

Laurent Garneau, Consultant formateur en santé mentale au travail et responsable du secteur communautaire au CPS 02 à la retraite

Jeanne Simard

Volume 34, numéro 1, 2025

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1118785ar>

DOI : <https://doi.org/10.1522/revueot.v34n1.1924>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Chicoutimi

ISSN

1493-8871 (imprimé)

2564-2189 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Simard, J. (2025). Laurent Garneau, Consultant formateur en santé mentale au travail et responsable du secteur communautaire au CPS 02 à la retraite. *Revue Organisations & territoires*, 34(1), 257–273.
<https://doi.org/10.1522/revueot.v34n1.1924>

© Jeanne Simard, 2025



Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

L'ENTRETIEN

de **Jeanne Simard** avec

Laurent Garneau

Consultant formateur en santé mentale au travail et responsable du secteur
communautaire au CPS 02 à la retraite



Photo : Laurent Garneau

Laurent Garneau est diplômé en travail social, en réadaptation sociale et en animation de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Au cours des 30 dernières années, il a œuvré principalement dans les domaines de la santé mentale, de l'intervention de crise suicidaire et de la communication. De 1993 à 2018, il fut responsable du secteur communautaire au Centre de prévention du suicide du Saguenay–Lac-Saint-Jean (CPS 02).

En tant que spécialiste de l'intervention auprès des groupes et des collectivités, monsieur Garneau a concentré la majorité de ses activités au sein des groupes sociaux; des médias de masse; du réseau de la santé et des services sociaux; ainsi que des milieux communautaires, du travail, de l'employabilité, carcéral et de l'enseignement. Son expertise y a été mise à contribution, notamment à titre de formateur, de conférencier, d'intervenant d'expérience, d'animateur et de superviseur de stage.

Parallèlement, monsieur Garneau a siégé à divers comités de travail relatifs à la question du suicide et à des clientèles ciblées, puis a mené plusieurs campagnes sociétales d'envergure dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et ailleurs au Québec.

De plus, il a été consultant formateur en pratique privée, ce qui l'a motivé à développer et à implanter un programme d'intervention novateur sur la santé mentale et sur l'entraide au travail dans plusieurs régions du Québec.

*** Bonjour, Monsieur Garneau. Merci d'être avec nous aujourd'hui. Nous sommes ravis de vous accueillir, car votre carrière atypique suscite un grand intérêt, notamment dans le cadre de notre revue *Organisations & territoires*, qui se concentre entre autres sur la gouvernance des organisations. Nous souhaitons aborder la question de la détresse psychologique au travail et de la prévention du suicide, des sujets qui soulèvent actuellement de nombreux enjeux. Avant d'entrer dans le cœur du sujet, pourriez-vous nous parler de votre parcours? Qu'est-ce qui vous a motivé à vous engager dans les domaines du travail social, de la réadaptation et de l'animation?

Laurent Garneau. Merci beaucoup pour cette invitation. C'est un plaisir de pouvoir discuter de sujets aussi importants.

Depuis mon plus jeune âge, j'ai eu un intérêt marqué pour les comportements humains; c'est presque inné. Mais ma mère a eu aussi une certaine influence, car elle a été dans l'enseignement. C'était une femme écoutante, engagée ainsi qu'avant-gardiste, de qui j'étais très proche. Tout comme elle, j'étais attiré par les dimensions humaines et sensible à l'exclusion. À la petite école et plus loin dans mon parcours scolaire, si quelqu'un avait moins d'habiletés interpersonnelles ou était rejeté, j'allais spontanément vers lui pour mieux le comprendre et l'aider à s'intégrer au groupe.

Les inégalités m'ont également toujours dérangé, car, chez nous, malgré le fait que nous étions sept enfants autour de la table, la porte était toujours ouverte à l'accueil et à l'entraide. C'était un milieu de travailleurs, mais mes parents lisaient beaucoup. Ils avaient une bonne culture générale et nous ont appris à nous intéresser à la diversité et à l'inclusion. Lorsqu'un membre de la famille invitait un ami significatif à la maison, il était traité comme l'un des nôtres. Nous faisons connaissance en partageant un bon repas, nous *rallongions* la table et *allongions* la sauce afin que tout le monde mange et passe un bon moment (rire).

Le respect d'autrui était le pivot de valeur de ma famille. Ce n'était pas une question de statut, de revenu ni de physique. Nous avons rapidement appris qu'il y a une beauté en chaque personne et que c'est à nous d'ajuster notre regard, de faire preuve d'ouverture et de discernement.

Vous avez eu la chance de grandir dans une famille ouverte sur les autres. Votre famille avait-elle également une ouverture sur les arts? Il est en effet prouvé que côtoyer les arts dès le plus jeune âge favorise le développement de l'autonomie, de la pensée critique, de la sensibilité et de l'ouverture au monde.

L. G. (Rire) Oh que oui! Mon père était électricien et avait des cartes de compétence dans plusieurs métiers. Il a d'ailleurs entièrement construit la demeure familiale par les soirs et fins de semaine. Dès qu'il avait du temps libre pour ses passions, il se consacrait essentiellement à la musique et à la création. Lors des soirées familiales, c'était le violoneux¹. Les danseurs s'assuraient qu'il ne manque de rien pour être certains qu'il complète la veillée en musique. Mon père avait notamment une collection de 38 violons et autres instruments fabriqués ou inventés par lui.

Tous les membres de la famille étaient musiciens et/ou chanteurs. Avec deux de mes frères ainsi que deux amis, nous avons formé un groupe musical : Les Pages. Nous pratiquions hebdomadairement dans le salon. Lorsque j'y repense, je trouve que mes parents ont été plus que patients d'endurer tout ce bruit et l'équipement musical dans leur maison (rire)... Sans compter tout le matériel destiné aux ateliers d'émaux sur cuivre supervisés par ma mère!

Ainsi, la créativité et la débrouillardise ont profondément influencé votre parcours professionnel?

L. G. Oui, mais je peux vous dire que j'ai aussi rapidement appris à composer avec la négociation, la médiation, la persuasion et la débrouillardise. Par exemple, puisque je venais d'un milieu modeste, quand est venu le temps d'avoir un vélo, plusieurs de mes amis avaient l'argent nécessaire pour en faire

l'acquisition. Alors que moi, je suis allé chez le brocanteur pour marchander deux vieux vélos et m'en bricoler un fonctionnel avec les pièces encore utiles. À 12 ans, j'étais également celui qui magasinait et négociait les prix lors de l'achat d'instruments de musique pour notre groupe musical. Ces habiletés sont d'ailleurs toujours présentes et utiles dans ma vie en général.

Sur le plan de la communication et de l'écoute, je pense que j'ai toujours eu de la facilité à m'exprimer, à créer des liens avec les gens et à attirer les confidences. Le fait d'avoir joué de la musique dans des clubs m'a amené à côtoyer prématurément des milieux d'adultes et à prendre conscience de certaines réalités louches présentes qui m'étaient inconnues.

