

## Relations industrielles Industrial Relations



*Handbook of Mental Health in the Workplace* publié sous la direction de Jay C. THOMAS et Michel HERSEN, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, 2002, 574 p., ISBN 0-7619-2255-5.

Alain Vinet

Volume 58, Number 3, Summer 2003

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/007502ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/007502ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Vinet, A. (2003). Review of [*Handbook of Mental Health in the Workplace* publié sous la direction de Jay C. THOMAS et Michel HERSEN, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, 2002, 574 p., ISBN 0-7619-2255-5.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 58(3), 556–557.  
<https://doi.org/10.7202/007502ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2003

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

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

and other parameters, and Hoffman and Seidman argue that reducing the phase-out rate, which is one of their reform suggestions, would reduce the efficiency cost so that it would be more in keeping with the lower part of the estimate range.

Chapter 7 covers compliance issues. Post-2001 changes that simplify the eligibility guidelines will hopefully reduce the EITC error rate (often related to child financial support and residency guideline misinterpretations) below the 25-percent level of EITC payments that the IRS found in several 1990s studies.

In Chapter 8, Hoffman and Seidman outline three reforms that address three remaining perceived weaknesses of the EITC program: work disincentives in the phase-out range; the marriage penalty; and low incomes for families with three or more children. They suggest and illustrate how the phase-out rate could be reduced, a more generous schedule be provided for married couples, and an additional credit be added for a third child.

This book comprises a solid, clearly written piece of applied economic analysis. There are numerous helpful figures that show the EITC schedules and marginal tax rates graphically. The book covers just about every topic one could think of related to the EITC. It strikes an unusually sunny tone for an economics monograph in that the EITC is a policy that everyone likes, given that it actually helps the poor (albeit the ones that are viewed politically as being relatively more deserving) and has relatively low efficiency costs (particularly when compared to other anti-poverty programs that have potentially more severe work disincentives or labour demand reduction effects). Thus, this book should be mandatory reading for all persons who think of economics only in its usual dismal terms of dashing cold water on proposed social reforms!

**JOYCE P. JACOBSEN**  
Wesleyan University

### *Handbook of Mental Health in the Workplace*

publié sous la direction de Jay C. THOMAS et Michel HERSEN, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, 2002, 574 p., ISBN 0-7619-2255-5.

Le titre de l'ouvrage est tout à fait approprié au genre. Dans la plus pure tradition américaine, ce pavé en grand format de 574 pages offre au lecteur un tour de la question très fouillé et assez complet. Les auteurs rassemblés à cette occasion par Thomas et Hersen sont des spécialistes reconnus dans ce domaine et leurs contributions sont de haut niveau. Ces contributions sont articulées dans un plan d'ensemble cohérent et respectent l'intention originale de synthèse annoncée par les éditeurs. Loin d'être un ramassis ou un mélange d'articles disparates, cet ouvrage mérite d'être apparenté à un traité.

Il ne faut cependant pas déduire de cet éloge que la lecture de l'ouvrage est facile ou que les auteurs se sont donnés une mission d'initiation ou un objectif

de convivialité. Au contraire, leur guide s'adresse à un public averti : les médecins cliniciens et les psychologues qui tentent de comprendre comment le milieu de travail influence le cheminement de leurs patients ; les intervenants dans les programmes d'aide aux employés ; les psychologues industriels et les gestionnaires de ressources humaines spécialisés dans les questions de santé au travail. Les éditeurs souhaitent aussi intéresser les étudiants, mais il faut comprendre qu'ils visent des étudiants de deuxième et de troisième cycles engagés dans des programmes spécialisés.

En revanche, le lecteur intéressé à approfondir une des multiples facettes de la santé mentale au travail y trouvera son compte et plus. Chaque sous-chapitre est en soi un petit bijou de

synthèse n'omettant pas la nécessaire dimension historique. Toutes les contributions sont appuyées sur une documentation riche et abondante. Bref, chacun peut y suivre son filon, à l'aide d'un ou des chapitres qui répondront à ses besoins. En ce sens, il s'agit d'un ouvrage de référence majeur dont nous ne lirons pas tous les mêmes pages. Les bibliothèques universitaires et les centres de documentation spécialisés devraient l'offrir à leurs chercheurs et à leurs étudiants.

Le livre est divisé en cinq parties. La première partie offre un panorama général de la santé mentale au travail et décrit les droits et les responsabilités des employés et des employeurs en la matière. Le premier chapitre qui vise à intégrer les aspects organisationnel et clinique du problème est particulièrement intéressant. La deuxième partie touche les conditions de travail et les sources de stress. La conciliation travail-famille y est aussi abordée ainsi qu'un certain nombre d'interventions dites organisationnelles susceptibles de réduire le stress au travail. À notre avis, il s'agit de la partie la plus appropriée et la plus riche en information pour les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines.

La troisième partie est consacrée aux effets de la psychopathologie sur le milieu de travail : y sont successivement touchés les effets de la dépression, de l'anxiété, de la schizophrénie et de nombreux autres troubles de la personnalité sur le comportement de l'employé. De façon évidente, les volumineux chapitres qui composent cette partie s'adressent d'abord aux cliniciens.

Au premier regard, la quatrième partie dédiée aux effets des comportements

perturbateurs au travail (*disruptive behavior at work*) s'apparente à la précédente mais l'information qu'elle rassemble est d'une utilité pratique pour les gestionnaires et les spécialistes en ressources humaines : outre les traditionnelles questions liées à l'usage de l'alcool et des drogues, le lecteur y trouvera des chapitres sur l'agressivité et la violence en milieu de travail, ainsi que sur le harcèlement et la discrimination. Enfin, un chapitre signé par Gary Johns sur l'absentéisme et la santé mentale est d'une brûlante actualité.

D'un intérêt certain, la dernière partie porte sur les liens entre le climat de travail, la culture organisationnelle et la santé mentale. En insistant sur les conditions qui favorisent le maintien ou la réinsertion des personnes dont les capacités ont été diminuées, les derniers chapitres nous rappellent que l'organisation du travail est habituellement conçue pour les plus forts...

En résumé, cet ouvrage traite des divers aspects de la santé mentale au travail d'une manière complète et approfondie. La documentation abondante et judicieusement choisie saura aider l'étudiant-chercheur dans un domaine où les ouvrages de référence demeurent rares. Le praticien y prendra plaisir dans les chapitres qui correspondent à sa spécialité. L'intention de synthèse est atteinte au prix parfois d'une rédaction dense et resserrée qui n'en facilite pas la lecture. Enfin, l'ouvrage trouvera à notre avis une plus grande audience parmi les cliniciens et les intervenants sociaux en milieu de travail que parmi les administrateurs ou les leaders syndicaux.

ALAIN VINET  
Université Laval