

LES SUICIDES AU TRAVAIL

par ANGELO SOARES
Sociologue du travail, UQAM

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 30 dernières années, fragilisent. 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 ?



Œuvre de Ben Vautier

L'ORGANISATION DU TRAVAIL, CAUSE DE SUICIDE

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 la souffrance. Le travail peut constituer l'une des sources d'un suicide, voire en être la principale. 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 : une néotaylorisation, la pression par les objectifs, la surcharge de travail, la pression temporelle, la dégradation du sens du travail bien fait sont identifiés comme certaines sources du problème. Les suicides au travail seraient associés aux transformations de l'organisation du travail, qui mènent à une dégradation du « vivre ensemble » notamment, à l'individualisation de l'évaluation de la performance et au manque de reconnaissance.

Nos recherches indiquent que l'organisation du travail peut jouer un rôle important dans les cas de suicide au travail. Parmi les dimensions organisationnelles, la surcharge de travail et le manque de cohésion du groupe ainsi que le harcèlement psychologique sont des variables prédictives des idéations suicidaires : l'individu pense qu'il serait préférable de

mourir plutôt que de vivre de telles souffrances au travail. Il faut aussi considérer le fait que la souffrance au travail déstructure la vie personnelle. Par exemple, dans le cas du harcèlement psychologique, il y a souvent des séparations et des divorces. Il n'existe pas de coupure possible entre « aimer et travailler », les souffrances au travail ont souvent un retentissement sur la « dimension amour » et vice versa.

KAROSHI ET KAROJISATSU

Le « management par le stress » (ou *lean production*), forme d'organisation du travail originaire du Japon (modèle Toyota), vise la combinaison de différents principes : les coupes de personnel pour « faire plus, avec moins », la production par flux tendu, l'utilisation de la sous-traitance, le recours intensif aux nouvelles technologies de l'information, la réduction des pertes, gestes superflus et temps morts de production, des objectifs irréalisables et le contrôle de plus en plus serré du temps de travail. Au Japon, cette forme d'organisation du travail génère des conséquences destructrices, comme le *Karoshi* - mort par surtravail - et le *Karojisatsu* - suicide causé par le stress au travail. La pression pour une performance sans faille, à tout prix, devient insupportable.

DÉNI DE RESPONSABILITÉ

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.

VERRES DE CRISTAL

Pour conclure, rappelons une belle métaphore de Freud, comparant l'être humain à un verre de cristal. Comme les verres de cristal, d'une part, nous avons les mêmes fonctions et nous nous ressemblons, et d'autre part, nous avons tous une composition unique comportant tensions, fragilités, impuretés, etc. Ainsi, comme un verre de cristal, qu'on laisse tomber par accident, nous allons tous briser différemment. Cependant, aujourd'hui la pression provenant de l'organisation du travail et des modèles de gestion et agissant sur nos verres de cristal est tellement grande que, peu importe le verre, il finira par éclater en milliers de morceaux, ce n'est qu'une question de temps.

La solution passe par une transformation de l'organisation du travail, des conditions de travail et des modèles de gestion visant des valeurs sûres : le respect, la confiance, la coopération. En un mot, il nous faut de la démocratie au travail. ★