

Qu'entendons-nous par autonomie?

Pour bien des gens, le travail représente un moyen de se réaliser et de s'épanouir dans la société. L'autonomie est un élément essentiel pour y parvenir. Elle renvoie à des notions de contrôle et d'accomplissement de soi. L'autonomie est stimulante, mais ne se manifeste pas de manière universelle. Le degré d'autonomie recherchée peut différer en fonction de la personnalité, des goûts ou du poste occupé.



**Prévenir
et guérir**



Centrale des syndicats
du Québec

**Peu d'autonomie et
d'influence dans le travail**



Centrale des syndicats
du Québec

lacsq.org/sst

À quoi devraient ressembler l'autonomie et l'influence décisionnelle au travail?

On doit revendiquer un milieu qui offre et valorise :

- ✓ la créativité et l'initiative;
- ✓ le développement des compétences pour réaliser de nouvelles tâches ou occuper de nouveaux postes;
- ✓ la participation aux décisions organisationnelles;
- ✓ une marge de manœuvre dans la manière de réaliser le travail;
- ✓ la consultation avant, pendant et après les changements organisationnels;
- ✓ la création d'équipes de travail semi-autonomes;
- ✓ des horaires variables et le choix des moments de pause.

À quoi reconnaît-on le manque d'autonomie?

La travailleuse ou le travailleur est peu autonome lorsqu'elle ou il :

- souhaite prendre des initiatives et n'est pas en mesure de le faire
- exerce peu ou pas de contrôle sur l'exécution de ses tâches (rythme de travail)
- ne jouit pas d'une marge de manœuvre entre ce qu'on lui demande et la tâche réalisée
- ne participe pas aux décisions organisationnelles le concernant
- n'exerce pas d'influence sur les méthodes et les pratiques de travail
- n'est pas renseigné et écouté avant, pendant et après les changements organisationnels
- ne peut développer ses compétences dans le cadre du travail

Quels sont les risques d'un manque d'autonomie et d'influence au travail?

Plusieurs recherches établissent un lien entre une faible autonomie au travail et des problèmes de santé.

De plus, une organisation rigide, qui ne permet pas l'exercice d'une autonomie répondant aux attentes de la travailleuse ou du travailleur, peut représenter un frein à sa construction identitaire et peut, dans certains cas, fragiliser son équilibre psychologique.

Enfin, lorsque la personne vit ce manque dans un contexte de charge de travail élevée, on constate une augmentation du risque de développer des maladies cardiovasculaires et mentales (dépression, détresse psychologique ou consommation accrue de psychotropes).

Que faire pour améliorer la situation?

Si vous sentez un malaise ou un besoin non comblé lié à un ou plusieurs des éléments précédents, il se peut que vous soyez en manque d'autonomie ou d'influence. Cependant, revendiquer une plus grande autonomie ou un pouvoir d'influence accru, quand l'organisation n'est pas sensible à ces éléments, peut s'avérer ardu.

PARLEZ-EN À VOTRE SYNDICAT.

En abordant le sujet avec votre syndicat, vous le sensibilisez à votre problème. De plus, il pourrait déjà être au fait que d'autres salariées et salariés vivent la même situation. Le syndicat est donc à même de vous mettre en relation avec ces derniers, d'effectuer des analyses et de réfléchir, avec vous et les autres personnes touchées, à une façon de résoudre la question.

Le problème n'est pas dans votre tête. C'est l'organisation du travail qui est en cause, et ça peut vous rendre malade.

Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir.