à leur rendement. Le PAE est un dérivé des programmes de lutte contre l'alcoolisme des années 40. Le PAE devrait être intégré à un projet d'entreprise destiné à promouvoir le mieux-être grâce à des politiques écrites, la

---

[119] Élise LEDOUX et Marie LABERGE, *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs*, Montréal, IRSST, 2006, p. 5 (Rapport R-481). [En ligne] [http://www.irsst.qc.ca/files/documents/pubIRSST/R-481.pdf] (Page consultée le 25 mai 2007).

[120] D'autant plus que les jeunes travaillent aussi davantage dans des entreprises de petite taille, alors que les entreprises de moins de 20 employés ne sont pas tenues de former de tels comités, y compris dans les secteurs à risque. Voir le *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*. Décret 2025-83, 1983 G.O.2 4209.

[121] http://www.who.int/about/fr/ (Page consultée le 30 mai 2007).

formation des superviseurs et des employés, et, au besoin, un programme approuvé de dépistage des drogues[122].

Malheureusement, les entreprises de petite taille ont rarement les moyens d'offrir de tels services à leurs employés. Pourtant, les programmes d'aide aux employés ont des effets positifs indéniables pour les entreprises. Ils contribuent à l'amélioration de la santé psychologique des employés, ce qui augmente leur productivité et diminue les dépenses liées à l'absentéisme et au présentéisme.

RECOMMANDATION 7

Afin que tous les jeunes travailleurs puissent obtenir de l'aide lorsqu'ils vivent des problèmes de santé psychologique :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec d'inciter les employeurs à offrir des programmes d'aide aux employés (PAE), en augmentant la cotisation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail des employeurs qui n'offrent pas de tels programmes.

Cette augmentation ciblée de la cotisation à la CSST permettrait de mettre sur pied un programme national d'aide aux employés (PNAE) qui offrirait du soutien téléphonique de première ligne destiné aux travailleurs qui n'ont pas accès à un PAE ainsi que la possibilité de bénéficier d'un soutien psychologique personnalisé et gratuit.

5.5 MIEUX PROTÉGER LES JEUNES TRAVAILLEURS PAR LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Presque un jeune travailleur sur deux occupe un emploi atypique. Ces emplois qui ne procurent souvent que de faibles revenus s'accompagnent d'une forte insécurité d'emploi et ils sont une cause de stress. Ils constituent ainsi un terreau fertile pour l'éclosion de problèmes de santé psychologique. De plus, une bonne protection sociale est souvent insuffisante. En effet, l'accès aux avantages sociaux comme les congés de maladie et l'assurance invalidité est grandement limité pour les travailleurs temporaires ou à temps partiel. Quant aux travailleurs autonomes, ils n'ont tout simplement pas accès à ces avantages, sauf dans certains cas[123]. Il en est de même pour l'accès à l'assurance-emploi, particulièrement difficile pour les jeunes travailleurs atypiques qui peinent à accumuler les 900 heures nécessaires pour recevoir des prestations en cas d'interruption d'emploi, ou même les 600 heures nécessaires pour pouvoir recevoir des prestations de maladie du même régime.

[122] http://www.cchst.ca/reponsessst/hsprograms/eap.html (Page consultée le 4 juin 2007).
[123] Lorsque des regroupements de travailleurs autonomes offrent de tels services, comme l'Union des artistes.

Les lois du travail, malgré leur vocation universelle, ont été conçues pour les employés salariés permanents et à temps plein. Tout en admettant que dans de nombreux cas ces emplois répondent aux besoins des jeunes, il reste une discrimination inadmissible basée sur les statuts d'emploi. Cette discrimination a des incidences sur la santé des jeunes et sur celle des jeunes femmes tout particulièrement.

Le Conseil a proposé de nombreuses modifications aux lois du travail, notamment dans son avis sur l'emploi atypique. Les demandes du Conseil, ainsi que celles de nombreux groupes et individus intéressés par la question, ont été entendues par le gouvernement du Québec qui a mis sur pied un comité d'experts dirigé par le professeur Jean Bernier. Ce dernier a remis son rapport[124] à la veille des élections de 2003. Bien que ce rapport soit demeuré sans suite, les principaux objectifs visés par ses recommandations restent toujours d'actualité :

- étendre la protection des lois du travail à tous les travailleurs;
- mettre un terme à la discrimination salariale en fonction du statut d'emploi;
- améliorer la protection sociale des salariés d'agence;
- améliorer la protection sociale des travailleurs autonomes.

Les jeunes travailleurs atypiques, rappelons-le, ont de plus faibles revenus, ils bénéficient d'une moins bonne protection sociale, en plus de subir davantage de stress au travail. Il est temps de mettre un terme à cette situation et d'assurer l'équité pour les travailleurs qui occupent de nouvelles formes d'emploi.

5.5.1 Mettre un terme à la discrimination envers les travailleurs atypiques

Dans son avis *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* [125], le Conseil permanent de la jeunesse formulait de nombreuses recommandations au gouvernement du Québec afin qu'il modifie la Loi sur les normes du travail et en élargisse la portée :

- en définissant de manière claire la notion d'entrepreneur dépendant, celui-ci étant considéré comme un salarié, donc couvert par la loi;
- en mentionnant que l'individu qui porte plainte à la Commission des normes du travail (CNT) est présumé « salarié ». De plus, lorsque ce statut de salarié fait l'objet de contestations, qu'il fasse en sorte que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur;
- en stipulant à l'article 41.1 qu'un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle ou encore que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire;

[124] http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003 (Page consultée le 6 juin 2007).

[125] CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, op.cit, p. 104-107.

- en abrogeant le deuxième alinéa du même article qui limite sa portée aux salariés qui gagnent moins de deux fois le salaire minimum;
- en précisant que les travailleurs à temps partiel et temporaires peuvent contribuer aux avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou bénéficier d'une compensation financière équivalente;
- et, enfin, en reconnaissant comme « co-employeurs » les agences de placement et les entreprises clientes afin de faciliter l'application de la Loi sur les normes du travail pour les salariés employés par ces agences et en interdisant explicitement à ces dernières d'inclure des clauses de pénalités financières dans les contrats en cas de conversion d'un poste temporaire en poste permanent ou régulier.

La situation actuelle en matière de travail fait en sorte que des groupes importants de travailleurs sont victimes de discrimination en raison de leur statut d'emploi. Cette situation, qui pénalise de façon notable les jeunes, les femmes et les immigrants, doit cesser au nom des valeurs de justice sociale et d'égalité qui ont entraîné l'adoption et la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Selon le Conseil, il est temps de passer à l'action afin de faire en sorte que tous les travailleurs puissent bénéficier d'un traitement équitable et d'une protection sociale adéquate, peu importe leur statut d'emploi.

RECOMMANDATION 8

En continuité avec les recommandations contenues dans son avis sur l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes et avec les conclusions du rapport Bernier :

Le Conseil recommande au gouvernement du Québec de mettre sur pied un comité de travail indépendant formé de partenaires du marché du travail, incluant des travailleurs non syndiqués.

Ce comité serait chargé de proposer des actions immédiates afin d'assurer l'équité envers les travailleurs atypiques et d'offrir une protection sociale équivalente pour tous les travailleurs, peu importe leur statut d'emploi. Il pourrait également proposer d'autres modifications aux lois et aux programmes afin de s'assurer de l'appui de tous les partenaires.

5.5.2 Favoriser un meilleur partage du temps de travail

On observe de plus en plus une polarisation dans la distribution des heures de travail : le pourcentage de travailleurs dont la semaine de travail dépasse 40 heures est en hausse. Il est passé de 17,3 % à 20,6 % au Canada, entre 1980 et 1998.

Comme il a été souligné dans un rapport du gouvernement fédéral : *Il y a quelque chose d'irrationnel dans une société où beaucoup de gens pensent qu'ils ont trop de travail et sont à bout de nerfs, tandis que beaucoup d'autres sont sous-employés ou sans emploi*[126].

La Loi sur les normes du travail contient également des dispositions ayant un impact direct sur le temps de travail. La principale concerne la semaine normale de travail qui est de 40 heures. Après 40 heures, le salarié voit son salaire majoré de 50 %. Au niveau provincial, il n'existe toutefois aucune journée normale de travail, contrairement à ce qui est prévu au niveau fédéral[127], alors que le salarié voit son salaire majoré de 50 % après huit heures de travail dans la même journée.

RECOMMANDATION 9

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de modifier la Loi sur les normes du travail afin de favoriser une meilleure répartition du temps de travail :

en majorant les heures supplémentaires de 50 % jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine, puis de 100 % au-delà de cette limite;

et en introduisant une journée normale de travail de huit heures, après lesquelles le salarié verrait son salaire majoré de 50 %, puis de 100 % après dix heures.

