

Tenir bon :

Des stratégies
pour garder
un emploi à
l'intention
des personnes
ayant une
déficience
psychique



ASSOCIATION CANADIENNE
POUR LA SANTÉ MENTALE

CANADIAN MENTAL
HEALTH ASSOCIATION

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont été touchées par des problèmes de santé mentale et qui ont accepté de nous raconter leur histoire si candidement dans le cadre de cette brochure. Grâce à leur ouverture d'esprit, d'autres consommateurs seront encouragés à se diriger vers le marché du travail.

Merci aux employeurs qui ont donné généreusement de leur temps et qui ont fourni des commentaires inestimables à l'élaboration de cette brochure.

Un merci tout spécial à Bonnie Pape qui a supervisé mon travail pour ce projet. Ses conseils, ses commentaires et ses connaissances dans l'édition de texte furent inestimables.

Merci à Ed Pomeroy pour ses précieux commentaires et pour avoir eu l'idée d'élaborer cette brochure.

Un merci tout spécial à Dave Beamish, un pionnier du mouvement des consommateurs canadiens, qui m'a appris énormément de choses au sujet de l'acceptation.

Merci aux personnes suivantes pour la mise en forme du texte et les ajouts :

Michele Cherry
Glen Dewar
Heather McKee
Bonnie Pape
Ed Pomeroy

Merci à ces gens qui ont accepté de répondre à mes questions ou de corriger les différentes ébauches de ce document :

Geoff Alcock
Rachelle Amyotte
Michael Borges
Ren Bowman

Denise dePencier
Lana Frado
Guy Hagar
Linda Jeffery
Joe Locklin
Angela McKercher
Barbara Neuwelt
Joe Stairs
Vincent Strohmaier
Rick White
Aaron Winacott
Heather Wood
Charlena
G.M.

Merci au comité qui a dirigé ce projet :

Groupe de travail des services de santé mentale

John Trainor, président
Ed Pomeroy
Carl Lakaski
Bridget Hough
Heather McKee
Glen Dewar
Barbara Neuwelt
Bonnie Pape, employée

Et, finalement, un merci tout spécial à ces individus qui ne sont pas identifiés ici mais qui ont joué un rôle crucial dans l'élaboration de cette publication.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	1
Avant-propos	5
À qui s'adresse cette brochure?	5
Pourquoi une brochure sur le maintien de l'emploi?.....	5
De quelle manière les renseignements contenus dans cette brochure ont-ils été recueillis?	7
Quelques mots sur la terminologie	7
Introduction	8

PREMIÈRE PARTIE

Guérir de la maladie mentale.....	10
-----------------------------------	----

DEUXIÈME PARTIE

L'importance de conserver un emploi.....	12
Ce que signifie avoir un emploi.....	12
Le témoignage d'une consommatrice	13
Pourquoi le maintien de l'emploi est-il un enjeu?.....	15

TROISIÈME PARTIE

Commentaires des employés ayant une déficience psychique ..	17
La divulgation.....	17
Les éléments de la vie au travail des consommateurs qui favorisent l'emploi à long terme	19
Les éléments de la vie personnelle des consommateurs qui favorisent l'emploi à long terme	22

QUATRIÈME PARTIE

Commentaires des employeurs	24
Ce qui a bien fonctionné	24
Ce qui a mal tourné.....	25
Quelles sont les répercussions sur l'organisation?.....	26
Le client « caché »	26

CINQUIÈME PARTIE

À l'intention des employés et des employeurs.....	27
---	----

Employés :

Ce que les employés ayant une déficience psychique veulent savoir.....	27
Stratégies et conseils pour le maintien de l'emploi	27

Employeurs :

Ce que les employeurs veulent savoir.....	32
Quels éléments favorisent le maintien de l'emploi?	32
Quelle est l'étendue de la maladie mentale?	33
Que signifie déficience psychique?.....	33
Quels termes puis-je utiliser pour parler d'une personne ayant une déficience psychique?	34
Comment puis-je aider?.....	34
Mesures de soutien : les concepts de base.....	35
Stratégies et conseils pour les employeurs	36

Ce que les employés et les employeurs veulent savoir.....	38
Où puis-je obtenir de l'aide?	39

SIXIÈME PARTIE

Pour conclure.....	43
--------------------	----

SEPTIÈME PARTIE

Références	44
------------------	----

AVANT-PROPOS

À qui s'adresse cette brochure?

