

LE TRAVAIL DANS DE SOMBRES TEMPS

Angelo Soares

Martin Média | « Travailler »

2014/1 n° 31 | pages 31 à 44

ISSN 1620-5340

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-travailler-2014-1-page-31.htm>

!Pour citer cet article :

Angelo Soares, « Le travail dans de sombres temps », *Travailler* 2014/1 (n° 31), p. 31-44.
DOI 10.3917/trav.031.0031

Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

© Martin Média. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Le travail dans de sombres temps

Angelo SOARES

Parmi les causes du désespoir qui font rechercher la mort aux personnes, j'ai découvert les mauvais traitements comme fait prédominant, les injustices, les peines secrètes, que des parents et des supérieurs sans pitié font éprouver aux personnes qui sont dans leur dépendance.

Karl Marx / Jacques Peuchet

Résumé : *Le travail peut constituer l'une des sources d'un suicide, voire en être la principale. Notre objectif sera d'analyser, à partir de six projets de recherche avec différents groupes professionnels au Québec, neuf différentes variables organisationnelles pour essayer d'établir lesquelles peuvent être prédictives des idéations suicidaires. Le choix d'utiliser le concept d'idéations suicidaires repose sur une logique de prévention primaire, car les idéations suicidaires constituent la porte d'entrée des conduites suicidaires. Nos résultats indiquent que la surcharge de travail et la coopération dans l'équipe deviennent des facteurs incontournables pour comprendre la dynamique qui établit l'émergence des idéations suicidaires. Summary, p. 43. Resumen, p. 43.*

Freud a bien remarqué que, pour avoir une vie saine, il nous faut « aimer et travailler ». Ces deux dimensions, si importantes et centrales dans nos vies, atteignent un difficile équilibre que les transformations des mondes du travail, au cours des trente dernières années, fragilisent. Comme l'a bien remarqué Christophe Déjours,

l'organisation du travail et la gestion sont pensées pour des êtres humains hypothétiques, qui n'existent que dans les modèles théoriques des gestionnaires et des ingénieurs. Peut-on cependant aller jusqu'à commettre l'irréparable à cause du travail ?

Dans plusieurs pays, nous connaissons un nombre accru de suicides et de tentatives de suicide sur les lieux de travail. Plusieurs lettres laissées à la famille ou aux délégués syndicaux évoquent le « harcèlement psychologique », la « surcharge de travail », le « management par la terreur », entre autres raisons organisationnelles. Certes, le suicide est un geste complexe, lié à un ensemble de causes tout aussi complexes, qui évoquent le désespoir et les souffrances. Nous croyons à partir de nos recherches que le travail peut constituer l'une des sources d'un suicide, voire en être la principale.

Au Canada, le Québec est la province où le taux de suicide est le plus élevé (Institut de la Statistique du Québec, 2010). Le taux de suicide des hommes y est environ trois fois plus élevé que celui des femmes (22 contre 6 décès par 100 000 personnes). Aucune différence significative n'est observée entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la prévalence d'idéations suicidaires. Au Québec en 2005, la prévalence des tentatives de suicide était d'environ 5 personnes sur 1 000 au cours de l'année précédente¹.

Les suicides et travail

En France, plusieurs suicides ont été reconnus comme accidents de travail. Deux rapports d'expertise sur les suicides, dans deux entreprises françaises, mettent en cause l'organisation du travail : la néotaylorisation, la pression des objectifs, la surcharge de travail, la pression temporelle, la dégradation du sens du travail bien fait, sont identifiées comme étant certaines sources du problème. Les suicides au travail sont associés aux transformations de l'organisation du travail, qui ont mené à une dégradation du « vivre ensemble » et notamment à l'individualisation de l'évaluation de la performance et au manque de reconnaissance (Dejours et Bègue, 2009).

La littérature sur le suicide et le travail est récente. La plupart des études et des revues de littérature visent à établir ou à identifier les professions à risque plus élevé de suicide². Dans une des premières revues de

1. Dans ce texte, nous n'allons pas analyser les différences selon les rapports sociaux de sexe/genre, qui existent et que nous avons analysées ailleurs (Soares, 2013).