La Loi sur les normes du travail prévoit que les cadres d'une entreprise[128] ne sont pas assujettis aux dispositions relatives à la majoration du salaire en cas d'heures supplémentaires. Mis à part cette exception, les cadres ont droit à la même protection relative aux normes du travail que les autres employés. Ils doivent donc notamment être payés pour toutes les heures travaillées. En ce sens, il faut faire la différence entre les cadres inférieurs ou intermédiaires et les cadres supérieurs. Seuls ces derniers, appartenant à la haute direction, ne sont pas couverts par la loi, sauf en ce qui a trait aux dispositions sur les droits parentaux et le harcèlement psychologique[129].

---

126 Lars OSBERG, « Réflexions personnelles sur la réflexion collective », dans COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, Ottawa, DRHC, 1997, p. 178.

127 Les normes fédérales du travail, dont le *Code canadien du travail*, régissent les personnes qui sont employées par les organisations suivantes : le gouvernement fédéral, les sociétés de la Couronne, les banques, les entreprises de télécommunications et de radiocommunications, les entreprises de transport interprovinciales ou internationales, les producteurs de grain, les pêcheries, l'industrie minière et de transformation d'uranium. [En ligne] [http://www.pubgouv.com/travail/code_cdn.htm] (Page consultée le 27 juin 2007).

128 Pour des précisions quant à la notion de cadre, on peut consulter l'interprétation de l'article 54, alinéa 4 de la *Loi sur les normes du travail*, dans le site Web de la COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. [En ligne] [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/normes/duree.asp#054p3] (Page consultée le 13 juin 2007).

129 Pour des précisions quant à la notion de cadre supérieur, on peut consulter l'article 3, alinéa 6 de la *Loi sur les normes du travail* et son interprétation, dans le site Web de la COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. [En ligne] [http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/champ/index.asp#003p6] (Page consultée le 13 juin 2007).

5.5.3 Des congés de santé pour tous

Par ailleurs, la Loi sur les normes du travail peut également être amendée afin de mieux protéger la santé des travailleurs. L'article 79.1 énonce déjà que : « Un salarié qui justifie plus de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident. » Cet article de la loi protège le lien d'emploi des travailleurs qui souffrent de maladie, mais il ne permet pas de prendre un congé préventif comme le font beaucoup de travailleurs qui bénéficient de congés de maladie payés. Habituellement, les entreprises qui offrent de tels congés accordent au minimum six journées par année.

Selon le Conseil, modifier les normes du travail afin de donner le droit à tous les travailleurs de s'absenter pour des raisons de santé est une bonne façon de prévenir les problèmes de santé psychologique au travail, et ce, sans occasionner de dépenses supplémentaires pour l'employeur. En effet, l'employeur devra bénéficier d'un délai raisonnable lui permettant de remplacer l'employé qui s'absente. Enfin, ce congé ne serait pas rémunéré et ne s'ajouterait pas aux congés de maladie déjà offerts, mais en modifierait plutôt les modalités. Ces modifications feraient en sorte que ces congés deviennent ouvertement des congés préventifs, en enlevant la possibilité à l'employeur de demander un certificat médical afin de justifier ces congés de courte durée.

RECOMMANDATION 10

Afin de mieux prévenir les problèmes de santé et notamment de santé psychologique :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande d'ajouter dans la Loi sur les normes du travail le droit pour un employé de s'absenter six journées par année pour des raisons de santé. Ce nombre de journées de santé serait attribué au prorata des heures travaillées.

5.5.4 Accélérer le traitement des plaintes pour harcèlement psychologique

La Loi sur les normes du travail renferme également depuis 2004 des mesures visant à lutter contre le harcèlement psychologique au travail. Ces modifications ont permis de sensibiliser les employés et les employeurs à cette importante problématique. Lorsqu'un employé dépose une plainte, la CNT mène une enquête. La loi favorise la conciliation entre les parties. Ce n'est que si cette étape échoue que le dossier est transmis à la Commission des relations de travail pour audition.

Selon un article publié dans *Le Devoir* du 20 septembre 2006 :

> *Il peut s'écouler entre six mois et un an avant que le processus d'enquête ne soit mis en branle. De plus, lorsqu'une plainte est déférée à la Commission des relations du travail, il peut s'écouler entre six et huit mois avant qu'une date d'audition soit*

fixée. Des plaintes déposées en 2004 et 2005 sont toujours en attente d'une date d'audition devant la Commission des relations du travail[130].

Si beaucoup de dossiers se règlent à l'étape de la conciliation, la longueur des délais avant d'obtenir un règlement semble décourager bien des plaignants, selon un article publié dans *La Presse* :

> *Depuis juin 2004, environ le tiers des dossiers terminés, soit 1 760, ont fait l'objet d'une entente entre les parties. Par ailleurs, environ 40 % des autres requêtes ont fait l'objet de désistements et de fermeture administrative par la CNT. Et plus de 1 500 plaintes ont été jugées non fondées par les enquêteurs*[131].

RECOMMANDATION 11

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec d'augmenter les ressources de la Commission des normes du travail afin d'accélérer le traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique.

5.5.5 Faire connaître les normes du travail

Enfin, même si nul n'est censé ignorer la loi, beaucoup de jeunes travailleurs et d'employeurs connaissent mal la Loi sur les normes du travail qui est pourtant la convention collective des non-syndiqués. À la suite d'une étude de la CNT qui signalait que plus de 60 % des salariés non syndiqués avaient été victimes d'au moins une infraction à la Loi sur les normes du travail[132], cette Commission a lancé au printemps 2007 une campagne d'information destinée aux jeunes.

Le Conseil permanent de la jeunesse salue cette initiative et souhaite que ce soit le début d'un vaste mouvement visant à faire prendre conscience de l'importance du respect des droits des jeunes travailleurs non syndiqués.

---

[130] François GARNEAU, « Relations de travail – La Commission et le harcèlement psychologique », *Le Devoir*, 20 septembre 2006. [En ligne] [http://www.ledevoir.com/2006/09/20/118507.html] (Page consultée le 30 mai 2007).

[131] Jacynthe TREMBLAY, « Tsunami de plaintes de harcèlement psychologique », *La Presse*, 5 février 2007. [En ligne] [http://www.lapresseaffaires.com/article/20070205/LAINFORMER/70202152/-1/LAINFORMER01] (Page consultée le 30 mai 2007).

[132] COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail : analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués*, Québec, CNT, 2005, p. 10.

RECOMMANDATION 12

Afin de mieux faire connaître les droits des travailleurs :

le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec d'organiser davantage d'activités d'information et de prévention concernant la Loi sur les normes du travail, notamment auprès des jeunes qui fréquentent l'école secondaire ou un établissement collégial;

d'obliger les employeurs à afficher sur les lieux de travail un document d'information sur les normes du travail et sur la santé et la sécurité du travail, produit par la CNT et la CSST, en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre et les associations paritaires de santé et de sécurité du travail concernés.

5.6 ASSURER L'INDEMNISATION ET LE RETOUR EN EMPLOI DES JEUNES SOUFFRANT DE PROBLÈMES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Les problèmes de santé psychologique chez les jeunes sont trop souvent banalisés. Comme le relatait un participant aux groupes de discussion, un jeune « n'a pas le droit d'être épuisé », n'a pas le droit de souffrir de problèmes psychologiques au travail. On s'attend à ce que les jeunes encaissent et qu'ils fassent leurs preuves. Cela est vrai dans le milieu de l'éducation, comme le mentionnait un autre participant aux groupes de discussion. On estime ainsi que 20 % des jeunes enseignants quittent le métier avant cinq ans. Ce n'est certainement pas sans raison que ce milieu souffre d'un grave problème de désertion professionnelle.

Bien que cela soit moins documenté, le Conseil défend l'hypothèse que le même phénomène frappe tout autant, sinon plus, en milieu non syndiqué et chez les travailleurs précaires qui ne bénéficient pas de protection sociale adéquate. En effet, combien de jeunes travailleurs précaires soumis à un trop grand stress et vivant des problèmes de santé psychologique au travail doivent simplement quitter leur emploi pour essayer d'en chercher un autre moins stressant? Combien d'autres finissent par se contenter de petits boulots ou quittent simplement le marché du travail? Les recommandations formulées par le Conseil jusqu'ici visaient à prévenir le stress et les problèmes de santé psychologique au travail. Mais que faire lorsque ces problèmes en viennent à causer l'incapacité des jeunes travailleurs?