Il n'est pas facile pour un adolescent de rester serein en fréquentant des milieux d'adultes qui ne sont pas toujours équilibrés...

L. G. Non, ce n'était pas toujours facile. D'autant plus que j'étais le plus jeune du groupe, avec quelques années d'écart par rapport aux autres membres. Cela créait une grande différence dans les perceptions et les comportements de chacun. Je ne vous cacherai pas que mes parents étaient aux aguets pour s'assurer que, pendant les cinq années où j'ai joué dans le groupe musical (de 12 à 17 ans), je ne fréquentais pas n'importe qui, n'importe où. En même temps, j'ai appris à m'adresser à des foules et à les animer, à m'adapter à toutes sortes de profils et de clientèles dans tous les groupes d'âge.

J'ai donc pris conscience que les comportements humains pouvaient aussi être imprévisibles puisque j'ai été témoin d'actes déplorables et fait face à des situations à risque, car il y avait des tentations et des pièges similaires à ceux d'aujourd'hui.

Mes expériences de vie positives et négatives m'ont heureusement permis d'apprendre à écouter mon intuition, à raffiner mon discernement et ma capacité à lire mon environnement, à m'affirmer ainsi qu'à me faire respecter. Finalement, ces apprentissages ont progressivement développé chez moi un fort intérêt de contribuer à humaniser les relations humaines au sein de notre collectivité.

À quel moment avez-vous pris la décision de vous engager dans une formation universitaire en travail social et qu'est-ce qui a motivé ce choix?

L. G. Au départ, j'ai suivi une formation en électrotechnique et j'ai travaillé à temps plein dans un commerce, à Sept-Îles sur la Côte-Nord, durant sept ans. Puis, un jour, à la suite d'une période de récession dans cette région, j'ai décidé de faire le grand saut et je suis retourné aux études à 24 ans. J'ai dû déménager, formaliser des choses, me reconstruire un réseau social et apprivoiser une nouvelle orientation professionnelle.

J'ai choisi Chicoutimi, dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, comme nouveau point d'attache. Du même coup, il fallait quand même vivre. J'ai donc commencé à travailler pour une station de radio régionale. Durant 13 ans, j'ai été technicien du son au sein d'une équipe multidisciplinaire. Mes tâches consistaient principalement à procéder à des enregistrements de divers contenus audios, au mixage d'émissions en direct ainsi qu'à la programmation de leur mise en ondes sur ordinateur. J'appréciais l'aspect communicationnel de cette profession, tout en étant au service des actualités.

De façon parallèle, j'ai poursuivi ma formation à l'UQAC, où j'ai obtenu en 1984 un baccalauréat ès arts par cumul avec trois certificats : animation, réadaptation sociale et travail social. J'ai poursuivi mon parcours en suivant des cours qui me semblaient indispensables, soit en management, marketing, communication et créativité.

Quelque temps après avoir terminé mon premier baccalauréat, l'UQAC a officiellement démarré le programme en travail social, alors je me suis inscrit et orienté vers le profil axé sur la mobilisation et l'action collective.

En repensant à mon parcours, je réalise que j'ai été un peu téméraire – voire fou! – d'étudier pendant plus de 10 ans, tout en travaillant entre 40 et 55 heures par semaine.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que vous étiez tenace. Vous aviez une volonté de fer!

L. G. De la volonté et de la polyvalence en même temps. Le fait que la formation était centrée sur l'humain m'a toujours touché et motivé à poursuivre. Je dois également avouer que le cheminement musical et professionnel préalable à mon retour aux études m'a permis d'acquérir plusieurs compétences transversales pratiques pour l'intégration d'une formation universitaire aussi diversifiée. L'ensemble de ce bagage a été un atout majeur pour moi, notamment en lien avec mes capacités d'analyse, de vision globale ainsi que de leviers d'intervention individuels et collectifs. En intervention, chaque personne est unique; il est donc logique d'être en mesure de faire preuve d'adaptabilité et de souplesse par rapport aux multiples clientèles et situations problématiques qui se présentent.

Sur le plan social, il existe de nombreuses problématiques importantes, telles que la toxicomanie, l'itinérance, la violence familiale, les troubles de santé mentale, les obstacles à l'éducation... Qu'est-ce qui vous a poussé à vous investir dans la question du suicide, par rapport à ces autres enjeux?

L. G. C'est le fait que le suicide touche à toutes les problématiques puisque les causes sont multifactorielles et que c'est le triste aboutissement d'un cumul de problèmes avec un point de non-retour. Les statistiques sur le nombre annuel de cas au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde m'avaient grandement surpris. Puis, à un moment donné, j'ai vu passer un article dans un journal régional : le CPS 02 était à la recherche de bénévoles pour s'impliquer auprès des personnes en détresse. Ma formation scolaire, mes expériences de travail ainsi que ma volonté de m'impliquer et de côtoyer une diversité de clientèles et de problématiques m'ont incité à passer une entrevue individuelle, à suivre la formation et le parrainage préalables à mon admission, pour éventuellement répondre sur les lignes d'intervention téléphoniques.

Un autre aspect, dont je n'ai pas parlé souvent, c'est que j'ai également été touché par la tentative de suicide d'un proche. De bonnes connaissances à moi ont aussi fait face au suicide d'un être cher. Il ne faut jamais oublier que, lorsqu'un individu s'enlève la vie, d'autres restent en plan et en souffrent. C'est loin d'être une libération pour les proches, d'autant plus qu'ils demeurent souvent sans réponse par rapport à leurs questions. C'est donc très important pour eux de recevoir de l'aide pour en parler et pour exprimer leurs émotions, car ils sont bouleversés par cet événement traumatisant.

Statistiquement, ils deviennent plus à risque d'en venir éventuellement à commettre l'irréparable. De par la nature du geste, le processus de deuil est beaucoup plus complexe pour les proches. Ces derniers n'acceptent jamais, mais ils peuvent progressivement apprendre à vivre avec la perte.

Pouvez-vous expliquer ce qu'est un centre de prévention du suicide? Quelle est sa mission? Depuis quand ces centres existent-ils au Québec?

L. G. Un centre de prévention du suicide (CPS) est un organisme à but non lucratif qui offre des services professionnels et spécialisés afin de promouvoir la prévention et d'offrir de l'intervention auprès des personnes suicidaires, de leurs proches et des personnes endeuillées à la suite d'un suicide. De plus, un CPS offre des formations adaptées aux besoins des personnes qui veulent en apprendre davantage sur cette problématique.

C'est en 1978 que le premier CPS a été créé au Québec et il y en a présentement 32 répartis sur 17 territoires² dans la province. Ceux-ci sont chapeautés par le Regroupement des centres de prévention du suicide du Québec (RCPSQ), qui représente et soutient les CPS ainsi que d'autres organismes communautaires aux missions similaires.

Le CPS du Saguenay–Lac-Saint-Jean (CPS 02) a commencé son offre de services en 1986 avec la mise en fonction d'une ligne d'intervention téléphonique pour les personnes suicidaires, leurs proches ainsi que les personnes en deuil à la suite d'un suicide. C'était le troisième dans la province, après Montréal et Québec.