2. Voir notamment Bouteyre (2004).

littérature sur le suicide et le travail, Bedeian (1982) analyse trois groupes occupationnels : le secteur de la santé, le secteur de la gestion et des professionnels et, enfin, les militaires et paramilitaires. Il souligne l'importance de mieux comprendre le suicide et les liens dynamiques qui s'établissent avec le travail.

Boxer et coll. (1995), en analysant les études épidémiologiques, critiquent les méthodologies utilisées et font remarquer des résultats contradictoires dans différentes études portant sur un même groupe occupationnel. Ces constatations nous invitent à la prudence compte tenu des problèmes d'ordre méthodologique évoqués par les auteurs. Ils concluent que les emplois à haut risque de suicide seraient aussi les emplois qui comportent un fort taux de dépression et d'alcoolisme.

Nous pensons que les inconsistances soulignées et les limites relevées dans les différentes revues de littérature sont en partie dues à une méconnaissance des mondes du travail en termes d'organisation du travail, de conditions de travail et de méthodes de gestion déployées. À l'intérieur de certains groupes occupationnels, par exemple, celui des médecins ou des infirmières, il y a énormément de variations en matière d'organisation du travail, de conditions de travail et dans la manière dont ces professionnels sont gérés, et cela, à notre avis, peut brouiller les résultats visant à comprendre le suicide dans ce milieu de travail.

Notre objectif sera donc d'analyser, à partir de six projets de recherche avec différents groupes professionnels, neuf différentes variables organisationnelles pour essayer d'établir lesquelles peuvent être prédictives des idéations suicidaires, c'est-à-dire quand l'individu pense à s'enlever la vie. Mishara et Tousignant (2004) soulignent « que l'idéation suicidaire est toujours présente avant une tentative de suicide ou un suicide complété » (p. 39). Au Québec, selon Nanhou et coll. (2010), la prévalence des idées suicidaires chez la population québécoise en 2005, pour les douze mois précédents, était de 1,9 %.

Le choix d'utiliser le concept d'idéations suicidaires repose sur une logique de prévention primaire, car les idéations suicidaires constituent la porte d'entrée des conduites suicidaires. Ainsi, il nous semble important de comprendre et d'identifier les facteurs qui peuvent être à la source de la douleur psychique au travail, afin de s'inscrire dans un registre de prévention et d'élimination du problème à la source plutôt que de simplement tenter d'intervenir après, quand cela peut être possible, ou d'agir seulement sur les symptômes du problème.

Méthodologie

Nous avons utilisé une stratégie de recherche quantitative axée sur l'envoi de questionnaires par la poste auprès de six groupes de travailleuses et travailleurs syndiqués au Québec.

L'étude 1 (E1) est composée d'un groupe d'ingénieurs (n = 418). La deuxième étude (E2) est formée d'un groupe de cols-bleus de la ville de Montréal (n = 810). La troisième étude (E3) regroupe des travailleuses et travailleurs dans le secteur de l'éducation – enseignantes, concierges, professionnelles, etc. (n = 523). L'étude 4 (E4) est constituée seulement des professionnelles et professionnels en éducation – orthophonistes, conseillers en orientation, etc. (n = 1 703). L'étude 5 (E5) est formée d'un groupe de travailleuses et travailleurs de bureau à Montréal (n = 306). Puis, l'étude 6 (E6) regroupe des travailleuses et travailleurs du secteur de la santé (n = 1 331).

Nous avons développé un questionnaire regroupant différentes échelles pour étudier la santé mentale et le harcèlement moral au travail. Pour mesurer les idéations suicidaires, nous avons utilisé l'item de l'inventaire de dépression de Beck (BDI) où l'on pose la question sur les pensées et des désirs de suicide. La question nous offre les possibilités suivantes : je ne pense pas du tout à me suicider; il m'arrive de penser à me suicider, mais je ne le ferais pas ; j'aimerais me suicider ; et je me suiciderais si l'occasion se présentait. Ensuite, nous avons dichotomisé cette variable en attribuant la valeur 0 = je ne pense pas du tout à me suicider et la valeur 1 pour les trois autres possibilités. Ainsi, nous sommes en mesure d'utiliser les régressions logistiques pour établir les variables organisationnelles qui peuvent être prédictives des idéations suicidaires. Le *tableau 1* nous montre les pourcentages des idéations suicidaires pour chaque étude.