5.6.1 Revoir les pratiques de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Dans les milieux de travail, les problèmes de santé psychologique sont trop souvent ignorés. Dans ces circonstances, ils risquent de s'aggraver, de devenir chroniques. Le silence entourant

les problèmes de santé psychologique au travail explique peut-être partiellement pourquoi le risque de rechute est très élevé.

La question de l'indemnisation des travailleurs souffrant de problèmes de santé psychologique est fort complexe. Elle est également controversée. Les problèmes de santé psychologique sont souvent invisibles, mais ils doivent être soignés au même titre que les problèmes de santé physique.

Dans le cas d'une blessure physique causée par le travail, la question se pose de façon moins aiguë. L'employé est indemnisé par la CSST jusqu'à ce qu'il guérisse. Des mesures sont prises pour qu'il puisse ensuite réintégrer son emploi. Théoriquement, il en est de même pour les « lésions psychologiques » causées par le travail.

> À la CSST, qui indemnise le travailleur dans la mesure où ce dernier peut prouver, documents à l'appui, que sa lésion psychologique a bel et bien été causée par le travail (à la différence des assurances privées qui indemnisent même si les troubles mentaux sont causés par des difficultés personnelles), on ne badine pas avec les zones grises. « Être épuisé n'est pas une maladie, précise Héloïse Bernier-Leduc, agente à la direction des communications de l'organisme. Ça nécessite un temps de repos, mais la CSST n'indemnise pas dans ce cas. Il faut que ce soit une maladie professionnelle reconnue, comme la dépression, les chocs nerveux ou les troubles d'adaptation. »
>
> Le défi est d'arriver à démontrer à la CSST que la détresse n'est pas liée à la vie personnelle. « Il nous faut des faits concrets et pas seulement une perception, explique Mme Bernier-Leduc. Par exemple, si un salarié affirme qu'il s'est brûlé en raison d'une surcharge de travail, il doit prouver qu'il a fait, disons, dix dossiers de plus que ses collègues pendant une longue période[133] ».

Selon la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations (CGSST), « l'absentéisme occasionné par les problèmes de santé psychologique au travail est généralement pris en charge par les régimes d'assurance collective offerts aux entreprises[134] ». D'après le Conseil, ce n'est pas la situation idéale, notamment parce qu'il n'y a aucune intervention de la part de la CSST afin de garantir un milieu de travail en santé. Les mêmes problèmes risquent donc de réapparaître, puisque rien n'est fait pour que le milieu de travail s'améliore.

Le travailleur en désaccord avec la décision de la CSST peut, dans un premier temps, demander une révision administrative. Par la suite, il peut porter sa cause devant la Commission des lésions professionnelles qui est le tribunal administratif d'appel de la CSST[135].

---

[133] http://carriere.jobboom.com/marche-travail/dossiers-chauds/2006/08/14/1755680.html.
[134] http://www.cgsst.com/sante/fra/csst.asp.
[135] Pour plus d'information, consulter le site Web de la Commission : http://www.clp.gouv.qc.ca.

Rappelons que la CSST ne fait pas mention du stress au travail et de la santé psychologique dans son site Web et semble aussi être très réticente à indemniser les personnes souffrant de ces problèmes. En matière de « lésions psychologiques » relatives au travail, la CSST n'évoque pas le sujet et n'indemnise pas fréquemment les travailleurs qui en souffrent. En effet, sur les 32 demandes d'indemnisation pour lésions psychologiques faisant suite à des cas de harcèlement psychologique acceptées par la Commission des lésions professionnelles de 1998 à 2002, seulement trois avaient été acceptées en première instance par la CSST[136]!

Selon le Conseil permanent de la jeunesse, il est nécessaire que l'on agisse puisque la situation actuelle pénalise lourdement les travailleurs qui n'ont pas le loisir ni les ressources pour faire appel des décisions rendues par la CSST devant la Commission des lésions professionnelles.

Les jeunes travailleurs ne peuvent que rarement compter sur l'appui d'un syndicat pour porter une décision en appel. Ceux qui souffrent de problèmes de santé psychologique ne peuvent que rarement bénéficier d'assurances collectives qui leur permettraient de cesser de travailler le temps de guérir, mais aussi le temps de s'occuper de leur dossier à la CSST.

RECOMMANDATION 13

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail de revoir les critères relatifs à l'acceptation de demandes de réclamation pour lésions psychologiques en se basant sur les décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles.

5.6.2 Assurer une protection équitable aux travailleurs souffrant de problèmes de santé psychologique qui ne peuvent être indemnisés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Même si la Commission de la santé et de la sécurité du travail acceptait un plus grand nombre de réclamations pour « lésions psychologiques » liées au travail, il resterait de nombreux cas de lésions dont le travail n'est pas la cause prédominante et pour lesquelles les travailleurs devraient donc être indemnisés par les régimes d'assurance collective. Cela n'est toutefois possible que dans la mesure où l'employé participe à un tel régime.

C'est loin d'être le cas pour un grand nombre de jeunes qui occupent des emplois atypiques. En effet, les travailleurs atypiques n'ont que très rarement accès à ces programmes. Ces travailleurs, ainsi que tous les autres travailleurs sans assurances collectives, ont pour seul recours d'adresser une demande de prestations de maladie à l'assurance-emploi. Mais seuls les salariés qui ont cumulé 600 heures de travail sont admissibles à ces prestations d'une durée

[136] Katherine LIPPEL, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Pistes* (2005), vol. 7, n° 3. [En ligne] [http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm] (Page consultée le 30 mai 2007).

maximale de 15 semaines. Si ce n'est pas son cas, le salarié doit s'adresser à la sécurité du revenu. Le tableau 20 résume la situation.

TABLEAU 20

INDEMNISATION OU PROGRAMME DE REMPLACEMENT DU REVENU SELON LA CAUSE DE L'INCAPACITÉ, LA COUVERTURE D'ASSURANCE ET LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES

<table>
<tr><th>Causé par le travail? (selon la CSST)</th><th>Assurance collective</th><th>Salarié ayant cumulé 600 heures</th><th colspan="3">Indemnisation ou programme de remplacement du revenu</th></tr>
<tr><td rowspan="3">NON</td><td rowspan="2">NON</td><td>NON</td><td colspan="3">Sécurité du revenu
(selon situation personnelle, allocation pour contraintes temporaires à l'emploi)</td></tr>
<tr><td>OUI</td><td>15 semaines assurance-emploi (55 % du salaire assurable)</td><td colspan="2">Sécurité du revenu</td></tr>
<tr><td>OUI</td><td>-</td><td>Banque de congés de maladie</td><td>Assurance invalidité longue durée
(peut inclure assurance-emploi)</td><td>Sécurité du revenu</td></tr>
<tr><td>OUI</td><td>-</td><td>-</td><td colspan="3">CSST : 90 % du salaire net</td></tr>
</table>

Les causes des problèmes de santé psychologique sont multiples. Il est donc important non seulement d'assurer une meilleure protection de la part de la CSST, qui doit indemniser les travailleurs pour les lésions causées directement par le travail, mais aussi de mieux protéger les jeunes travailleurs qui cumulent difficultés professionnelles et problèmes personnels. Pour ces jeunes travailleurs, il n'est pas toujours possible de prendre un certain répit en ayant recours aux prestations d'assurance-emploi, en raison des critères d'admissibilité, mais aussi en raison de la méconnaissance de ce programme.

De l'avis du Conseil, il serait pertinent d'harmoniser ce programme avec les programmes privés afin que tous les travailleurs soient protégés par une assurance invalidité équivalente. Le programme actuellement administré par l'assurance-emploi jouerait donc un rôle analogue à celui du programme québécois d'assurance médicaments qui couvre les personnes qui n'ont pas d'assurances collectives.

RECOMMANDATION 14

Afin d'assurer une meilleure protection aux jeunes travailleurs qui souffrent de problèmes de santé psychologique qui ne sont pas reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec de demander au gouvernement fédéral l'harmonisation du programme de prestations de maladie de l'assurance-emploi avec les programmes d'assurances collectives en cas d'invalidité afin de faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'une protection équivalente en cas d'absence de longue durée pour cause de santé.

Le Conseil recommande également au gouvernement du Québec d'étudier l'opportunité de demander au gouvernement fédéral le transfert de cette compétence afin de mieux harmoniser ce programme avec les lois et les programmes québécois en matière de travail et de santé et sécurité du travail.