Puis, à la suite de la reconnaissance et du financement par le ministère des Affaires sociales du Québec du moment, il a progressivement développé les secteurs clinique, recherche et communautaire. Au fil des ans, dans une volonté de maximiser l'utilisation des services et de réduire les coûts, des ententes de services ont été conclues avec des responsables d'autres régions éloignées pour donner accès à certains services sur leur territoire.

Quel a été votre parcours au sein du CPS 02?

L. G. De 1990 à 1992, j'ai été bénévole au service d'intervention téléphonique et je collaborais, avec la formatrice, à la promotion et au recrutement de bénévoles dans les médias régionaux. À la suite de son départ, à la fin de 1992, j'ai pris la relève de la formation des intervenants téléphoniques durant cinq ans à titre de consultant. Parallèlement, en 1993, j'ai accepté un poste permanent à titre de responsable du secteur communautaire au sein de l'équipe.

En quoi consistait votre travail, exactement?

L. G. Le secteur communautaire était à développer. J'étais à ce moment-là le seul intervenant du CPS 02 mandaté à la prévention sur l'ensemble de son territoire et les défis étaient multiples. J'ai proposé le slogan *Brisons l'isolement... développons l'entraide!* à l'équipe parce que ça me semblait représentatif de la mission de l'organisme et de ce que j'avais à promouvoir et à faire croître. Il fut accepté à l'unanimité.

Puis, je me suis concentré sur les orientations en lien avec l'information, l'éducation populaire, la démystification, le dépistage, le signalement, la mobilisation, l'engagement, la promotion de l'aide et le développement des services. À cet effet, j'ai multiplié les efforts pour assurer une présence constante dans les différents milieux et secteurs d'activités afin d'établir des liens, de bien les connaître et de contribuer avec eux à mobiliser la population pour développer un vaste filet de sécurité en prévention du suicide dans l'ensemble du territoire du Saguenay-Lac-Saint-Jean–Chapais-Chibougamau.

Je créais des alliances en misant sur la concertation afin de me familiariser avec les organisations actives, de démystifier la problématique du suicide et de promouvoir les services du CPS 02. Je m'intégrais à des comités de travail ou j'en mettais sur pied autour de projets novateurs orientés sur les réalités et les besoins des milieux pour développer et/ou parfaire l'offre de services d'aide. C'était important d'avoir des antennes partout pour recueillir des informations afin de mieux agir ensemble « en amont » pour soutenir les personnes ainsi que les groupes touchés, lors de périodes de tourmente ou de changements sociaux et communautaires majeurs, et ce, avant que « la vague » n'arrive.

Je travaillais régulièrement de concert avec le responsable de la recherche du CPS 02 afin qu'il m'aide à documenter et bonifier mes données terrains recueillis et des pistes d'action potentielles sur des groupes à risque et sur des enjeux associés au suicide. Ces informations étaient ensuite utilisées pour développer des outils d'animation, de mobilisation, de formation ou d'information.

Par exemple, afin de mieux répondre aux besoins de nos alliés sur le territoire, nous avons développé en 1996 le programme *Les sentinelles en prévention du suicide* du CPS 02, avec la particularité de comporter les volets prévention et postvention³, comme outil de travail pour former les personnes intéressées à s'impliquer dans leur milieu pour conter cette tragédie (à savoir : écouter, détecter et orienter les personnes en détresse vers les services d'aide). Parallèlement, plusieurs autres CPS ont développé leur propre programme.

Quelques années plus tard, l'Association québécoise de prévention du suicide (AQPS) a mandaté un comité provincial afin de recueillir les principaux programmes de sentinelles disponibles et d'élaborer un cadre de référence pour donner naissance à un premier guide provincial de formation accréditée. Par la suite, les formateurs accrédités et les sentinelles en prévention du suicide ont été regroupés dans un vaste réseau provincial⁴.

Puis, le CPS 02 est devenu le CEPS 02. Qu'est-ce qui a occasionné cette transformation et quelle est la différence?

L. G. Du fait de leurs liens de parenté, de leur coopération de longue date et de leur volonté de maximiser l'efficacité, l'organisme d'écoute téléphonique Tel-Aide 02 et le CPS 02 ont signé une entente de collaboration en 2015 pour mieux travailler en complémentarité dans l'offre de services.

Au fil des ans, le gestionnaire et le conseil d'administration de chaque entité ont établi des balises et procédé à une fusion pour créer en 2022 le Centre d'écoute et de prévention du suicide 02 (CEPS 02). Celui-ci a comme mandat d'offrir des services en écoute active et en prévention du suicide à la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de Chapais-Chibougamau. Il déploie également ses services en écoute active pour la population de la Côte-Nord.

Selon vous, lorsqu'on traverse des moments difficiles, qui sont inévitables dans une vie, de quoi a-t-on besoin pour surmonter ces épreuves?

L. G. Lorsqu'on fait face à des épreuves, on a besoin de parler ouvertement de ce qui est difficile et d'être accueilli dans notre vulnérabilité, sans se sentir coupable ni jugé. On a également besoin d'espoir, d'entrevoir des issues de changement favorables, d'un minimum d'encouragement et de suivi, même lorsque ça va mieux. Le fait aussi que des proches prennent de nos nouvelles de temps en temps confirme qu'ils sont avec nous, qu'ils croient en nos capacités, qu'ils sont sincères et qu'on est important pour eux. Mais, pour cela, il ne faut jamais oublier que peu importe l'âge, le sexe, la nationalité ou le statut, la première chose à faire est de briser l'isolement et de savoir s'entourer de personnes significatives.

Donc, personne ne doit rester passif face à un problème et le contact avec les gens est un élément clé fondamental?

L. G. Tout à fait. Selon ses capacités du moment, chacun doit contribuer activement à redéfinir sa situation problématique et à faire tout ce qui est en son pouvoir pour provoquer un changement favorable. On sait que la communication est un besoin fondamental et que s'isoler, c'est risquer de voir sa situation problématique se détériorer.

Ce n'est pas parce que ça ne va pas bien présentement que ça va toujours aller mal et, comme je l'ai mentionné, c'est essentiel de savoir s'entourer et d'en parler à des personnes de confiance. C'est la meilleure façon d'éviter d'être aveuglé par sa souffrance, d'entrevoir de nouvelles issues à ses problèmes, de consolider des liens significatifs et d'en ressortir grandi.

Comment la communication ouverte et empathique peut-elle jouer un rôle crucial dans l'écoute active en général et dans la prévention du suicide?

L. G. Selon moi, c'est quelque chose de fondamental que d'établir une relation significative et respectueuse. Il faut tenter de décoder, d'accueillir et de recadrer les messages. Autrement dit, d'amener les gens à communiquer autrement (leur discours intérieur) et à parler ouvertement de leur souffrance (le non-dit).