Cette brochure a principalement été rédigée à l'intention des personnes ayant une déficience psychique. Elle se veut le reflet de leur point de vue unique sur la question du maintien de l'emploi. Il est extrêmement important que les gens ayant une déficience parlent des problèmes qui les touchent. S'ils n'ont aucune occasion de le faire, comment apprendrons-nous à corriger les problèmes réels afin de gérer les problèmes de santé mentale et de maladie mentale en milieu de travail?

Cette brochure comprend également une section dans laquelle les employeurs expriment leur point de vue concernant l'embauche d'une personne ayant une déficience psychique. Nous avons jugé utile de rassembler les opinions des employeurs et des employés.

Finalement, les renseignements présentés dans cette brochure peuvent être partagés avec toute personne désirant en savoir davantage sur l'embauche et les déficiences psychiques.

Pourquoi une brochure sur le maintien de l'emploi?

L'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) juge cette brochure nécessaire dans le cadre du programme Étapes vers l'emploi, financé par le Fonds d'intégration de Développement social Canada, ayant pour but de promouvoir l'embauche de personnes ayant une déficience psychique.

On a constaté au cours des cinq dernières années du projet que le maintien de l'emploi pouvait être aussi difficile, voire même plus, que l'obtention d'un emploi. Nous savons que de nombreuses personnes conservent leur emploi et effectuent leurs tâches avec succès. Le Groupe de travail des services de santé mentale, qui a dirigé de nombreux programmes du bureau national de l'ACSM, a déterminé que cette brochure constituerait la meilleure manière de partager ces connaissances. Lors de la rédaction de cette brochure, nous avons interrogé des consommateurs en espérant que leurs idées et leurs conseils soient intéressants et utiles pour les autres

consommateurs qui sont à la recherche d'un emploi ou qui en ont déjà un.

Nous savons qu'il existe déjà de nombreux documents portant sur l'embauche des personnes ayant une maladie mentale et ce, particulièrement en relation avec la recherche et l'obtention d'un emploi. Toutefois, ceux qui travaillent dans ce domaine s'accorde pour dire que décrocher un emploi n'est que la première étape et que celle-ci est tout aussi importante et difficile que le maintien de l'emploi. Cette brochure a été conçue pour combler cette lacune en présentant des exemples d'expériences de maintien de l'emploi couronnées de succès et ce, à la fois du point de vue de l'employé que du point de vue de l'employeur. Il ne s'agit pas d'un livre de recettes pour le maintien de l'emploi, mais plutôt d'un recueil d'anecdotes racontées par des personnes pour lesquelles le maintien de l'emploi est devenu une réalité quotidienne.

De plus, les employeurs constatent qu'ils ne peuvent pas se permettre de passer outre la maladie mentale et la santé mentale en milieu de travail. Il s'agit d'une des trois principales causes de déficiences et la principale cause d'invalidité. Une grande proportion cachée de la main-d'œuvre souffre d'une maladie mentale. En fait l'Organisation mondiale de la Santé prévoit que la dépression deviendra la deuxième cause de décès prématuré et de déficience à la grandeur de la planète d'ici l'année 2020. Cette brochure présente quelques stratégies utilisées par les employeurs pour venir en aide à leurs employés ayant une maladie mentale afin qu'ils puissent conserver leur emploi.

De quelle manière les renseignements contenus dans cette brochure ont-ils été recueillis?

Des personnes ayant une déficience psychique et des employeurs ont été interrogés dans de nombreuses villes canadiennes sur une période de deux mois.

Le texte de cette brochure est truffé de citations textuelles des employés et des employeurs. Même si la majorité des personnes rencontrées ont accepté que leur nom soit utilisé, nous avons choisi de préserver leur anonymat.

Quelques mots sur la terminologie

Les termes les plus communément utilisés pour identifier les personnes ayant une déficience psychique sont « consommateurs », « survivants », « utilisateurs », « anciens patients » et « personnes ayant une déficience psychique ». Vous remarquerez que ces termes sont utilisés de manière interchangeable dans le texte.