5.7 FAVORISER L'ÉMERGENCE DE NOUVELLES SOLIDARITÉS CHEZ LES JEUNES TRAVAILLEURS

Les jeunes travailleurs occupent en grand nombre des emplois atypiques. Ils sont nombreux à cumuler plusieurs emplois. Ce sont également des travailleurs mobiles : la sécurité d'emploi n'est pas pour eux, mais, en contrepartie, ils sont moins attachés à leur entreprise que la génération de leurs parents. Maintenant, les jeunes connaissent le fonctionnement du marché du travail. Lors de sa recherche sur le travail atypique, le Conseil a observé que les jeunes ont compris le message. Ils ont dit sur tous les tons :

- Il va falloir évoluer en même temps que le marché de l'emploi évolue.
- C'est notre « game »… Y'a personne qui peut nous aider.
- Il faut que tu bûches pour avoir ce que tu veux[137]*.*

5.7.1 Des jeunes moins loyaux, individualistes ou lucides

La lucidité des jeunes à l'égard de leur statut sur le marché du travail entraîne un revers important pour les employeurs. Il ne faut plus autant compter sur la loyauté des jeunes envers l'entreprise comparativement à la génération précédente. Ces jeunes que nous avons rencontrés ont parfois vu leurs propres parents se tuer à l'ouvrage par fidélité pour une

[137] CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*, op.cit, p. 47-57.

compagnie qui les a mis à la porte cinq ou dix ans avant leur retraite, en invoquant la rationalisation ou la mondialisation, ou quelque autre phénomène inévitable. En flexibilisant les pratiques de gestion, on a en quelque sorte fait du travailleur une ressource comme les autres, d'où l'expression « ressources humaines ». Pourquoi ces « ressources » seraient-elles loyales si elles savent qu'elles sont jetables? D'autant plus qu'avec le départ à la retraite de nombreux baby-boomers, ces « ressources » ont pleinement conscience que leur valeur sur le marché du travail est en forte hausse…

Selon le Conseil, ce n'est pas la place du travail mais plutôt celle de l'emploi comme point central de la vie que les jeunes remettent en cause. Bien que les jeunes ne veulent pas tous devenir des travailleurs autonomes, ils sont certainement à la recherche d'une plus grande autonomie dans leur carrière. Ils veulent travailler, ils cherchent toujours à se réaliser par le travail, mais ils n'acceptent plus d'être dirigés de façon autoritaire par leur employeur. De toute façon, qu'obtiendraient-ils en échange… à part un salaire?

Ils acceptent aussi moins facilement de passer de longues heures au travail et préfèrent consacrer plus de temps pour leurs loisirs afin d'améliorer leur qualité de vie. Ils aimeraient également avoir la possibilité de retourner périodiquement aux études, de vivre d'autres expériences. Ils redoutent la monotonie.

Ces phénomènes expliquent peut-être pourquoi les gestionnaires ont parfois l'impression que les jeunes sont incapables de conserver le même emploi pendant de longues années, qu'ils ne font que passer dans les organisations en attendant de trouver mieux ailleurs. C'est peut-être aussi pourquoi certains n'hésitent pas à qualifier les jeunes travailleurs d'enfants gâtés… En effet, on peut lire dans les journaux que les jeunes n'accordent pas d'importance à leur travail, qu'ils se comportent comme des « enfants-rois[138] », en refusant de travailler la fin de semaine ou le soir, qu'ils ne sont pas fiables ou encore, de façon plus crue, qu'ils « se foutent de la job[139] ».

Les organisations ont beau utiliser tous les stratagèmes inimaginables (installer une machine à expresso, une table de billard au bureau ou encore des services de massothérapie…), les jeunes travailleurs savent bien qu'au premier coup dur pour la compagnie, ils risquent fort de faire les frais de la flexibilité recherchée par leur employeur.

5.7.2 L'union fait la force

Dans le monde du travail, l'union c'est d'abord le syndicat. Si le fonctionnement des syndicats était bien adapté au secteur manufacturier et aux services publics, il faut admettre qu'il l'est moins pour les nouvelles formes d'emploi. Le Conseil croit que pour renforcer la solidarité entre les jeunes travailleurs, et, par ricochet, accroître et renouveler la force du syndicalisme, il faut aussi envisager de nouvelles formes de solidarité mieux adaptées aux réalités des jeunes travailleurs.

---

[138] Karine GAGNON, « Enfants-rois au travail. Une onde de choc », *Le Journal de Québec*, 15 mars 2006, p. 6-9.

[139] Isabelle MAHER, « Une belle qualité de vie. La génération Y bouscule le marché du travail en réclamant des horaires souples tout en refusant de travailler le week-end », *Le Journal de Montréal*, 20 juillet 2006, p. 44.

Entre le travailleur isolé et le syndicat reconnu par le Code du travail, il y a lieu de favoriser l'émergence de nouveaux regroupements sectoriels et locaux de travailleurs. Ces regroupements pourraient offrir des services aux travailleurs afin de mutualiser certains risques en offrant des régimes d'assurances collectives ou d'épargne retraite adaptés. Le Conseil croit que les jeunes travailleurs profiteraient grandement de tels regroupements. Ces associations pourraient améliorer les conditions de travail des travailleurs, tout en leur offrant de meilleurs régimes de protection contre les risques.

Elles pourraient aussi mettre au point des programmes de formation continue adaptés aux besoins de leurs membres. Et, pourquoi pas, offrir également des activités de formation, dans un secteur particulier d'activité, à tous les autres travailleurs qui le désirent dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (communément appelée « Loi du 1 % »).

Les jeunes travailleurs autonomes, presque entièrement exclus des mécanismes de protection sociale publics, doivent débourser des sommes considérables s'ils souhaitent se doter d'avantages sociaux privés, sans compter les coûts inhérents aux cotisations en matière de santé et sécurité du travail qu'ils doivent payer eux-mêmes. Ils profiteraient donc tout particulièrement du réseautage qu'offre ce genre de regroupement. L'expérience des travailleurs autonomes plus âgés pourrait être plus largement mise à contribution afin d'aider les plus jeunes par l'intermédiaire du maillage, mais aussi par l'élaboration de contrats types et par une meilleure représentation auprès des employeurs.

On peut aussi imaginer que de tels regroupements permettraient de développer des solidarités et un esprit d'appartenance qui iraient en quelque sorte remplacer ce qui a disparu avec le travail salarié traditionnel *et qui allait beaucoup plus loin que le chèque de paie. En plus de fournir un salaire, l'emploi salarié traditionnel était un laissez-passer pour la sécurité financière, l'avancement de la carrière et jouait un rôle important dans la formation de l'identité du travailleur*[140].

[140] « … which extended far beyond the paycheck. As well as providing wages, the job has served as a ticket to economic security and career advancement and played a large part in establishing workers' sense of identity » (Notre traduction). Robert J. LAUBACHER et Thomas W. MALONE, *Flexible Work Arrangement and 21st Century Worker's Guilds*, Cambridge, MIT, 1997, p. 8. [En ligne] [http://ccs.mit.edu/21c/21CWP004.html] (Page consultée le 5 juin 2007).

RECOMMANDATION 15

Afin de favoriser l'émergence de nouvelles solidarités au travail et de permettre à tous les travailleurs qui le désirent de se doter des outils nécessaires à une amélioration de leurs conditions de travail et de leur santé psychologique au travail :

Le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec d'adopter une loi favorisant la formation d'associations sectorielles et locales de travailleurs. Cette loi définirait également les pouvoirs et les responsabilités de ces associations, notamment quant aux relations de travail, à la promotion des conditions de travail, à la formation professionnelle, à la santé et la sécurité du travail ainsi qu'à la protection sociale de ses membres.

CONCLUSION

Le premier chapitre de cet avis dresse un portrait de la situation des jeunes sur le marché du travail. Depuis l'an 2000, le chômage des jeunes se maintient à des niveaux relativement bas grâce à la croissance économique, à la sortie du marché du travail des premières cohortes du baby-boom ainsi qu'à la taille réduite des cohortes de jeunes. Derrière ces chiffres plutôt réjouissants se profile une réalité plus sombre. De nombreux jeunes restent exclus du marché du travail.

Par ailleurs, pour un nombre élevé de jeunes, le travail n'est pas suffisant pour se sortir de la pauvreté. Malgré un fort taux d'emploi, les jeunes de 15 à 24 ans formaient le groupe d'âge le plus susceptible de vivre dans un ménage à faible revenu, selon le recensement de 2001. Cette situation s'explique par le fait que les jeunes occupent en grand nombre des emplois atypiques, des emplois précaires, des emplois à bas salaire. Ces emplois, avec peu sinon pas de sécurité d'emploi, offrent également une protection sociale limitée. Les jeunes travailleurs précaires n'ont pas accès aux assurances collectives, aux congés de maladie et ils se qualifient difficilement à l'assurance-emploi. Si, pour certains jeunes, cette situation n'est que transitoire, d'autres jeunes devront se contenter indéfiniment de ce type d'emplois.