Tableau 1.

Pourcentage des idéations suicidaires dans chaque étude (%)

| | Étude 1 | Étude 2 | Étude 3 | Étude 4 | Étude 5 | Étude 6 |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Sans idéations suicidaires | 89,8 | 77,2 | 88,1 | 89,4 | 87,8 | 88,4 |
| Avec idéations suicidaires | 10,2 | 22,8 | 11,9 | 10,6 | 12,2 | 11,6 |

Nous avons étudié neuf variables organisationnelles telles que le proposent Maslach & Leiter (1997), pour identifier les sources organisationnelles possibles des problèmes de santé mentale que nous venons de présenter. Les variables organisationnelles étudiées sont : a) la charge de travail, b) le contrôle sur le travail, c) la reconnaissance au travail, d) la coopération entre les collègues, e) la justice organisationnelle, f) la cohérence des valeurs, g) la communication, h) la supervision et i) le développement des compétences.

Nous avons utilisé l'échelle de détresse psychologique de Santé Québec (IDPESQ-14) qui a été créée à partir du « Psychiatric Symptoms Index – PSI » d'Ilfeld. L'indice Ilfeld comprend quatre facteurs : l'anxiété, la dépression, l'agressivité et les troubles cognitifs. Il faut comprendre que le PSI n'identifie pas des cas de maladie mentale ou d'incapacité. Cet indice mesure davantage l'intensité des symptômes et peut être un bon indicateur de l'état de santé mentale des individus.

Pour mesurer le désespoir, nous avons utilisé l'inventaire du désespoir de Beck – BHS. C'est un instrument d'autoévaluation très utilisé et validé par les populations francophones pour évaluer le niveau de désespoir de l'individu. L'échelle de désespoir de Beck est une mesure du pessimisme, elle évalue les potentialités suicidaires de l'individu. Plus particulièrement, l'échelle sert à mesurer la vision négative de l'avenir.

De cette manière, pour mieux comprendre la dynamique parmi ces neuf variables organisationnelles et les idéations suicidaires, nous avons utilisé des régressions logistiques pour prédire quelles variables influencent les idéations suicidaires au travail. Le *tableau 2* nous présente un sommaire des variables prédictives pour les idéations suicidaires pour chaque étude. Nous pouvons constater que chaque groupe possède un ensemble des variables prédictives pour les idéations suicidaires parmi les neuf variables étudiées.

Tableau 2.

Sommaire de l'analyse de régression logistique pour la prédiction des idéations suicidaires pour chaque étude

| Variables | B | SE | OR | 95 % CI | Wald Statistique | p |
|-----------------------------|--------|------|------|---------------|------------------|--------|
| <i>Étude 1 – Ingénieurs</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,96 | 0,23 | 2,62 | [1,67 – 4,12] | 17,50 | 0,0001 |
| Contrôle sur le travail | - 0,56 | 0,23 | 0,57 | [0,36 – 0,90] | 5,96 | 0,015 |
| Coopération | - 0,60 | 0,23 | 0,55 | [0,35 – 0,87] | 6,49 | 0,011 |

| Variables | B | SE | OR | 95 % CI | Wald Statistique | p |
|--|--------|------|------|---------------|------------------|--------|
| <i>Étude 2 – Cols-bleus</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,62 | 0,12 | 1,85 | [1,46 – 2,35] | 26,06 | 0,0001 |
| Coopération | - 0,32 | 0,11 | 0,73 | [0,59 – 0,90] | 8,69 | 0,003 |
| Cohérence des valeurs | - 0,40 | 0,13 | 0,67 | [0,52 – 0,87] | 8,97 | 0,003 |
| <i>Étude 3 – Travailleuses et travailleurs en éducation</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,63 | 0,19 | 1,87 | [1,29 – 2,71] | 11,04 | 0,001 |
| Coopération | - 0,80 | 0,16 | 0,45 | [0,33 – 0,62] | 23,75 | 0,0001 |
| <i>Étude 4 – Professionnels et professionnelles en éducation</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,33 | 0,11 | 1,39 | [1,13 – 1,72] | 9,53 | 0,002 |
| Coopération | - 0,29 | 0,10 | 0,75 | [0,61 – 0,92] | 7,85 | 0,005 |
| Justice organisationnelle | - 0,33 | 0,12 | 0,72 | [0,57 – 0,91] | 7,37 | 0,007 |
| <i>Étude 5 – Travailleuses et travailleurs de bureau</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,66 | 0,24 | 1,93 | [1,22 – 3,07] | 7,75 | 0,005 |
| Coopération | - 0,63 | 0,26 | 0,54 | [0,32 – 0,89] | 5,72 | 0,017 |
| Cohérence des valeurs | - 0,72 | 0,29 | 0,49 | [0,28 – 0,86] | 6,28 | 0,012 |
| <i>Étude 6 – Travailleuses et travailleurs en santé</i> | | | | | | |
| Charge de travail | 0,30 | 0,11 | 1,35 | [1,09 – 1,66] | 7,53 | 0,006 |
| Reconnaissance | - 0,20 | 0,11 | 0,82 | [0,66 – 1,01] | 3,45 | 0,063 |
| Coopération | - 0,32 | 0,11 | 0,72 | [0,58 – 0,91] | 7,99 | 0,005 |
| Développement Compétences | - 0,29 | 0,12 | 0,75 | [0,60 – 0,94] | 6,04 | 0,014 |

Tableau 3.

Corrélations entre les variables et les idéations suicidaires pour chaque étude

| Variables | Moyenne | ET | Idéations suicidaires | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------|---------|------|-----------------------|--------|---|---|---|
| <i>Étude 1 – Ingénieurs</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 2,77 | 0,86 | 0,27 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,55 | 0,84 | - 0,24 | - 0,24 | 1 | | |

| Variables | Moyenne | ET | Idéations suicidaires | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---------|-------|-----------------------|--------|--------|------|---|
| 3. Désespoir | 3,94 | 3,90 | 0,45 | 0,38 | - 0,34 | 1 | |
| 4. Déresse | 18,86 | 16,83 | 0,50 | 0,45 | - 0,44 | 0,68 | 1 |
| <i>Étude 2 – Cols-bleus</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 2,44 | 0,76 | 0,25 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,17 | 0,87 | - 0,22 | - 0,33 | 1 | | |
| 3. Désespoir | 5,77 | 4,90 | 0,41 | 0,43 | - 0,26 | 1 | |
| 4. Déresse | 29,13 | 22,26 | 0,50 | 0,47 | - 0,33 | 0,61 | 1 |
| <i>Étude 3 – Travailleuses et travailleurs en éducation</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 3,15 | 0,85 | 0,19 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,48 | 0,85 | - 0,22 | - 0,18 | 1 | | |
| 3. Désespoir | 3,99 | 3,83 | 0,35 | 0,36 | - 0,29 | 1 | |
| 4. Déresse | 28,55 | 17,16 | 0,36 | 0,44 | - 0,31 | 0,56 | 1 |
| <i>Étude 4 – Professionnels et professionnelles en éducation</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 3,18 | 0,82 | 0,12 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,44 | 0,81 | - 0,14 | - 0,26 | 1 | | |
| 3. Désespoir | 3,91 | 3,41 | 0,37 | 0,33 | - 0,29 | 1 | |
| 4. Déresse | 24,22 | 16,04 | 0,34 | 0,48 | - 0,34 | 0,51 | 1 |
| <i>Étude 5 – Travailleuses et travailleurs de bureau</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 2,81 | 0,83 | 0,22 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,40 | 0,81 | - 0,23 | - 0,24 | 1 | | |
| 3. Désespoir | 9,14 | 1,85 | 0,27 | - | - 0,11 | 1 | |
| 4. Déresse | 25,35 | 15,93 | 0,44 | 0,48 | - 0,40 | 0,31 | 1 |
| <i>Étude 6 – Travailleuses et travailleurs en santé</i> | | | | | | | |
| 1. Charge de travail | 2,89 | 0,95 | 0,16 | 1 | | | |
| 2. Coopération | 3,34 | 0,88 | - 0,19 | - 0,35 | 1 | | |
| 3. Désespoir | 4,98 | 4,50 | 0,45 | 0,31 | - 0,33 | 1 | |
| 4. Déresse | 24,62 | 19,00 | 0,40 | 0,50 | - 0,39 | 0,56 | 1 |