INTRODUCTION

(de l'auteur)

Dire que l'embauche de personnes ayant une déficience psychique est une chose importante est la moindre des choses. Ce fait a été énoncé à maintes reprises dans d'innombrables articles, manuels et guides et dans le discours tenu depuis des années par les gens ayant une déficience physique. Lorsqu'on leur a demandé ce dont ils avaient besoin pour améliorer leur vie, les gens ayant des problèmes de santé mentale graves ont souvent placé l'embauche et le logement au haut de leur liste de priorités.

Des estimations conservatrices évaluent à 80 % le taux de chômage chez les gens ayant une déficience psychique. En raison de l'augmentation de l'anxiété et de la dépression en milieu de travail, on s'attend à ce que cette proportion augmente également avec le temps.

Les employeurs hésitent encore à embaucher des personnes ayant une déficience psychique en raison des mythes entourant cette partie de la population. Le projet Étapes vers l'emploi de l'ACSM a pour objectif de supprimer ces obstacles. Ce projet, financé par le Fonds d'intégration de Développement social Canada, est composé de huit sites d'embauche dans les filiales et les régions de l'ACSM du Canada. Les sites utilisent une approche individualisée qui appuie chaque personne dans sa recherche d'emploi à l'aide de stratégies axées sur les expériences, les forces et les besoins individuels.

Ce projet aborde le problème du manque de soutien d'une personne avant son embauche et pendant qu'elle est en poste et se penche sur la nécessité pour l'employeur d'offrir un soutien constant.

Cette brochure, issue du projet Étapes vers l'emploi, aborde la question du maintien de l'emploi du point de vue des employés et des employeurs. Elle présente certaines stratégies utilisées par des personnes ayant une déficience psychique qui ont une carrière couronnée de succès et est truffée d'anecdotes racontées par ces

derniers concernant les manières de supprimer les obstacles associés aux stigmates et de participer à nouveau à la vie active.

Cette brochure propose des stratégies pratiques pour conserver un emploi. Vous serez peut-être surpris de constater que les stratégies sont très simples et tiennent compte du principe que chaque être humain a besoin de jouer un rôle actif dans la société.

J'ai eu le privilège de rencontrer une multitude de consommateurs des quatre coins du pays et même de l'extérieur. Pour la majorité d'entre nous, l'essentiel pour réussir dans la vie est d'avoir une maison, un emploi et un ami. En fait, il s'agit là des besoins de base indispensables à tous.

Cette brochure comprend de plus des commentaires des employeurs qui ont passé outre les stigmates et les mythes véhiculés par la société au sujet des personnes ayant une déficience psychique et qui ont décidé d'embaucher une personne qui avait besoin d'une chance.

Nous espérons que la lecture de cette brochure vous sera des plus agréables. N'hésitez pas à la prêter à toute personne désirant comprendre les enjeux auxquels sont confrontés les consommateurs. Bonne lecture!

PREMIÈRE PARTIE

GUÉRIR DE LA MALADIE MENTALE

« Le concept de la guérison est ancré dans la réalisation simple mais profonde du fait que les gens ayant reçu un diagnostic de maladie mentale sont des êtres humains. La guérison est une attitude, une position et une manière d'aborder les problèmes de la journée. »

**Patricia Deegan,
a Journey of the
Heart**

Nous avons jugé bon de commencer cette brochure par une révision du concept de guérison de la maladie mentale. Ce que la plupart des gens ne réalisent pas, c'est qu'il est possible de guérir de la maladie mentale. Les recherches ont démontré que les gens peuvent même guérir des maladies mentales les plus graves. La guérison ne signifie pas nécessairement que les symptômes ont disparu pour toujours, mais plutôt que les gens sont capables de poursuivre leur vie sans être contrôlés ou définis par la maladie. On s'attend de plus en plus à guérir de la maladie mentale et la guérison est

devenue l'objectif de nombreuses personnes.

La guérison a trait aux gens et à la manière dont ils surmontent les répercussions de la maladie mentale. La guérison n'est pas une finalité. Il n'existe aucune liste de vérification ni aucune grille pouvant être utilisée pour déterminer si elle est là pour de bon. Le seul juge ne peut être que la personne ayant une déficience et ce, un jour à la fois. La guérison ne doit pas être atteinte qu'une seule fois mais à maintes et maintes reprises.

Décrocher et conserver un emploi sont des éléments essentiels à la guérison. La pauvreté et le chômage à long terme engendrent des sentiments de doute et de honte pour tout le monde. À l'inverse, le fait d'avoir un emploi favorise un sentiment de bien-être et le sentiment de faire partie de la vie. Avoir un emploi est un élément essentiel à la santé mentale de tous.