Il a été démontré dans le deuxième chapitre qu'en plus des facteurs individuels, la situation sur le marché du travail est un déterminant important du stress au travail et des problèmes de santé psychologique qui en découlent. La rencontre des jeunes avec l'organisation du travail se produit dans des circonstances nouvelles. D'un côté, les impératifs de productivité incitent les entreprises à accélérer le rythme. Pour motiver les travailleurs, les nouveaux modes de gestion prônent l'autonomie des travailleurs. Cette responsabilisation apparente des travailleurs, qui correspond à ce que recherchent les jeunes, se traduit trop souvent, en réalité, par une impasse. On parle d'autonomie, mais les emplois restent répétitifs et les employés demeurent de simples employés : sans pouvoir décisionnel réel et dont on se départit sans remords, parfois simplement pour plaire aux actionnaires.

De telles méthodes sont peut-être rentables à court terme, mais leur coût humain et social est supérieur aux profits engendrés. En effet, les études recensées dans ce deuxième chapitre convergent : un environnement de travail qui conjugue une forte demande psychologique et une faible autonomie décisionnelle crée un niveau élevé de stress, propice à l'éclosion de problèmes de santé psychologique liés au travail. Le manque de reconnaissance et les conditions socio-économiques difficiles font le reste.

Le troisième chapitre a été consacré à un survol des réalités du stress et de la santé psychologique au travail vécues par des jeunes qui travaillent dans les secteurs privé, communautaire et public. Le Conseil permanent de la jeunesse a recueilli, à cette occasion, les témoignages de jeunes travailleurs qui ont permis d'illustrer concrètement la façon dont le travail peut engendrer des problèmes de stress et de santé psychologique. Au-delà des particularités propres à chacun des jeunes et des secteurs d'emploi, il a été intéressant de

constater la préoccupation commune des jeunes quant à l'insécurité et à la précarité d'emploi. Ces conditions de travail ont des conséquences néfastes, conséquences d'autant plus sévères que des participants ont noté que le tabou concernant la santé psychologique au travail est encore plus marqué envers les jeunes.

Le portrait du stress au travail présenté au quatrième chapitre a révélé que les jeunes de 15 à 24 ans subissent une fois et demie plus souvent de fortes tensions et contraintes au travail que les plus de 30 ans. Ils sont également plus nombreux à occuper des emplois comportant de fortes exigences physiques. Les jeunes qui subissent davantage de stress au travail sont ceux qui travaillent dans le secteur des ventes et des services, ceux qui travaillent à temps partiel, la fin de semaine, ceux qui ont des horaires de travail irréguliers, de soir ou de nuit. De plus, les jeunes femmes et les jeunes les moins scolarisés subissent également plus souvent de fortes tensions et contraintes au travail.

Par ailleurs, les jeunes travailleurs sont moins nombreux à considérer que leurs journées de travail sont stressantes. Mais tout porte à croire que les jeunes qui se disent stressés subissent en plus grand nombre de fortes contraintes au travail, ce qui leur cause davantage de problèmes de santé psychologique. En effet, selon les données de l'Enquête Santé Québec de 1998, ce sont les jeunes travailleurs de 18 à 29 ans qui affichent le niveau le plus élevé de détresse psychologique.

Les milieux de travail tiennent trop souvent pour acquis que « les jeunes sont capables d'en prendre ». Mais l'énergie propre à la jeunesse n'immunise pas ces derniers aux problèmes de santé psychologique : ils ne sont pas invincibles, ni invulnérables. À cet égard, il est intéressant de remarquer qu'on explique souvent le nombre plus élevé d'accidents de travail (ou d'accidents de la route) chez les jeunes par le fait que ceux-ci se croient invulnérables. Le Conseil juge que la réalité est similaire en matière de santé psychologique. Il serait cependant important que le reste de la société et les employeurs ne confortent pas les jeunes dans cette illusion.

Avec le vieillissement de sa population, le défi du nombre de jeunes sur le marché du travail se pose. Il faut former les jeunes afin qu'ils soient nombreux à avoir accès à un emploi. Mais le défi relativement au travail des jeunes, c'est aussi de préserver leur santé. Si l'on considère que la dépression deviendra en 2020 la première cause d'invalidité dans les pays industrialisés, il devient urgent de s'intéresser à la question de la santé psychologique des jeunes travailleurs et des travailleurs de demain. Il ne s'agit pas simplement de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, il faut également s'assurer qu'ils peuvent rester au travail et s'y épanouir.

Le Conseil permanent de la jeunesse a donc formulé, dans le cinquième et dernier chapitre du présent avis, 15 recommandations visant à prévenir le stress et les problèmes de santé psychologique au travail ainsi qu'à lutter contre ces derniers. Ces recommandations adressées au gouvernement du Québec ont pour objectif de démystifier les problèmes de santé psychologique, de reconnaître le droit à l'intégrité psychologique et à la dignité du travailleur. Il faut inclure la santé psychologique dans les campagnes d'information de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Il importe aussi, pour le Conseil, d'investir dans la

prévention du stress et la promotion de la santé des jeunes au travail et de mieux les protéger par la Loi sur les normes du travail. Le Conseil propose d'assurer l'indemnisation et le retour en emploi des jeunes souffrant de problèmes de santé psychologique et finalement de favoriser l'émergence de nouvelles solidarités chez les jeunes travailleurs.

MONOGRAPHIES

BOURBONNAIS, René et autres. « Environnement psychosocial du travail », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Enquête sociale et de santé 1998,* 2e éd., Québec, ISQ, 2001, 642, 74 p.

BOURCIER, Claude et Yves PALOBART. *La reconnaissance : un outil de motivation pour vos salariés,* Paris, Éd. d'Organisations, 1997, 195 p.

BRUN, Jean-Pierre et Christine LAMARCHE. *Évaluation des coûts du stress au travail,* Québec, CGSST, 2006.

CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC. *Le burnout : document-référence,* Montréal, CPSSTQ, 1996.

DE WITTE, Hans et Omey VERHOFSTADT. *Testing Karasek's Learning – and Strain Hypothesis on Young Workers in Their First Job,* Gand, Université de Gand, 2005.

DEJOURS, Christophe. *Travail : usure mentale. Essai de psychopathologie du travail,* Paris, Bayard, 1993, 263 p.

DESMARAIS, Danielle et autres. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes,* Québec, Publications du Québec, 2000, 192 p.

EVANS, Robert G., Morris L. BARER et Theodore R. MARMOR. *Être ou ne pas être en bonne santé : biologie et déterminants sociaux de la santé,* Montréal, PUM, 1996, 359 p.

GODIN, Jean-François et Paul MASSICOTTE. *Profil statistique des lésions professionnelles et de leur gravité chez les travailleurs de la restauration, 2001-2004,* Montréal, IRSST, 2006, 74 p.

GREENBERGER, Ellen et Laurence STEINBERG. *When Teenagers Work : The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment,* New York, Basic Books, 1986, 275 p.

INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec,* Montréal, IRSST, 2006.

KARASEK, Robert et Töres THEORELL. *Healthy Work : Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life,* New York, Basic Books, 1990, 400 p.

LAZARUS, Richard S. et Susan FOLKMAN. *Stress, Appraisal and Coping,* New York, Springer, 1984, 464 p.

MURPHY, Larry. « Workplace Interventions for Stress Reduction and Prevention », dans COPPER, Cary Lynn et Roy L. PAYNE. *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work,* Chichester, John Wiley, 1988.

OSBERG, Lars. « Réflexions personnelles sur la réflexion collective », dans COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution,* Ottawa, DRHC, 1997, 257 p.

PÉLOQUIN, Suzanne. « La détresse psychologique et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes : atelier » dans *Actes du Colloque « Vivre à l'ère précaire : causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes »,* Québec, CPJ, 2003, 79 p.

ROSS-LACHANCE, Élyse. *Les représentations sociales du stress en milieu de travail : essai de maîtrise,* Québec, Université Laval, 1999.

SCHAUFELI, Wilmar B., Christina MASLACH et Tadeusz MARKET. *Professional Burnout : Recent Developments in Theory and Research,* Washington (D.C.), Taylor & Francis, 1993.

SELYE, Hans. *Le stress de la vie : problème de l'adaptation,* Ville Saint-Laurent, Paris, Lacombe, Gallimard, 1975, 425 p.

TANNOCK, Stuart. *Youth at Work : The Unionized Fast-food and Grocery Workplace,* Philadelphie, Temple University Press, 2001.

TROTTIER, Claude. « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence de nouvelles normes », dans FOURNIER, Geneviève et Bruno BOURASSA. *Les 18 à 30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme,* Sainte-Foy, PUL, 2000, 268 p.

PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMITÉ DE LA SANTÉ MENTALE. *Les liens entre la pauvreté et la santé mentale : de l'exclusion à l'équité,* Montréal, Gaëtan Morin, 1994, 247 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Rapport annuel d'activité 2005,* Québec, CSST, 2006.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Après 25 ans, la Charte québécoise des droits et libertés,* Québec, CDPDJ, 2003, 2v.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail : analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués,* Québec, CNT, 2005.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Élèves au travail : le travail des jeunes du secondaire en cours d'année scolaire,* Québec, CPJ, 1992, 53 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!;* avis, Québec, CPJ, 2001, 114 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE. *Enquête sociale et de santé 1998,* Québec, ISQ, 2001, 642 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*. Loi sur la santé et la sécurité du travail,* L.R.Q., c. S-2.1, art. 2.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*. Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail,* Décret 2025-83, 1983 G .O. 2 4209.

STATISTIQUE CANADA. *Compilation spéciale du 27 janvier 2007.*

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes,* Ottawa, Statistique Canada, 2001.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2005 : compilation spéciale du 27 janvier 2007,* Ottawa, Statistique Canada, 2007.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2001 : Données – échantillon (20 %),* Ottawa, Statistique Canada, 2001 (n° de catalogue 97F0011XCB2001045 et 97F0012XCB2001025).

ARTICLES

ALDERSON, Marie. « La psychodynamique du travail et le paradigme du stress : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail », *Santé mentale au Québec* (2004), vol. XXIX, n° 1, p. 261.

ALLEN, T.D., D.E. HERST, C.S. BRUCK et M. SUTTON. « Consequences associated with work-to-family conflict : a review and agenda for future research », *Journal of Occupational Health Psychology* (2000), vol. 5, n° 2, p. 278-308.

BERNAL, David, David SNYDER et Michael McDANIEL. « The Age and Job Satisfaction Relationship : does its Shape and Strength still Evade Us? », *Journal of Gerontology : Psychological Sciences* (1998), vol. 53B, n° 5, p. 287-293.

BOURBONNAIS, Renée et Michel VÉZINA, « La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial », *Santé mentale au Québec* (1995), vol. XX, no 2, p.163.

BRISSON, Chantal et autres. « Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiens… », *Revue canadienne de santé publique* (2001), vol. 92, n° 6, p. 465.

CLARK, Andrew, Andrew OSWALD et Peter WARR. « Is Job Satisfaction U-shaped in Age? », *Journal of Occupational and Organizationnal Psychology* (1996), n° 69, p. 57-81.

FRONE, Michael R. « Work-family Conflict and Employee Psychiatric Disorders : the National Co-morbidity Survey », *Journal of Applied Psychology* (2000), vol. 85, n° 6, p. 688-895.

GAGNON, Karine. « Enfants-rois au travail : une onde de choc », *Le Journal de Québec,* 15 mars 2006, p. 6-9.

GREEN, Francis et Nicholas TSITSIANIS. *Can the Changing Nature of Jobs Account for National Trends in Job Satisfaction?,* Canterbury, University of Kent, 2004 (Studies in Economics; 0406), p. 25.

GRIMARD, Karine. « Quand la désertion professionnelle se heurte à l'indifférence », *Nouvelles CSQ,* mars-avril 2004, p. 27.

MAHER, Isabelle. « Une belle qualité de vie : la génération Y bouscule le marché du travail en réclamant des horaires souples tout en refusant de travailler le week-end », *Le Journal de Montréal,* 20 juillet 2006, p. 44.

MARCHAND, Alain, André DEMERS et Pierre DURAND. « Do Occupation and Work Conditions Really Matter? A Longitudinal Analysis of Psychological Distress Experiences Among Canadian Workers », *Sociology of Health and Illness* (2005), vol. 27, n° 5, p. 602-627.

MARMOT, M.G. et autres, « Health Inequalities Among British Civil Servants : the Whitehall II Study », *The Lancet* (1991), vol. 337, no 8754, p. 1397-93.

OUIMET, Gérard. « Étude de la détresse pyschologique de récents diplômés universitaires victimes d'un chômage prolongé », *Santé mentale au Québec* (1995), vol. XX, n° 1, p. 36.

SHIELDS, Margot. « *Travail par quarts et santé »,* dans STATISTIQUE CANADA. *Rapports sur la santé,* Ottawa, Statistique Canada, 2002, vol 13, n° 4. (N°. Cat. 82-003-XIF).

SUSHASHREE, V.P., K. ROHITH et K. SHRINIRAD. « Issues and Concerns of Health Among Call Center Employees », *Indian Journal of Occupationnal and Environmental Medicine* (2005), n° 9, p. 129-132.

ZEYTINOGLU, Isik, et autres. « Part-time and Casual Work in Retail Trade », *Relations industrielles* (2004), vol. 59, n° 3.

WEBOGRAPHIE

AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA. *Le lien entre le statut socio-économique et la santé de la population : explication des inégalités en matière de santé.* Page consultée le 6 novembre 2006.
http://www.phac-aspc.ca/ph-sp/ddsp/ressources/gradient_f.htm

BRUN, Jean-Pierre. *L'expression du stress au travail : l'ampleur du problème; fascicule 1.* Page consultée le 28 avril 2006.
http://wwwcgsst.fsa.ulaval.ca/chaire/stock/fra/doc115-396.pdf

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. *Projet de recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services : une menace pour la productivité et le travail décent.* Page consultée le 8 juin 2007.
http://www.cfdt-banques.fr/img/pdf/bit_projet_de_directive.pdf

Dépression (Médecine). Page consultée le 18 mai 2006.
http://fr.wikipedia.org/wiki/depression(medecine)

DROLET, Daniel, Esther CLOUTIER et Raymond BARIL. « Entrevue guidée avec Marie-Claire Carpentier-Roy, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé », *Pistes* (2001), vol. 3, no. 2, p. 10. Page consultée le 16 juin 2006.
http://www.pistes.uqam.ca/v3n2/sommaire.html

GARNEAU, François. « Relations de travail – La Commission et le harcèlement psychologique », *Le Devoir,* 20 septembre 2006. Page consultée le 30 mai 2007.
http://www.ledevoir.com/2006/09/20/118507.html

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Travail en transition, santé mentale et conditions de travail; rapport de recension documentaire (Phase I) et proposition de recherche (Phase II),* Montréal, CDPDJ, 2003, 55 p. Page consultée le 29 juin 2007.
http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/docs/sante_psychologique_recension.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Atteintes à la santé psychologique, conditions de travail et obligations du droit à la santé,* Montréal, CDPDJ, 2004, 171 p. Page consultée le 29 juin 2007.
http://www.cdpdj.qc.ca/fr/publications/docs/sante_psychologique_travail_recherche.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Loi sur les normes du travail,* C.N-1.1. Pages consultées le 13 juin 2007.
http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/duree.asp#054p3
http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/lois/normes/champ/index.asp#003p6.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE. *Décès et taux de mortalité selon la cause, le sexe et le groupe d'âge.* Page consultée le 17 avril 2007.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/maison_deces/index.htm

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE. *Taux de chômage selon le groupe d'âge et selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 1976 à 2006.* Page consultée le 5 avril 2007.
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/partn_etudn *march*_trave/pop_active/c17_2006.htm

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE. *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises.* Page consultée le 29 juin 2007.
http://www.inspq.qc.ca

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La Relance à l'université : évolution du taux de placement dans un emploi à temps plein et permanent – baccalauréat.* Page consultée le 4 mai 2007.
http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-univ/relance/placement.asp

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La Relance à l'université – 2005 : la situation d'emploi de personnes diplômées : enquête de 2005.* Page consultée le 4 mai 2007.
http://www.mels.gouv.qc.ca/relance/universite/reluni05/reluni2005.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. *Le grand dictionnaire terminologique.* Page consultée le 2 mai 2006.
http://www.granddictionnaire.com

GRIMARD, Karine. « Quand la désertion professionnelle se heurte à l'indifférence », *Nouvelles CSQ*, mars-avril 2004, p. 27.
http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/mars04/Page27.pdf

INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (IRSST). *Plan triennal 2006-2008.* Page consultée le 30 mai 2006.
http://irsst.qc.ca/files/documents/fr/plan-triennal-06-08.pdf

LAUBACHER, Robert J., et Thomas W. MALONE. *Flexible Work Arrangement and 21st Century Worker's Guilds.* Page consultée le 5 juin 2007.
http://www.ccs.mit.edu/21c/21cwp004.html

LEDOUX, Élise et Marie LABERGE. *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs : rapport R-481.* Page consultée le 25 mai 2007.
http://www.irsst.qc.ca/files/documents/publirsst/r-481