Résultats

Dans le *tableau 1*, nous avons les pourcentages des idéations suicidaires pour chaque groupe professionnel étudié. Au Québec, selon Nanhou et coll. (2010), la prévalence des idées suicidaires chez la population québécoise en 2005, pour les douze mois précédents, était de 1,9 %. Nous pouvons constater que chaque groupe dépasse ce seuil significativement.

Le *tableau 2* nous présente les équations logistiques des idéations suicidaires en fonction des neuf variables organisationnelles étudiées, pour chacune des six études. Les résultats montrent que les variables charge de travail et coopération dans le groupe interfèrent significativement dans la présence des idéations suicidaires dans les six groupes occupationnels étudiés.

La charge de travail comprend les choses à faire et la quantité de temps pour les faire. Une disparité importante de cette variable se traduit par une charge de travail trop complexe, trop pressante ou simplement trop assommante. L'échelle varie entre la valeur 1 et la valeur 5. Pour cette dimension, lorsqu'on s'approche de la valeur 5, cela nous indique une surcharge de travail (trop à faire, trop peu de temps et trop peu de ressources). La valeur 1 nous indique que nous avons une charge de travail correcte : une charge de travail raisonnable, un sentiment qu'on peut accomplir les tâches, un équilibre entre le travail et la famille.

La coopération n'est possible que s'il existe des relations de confiance mutuelle entre les personnes au travail. Le manque de coopération est la conséquence lorsque les gens perdent leurs liens positifs avec les autres dans le milieu de travail. Les gens se développent bien en communauté et ils fonctionnent mieux lorsque les encouragements, le réconfort, le bonheur et l'humour sont partagés avec ceux qu'ils aiment et qu'ils respectent. Parfois, le travail isole les gens : soit par une séparation physique, soit par l'utilisation de la technologie ou encore lorsque les personnes sont trop occupées ou dans une situation de conflit.

L'échelle utilisée varie entre une valeur minimale (1) et une valeur maximale (5). La valeur 5 nous indique que la coopération dans le groupe de travail est bonne (il existe des liens positifs avec les collègues, une capacité de réaction, du soutien et du respect). La confiance existe entre les membres de l'équipe, il y a un soutien social, de la coopération et une bonne communication. La valeur 1 nous indique un faible niveau de coopération au travail. Cela veut dire que les travailleuses et les travailleurs se sentent isolés de leurs collègues, ont une mauvaise communication, ne font pas confiance à leurs collègues de travail et qu'il y a absence de soutien social.

Dans chaque étude, les coefficients estimés sont statistiquement significatifs, ce qui nous amène à écarter les hypothèses de non-influence pour chaque variable organisationnelle étudiée.

Les résultats, pour les six études présentées, indiquent que l'organisation du travail joue un rôle important. Lorsque l'on analyse les variables prédictives des idéations suicidaires qui sont présentes dans toutes les six études, nous avons : la charge de travail et la coopération.

Concernant la charge de travail, il existe une relation positive par rapport aux idéations suicidaires. Ainsi, quand la charge de travail augmente, les idéations suicidaires vont aussi augmenter. La magnitude de la variation, c'est-à-dire lorsque l'on augmente d'un point la charge de travail, la probabilité d'avoir les idéations suicidaires, selon les groupes étudiés, s'accroît de 35 % (E6) à 162 % (E1).