Vous savez, souvent, lorsqu'on n'est pas bien et qu'on s'enfonce dans nos pensées négatives, on peut graduellement en venir à se discréditer, à voir juste le côté sombre, à croire qu'on est de trop, qu'on dérange tout le monde avec nos problèmes et, pire, que le monde serait bien mieux sans nous.

À titre d'aidant, qu'est-ce qu'on peut faire pour lui prêter main-forte?

L. G. Le premier point que je conseillerais à l'aidant, ce serait de réfléchir à savoir s'il se sent à l'aise d'en parler directement avec l'individu en difficulté ou en détresse (l'aidé). Il faut être conscient qu'on a tous des forces et des limites, que les services d'aide sont là également pour soutenir l'aidant dans ses actions.

Par exemple, l'aidant peut faire part confidentiellement de ses doutes en lien avec ses observations, demander conseil sur la façon d'aborder des sujets délicats comme le suicide et savoir vers quels services diriger l'aidé au besoin. C'est important de donner la chance aux gens qui peuvent nous prêter main-forte de le faire et c'est la meilleure façon de demeurer aidant.

Maintenant, dans l'éventualité où l'aidant décide d'organiser une rencontre avec l'aidé, il sera opportun qu'il choisisse un moment et un endroit propices à la discussion, et qu'il adopte une attitude calme, posée et bienveillante. Ensuite, il pourra faire part graduellement à l'aidé de quelques indices observés, valider ses perceptions et ses questionnements, lui proposer ses possibilités d'aide et l'informer de ses propres limites.

Pour ce faire, l'aidant devra faire preuve d'ouverture et écouter attentivement afin d'accueillir le vécu et les émotions de l'aidé. Il saura aussi manifester une certaine sensibilité, valider sa bonne compréhension et aborder les questions relatives à son niveau de détresse et, le cas échéant, de ses intentions suicidaires. Il explorera avec l'aidé des pistes de résolution par rapport à sa situation problématique. Il lui transmettra de l'espoir et l'amènera à utiliser des services d'aide appropriés. À la toute fin, l'aidant pourra remercier l'aidé pour sa confiance et lui offrir la possibilité de faire un petit suivi simplement pour s'assurer qu'il est en bonnes mains et que ça va mieux.

Par la suite, en cas de doute, l'aidant pourra faire appel à un service professionnel afin de valider sa démarche, réduire ses appréhensions, libérer ses émotions et respecter ses limites personnelles. Puis, selon ses capacités et la situation problématique, il sera également en mesure de s'outiller davantage pour amener l'aidé à utiliser les services disponibles ou pour s'assurer qu'un professionnel prenne la relève, si ce n'est déjà fait. L'aidant pourra rapprocher l'aidé. Si ce dernier refuse de se faire aider alors que, par ses propos ou son comportement, il semble présenter un danger pour lui-même et/ou ses proches, l'aidant pourra appeler une ligne d'intervention téléphonique et bénéficier d'une assistance immédiate en tout temps (Centre de prévention du suicide et Info-Social).

Quel est le rôle de l'intervenant professionnel dans tout ça?

L. G. De son côté, l'intervenant professionnel doit avoir une capacité à lire une diversité de personnes, de milieux, de situations et de moyens, et à s'y adapter. Il possède une formation spécialisée, une maîtrise des protocoles d'intervention mis en place ainsi qu'une vaste expérience résultant de la diversité et du nombre de cas traités. Il peut compter sur des ententes de collaboration avec de nombreux partenaires clés selon les milieux à desservir ainsi que du soutien de son équipe, lorsque nécessaire.

Cependant, il y a des limites professionnelles incontournables puisque cela demeure un travail. L'intervenant professionnel peut se rapprocher du vécu de la personne aidée et faire preuve d'empathie en étant à l'écoute de ses sentiments et de ses besoins, mais il doit faire attention de ne pas récupérer ses problèmes. De par son rôle, il travaille « pour et avec » les gens afin de grandir ensemble et d'en retirer des apprentissages.

La confiance, le respect et la mutualité sont essentiels tout au long de la relation. Cela demande de la vigilance, du discernement et de la maîtrise de soi, car les intervenants professionnels sont leur propre outil. D'ailleurs, je ne vous cacherai pas que lorsque j'intervenais auprès de parents endeuillés à la suite du suicide de leur enfant, c'était parfois difficile d'éviter de penser à mes jeunes à la maison et de ne pas me laisser émuvoir un peu. Le cas échéant, j'en parlais confidentiellement avec un collègue afin de partager avec lui mes états d'âme...

D'où est venue votre motivation à cibler plus précisément les milieux de travail?

L. G. Ce qui m'a amené à agir en milieu de travail en tant qu'intervenant, c'est que, lorsqu'on parle de santé mentale, on pense à adopter de saines habitudes de vie pour conserver son équilibre. Pour la détresse psychologique, on va plutôt segmenter par profils, par milieux, par événements et par comportements à risque susceptibles de porter atteinte à la santé mentale.

Les statistiques permettent souvent d'orienter nos efforts de prévention, ce qui ne veut pas dire que les autres groupes ne sont pas importants pour autant. Quels sont les groupes les plus touchés? Quels sont les facteurs de risque? Où sont-ils? Comment les atteindre? Est-ce que les ressources sont suffisantes? Sont-elles bien utilisées? Y a-t-il des choses à changer? Ce sont autant de questions que je devais me poser et dont je tentais d'obtenir des réponses pour arrimer les interventions aux réalités des divers groupes ciblés.

Si je reviens au suicide, les hommes ont toujours été surreprésentés (75 % des cas de suicides complétés). Plusieurs étaient moins enclins à demander de l'aide et à utiliser les services, au point où ils se retrouvaient dans une impasse et en état de crise. Donc, je voulais agir en amont des problèmes et les rejoindre dans leur milieu.

Puisqu'on passe plus du tiers de notre vie au travail, ça semblait l'endroit tout désigné pour interpeller les hommes, pour aborder les préjugés envers la détresse et la demande d'aide ainsi que pour ébranler les stéréotypes masculins.

On entend parfois dire qu'on ne peut pas changer une mentalité. À titre de professionnel, je suis porté à dire que, dépendamment de notre perception par rapport à notre rôle, si on se définit avant tout comme un agent de changement social, on peut contribuer à le faire, mais à moyen et long terme. De toute façon, qu'on le souhaite ou non, les mentalités évoluent, alors mieux vaut s'engager activement et contribuer à donner un sens à ce mouvement que de le subir passivement.

D'ailleurs, la sociologie et le travail social nous apprennent qu'il y a une interaction indissociable entre l'humain et son environnement. Ainsi, une personne qui change d'environnement va graduellement être influencée par ce dernier. Puis, au fur et à mesure qu'elle s'intégrera dans son nouveau milieu et qu'elle deviendra crédible, elle pourra à son tour exercer une certaine influence sur les gens qui l'entourent.