LEGAULT, Lucie et Carole MORACHE. *La santé psychologique au travail, parlons-en!* Page consultée le 4 mai 2007.
http://wwwasstsas.qc.ca/documentation/publications/actes01-11.pdf

LEGAULT, Marie-Josée et Stéphanie CHASSERIO. « La gestion de projet dans les services technologiques aux entreprises et ses effets différenciés selon le genre », *Reg@rds sur le travail* (2006), vol. 2, n° 3, p. 7. Page consultée le 2 mai 2007.
http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/regardstravail/regardstravail-vol02-03.pdf

LIPPEL, Katherine. « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles », *Pistes* (2005), vol. 7, n° 3. Page consultée le 4 mai 2007.
http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a13.htm

MALENFANT, Romaine et autres. *Précarisation du travail et santé : briser le cercle vicieux de l'exclusion.* Page consultée le 13 avril 2007.
http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/recherche/pdf/rap-ripost.pdf

MYLES, Bryan. « Dépression », *Le Devoir,* 23 et 24 octobre 2004. Page consultée le 1er juin 2007.
http://www.ledevoir.com/2004/10/23/66855.html

ST-ARNAUD, Louise. *Les enjeux du retour au travail à la suite d'un problème de santé mentale.* Page consultée le 4 mai 2007.
http://www.csssvc.qc.ca/activites/ripost_coll_commorales.php

STALKER, Carol A., et Cheryl HARVEY. *Professional Burnout in Social Service Organizations : a Review of Theory, Research and Prevention.* Page consultée le 28 avril 2006.
http://www.cubic.wlu.ca/documents/7177/professional_burnout.pdf

STATISTIQUE CANADA. *Introduction à l'univers de la population : recensement de 2001.* Page consultée le 15 août 2006.
http://www.statcan.ca/français/census01/products/reference/dict/popint-f.htm

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) – Information détaillée pour 2000-2001 (cycle 1.I), 8 mai 2002. Page consultée le 30 mai 2007.* http://www.statcan.ca

TREMBLAY, Jacinthe. « Tsunami de plaintes de harcèlement psychologique », *La Presse*, 5 février 2007. Page consultée le 30 mai 2007. http://www.lapresseaffaires.com/article/20070205/lainformer/70202152/-1/lainformer01

VÉZINA, Michel. « Docteur, je crois que je fais un burnout… », *Le clinicien,* janvier 2003. Page consultée le 24 mai 2006. http://www.stacommunications.com/journals/pdfs/clinicien/clinicien%20pdf/drvezinaburnout.pdf

SITES WEB CONSULTÉS

http://carriere.jobboom.com/marche-travail/dossiers-chauds/2006/08/14/1755680.html

http://www.ataq.org/tsd.htm

http://www.cchst.ca/reponsessst/hsprograms/eap.html

http://www.cgsst.com/reconnaissance/fra/effets_sur_les_employés.asp

http://www.cgsst.com/sante/fra/csst.asp

http://www.cgsst.fsa.ulaval.ca/santé/fra/quest-ce _que_stress.asp

http://www.clp.gouv.qc.ca

http://www.csst.qc.ca/asp/jeunes/pdf/dc_900_214.pdf

http://www.jeunes.gouv.qc.ca/strategie/strategie2006-2009/orientations/soutien-generation.htm

http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/entreprises/nav/secteurs_industriels/44004/82295.html

http://www.pistes.uqam.ca/v3n2/sommaire.html

http://www.pubgouv.com/travail/code_cdn.htm

http://preventionenligne.com

http://www.psychomedia.qc.ca/qfr33.htm

http://www.statcan.ca

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/bernier2003

http://www.uni-duesseldorf.de/medicalsociology/eri/theorie.htm

http://www.who.int/about/fr

Annexe 1 – Méthodologie de l'analyse de l'Institut de la statistique du Québec

L'analyse porte sur la population du Québec de 15 ans et plus et comprend 84 tableaux.

Information sur le fichier de données

Les tableaux accompagnant cet envoi sont réalisés à partir des données du fichier de microdonnées de partage de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, cycle 1.1 (2001), de Statistique Canada.

L'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) est une enquête transversale qui vise à recueillir des renseignements sur l'état de santé, l'utilisation des services de santé et les déterminants de la santé de la population canadienne. Le cycle de collecte des données de l'ESCC s'étend présentement sur deux années. La première année du cycle, indiquée par la notation « .1 », correspond à une enquête générale sur la santé de la population réalisée auprès d'un grand échantillon et conçue pour fournir des estimations fiables à l'échelle de la région sociosanitaire. La deuxième année du cycle, représentée par la notation « .2 », a un plus petit échantillon et est conçue pour fournir des données à l'échelle provinciale sur des sujets particuliers ayant trait à la santé[141].

Le fichier de partage contient 95 % des répondants initiaux à l'enquête qui ont accepté de partager leurs données avec les provinces. Tous les calculs effectués à l'aide de ces microdonnées sont la responsabilité de l'Institut de la statistique du Québec, tandis que l'utilisation et l'interprétation de ces données sont uniquement la responsabilité des auteurs.

Information sur les variables

Indicateurs de stress au travail

Indicateurs pour les individus qui ont travaillé au cours des 12 mois précédant l'entrevue.

Ces indicateurs sont tirés du rapport « Travail par quarts et santé » par Margot Shields, de la Division de la statistique de la santé à Statistique Canada.

Pour évaluer le stress au travail, on a utilisé 12 questions de l'enquête. Chacun des énoncés a une échelle à cinq niveaux, de « Tout à fait d'accord (cote de 1) » à « Entièrement en désaccord (cote de 5) ».

[141] Voir STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC)- Information détaillée pour 2000-2001 (cycle 1.1), 8 mai 2002. [En ligne]. [www.statcan.ca].

Énoncés

WS_Q401 : Votre travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances
WS_Q402 : Votre travail exige un niveau élevé de compétences
WS_Q403 : Vous êtes libre de décider de votre façon de travailler
WS_Q404 : Votre travail consiste à refaire toujours les mêmes choses
WS_Q405 : Votre travail est frénétique
WS_Q406 : Vous n'avez pas à répondre à des demandes conflictuelles
WS_Q407 : Vous avez une bonne sécurité d'emploi
WS_Q408 : Votre travail exige beaucoup d'efforts physiques
WS_Q409 : Vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail
WS_Q410 : Vous êtes exposé à l'hostilité et aux conflits de vos collègues
WS_Q411 : Votre surveillant facilite l'exécution du travail
WS_Q412 : Vos collègues facilitent l'exécution du travail

A. Tensions et contraintes au travail

Ratio de la somme des scores pour les questions liées à la demande psychologique (questions WS_Q405 et WS_Q406) à la somme des scores pour les questions liées à la latitude de décision (questions WS_Q401 à WS_Q404 et WS_Q409). Afin que la contribution des deux composantes soit égale, on divise la somme des cotes de demandes et de latitude par cinq et deux respectivement. L'indicateur résultant a deux catégories : les individus dont le ratio est plus grand que le quartile supérieur (score de 1.06) sont classés comme éprouvant de fortes tensions et contraintes au travail et les individus dont le ratio tombe sous le quartile supérieur sont classés comme n'éprouvant pas de fortes tensions et contraintes au travail.

Noter que pour les questions WS_401, WS_402, WS_403, WS_405 et WS_409 on utilise la cote inverse.

B. Exigences physiques

Question WS_Q408. L'indicateur a deux catégories : les individus qui ont répondu « tout à fait d'accord » ou « d'accord » sont classés comme étant soumis à de fortes exigences physiques et les autres sont classés comme n'étant pas soumis à de fortes exigences physiques.

C. Soutien des surveillants

Question WS_Q411. L'indicateur a deux catégories : les individus qui ont répondu « entièrement en désaccord » ou « en désaccord » sont classés comme n'obtenant qu'un faible soutien de leur surveillant et les autres sont classés comme obtenant un bon soutien de leur surveillant.

D. Soutien des collègues

Questions WS_Q410 et WS_Q412. L'indicateur a deux catégories : les individus qui ont répondu « entièrement en désaccord » ou « en désaccord » à la question WS_Q412 OU qui ont répondu « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à la question WS_Q410 sont classés comme n'obtenant qu'un faible soutien de leurs collègues et les autres sont classés comme obtenant un bon soutien de leurs collègues.

E. Menace de perdre un emploi

Question WS_Q407. L'indicateur a deux catégories : les individus qui ont répondu « entièrement en désaccord » ou « en désaccord » sont classés comme étant sujets à de fortes menaces de perdre leur emploi et les autres sont classés comme n'étant pas sujets à de fortes menaces de perdre leur emploi.

Indicateurs des caractéristiques de la population active

Indicateurs pour les individus qui ont travaillé dans la semaine précédant l'entrevue.