Par rapport à la coopération dans le groupe, il existe une relation négative par rapport aux idéations suicidaires, en d'autres termes quand la coopération dans le groupe augmente, les idéations suicidaires vont diminuer. La magnitude de la variation, c'est-à-dire lorsque l'on augmente d'un point la coopération dans le groupe, la probabilité d'avoir les idéations suicidaires, selon les groupes étudiés, diminue de 25 % (E4) à 55 % (E3).

Le tableau 3 nous présente les corrélations existantes entre la charge de travail, la coopération dans le groupe, la détresse psychologique, le désespoir et les idéations suicidaires. Entre la charge de travail et la coopération, il existe une relation négative, en d'autres termes plus la charge de travail est grande, moins il y a de coopération. L'inverse est aussi possible, moins de coopération implique une plus grande charge de travail : -0,18 (E3) à 0,35 (E6). Ensuite, il y a une relation positive entre charge de travail et le désespoir, sauf pour l'étude 5 où il n'y a pas de corrélation entre ces deux variables, plus la charge de travail augmente, plus le sentiment de désespoir est présent : 0,31 (E6) à 0,43 (E2). Finalement, il existe une relation positive entre charge de travail et la détresse, donc plus la charge augmente, plus il y a de détresse : 0,44 (E3) à 0,50 (E6).

Concernant la coopération dans le groupe, il y a une relation négative avec le désespoir, plus la coopération dans le groupe augmente, moins le sentiment de désespoir est présent : -0,11 (E5) à -0,34 (E1). Il existe encore une relation négative entre la coopération dans le groupe et la détresse, donc plus il existe de coopération, moins il y a de détresse : -0,31 (E3) à -0,44 (E1).

Finalement, les idéations suicidaires ont une relation positive avec le désespoir : 0,27 (E5) à 0,45 (E1 et E6), ainsi qu'avec la détresse : 0,34 (E4)

à 0,50 (E1 et E2). De cette manière, plus il y a de détresse ou plus il y a de désespoir, plus les idéations suicidaires sont présentes, ce qui corrobore d'autres études sur cette question.

Discussion

Dans les six études présentées, nous pouvons constater que l'organisation du travail joue un rôle important dans les cas des idéations de suicide : la charge de travail et la coopération sont les deux variables prédictives des idéations suicidaires présentes dans les six études.

Par conséquent, lorsqu'il y a surcharge de travail et la coopération dans l'équipe est faible, il y a une forte probabilité que l'individu pense qu'il serait préférable de mourir plutôt que de vivre dans telles conditions.

La charge de travail (Jobin, 2008) et la coopération dans l'équipe (Dejours & Bègue, 2009 et Pezé, 2008) avaient déjà été associées à la problématique du suicide et du travail même si les auteurs avaient utilisé d'autres méthodes de recherche.

Ces deux variables nous semblent importantes, car les contextes d'utilisation de l'organisation du travail « *lean* » (aussi appelée « gestion par le stress ») sont de plus en plus fréquents, du moins au Québec. Dans ces contextes, les différentes caractéristiques du « *lean* » sont interdépendantes : intensification du travail, organisation du travail en flux tendu, utilisation intensive de la sous-traitance ; méthodes pour réduire le gaspillage, contrôle très rigide du travail, individualisation des problèmes et réduction de l'habileté collective des travailleurs à répondre et à se mobiliser face aux attaques à la qualité de vie au travail associée à la dépolitisation de la question de l'organisation du travail (Parker & Slaughter, 1994 ; Stewart et col., 2009).

La littérature sur les conséquences de l'implémentation du « *lean* », surtout dans le secteur industriel, est encore embryonnaire. Loin d'améliorer les conditions du travail, de diminuer les contraintes, les études constatent une augmentation des problèmes de santé occupationnelle, une intensification du travail, donc une surcharge de travail (on fait plus avec moins), un grand effritement de la coopération dans les équipes (diviser pour régner), une accentuation de la pression sur les salariés, une détresse psychologique, des souffrances et des problèmes d'usure physique et mentale de plus en plus présents. Au Japon, cette forme d'organisation du travail a des conséquences destructrices, comme le *Karoshi* – mort

par surtravail – et le *Karojisatsu* – suicide causé par le stress au travail. La pression pour une performance toujours plus grande, dans la solitude, devient insupportable.