Évidemment, le travail représente également une importante source de stress et peut, pour cette raison, être une menace à la guérison. Comme tout le monde, les consommateurs doivent s'efforcer de maintenir un certain équilibre dans leur vie. Les personnes qui ont une déficience psychique peuvent devoir faire de cet équilibre une priorité. Vous ne pouvez conserver votre santé mentale à long terme si vous concentrez toutes vos énergies à votre travail ou à n'importe quelle autre partie de votre vie. Nous devons vivre des expériences saines dans chaque aspect de notre vie : la famille (peu importe ce que ce terme signifie pour vous), les amis, les loisirs, la religion, l'amour, les relations intimes et le travail. L'équilibre est la clé de la guérison.

DEUXIÈME PARTIE

L'IMPORTANCE DE CONSERVER UN EMPLOI

Ce que signifie avoir un emploi pour une personne ayant une déficience psychique

Toutes les personnes interrogées n'ont marqué aucune hésitation lorsque nous leur avons posé cette question. Avoir un emploi signifie la même chose que pour les gens qui ne souffrent pas de déficience. La seule différence est que cela peut être encore plus important pour une personne qui a été touchée par une déficience psychique car elle a dû travailler avec encore plus

« Le fait d'avoir un emploi est la chose la plus importante pour moi. Je peux prévoir pour l'avenir. Avant, j'attendais le traumatisme suivant. Maintenant, j'ai hâte d'aller travailler. »

d'acharnement pour décrocher un emploi et pour le conserver. La plupart des consommateurs ne tiennent pas pour acquis le fait d'avoir un emploi. Avoir un emploi stable est un cadeau. Il s'agit de quelque chose de réel et de tangible.

« Je me sens en quelque sorte moins humain lorsque je ne travaille pas. »

Comme tout le monde, les gens ayant une déficience psychique peuvent vouloir avoir une place bien à eux. Ils peuvent choisir de vivre seuls ou avec d'autres personnes. Trop de consommateurs ont vécu ou vivent encore dans des conditions inférieures à la normale ou avec d'autres personnes dans des foyers de groupe.

Les personnes interrogées dans le cadre de l'étude peuvent exercer un emploi lucratif afin de pouvoir acheter une maison ou une voiture. Elles peuvent comprendre la possibilité de signer un contrat pour acheter une maison ou une voiture.

« Je peux payer pour mes choses. J'ai mon propre condo et je peux payer mes médicaments. »

L'histoire de Julie Flatt : le témoignage d'une consommatrice

« Je suis un membre actif de la société. Je me sens bien. Je ne dépends pas des autres et j'ai le sentiment d'avoir le contrôle sur ma vie. »

Cette brochure n'a pas été rédigée uniquement dans le but de parler de mon expérience. Toutefois, je me suis dit que si les autres consommateurs étaient si prompts à nous faire part de leurs commentaires, peut-être devrais-je moi aussi avoir le courage d'ajouter mon grain de sel. En tant que personne ayant une déficience psychique, je sais à quel point il peut être difficile de conserver un emploi.

Plusieurs facteurs doivent entrer en jeu pour que cela soit possible. Personnellement, j'ai dû faire tout ce qui était en mon possible pour réussir à conserver un emploi.

Je ne peux souligner suffisamment l'importance d'être entouré de gens en qui on peut avoir confiance. Pour moi, ceux-ci comprennent un psychiatre, un thérapeute du comportement, mon groupe de prières, mes amis proches et les membres de ma famille auxquels je peux faire appel au besoin. Je participe également de manière périodique à un groupe d'auto-assistance lorsque je vis des moments plus stressants.

Il peut également être utile de savoir que je n'ai pas à faire appel à l'ensemble de mon réseau de soutien en tout temps. Par moment, mon groupe d'auto-assistance et l'appui de ma famille ont été suffisants.

L'autre élément qui m'a aidé à conserver mon emploi est d'avoir été en mesure de divulguer mes antécédents de maladie mentale. Comme je travaille dans le système de la santé mentale depuis seize ans, il a évidemment été beaucoup plus facile pour moi de divulguer ma maladie. Toutefois, lorsque j'ai travaillé à l'extérieur du système de santé mentale, j'ai également divulgué ma maladie à des gens en qui j'avais confiance. J'ai dû laisser de côté la honte d'avoir une maladie mentale. Nous n'avons pas à être honteux de cette condition. Nous avons une maladie ou un trouble, certes, mais cela n'est pas notre faute.

