

# Semaine nationale de prévention du suicide 2016

## Renseignement sur la prévention du suicide et les milieux de travail

### POURQUOI PRÉVENIR EN MILIEU DE TRAVAIL

La dépression et le stress liés au travail sont de plus en plus présents dans notre société et les recherches établissent un lien direct entre la dépression et le suicide. Les dirigeants, les gestionnaires, les employés et les syndicats peuvent jouer un rôle actif à l'égard du bien-être psychologique de leurs pairs.

Le milieu de travail peut ainsi devenir un **facteur de protection** efficace lorsque les bons outils sont déployés. En effet, le travail est une **source d'intégration sociale** qui peut fournir aux individus un réseau social ainsi qu'un sens et une utilité. En mettant en place les facteurs de protection appropriés, il devient possible de faire du milieu de travail un environnement positif pour les individus et de réduire les risques qu'un événement tragique ne survienne. Favoriser le dialogue et la participation des travailleurs dans la prise de décision ou les changements organisationnels et discuter la charge de travail des employés sont autant d'éléments qui peuvent contribuer à faire du travail un milieu de protection. Favoriser l'expression des émotions, offrir de la reconnaissance aux travailleurs et des rétroactions régulières sur leur travail et veiller à ce que ceux-ci développent leurs compétences en sont d'autres.

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), dans de nombreux pays développés, 35% à 45% des absences du lieu de travail sont dues à des problèmes de santé mentale. Si l'on considère qu'entre 60% et 90% des conduites suicidaires sont associées à un trouble de santé mentale, on comprend mieux l'importance d'accorder une attention particulière à la prévention du suicide en milieu de travail.

Dans un même ordre d'idées, une étude a démontré que les personnes décédées par suicide avaient significativement plus de problèmes au travail que les autres, nous rappelant l'importance d'être attentifs aux **facteurs de risque** qui peuvent exister en milieu de travail. En outre, le manque de reconnaissance et de soutien, la surcharge de travail, les changements trop fréquents et l'incivilité peuvent être des facteurs de risque associés au travail.

Ceci étant dit, le milieu de travail à lui seul ne peut causer le suicide d'un employé : il s'agit d'un **phénomène complexe** qui implique de multiples facteurs qu'il importe de prendre en compte. Toutefois, il est primordial que les milieux de travail s'engagent pour la cause, surtout dans la mesure où ceux-ci permettent **d'atteindre le groupe le plus à risque de suicide au Québec, soit les hommes de 35-49 ans.**

Comme le rapporte l’OMS, la prévention du suicide demande une approche multisectorielle, novatrice et globale, impliquant à la fois les secteurs de la santé et les secteurs extérieurs à celle-ci, dont le travail.

Pour le moment, les mesures de prévention du suicide implantées en milieu de travail varient d’une organisation à l’autre. Le programme Ensemble pour la vie du Service de police de la Ville de Montréal, qui mise sur la solidarité entre les collègues, est un excellent exemple de mesure qui a donné des résultats concluants. Sur une période de 20 ans, la SPVM a enregistré une baisse de près de 80 % des décès par suicide dans son service policier (voir Annexe I).

De nombreux avantages sont associés à la prévention du suicide :

- Renforcer le sentiment d’appartenance des employés à leur milieu de travail;
- Démontrer la sensibilité que l’employeur porte à la santé mentale et au bien-être de ses employés;
- Faire connaître les ressources d’aide aux employés plus vulnérables et à leurs proches;
- Briser un tabou et encourager la demande d’aide;
- Soutenir la cause de la prévention du suicide.

## QUOI FAIRE

### 1. Sensibiliser son milieu lors de la Semaine de prévention du suicide

La Semaine de prévention du suicide est le moment phare de la cause au Québec. En 2016, elle se tient du 31 janvier au 6 février. À cette occasion, plusieurs actions peuvent être réalisées à titre d’employeur, d’employé, de responsable de la santé et sécurité ou de gestionnaire des ressources humaines.

#### A) Faire connaître les ressources d’aide

##### 1 866 APPELLE

Si vous avez besoin d’aide ou si vous vous inquiétez pour un proche ou un collègue de travail, des ressources compétentes sont disponibles 7 jours sur 7 grâce à une ligne d’aide gratuite : 1 866 APPELLE (1 866 277-3553). Le service est offert partout au Québec aux personnes vulnérables, à leurs proches, aux organisations soucieuses de prévenir le suicide, aux intervenants et aux endeuillés par suicide.

##### CENTRES DE PRÉVENTION DU SUICIDE ET AUTRES SERVICES

Les CPS sont composés de professionnels, d’intervenants qualifiés et de bénévoles formés pour accueillir toutes les demandes d’aide et guider les personnes suicidaires, leurs proches, les endeuillés et les organisations. Ils aident entre autres à mettre des mesures en place pour prévenir les suicides et à intervenir dans un milieu après un suicide (postvention). Liste des ressources régionales : [www.aqps.info](http://www.aqps.info)

À noter que d'autres organisations et professionnels peuvent offrir de l'aide : psychologues, centres de santé et de services sociaux, CLSC, programmes d'aide aux employés, etc.