A. Occupation

Question LF_Q31a regroupée en trois catégories :

1. Cols blancs et travail de bureau
   (gestion, professionnel, technicien, administration)
2. Ventes et services
3. Cols bleus
   (métiers, agriculture, transformation, autres)

B. Horaire de travail habituel

Question LF_Q44 regroupée en trois catégories :

1. Normal - jour
2. Normal - soir/nuit
3. Autres

C. Raison pour cet horaire de travail habituel

Question LF_Q45 regroupée en trois catégories :

1. Exigence de l'emploi
2. Va à l'école
3. Autres

D. Travail de fin de semaine

Question LF_Q46, deux catégories OUI/NON.

E. Nombre d'heures de travail par semaine

Indice de Statistique Canada, LBFADHPW. Les réponses sont regroupées en deux catégories :

1. Moins de 30 heures
2. 30 heures et plus

Indicateurs des caractéristiques socio-économiques

A. Disposition de vie

Indice de Statistique Canada, DHHADLVG. Les réponses sont regroupées en cinq catégories :

1. Vivant seul
2. Vivant avec colocataires
3. Vivant avec conjoint(2)
4. Vivant avec conjoint(e) et enfant(s)
5. Autres

B. Éducation

Indice de Statistique Canada, EDUADR04. Les réponses sont regroupées en trois catégories :

1. Pas de diplôme secondaire
2. Diplôme secondaire
3. Diplôme d'études postsecondaires

C. Absence du travail la semaine dernière

Indice de Statistique Canada, LBFADRNW. Les réponses sont regroupées en quatre catégories :

1. Incapacité/maladie
2. Obligations familiales/grossesse
3. École/congé
4. Autres

D. Revenu

Indice de Statistique Canada, INCADIA4.

1. Quart le plus bas
2. Quart bas-moyen
3. Quart moyen-élevé
4. Quart le plus élevé

Contenu des tableaux

Détails des informations en colonne

% :	Proportion
N pondéré :	Nombre de personnes que ça représente dans la population
ICI :	Borne inférieure de l'intervalle de confiance associé à la proportion

ICS : Borne supérieure de l'intervalle de confiance associé à la proportion
CV : Coefficient de variation
Cote : Cote associée au CV

En comparant les intervalles de confiance, on peut effectuer des tests d'égalité entre deux proportions. Lorsque les deux intervalles sont disjoints, on peut déclarer qu'il existe une différence significative à un seuil de 5 % entre les deux proportions comparées. Par contre, si les intervalles se chevauchent, on mentionne alors que l'enquête ne permet pas de détecter de différence entre les deux proportions.

Le CV permet de mesurer la précision relative de l'estimation. Les résultats avec un CV se situant entre 16,6 % et 33,3 % doivent être diffusés avec une mise en garde, la variabilité d'échantillonnage liée à l'estimation est élevée.

Le taux de non-réponse partielle figure au bas de chaque fréquence simple.

La valeur du test du chi-carré figure au bas de chaque tableau croisé.

Le test du chi-carré et les intervalles de confiance ont été calculés avec un niveau de confiance de 5 %.

Outils d'analyse

Pour faire de l'inférence à la population, on doit utiliser une pondération. Pour chaque répondant, on attribue une valeur qui indique le nombre d'individus que le répondant représente dans la population. Dans le cadre de ce projet, les résultats ont été pondérés à l'aide des poids « bootstrap » fournis par Statistique Canada. En plus de fournir un poids à chaque répondant, ces poids permettent de tenir compte de la complexité du plan de sondage en calculant les variances.

Le logiciel SAS a été utilisé pour traiter le fichier de données et le logiciel SUDAAN a été utilisé pour produire les résultats en intégrant les poids « bootstrap ».

Normes de publication

Afin de protéger les renseignements fournis par les répondants et pour assurer une bonne précision associée aux proportions fournies, une analyse du risque de divulgation et de la qualité des données a été effectuée sur l'ensemble des tableaux.

Si un tableau ou une variable ne respectent pas les règles de divulgation ou de précision, ils ne peuvent pas être remis au demandeur. Dans la mesure du possible, on a eu recours à des regroupements de catégories pour certaines variables pour maximiser le nombre de tableaux produits.

Dans cette section, on présente les critères de décisions.

- Non-réponse partielle

  Aucune variable avec un taux de non-réponse partielle de 10 % et plus n'est fournie. Étant donné la possibilité d'un biais causé par la non-réponse partielle, il serait recommandé d'effectuer une analyse de son impact pour toute variable ayant un taux de non-réponse de 10 % et plus, et cette étape n'a pas été prévue dans le cadre de ce projet.

- Coefficient de variation (CV)

  Les résultats avec un CV de 33,3 % et plus ne peuvent pas être fournis. C'est le cas du tableau n° 82, qui est absent dans la liste des résultats.

- Nombre de répondants par cellule

  Aucun tableau avec des cellules de dix répondants ou moins n'est fourni.

NOTE

Toutes les données brutes sont disponibles sur le site Web du Conseil permanent de la jeunesse à l'adresse suivante :

www.cpj.gouv.qc.ca/fr/StressTravailJeunes/ESCC2001_CPJ.htm

A. Introduction (20 min)

L'objectif de cette rencontre est d'abord de sonder votre opinion sur la question afin d'enrichir la réflexion du Conseil permanent de la jeunesse. L'objectif est également d'illustrer la réalité du stress au travail chez les jeunes, par vos témoignages, qui pourront être inclus à notre publication (tout en garantissant, bien entendu, leur entière confidentialité).

1. Parlez-moi de votre travail. (En quoi consiste-t-il?)

B. Les travailleurs (20 min)

2. Quels aspects de votre travail vous apportent le plus de satisfaction?

3. Quels aspects de votre travail vous causent le plus grand stress?

4. La question suivante porte sur votre entreprise ou votre emploi principal au cours des 12 derniers mois. Diriez-vous que la plupart de vos journées étaient :

   pas du tout stressantes?
   pas tellement stressantes?
   un peu stressantes?
   assez stressantes?
   extrêmement stressantes?

5. Croyez-vous que le stress au travail a des conséquences sur votre vie?

6. Selon vous, quel impact le stress au travail a-t-il sur la santé des travailleurs?

C. L'organisation du travail

7. Parlez-moi de votre milieu de travail : comment décririez-vous les relations avec vos collègues, vos supérieurs et votre clientèle?

ACTIVITÉ : Questionnaire sur les tensions et contraintes au travail
(voir annexe 3)

8. Quelles réflexions le résultat de ce questionnaire vous inspire-t-il?

9. Quels éléments de votre milieu de travail vous causent du stress?

10. Quels éléments de votre milieu de travail vous aident à supporter le stress?

11. Quelles conséquences entraînent le stress dans votre milieu de travail?

D. Un problème de société

12. En plus des effets sur les travailleurs et les milieux de travail, quelles sont les conséquences du stress au travail?

13. Pensez-vous que le stress au travail est un phénomène en progression? Pourquoi selon vous?

14. Croyez-vous qu'en général les jeunes subissent plus de stress au travail que les travailleurs plus âgés? Comment pouvez-vous expliquer cette situation?

15. Selon vous, quels genres d'emplois sont les plus stressants?

E. Discussion sur les pistes de solution

16. Comment aider les personnes qui souffrent de stress au travail?

17. Comment transformer les milieux de travail?

18. Finalement, quels changements sociaux proposer?

Questionnaire sur le Stress au travail. Adapté de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de Statistique Canada.

Votre travail était frénétique (mouvementé et très chargé)		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

Vous aviez à répondre à des demandes conflictuelles.		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

somme		= T

Votre travail exigeait l'acquisition de nouvelles connaissances.		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

Votre travail exigeait un niveau élevé de compétences.		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

Votre travail consistait à refaire toujours les mêmes choses.		
Tout à fait d'accord		1
D'accord		2
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		4
Entièrement en désaccord		5

somme		= C

Vous aviez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail.		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

Vous étiez libre de décider de votre façon de travailler.		
Tout à fait d'accord		5
D'accord		4
Ni en accord ni en désaccord		3
En désaccord		2
Entièrement en désaccord		1

somme		= A

Moyenne des tensions

T ☐ / 2 = ☐

*divisez le score **T** par 2*

Moyenne des contraintes

C ☐

A ☐

C+A= ☐ / 5= ☐

*divisez la somme des scores **C** et **A** par 5*

Ratio des tensions et contraintes ☐

divisez la Moyenne des tensions par la Moyenne des contraintes

Note : Si votre ratio est supérieur à 1,06, vous êtes considérés comme étant sujet à de fortes tensions et contraintes au travail.