Je considère de plus qu'il est maintenant plus facile de divulguer une maladie mentale comme les maladies mentales ne sont plus un sujet aussi tabou qu'auparavant. Il y a de fortes chances pour que chacun d'entre nous connaisse une personne ayant une maladie mentale. Il peut s'agir d'un conjoint, d'un grand-parent, d'un parent, d'un frère ou d'une sœur, d'un ami, d'un collègue ou d'une connaissance.

Il semble même que depuis un certain temps, les questions relatives à la santé mentale sont traitées avec bienveillance dans les médias. Par le passé, les médias ont présenté des manchettes impliquant des problèmes de santé mentale pour l'effet traumatisant de la chose. De nos jours, les médias tracent un portrait plus positif de la santé mentale et de la maladie mentale.

Je crois personnellement que plus il y a de gens qui connaissent ma condition, moins j'ai de risques de rechute. Voilà de quoi il en retourne vraiment n'est-ce pas? Nos efforts doivent vraiment être axés sur la prévention d'une rechute qui nous ferait retomber dans les mêmes vieux comportements qui ont détruit notre vie par le passé.

Je dois encore mener un combat quotidien pour conserver mon estime de moi et ce, même après vingt-cinq années passées dans le monde du travail. Tout récemment, un membre de mon réseau de soutien a dû me rappeler mes qualités. Le renforcement positif est une chose qui passe au second rang derrière le stress associé au travail et celui-ci peut engendrer la maladie.

Dernièrement, je me suis sentie particulièrement anxieuse à l'égard de mon travail. Si je n'avais pas eu la possibilité d'en discuter avec mon employeur, les choses auraient pu très mal tourner. Il est très facile pour moi de me dire que je ne suis pas suffisamment bonne ou que quelqu'un d'autre pourrait faire mon travail mieux que moi. Comme j'ai parlé à ma superviseuse de mes sentiments, elle a pu me donner l'appui et les mesures de soutien dont j'avais besoin.

Ce que je désire le plus dans la vie c'est d'être capable de subvenir à mes propres besoins affectifs et financiers. Mes souhaits ne sont

pas différents de ceux des gens que j'ai rencontré lors des entrevues.

Avoir un emploi et être capable de subvenir à ses propres besoins confère une certaine dignité qu'il est impossible d'obtenir autrement.

La maladie peut avoir mis un frein à notre vie mais nous voulons tous ce que tout le monde désire : être auto-suffisant.

Bon nombre des consommateurs sont dominés par la peur mais cela ne devrait pas être le cas. Nous pouvons sortir avec notre foi, comme des millions d'autres personnes le font à chaque jour, et poursuivre notre tâche.

Pourquoi le maintien de l'emploi est-il un enjeu?

La nature épisodique de la maladie mentale

Certaines personnes peuvent ne connaître qu'un seul épisode de maladie mentale et ne plus jamais être confrontées à celle-ci. Toutefois, la nature généralement épisodique des problèmes de santé mentale peut rendre difficile le maintien de l'emploi par moment.

La pression pour retourner au travail trop rapidement

Souvent, les gens ayant une déficience psychique se forcent à retourner au travail avant d'être tout à fait prêts à le faire. Une des principales raisons motivant cette hâte est souvent les besoins financiers. S'ils sont forcés à retourner au travail trop tôt, la santé mentale des personnes ayant une déficience psychique peut en souffrir et conserver un emploi peut s'avérer difficile pour eux.

Le manque de soutien

Les programmes de soutien appropriés ne sont souvent pas disponibles pour certaines personnes qui font la transition entre le chômage et un nouvel emploi. Disposer de suffisamment de soutien pendant ce processus augmentera de manière significative les chances de conserver son emploi.

Faible estime de soi et manque de confiance en soi

Pour les gens ayant une déficience psychique, la faible estime de soi et le manque de confiance en soi peuvent constituer de

véritables obstacles à leur travail. Cela peut être un résultat direct de la maladie ou du fait d'être sans emploi. Si une personne ne se sent bien avec elle-même ou doute de ses capacités, elle peut avoir peur d'entreprendre de nouveaux défis ou elle peut ne pas se sentir à la hauteur au travail. Elle peut alors abandonner son poste trop rapidement sans avoir eu la chance de réussir.