**B) Diffuser du matériel de sensibilisation et organiser une activité de sensibilisation**

Lors de la Semaine de prévention du suicide ou à tout autre moment dans l'année, les citoyens peuvent se mobiliser pour la cause en recueillant des dons, en organisant ou en participant à une activité sportive ou culturelle (ex. Marcher pour la vie, Courir pour la vie, Nager pour la vie), en invitant un conférencier pour un atelier sur la santé mentale, en distribuant du matériel de sensibilisation dont des épingles « T'es important-e pour moi », etc. L'AQPS peut vous guider pour mettre en place une activité de mobilisation : [www.aqps.info](http://www.aqps.info).

**C) Signer la Déclaration pour la prévention du suicide**

Prenez position pour affirmer que le suicide n'est pas une option en signant la Déclaration pour la prévention du suicide, comme l'ont fait plus de 42 000 de nos concitoyens. Encouragez vos employés et vos collègues à la signer également : [www.aqps.info/sengager](http://www.aqps.info/sengager)

**D) Pièce de théâtre « Prévention du suicide et milieu de travail »**

Réalisée par le Groupe TAC com, en collaboration avec l'Association québécoise de prévention du suicide, cette pièce d'une dizaine de minutes a pour but de sensibiliser les employés et les gestionnaires à l'importance d'être actifs en prévention du suicide. Un intervenant en prévention du suicide accompagne les comédiens afin d'animer une période d'échange d'environ 45 minutes avec les employés. L'ensemble de l'activité de sensibilisation démontre les effets de la détresse et des comportements suicidaires au sein d'une équipe de travail et d'une organisation, présente les tabous et les mythes qui entourent le suicide, renseigne sur les ressources d'aide et propose des pistes pour être mieux à l'écoute de ses collègues et bâtir un environnement propice au bien-être psychologique.

[http://www.tacom.ca/pdf/interventions/Prevention\\_Suicide\\_TACcom.pdf](http://www.tacom.ca/pdf/interventions/Prevention_Suicide_TACcom.pdf)

Important : ces actions peuvent être réalisées à d'autres moments dans l'année.

## 2. Formation de sentinelles et réseaux de sentinelles

La formation de sentinelle s'adresse à des citoyens qui ne sont pas des professionnels en intervention, mais qui peuvent être en relation avec des personnes suicidaires. D'une durée de 7h, elle permet de reconnaître les signes de détresse, d'établir le lien avec la personne en souffrance et de la diriger vers les ressources d'aide. De plus en plus d'entreprises l'offrent à leur personnel. Entre 2008 et 2015, environ 15 000 sentinelles ont été formées au Québec.

Des réseaux de sentinelles devraient être implantés en priorité dans les milieux de travail puisqu'ils rassemblent la population qui présente le plus haut taux de suicide, soit les hommes de 35 à 50 ans.

Exemples de milieux de travail qui ont implanté des réseaux de sentinelles :

- Cascades
- Gaz Métro
- La Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)
- La région de la Côte-Nord (6 entreprises)
- La ville de Valleyfield
- Multi-Markes (boulangerie)
- La compagnie BOSCH (fabrication de laveuses et sécheuses)
- Réseau de transport de Laval
- Université Laval

## 3. Postvention

Une intervention rapide et efficace dans un milieu de travail qui a vécu la perte d'un collègue par suicide peut s'avérer une mesure efficace pour prévenir le suicide. « Il faut systématiser l'organisation de services afin d'assurer la **postvention**, c'est-à-dire l'intervention à la suite d'un suicide, particulièrement dans les milieux de travail masculins (*référence : Plaidoyer pour prévenir le suicide, mesure no5, AQPS*) ». Les centres de prévention du suicide offrent ce service. Pour connaître leurs coordonnées : <http://www.aqps.info/besoin-aide-urgente/>.

## ANNEXE I

### Programme Ensemble pour la vie du Service de police de la Ville de Montréal

Depuis une quinzaine d'années, le Service de police de la Ville de Montréal fait de la prévention du suicide une réelle priorité. Le programme Ensemble pour la vie, qui a démarré en 1997, est l'illustration de cette volonté exceptionnelle de changement. Les résultats parlent d'eux-mêmes : dans les 12 ans qui ont suivi l'implantation du programme, les suicides de policiers ont diminué de 79 % par rapport aux 11 années précédentes. Ainsi, alors que 18 suicides de policiers avaient été constatés au cours des années 1980, on en a compté neuf pendant les années 1990, puis quatre dans les années 2000. En comparaison, les autres corps policiers du Québec déploraient une augmentation des suicides de 11,4 % au cours de la même période. Il s'agit ainsi de l'une des rares interventions en prévention du suicide à travers le monde dont l'effet sur le nombre de décès par suicide s'est avéré clair et significatif.