Donc, à titre de consultant en pratique privée durant 30 ans, j'ai élaboré le programme *Les aidants naturels en milieu de travail*, qui a pour but de développer l'aide et l'entraide afin de mieux prêter main-forte à des collègues en difficulté. L'approche a contribué à changer des mentalités et à favoriser une meilleure cohésion entre les instances patronales-syndicales à l'intérieur des organisations, dans les actions relatives à l'amélioration de la santé mentale au travail.

La particularité de cet outil est que tout se déroule de façon paritaire, concertée et très structurée. Les membres du réseau sont sélectionnés individuellement, formés et soutenus par un comité responsable. J'ai entamé son implantation en 1997 dans plusieurs organisations de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et, face aux résultats ainsi qu'à la demande croissante, j'ai implanté des comités responsables et donné à maintes reprises de la formation dans diverses régions du Québec.

Généralement, dans ma pratique, je tentais de ne pas tout faire pour les gens, mais plutôt d'agir avec eux afin de leur donner le pouvoir de développer une prise en charge de leur situation dans leur milieu. Cela s'appelle l'empowerment ou autonomisation, qui est une approche au cœur du travail social, notamment.

Il y a généralement des gestionnaires, des services de santé et des syndicats sur place qui peuvent devenir de précieux alliés en matière de promotion de saines habitudes de vie et de prévention des risques de détresse psychologique. Sommairement, c'est ce qui m'a amené dans des milieux de travail et à mettre l'accent sur ceux à forte concentration masculine, où plusieurs adhèrent à des stéréotypes de « gars invincibles », ce qui les met plus à risque par rapport à leur état de santé physique et mentale.

Quelles sont, selon vous, les raisons de cette détresse psychologique au travail, qui peut aller jusqu'au suicide? Cela représente des centaines de millions d'heures perdues à travers le monde. Si l'on consulte les études récentes de l'Organisation mondiale de la santé, les chiffres sont impressionnants. Qu'est-ce qui pourrait expliquer cette situation?

L. G. D'abord, je dois apporter une nuance. Lorsqu'on parle de détresse psychologique, cela peut se manifester au travail sans appartenir systématiquement au travail. Il nous arrive à tous d'avoir de grosses journées et de rapporter nos problèmes à la maison. L'inverse est aussi vrai.

Je dirais qu'il n'y a pas une trajectoire unique qui peut amener une personne à sombrer dans la détresse psychologique – et même à s'enlever la vie. Comme je l'ai mentionné précédemment, les causes sont multifactorielles, d'où l'importance de prendre le temps d'écouter et d'explorer avec *l'aidé* ce qui pollue sa vie et ce qui pourrait lui être aidant.

Ainsi, la recherche demeure un levier essentiel pour approfondir, documenter et établir des corrélations significatives de liens de causalité. D'ailleurs, dans le programme *Les aidants naturels en milieu de travail*, dont je vous ai parlé précédemment, je faisais mention d'un article du journal *Les Affaires* du 19 février 2011 traitant de l'éventuel dépôt d'une norme nationale en mai 2012 sur la santé et la sécurité psychologique au travail. Cette norme devait octroyer une responsabilité aux employeurs afin d'évaluer et de réduire les risques de torts à la santé mentale, la gestion et la supervision des employés. Il y aurait une obligation de tenir compte de ces risques au travail dans leur programme de prévention, au même titre que les autres risques de santé et sécurité au travail.

Les années ont passé et ce n'est qu'en 2021 que cette norme fut intégrée dans un texte de loi officiel : le projet de loi n° 59, intitulé *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021, chap. 27), qui a modifié la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LRQ, S-2.1). Je suis très heureux de l'adoption de cette loi, car le programme est désormais officiel et obligatoire.

Dorénavant, l'employeur doit tenir compte de tout ce qui peut porter atteinte à l'intégrité psychologique du travailleur, des risques accrus de détresse psychologique et des risques psychosociaux (RPS) au travail. D'ailleurs, dans le *bulletin Info RPS* de novembre 2022, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)⁶ mentionnait le niveau élevé d'exigence psychologique, le faible niveau de reconnaissance, le harcèlement psychologique au travail, le faible soutien des collègues et le faible soutien des supérieurs comme facteurs de risque psychosociaux du travail. Dans les groupes à risque, on soulignait une légère surreprésentation chez les femmes puisqu'en l'absence de risques psychosociaux au travail, il y aurait normalement 6 % des travailleurs et 8 % des travailleuses avec un niveau élevé de détresse liée au travail, alors qu'avec trois risques, 6 % à 35 % des travailleurs et 8 à 39 % des travailleuses se retrouveraient avec un niveau élevé sur l'échelle de détresse psychologique. Donc, selon moi, advenant le cas où les organisations cibleraient ça, ce serait un bon coup de pouce.

Je me rappelle que, dans un passé pas si lointain, on parlait de détresse psychologique avec beaucoup moins d'ouverture et de nuances, ce qui incitait de nombreuses personnes à ne pas évoquer leurs problèmes et à endurer leur souffrance en silence. Avec le temps, grâce aux efforts déployés pour mieux documenter et démystifier le sujet, une prise de conscience s'est développée au sein de la société. Le message est maintenant plus compatissant et collé aux réalités, les statistiques sont mieux compilées et les programmes d'aide aux employés (PAE), mieux utilisés.

De plus, plusieurs gestionnaires m'ont souvent informé que les PAE permettent aux travailleurs d'être mieux renseignés sur les signes de détresse et sur les différents services accessibles confidentiellement. Toutefois, je dois souligner que l'utilisation accrue de ces programmes peut donner, à court terme, l'impression qu'il y a une augmentation des problèmes dans l'organisation, alors qu'à moyen et long terme cela s'avère généralement bénéfique autant pour l'employé et ses collègues que l'employeur. Il est d'ailleurs prouvé que l'utilisation plus précoce des services d'aide peut contribuer à réduire le niveau de détresse ainsi que la détérioration de la situation problématique. Par le fait même, cela a un impact bénéfique sur la durée du congé de maladie de l'employé ainsi que sur sa volonté de demeurer à l'emploi de l'organisation.

Y a-t-il encore de la violence psychologique dans les organisations?

L. G. Oui, mais cette violence s'est raffinée. On dit souvent que les gars sont violents, mais, dépendamment des types de violences, les femmes peuvent l'être également, mais ça s'opère autrement et même parfois des années durant : ignorer quelqu'un, ne pas lui parler, s'asseoir plus loin. Le déni, c'est de la cruauté mentale. C'est subtil et ça fait très mal!

J'ai rencontré des hommes et des femmes avec des comportements violents et, selon le type de violence, il faut vraiment faire preuve de discernement et adapter notre discours. Parfois, ce sont des leaders d'opinion et leur présence dans un milieu peut faire peur, ce qui pousse tout le monde à demeurer silencieux, à adhérer à la loi du silence, tout en étant coincés entre des cliques à essayer de faire un non-choix, à savoir : être avec ou contre, mais pas neutre...