Les conséquences d'un suicide sont dévastatrices à tous les niveaux. Les entreprises sous-estiment encore l'impact du problème. Il est rare qu'une organisation ait un plan d'action pour faire face à un suicide. La réaction de fuite et le déni renvoient toujours à une individualisation du problème où la direction (et parfois même le syndicat) essaye d'identifier une « fragilité individuelle » comme étant la cause du suicide, tout en refusant d'accepter la part de responsabilité de l'organisation du travail dans cette violence. Cette absence de réaction organisationnelle face au suicide peut conduire à une dégradation supplémentaire du climat de travail, des rapports sociaux au travail et de la cohésion sociale et, par conséquent, peut contribuer à augmenter le risque de passage à l'acte.

Certes, le suicide est un geste complexe, lié à un ensemble de causes tout aussi complexes, qui évoquent le désespoir et la souffrance. Le travail peut constituer l'une des sources d'un suicide, voire en être la principale. Nous croyons que le contexte organisationnel, en particulier la surcharge de travail et la coopération dans l'équipe deviennent des facteurs incontournables pour la compréhension des liens entre le suicide et le travail. Il n'est pas une simple question de cause et effet entre ces variables et les idéations suicidaires, mais plutôt d'une dynamique qui s'établit entre ces variables organisationnelles qui peuvent nous aider à comprendre l'émergence des idéations suicidaires.

Il faut aussi considérer une autre variable importante qui est source des idéations suicidaires : le harcèlement moral, que nous n'avons pas analysé ici, car nous l'avons déjà fait ailleurs (Soares, 2012). Lorsque l'individu vit le harcèlement moral au travail, les idéations suicidaires sont aussi plus présentes.

Dans nos recherches futures, il faut préciser et approfondir davantage les processus dynamiques existant entre ces variables organisationnelles et les idéations suicidaires dans les milieux de travail.

Pour conclure, nous aimerais, en paraphrasant Marx et Peuchet (2006), nous poser la question : qu'est-ce qu'une organisation « où l'on trouve la solitude la plus profonde au sein de plusieurs millions d'âmes ; où l'on peut être pris d'un désir implacable de se tuer sans que qui que ce soit nous devine ? » Nous croyons que c'est dans la nature même de nos organisations liquides d'aujourd'hui, avec la surcharge de travail, l'effritement de la coopération dans les équipes, d'enfanter beaucoup de suicides.

Certes, toutes les organisations ne sont pas pareilles, et par conséquent n'ont pas les mêmes produits. Nous espérons que nos résultats, nos débats, nos travaux, nos échanges ici, puissent nous aider à comprendre cette « nature organisationnelle meurtrière », parmi les causes déterminantes d'un suicide, sans toujours individualiser ou nier le problème, pour que ensemble nous puissions transformer nos organisations, pour que « aimer et travailler » puissent coexister dans un certain équilibre, moins fragile, que ce que nous avons aujourd'hui.

Angelo Soares
Sociologue du travail
Université du Québec à Montréal
Dép. Organisation et ressources humaines
C. P. 8888 succ. Centre-ville Montréal, (Québec) H3C 3P8 Canada
Téléphone : (514) 987-3000 poste 2089, télécopieur : (514) 987-0407
Courriel : soares.angelo@uqam.ca