L'intervention en milieu policier n'est pourtant pas des plus faciles. Le suicide est un problème important dans ce milieu de travail essentiellement masculin où les armes sont disponibles en permanence, où les interventions psychologiques inspirent de prime abord de la réticence et où l'habitude est plutôt de chercher une façon rapide de régler ses problèmes soi-même. À un tel point que l'on observe de façon constante chez les policiers plus de décès par suicide que de morts en service. Malgré ce contexte difficile, Ensemble pour la vie a réussi à provoquer un véritable changement de mentalités par rapport au suicide en modifiant les croyances, les attitudes et les comportements.

Pour attaquer de front le problème, le programme Ensemble pour la vie comporte quatre volets : une campagne d'information et de sensibilisation, une tournée des unités comprenant la formation de plus de 1 000 personnes, une formation approfondie pour les sergents et les représentants syndicaux, ainsi qu'un service bénévole de policiers et policières qui offrent du soutien téléphonique à leurs collègues.

Le programme doit son succès à la volonté de faire participer tous les acteurs, tant les gestionnaires que les représentants syndicaux, à sa planification, à son implantation et à son évaluation. Il a su en outre s'adapter aux besoins propres du milieu, en plus de compter sur le soutien d'un comité scientifique et de recourir à des collaborateurs externes, que ce soit pour l'élaboration de contenus ou pour son évaluation.

La notoriété du programme du Service de police de la Ville de Montréal dépasse nos frontières. Il sert de modèle à d'autres corps policiers à travers le monde et dans d'autres milieux de travail. Le Suicide Prevention Resource Center des États-Unis a entrepris de l'intégrer dans sa banque de données des meilleures pratiques de prévention du suicide en milieu de travail.

Après 15 ans, le programme a été révisé. Une nouvelle phase, appelée « Tu nous tiens à cœur » et misant notamment sur le soutien en équipe, a été implantée en 2012 et reçoit un accueil impressionnant.

Cette expérience soutenue et renouvelée prouve que, même au sein d'un milieu particulièrement à risque, lorsque la volonté de réduire le suicide est présente et partagée, les succès sont au rendez-vous.

L'AQPS a remis un prix méritas « Organisation de l'année » 2013 au SPVM, avec une mention particulière à sa direction pour son leadership ainsi qu'à monsieur Normand Martin pour avoir été l'instigateur du projet.

## Annexe II

### Comité d'entraide Multi-Markes

Pour veiller à la qualité de vie des travailleurs et soutenir ceux qui vivent de la détresse psychologique, un comité d'entraide a été créé par le syndicat et les cadres de l'entreprise lavalloise Multi-Markes. Touchée par le suicide de deux collègues, l'équipe a choisi l'action pour éviter que de tels drames se reproduisent.

Pour y arriver, le comité paritaire, composé de 16 personnes et reconnu dans la convention collective, a formé une équipe d'entraidents. Ces derniers ont notamment reçu la formation sentinelle pour être capables de repérer les changements comportementaux de leurs collègues, d'établir le lien avec les personnes en souffrance et de les diriger vers les ressources d'aide appropriées. Faciles à reconnaître par leurs pairs, ils disposent de connaissances reconnues aussi bien par la direction que par le syndicat. Plusieurs entraidents sont disponibles à chacun des quarts de travail. Ce point de départ extrêmement fort allait entraîner des effets bénéfiques pour le milieu.

Aujourd'hui, le nombre d'activités préventives et de consultations est en hausse, ce qui laisse présager une plus grande ouverture du personnel à demander de l'aide et à s'exprimer.

Parmi les initiatives dignes de mention, nommons l'offre à tous les employés de l'atelier Hommes en changement, qui mise sur l'importance de demander de l'aide. Cette activité a suscité de bonnes réactions de la part des participants, malgré le caractère inhabituel du sujet dans un environnement majoritairement masculin. À l'occasion de la Semaine de prévention du suicide, le comité a affiché le matériel de la campagne « T'es important pour nous. Le suicide n'est pas une option » et a distribué des épingles « T'es important-e pour moi » à tous les employés.

Toute l'année, le comité diffuse au moyen d'une brochure de l'information sur les ressources d'aide et maintient des liens étroits avec les intervenants et les organisations du milieu pour faciliter l'accompagnement des employés qui en auraient besoin.

Le comité est maintenant appelé à partager son expérience avec d'autres milieux de travail. Cette reconnaissance, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, fait la fierté du comité et témoigne d'un véritable succès.

Grâce à leur capacité à travailler ensemble, à leur vision commune et à leur volonté de ne plus perdre l'un des leurs par suicide, les employés et les cadres de Multi-Markes ont réussi à mettre en œuvre un programme de prévention du suicide duquel de nombreuses entreprises et syndicats devraient s'inspirer.

Pour ces raisons, l'AQPS a remis au comité d'entraide Multi-Markes un prix méritas Mention spéciale 2013-2014.

Document rédigé à l'automne 2014 par l'AQPS

Mis à jour en janvier 2016