C'est le genre de situation conflictuelle et aliénante qui n'est pas toujours apparent, mais bien réel puisqu'il cause malheureusement beaucoup de ravage dans une organisation. On en fait d'ailleurs souvent référence lorsqu'on parle des milieux carcéraux, où j'ai animé des groupes de discussion pendant 18 ans.

Que conseilleriez-vous aux gestionnaires des organisations pour qu'ils jouent un rôle bienveillant et attentif afin de s'assurer qu'on vienne en aide à un employé ou une collègue qui manifeste des signes de détresse?

L. G. J'inviterais les gestionnaires à identifier et à inscrire des collègues et des employés à une Formation sentinelle en prévention du suicide. Par la suite, à créer un comité formel et permanent capable d'agir lors d'événements. Puis, si ce n'est déjà fait, à rédiger et mettre en application des politiques relatives à la santé mentale au travail.

En 30 ans de pratique, j'ai côtoyé plusieurs milieux dotés de politiques claires, mais, dans l'application, ça fonctionne parfois moins bien. Par exemple, dès qu'un événement survient, l'employeur doit créer un comité temporaire, le temps de régler la crise. Je crois qu'il est préférable d'avoir un seul comité permanent et actif, qui sait s'adjoindre des alliés ponctuels selon la situation et les besoins du moment. C'est un travail d'équipe et chacun s'investit selon ses possibilités et ses compétences. Certains sont axés sur l'aide directe aux personnes en difficulté; d'autres sur la gestion et sur le respect des politiques, des ententes et du financement.

Aussi, si on mandate une personne à titre de responsable ou de coordonnateur du comité, elle doit être en lien étroit avec les parties patronale et syndicale afin de tenir compte des réalités et enjeux des entités présentes. Elle a également besoin d'avoir accès à des ressources humaines, financières et matérielles nécessaires au bon fonctionnement du groupe.

C'est certain que, s'il y a un PAE accrédité par l'organisation qui offre déjà plusieurs services d'aide, c'est une excellente chose, car cela prouve que les gestionnaires ont mis en place un filet de sécurité au besoin. Le cas échéant, du matériel promotionnel du PAE peut être remis lors d'activités préventives destinées au personnel ou encore en complément d'une intervention à la suite d'un événement perturbant. Il est alors pertinent de souligner et/ou même de rappeler que c'est un programme gratuit, anonyme et strictement confidentiel offert par l'employeur.

Nous avons abordé plus tôt les changements de mentalités. J'imagine que vous avez sûrement fait face à des appréhensions et tenté d'ébranler des tabous par rapport au suicide?

L. G. Vous avez entièrement raison. Certains responsables dans les organisations étaient réticents à nous accueillir ainsi qu'à parler de suicide ou même de santé mentale, car le sujet était encore tabou et il y avait une crainte que notre présence puisse susciter des inquiétudes quant à la réputation et à la perception de leur organisation. On me disait souvent : « Monsieur, ici, on n'a pas plus de problèmes qu'ailleurs, vous savez... » Je leur répondais qu'ils n'avaient pas plus de problèmes qu'ailleurs, mais que, quand arrive ce type d'événement, la blessure collective est parfois mal refermée et génère beaucoup d'effets indésirables, d'où l'importance d'agir de façon structurée et concertée.

C'est pour cette raison que je présentais souvent la prévention du suicide comme étant un service en lien avec la santé mentale au travail, car certaines personnes ne sont pas capables de nommer le mot « suicide », et il faut les respecter. C'est important d'y aller avec une approche globale et plus positive. Toutefois, puisque je ne travaillais pas dans un centre du mieux-être, mais au Centre de prévention du suicide, il fallait graduellement se rapprocher de la détresse psychologique et aborder l'importance d'outiller les individus dans l'éventualité de faire malheureusement face à une crise, à la suite d'un événement traumatisant tel un suicide.

Des années durant, j'ai sillonné l'ensemble du territoire desservi par le CPS 02, soit le Saguenay–Lac-Saint-Jean et Chapais–Chibougamau, afin d'implanter le programme de postvention du CPS 02 partout dans les milieux plus susceptibles d'être touchés par le suicide. J'ai offert de la formation en prévention

et en postvention du suicide aux membres des comités responsables de la qualité de vie ou j'ai constitué des comités de postvention pour également agir en prévention du suicide.

Il faut comprendre que, dans la postvention ou « l'après », il y a une forme de prévention vis-à-vis des personnes, des groupes à risque et des milieux touchés par cette tragédie. Les mesures de postvention permettent de les aider à réduire les effets négatifs pouvant en résulter, à court et moyen terme. Par analogie, c'est un peu comme des mesures d'urgence en cas d'incendie : on ne souhaite pas les utiliser, on ne sait pas quand, mais on veut être prêt à agir efficacement au besoin!

Lorsque vous deviez intervenir dans un milieu à la suite d'un suicide, quelles actions concrètes entrepreniez-vous?

L. G. Il fallait préalablement recueillir des faits, pas juste des suppositions. On devait se poser des questions du type : Qu'est-ce qui s'est vraiment passé? Quelles sont les dernières personnes à avoir vu l'individu? Est-ce qu'il y a eu des situations similaires par le passé? Qu'est-ce qui a été fait à ce moment-là? Parfois, on pouvait remarquer que certaines choses se répétaient et c'était important de le savoir pour ajuster nos actions préventives en conséquence.

Les interventions étaient très bien structurées, malgré des délais souvent serrés. Les principales actions mises de l'avant visaient à réduire les impacts négatifs à la suite d'un suicide ou d'une tentative de suicide dans un milieu. Pour ce faire, il fallait : constituer un comité formel et identifier un responsable; documenter et former le personnel; adopter des mesures pour contrer le risque d'imitation du geste; identifier les personnes à risque; suivre l'évolution de la situation dans le milieu; réajuster les mesures en conséquence; etc.

Certains doivent se sentir coupables de ne pas avoir compris la détresse de leur collègue?

L. G. Oui, certains ont besoin d'une aide individuelle, tandis que d'autres ressentent la nécessité d'adhérer à un groupe de soutien. La tragédie provoque toutes sortes de réactions : tristesse, colère, peur, impassibilité, etc. Mais, en fin de compte, c'est toujours bon que chacun puisse exprimer ce qu'il ressent et faire part de son questionnement sans se sentir jugé.

Les sentiments d'incompréhension et de culpabilité doivent être partagés et recadrés. Également, le besoin de savoir jusqu'où leur propre détresse psychologique peut aller puisque plusieurs se disent : « J'aurais dû faire ceci, je n'aurais pas dû faire cela. » Ils commencent à se flageller, à faire des cauchemars et à s'enfoncer dans une spirale néfaste, qui doit être accueillie et apprivoisée.

Lors de rencontres avec des personnes endeuillées à la suite d'un suicide, je leur disais qu'on ne peut malheureusement pas ramener à la vie les personnes qui nous ont quittées prématurément, mais faisons en sorte qu'elles ne soient pas parties pour rien. D'ailleurs, plusieurs personnes endeuillées se portent volontaires et sont de fidèles alliés significatifs en matière de prévention du suicide.