Bibliographie

- BEDEIAN A. G., 1982, « Suicide and Occupation: A Review », *Journal of Vocational Behavior*, 21 : 206-223.
- BOUTEYRE E., 2004, « Travail et suicides : un lien à facettes », in D. Castro, *Les Interventions psychologiques dans les organisations*, p. 123-139, Paris, Dunod.
- BOXER P., BURNETT C. & SWANSON N., 1995, « Suicide and Occupation : A Review of the Literature », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 37 : 442-452.
- BOYER R., ST-LAURENT D., PRÉVILL M., LÉGARÉ G., MASS R. & POULIN C., 2001, « Idées suicidaires et parasuicides », in *Enquête sociale et de santé 1998* (p. 355-367, 2^e édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 17.
- CARTER B., DANFORD A., HOWCROFT D., RICHARDSON H., SMITH A. & TAYLOR P., 2013, « “Stressed out of my Box”: Employee of Lean Working and Occupational Ill-Health in Clerical Work in the UK Public Sector », *Work, Employment & Society*, 20 May 2013, 1-21.
- DEJOURS C. & BÈGUE F., 2009, *Suicide et travail : que faire ?*, Paris, PUF.
- JOBIN P., 2008, « La mort par surtravail et le toyotisme », *Les Mondes du travail*, 6 : 103-116.
- LANDSBERGIS P. A., CAHILL J. & SCHNALL P., 1999, « The Impact of Lean Production and Related New Systems of Work Organization on Worker Health », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2) : 108-130.
- MARX K. & PEUCHET J., 2006, *Sobre o Suicídio*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- MASLACH C. & LEITER M. P., 1997, *The Truth about Burnout*, San Francisco, Jossey-Bass.

- MISHARA B. L., & TOUSIGNANT M., 2004, *Comprendre le suicide*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- NANHOU V., FOURNIER C. & AUDET N., 2010, « Idées suicidaires et tentatives de suicide au Québec : un regard sur les liens avec l'état de santé physique ou mental et le milieu social », *Zoom santé*, numéro 20, Janvier 2010, Institut de la Statistique du Québec.
- PARKER M. & SLAUGHTER J., 1994, *Working SMART – A Union Guide to Participation Programs and Reengineering*, Detroit, A Labor Notes Book.
- PEZÉ M., 2008, *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*, Paris, Pearson.
- SOARES A., 2013, « Le genre du mal-être : les conduites suicidaires et le travail dans de sombres temps. Texte présenté au Colloque international « Le genre du mal-être au travail » Comment révéler le genre dans l'étude des questions de santé au travail ? Paris, Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA-GTM), CNRS, le 13 décembre 2013.
- SOARES A., 2012, « When Darkness Comes: Workplace Bullying and Suicidal Ideation », in Tehrani, N. (Ed.) *Workplace Bullying, Symptoms and Solutions*, p. 67-80, Routledge, London.
- STEWART P., RICHARDSON M., DANFORD A., MURPHY K., RICHARDSON T., & WASS V. 2009, *We Sell Our Time No More: Workers' Struggles Against Lean Production in the British Car Industry*, London, Pluto Press.

Mots clés : *Suicide, surcharge de travail, coopération.*

Work in Dark Times

Abstract : *Work may constitute one of the reasons for suicide, or even its principal contributing factor. Our goal will be to analyze nine different organizational variables using six research projects with different occupational groups in Quebec in seeking to establish which can be predictive of suicidal ideation. The choice to use the concept of suicidal ideation rests on the logic of primary prevention, as suicidal ideation constitutes the gateway to suicidal behaviors. Our results indicate that work overload and team cooperation become main factors in understanding the dynamics that establishes the emergence of suicidal ideations.*

Keywords : *Suicide, work overload, team cooperation.*

El trabajo en tiempos sombríos

Resumen : *El trabajo puede constituir una posible fuente de suicidio, e incluso ser la principal. Nuestro objetivo consistirá en analizar, a partir de seis proyectos de investigación con diferentes grupos profesionales en la Provincia de Quebec, nueve variables organizacionales diferentes para intentar establecer cuáles pueden ser predictivas de las ideaciones suicidas. La elección de utilizar*

el concepto de ideaciones suicidas reposa sobre una lógica de prevención primaria, dado que las ideaciones suicidas constituyen la puerta de entrada a las conductas suicidas. Nuestros resultados indican que la sobrecarga de trabajo y la cooperación al interior del equipo, devienen factores ineludibles para comprender la dinámica que establece la emergencia de las ideaciones suicidas.

Palabras claves : Suicidio, sobrecarga de trabajo, cooperación.