La détresse psychologique au sein de notre société se manifeste notamment avec des enjeux comme les changements climatiques, la prolifération de virus, des tensions mondiales, la rareté de la main-d'œuvre, l'inflation ... Qu'en pensez-vous?

L. G. Disons que ce ne sont pas les mauvaises nouvelles qui manquent. C'est d'autant plus confrontant qu'actuellement on fait face à beaucoup de désinformation et de mésinformation. Le discours semble souvent apocalyptique. Je pense à nos jeunes, à l'aube de leur vie et qui ne sont pas totalement outillés face à ces tristes réalités. Ils peuvent se retrouver anxieux et en détresse psychologique beaucoup plus rapidement.

Donc, comme adultes, nous devons demeurer aux aguets par rapport à leurs appréhensions, disponibles à leur donner des réponses nuancées et adaptées, puis aptes à les outiller par rapport aux cycles et mouvements sociaux qui font partie de la vie depuis toujours. Plusieurs parents ont la vigilance de fermer la télévision ou la radio et de dire : « Tiens, on va jaser. » Par la suite, ils se réservent des moments opportuns pour leurs discussions entre adultes. Je crois que ce sont de bonnes habitudes préventives à adopter et à perpétuer socialement.

Présentement, les technologies de communication nous suivent partout. C'est donc plus difficile de se protéger contre la désinformation et les informations toxiques. Cela est vrai pour les jeunes autant que pour la population en général. Je ne dis pas de vivre dans le déni total, mais simplement de moduler sa fréquence d'écoute selon sa résilience et son contexte de vie afin de ne pas s'enliser dans des pensées fatalistes ni de saper son moral – et parfois celui de ses proches.

Il me semble aussi important de diversifier ses sources d'information, de vérifier leur crédibilité et de privilégier celles qui sont officielles et fiables. Personnellement, je tente de ne pas me laisser contaminer par le déluge de nouvelles négatives diffusées sur les réseaux sociaux et sur les médias en général ou par les gens fatalistes. Je veux continuer à croire en l'intelligence des humains mandatés pour trouver des solutions viables. C'est d'autant plus vrai lorsque je n'ai personnellement pas de marge de manœuvre par rapport à tout ça.

En passant, plusieurs technologies de communication actuelles, par exemple les textos et les courriels, ne sont pas destinées à l'écoute active puisqu'elles éclipsent l'essentiel, c'est-à-dire une grande partie de l'information, dont le non-verbal, les silences, le timbre et le rythme de la voix. Il m'est arrivé à quelques reprises de recevoir un simple texto ou un courriel qui me faisait part d'une situation difficile. À ce moment-là, je lui répondais avec un court texte en lui demandant s'il pouvait m'appeler pour qu'on puisse mieux se comprendre et voir comment je pourrais l'aider. C'est plutôt rare qu'une personne refuse radicalement l'invitation. Même si parfois j'ai eu besoin d'insister un peu, elle me donnait ma chance.

Est-ce que les médias ont toujours été de bons alliés en matière de prévention du suicide?

L. G. Les médias nous ont offert un appui essentiel par leurs capacités de rejoindre et de renseigner rapidement un vaste bassin de population en lien notamment avec des campagnes sociétales, des événements thématiques ou même des messages préventifs d'intérêt public. Toutefois, malgré la bonne volonté de certains, il y a eu de la conscientisation et du recadrage à faire par rapport aux effets nuisibles de certains types de traitement des cas de suicide.

Un triste exemple qui a secoué le Québec est le suicide du journaliste d'enquête Gaétan Girouard en 1999. Sa forte médiatisation a généré beaucoup de suicides dans les mois qui ont suivi cet événement⁷. C'était le beau gars populaire, intelligent, synonyme de réussite sociale et de résilience, qui, du jour au lendemain, apparemment sans raison et sans indices, s'est enlevé la vie. Les services d'aide ont été appelés à circonscrire toute une onde de choc partout au Québec.

On a pu également observer le même phénomène avec le suicide du chanteur Kurt Cobain du groupe Nirvana en 1994. Quand les médias disaient de façon malhabile que le suicide était un geste héroïque, on banalisait cet acte tragique, comme si c'était une issue positive aux problèmes de la vie. J'ai régulièrement affirmé « qu'on peut être riche et célèbre, mais être mal dans sa peau ». Personnellement, je n'ai jamais rencontré une personne qui voulait se suicider pour rien. Je me demandais toujours intérieurement : « Qu'est-ce qui lui pollue la vie au point où elle pense à mourir? » Parce qu'une personne suicidaire est hésitante entre la vie et la mort, et même en tentative en cours, elle peut encore

changer d'idée. Elle est aveuglée par sa détresse et ne voit plus d'autre issue que la mort, alors que ce qu'elle veut, c'est cesser de souffrir.

Plus près de nous, sur des lignes ouvertes, certains animateurs de radio au comportement douteux ont même fait la promotion des « meilleurs moyens de se suicider », slogan inclus! Des démarches ont été prises auprès de leurs gestionnaires afin de mieux comprendre leurs motivations et de les inviter à changer leurs pratiques. Heureusement, au fil des ans, des chercheurs, intervenants et personnes endeuillées à la suite d'un suicide ont multiplié les efforts pour démontrer, hors de tout doute, les méfaits de la forte médiatisation des cas de suicide et proposer des balises pour assurer un traitement médiatique professionnel et éthique.

À cet égard, Anne Boyer, autrice du feuilleton télévisé très prisé *Yamaska* (diffusé de septembre 2009 à mars 2016), a voulu aborder le suicide d'un de ses personnages et a eu la vigilance de faire appel à l'expertise de l'Association québécoise de prévention du suicide (AQPS). Malgré ses bonnes intentions, sans cette consultation, dépendamment de la scène présentée et du traitement médiatique, elle aurait pu faire reculer la cause de plusieurs années et contribuer plutôt à générer des suicides. Puisque le sujet a été traité avec vigueur et professionnalisme, les épisodes du feuilleton furent un outil de prise de conscience collective auprès de plus d'un million de personnes qui le suivaient assidument.

Par la suite, madame Boyer a même organisé une *Marche pour la vie* afin de prévenir le suicide et collecter des fonds pour soutenir les organismes communautaires dédiés à cette cause. À ses dires, elle a « découvert un monde passionné et dédié. »

Monsieur Garneau, merci beaucoup pour votre témoignage exceptionnel. Je suis convaincue que nos lecteurs apprécieront tout ce que vous avez partagé sur votre cheminement professionnel, sur la détresse psychologique et sur le suicide. Votre générosité est très appréciée.

L. G. Merci également à vous de faire place au sujet de la prévention du suicide dans votre publication. Je vous remercie du même coup pour toutes les personnes (collègues et fidèles partenaires) qui m'ont offert leur appui et qui continuent à agir quotidiennement pour contrer ce fléau social.

J'ai travaillé sur plusieurs campagnes sociétales. Celle qui aura été une fierté pour toutes les personnes qui ont accepté de s'y impliquer et de contribuer à lui assurer un rayonnement dans l'ensemble du Québec, c'est la campagne *Demander de l'aide... c'est fort!* en 1996. Un des principaux leviers d'intervention était un message télévisuel destiné à ébranler les préjugés ainsi que les stéréotypes masculins traditionnels par rapport à la détresse psychologique et les résistances à utiliser des services d'aide au besoin. À savoir qu'il faut être assez fort pour surmonter la peur du jugement et se dire que les gens penseront ce qu'ils voudront, on va le faire pour soi! •••

La revue Organisations & territoires remercie Laurent Garneau pour le temps accordé à cet entretien en partageant son expérience et ses réflexions personnelles et professionnelles.

NOTES

- 1 Violoniste jouant de la musique populaire, traditionnelle ou folklorique. Il est traditionnellement plus ou moins autodidacte et collectionne les astuces ainsi que les airs de musique, qu'il reproduit à l'oreille ou qu'il apprend d'autres violoneux. (Wikipédia)
- 2 <https://www.rcpsq.org/bottin-des-cps>

- 3 « Ensemble d'interventions et de services individuels, familiaux ou collectifs qui sont offerts aux personnes, à la suite d'un suicide ou d'un autre événement traumatisant, afin de les soutenir et de réduire les effets négatifs pouvant résulter, à court et à moyen termes, du fait d'avoir vécu ou d'avoir été témoin d'un tel événement. » (OQLF, <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8870148/postvention>)
- 4 <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2006/06-247-02.pdf>
- 5 L'OMS estime qu'en 2019, 15 % des adultes en âge de travailler souffraient d'un trouble mental. À l'échelle mondiale, elle estime que la dépression et l'anxiété font perdre chaque année 12 milliards de jours de travail, ce qui représente une perte de productivité de 1000 milliards de dollars par an. (OMS, <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>)
- 6 <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/bulletins/3266-info-rps-03.pdf>
- 7 L'année 1999 s'était conclue avec une hausse de 15 % du nombre de suicides dans la province. Dans plusieurs cas, des gens en détresse sont même passés à l'acte de la même façon que Gaétan Girouard, ou en possession d'une photo ou d'un article de journal traitant de la mort du journaliste. [Agence QMI. (2024, 11 janvier). Gaétan Girouard : onde de choc – Les derniers jours qui auraient pu mettre la puce à l'oreille de ses proches. *Journal de Montréal*. <https://www.journaldemontreal.com/2024/01/11/gaetan-girouard-onde-de-choc-des-derniers-jours-qui-auraient-pu-mettre-la-puce-a-lorcille-de-ses-proches>]

DOI : <https://doi.org/10.1522/revueot.v34n1.1924>



ANNEXE

Voici une liste d'activités, de partenaires et de milieux qui pourraient orienter des efforts préventifs en regard de la détresse psychologique et de la prévention du suicide. Voici également certains programmes et campagnes développés, puis implantés auprès de groupes cibles.

Activités :

Animation – intervention individuelle – ateliers thématiques interactifs – conférences grand public – droits de parole – groupes d'entraide – formation et soutien aux sentinelles – sélection, formation continue et soutien aux aidants naturels en milieu de travail – formation de bénévoles – comités et activités de postvention – supervisions de stage – activités médiatiques – colloques – Semaines provinciales de prévention du suicide – Journées mondiales de prévention du suicide – forums – collectifs – concertation – affiliations – représentations politiques – activités de reconnaissance – levées de fonds – campagnes sociétales – comités de travail (local, régional, provincial, national, international, ministériel).

Partenaires et milieux :

Thanatologues – prêtres – adolescents – adultes – aînés – politiciens – avocats – notaires – personnalités publiques – retraités – journalistes – réalisateurs – enseignants – intervenants – gestionnaires – syndicats – ordres professionnels – parents – travailleurs – enseignants – professionnels de la santé – chercheurs – artistes – chasseurs – communautés autochtones – clubs sociaux – organismes de bienfaisance – associations – regroupements – bénévoles – personnes immigrantes – étudiants internationaux – policiers – militaires – LGBTQ+ – agriculteurs – hommes en difficulté – femmes en difficulté – chômeurs – assistés sociaux – grévistes – dépendance (alcool, jeu, drogues) – violence – problèmes de santé physique – problèmes de santé mentale – handicaps physiques – handicaps intellectuels – séparation – divorce – endeuillés – accidentés – décrocheurs scolaires – étudiants adultes – détenus.

Programmes :

- Programmes *Les sentinelles en prévention du suicide* en diverses déclinaisons selon les destinataires : milieu de travail, agriculteurs, athlètes, autochtones, policiers, militaires
- Programme sur l'aide et l'entraide *Les aidants naturels en milieu de travail*
- DVD interactif sur la prévention du suicide et autres problématiques associées chez les jeunes : *Agir avant, agir à temps!*

Campagnes et groupes :

- Campagne *Demander de l'aide... c'est fort!* pour ébranler les stéréotypes masculins de l'homme invincible et favoriser l'utilisation de services durant une situation difficile
- Campagne *Essaye pas, elle est programmée pour te vider!* contre le jeu pathologique et les appareils de loterie vidéo
- Campagne sur l'entreposage des armes à feu
- Campagne sur le retrait temporaire des armes à feu
- Campagne sur l'entreposage sécuritaire des médicaments et le ménage périodique des produits pharmaceutiques inutiles ou périmés.
- Groupes d'entraide et de soutien pour hommes *Transition*

Ressources de prévention du suicide :

- Association québécoise de prévention du suicide : <https://aqps.info>
- Centre d'écoute et de prévention du suicide du Saguenay–Lac-Saint-Jean (CEPS 02) : <https://cps02.org>
- Association des centres d'écoute téléphonique du Québec : www.lignedecoute.ca
- Association canadienne pour la santé mentale : <https://cmha.ca/fr>
- Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail (CNESST) : www.cnesst.gouv.qc.ca/fr
- Programme d'aide aux employés (PAE) : www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html

Liens Détresse psychologique au travail :

<https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/bulletins/3266-info-rps-03.pdf>

<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

La Covid 19 toujours présente et continue à faire des ravages au sein de la population en général.
La Covid longue est méconnue, banalisée et sous-estimée
Les proches aidants sont souvent épuisés et impuissants
À ce jour, il n'y a toujours pas de traitement pour en guérir mais un peu d'aide pour tenter d'en amoindrir les séquelles

Il existe toutefois plusieurs sites d'information pour parfaire ses connaissances sur le sujet :

<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/a-z/coronavirus-2019/covid-longue>

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/symptomes/syndrome-post-covid-19.html>

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/maladies-respiratoires-infectieuses/questions-reponses>

<https://www.lapresse.ca/actualites/covid-19/2023-09-14/cnesst/les-cas-de-covid-longue-continuent-de-grimper.php>

Pour bénéficier d'une assistance immédiate en tout temps :

Centre de prévention du suicide : 1 866 appelle (1-866-277-3553)

Info-Social : 811