TROISIÈME PARTIE

COMMENTAIRES DES EMPLOYÉS AYANT UNE DÉFICIENCE

« J'ai l'impression d'avoir deux sanctuaires : la maison et le travail. Il s'agit des deux endroits où je me sens en sécurité. »

PSYCHIQUE

La divulgation

Divulguer ou ne pas divulguer sa maladie, là est la question.

La décision concernant la divulgation d'une déficience psychique n'est pas facile à prendre. Les réponses des personnes rencontrées ont été réellement différentes. Certains employés nous ont dit que la divulgation ne constituait pas un problème pour eux alors que d'autres ont mentionné qu'ils ne divulgueraient jamais leur maladie. Plusieurs personnes rencontrées n'ont pas eu le choix de divulguer leur maladie : ils ont été « repérés » dans leur milieu de travail. L'apparition de symptômes difficiles à dissimuler au travail a révélé leur déficience au grand jour.

Les risques associés à la divulgation

Les stigmates associés aux déficiences psychiques sont toujours très forts. Ils évoquent de fortes émotions. La divulgation constitue donc un risque que seuls ceux qui croient avoir la force de conjuguer avec ses retombées osent prendre. L'idée d'être ostracisé et d'être traité comme un invalide ne séduit personne.

Dans un monde parfait, la divulgation ne serait pas un problème. Nous ne sommes toutefois pas encore arrivés à ce point et nous devons rester sur nos gardes et penser à toutes les répercussions

d'un tel acte. Ce n'est pas tout le monde qui est prêt à accueillir nos différences. Une des personnes rencontrées a divulgué sa déficience psychique et a été congédiée la semaine suivante.

Il est possible que votre employeur et vos collègues vous traitent différemment après la divulgation de votre déficience. Poursuivre votre carrière dans ces conditions peut s'avérer difficile. Votre employeur peut être réticent à vous offrir une promotion et peut même avoir le sentiment que vous ne serez pas en mesure de composer avec le stress additionnel.

De plus, vos collègues peuvent vous traiter avec apathie ou dédain. C'est pour ces raisons qu'il est important de s'entourer de personnes positives lorsque cela est possible. Celles-ci peuvent vous aider à passer outre votre déception si vos collègues agissent avec indifférence.

Les avantages liés à la divulgation

Un des avantages associés au fait de divulguer une déficience est que cela peut réduire la tension et les inquiétudes entourant la crainte que quelqu'un s'aperçoive de votre situation d'une autre manière.

« En aucun cas je ne veux qu'ils le sachent. Ils ne comprendraient tout simplement pas. »

Si un employé divulgue sa déficience, il est alors plus facile pour lui de faire une demande de mesures de soutien en milieu de travail.

La divulgation peut donner à l'employé l'occasion de mettre en place des stratégies qui lui permettront de s'assurer que ses collègues réagiront de manière appropriée si un problème de santé mentale se manifestait.

Un autre avantage associé à la divulgation est que cela permet de réduire le stress. Si votre employeur connaît votre situation, vous pourrez vous sentir un peu moins tendu. Si votre superviseur sait que vous

« La réaction à la divulgation dépend habituellement de l'âge et du sexe de la personne. J'ai tâté le terrain pour avoir une idée des réactions des gens avant de me sentir à l'aise de divulguer ma déficience. »

avez tendance à vous fixer des objectifs élevés, il peut être en mesure de vous aider s'il remarque que vous êtes écrasé par la tâche.

La divulgation peut vous aider à développer un fort réseau de soutien au travail. Vous pouvez trouver des gens en qui vous pouvez avoir confiance et vers qui vous pouvez vous tourner si vous connaissez des moments plus difficiles.

Conclusion

La divulgation est un choix très personnel. Chaque personne doit peser le pour et le contre. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il s'agit plutôt de prendre la décision avec laquelle vous êtes le plus à l'aise.

Nous espérons qu'avec le temps, et avec le concours de l'éducation continue dans le domaine de la maladie mentale et de la santé mentale, que la divulgation d'une maladie mentale ne sera plus un sujet de controverse.

Les éléments de la vie au travail des consommateurs qui favorisent l'emploi à long terme

Certains des obstacles auxquels sont confrontés les consommateurs

Dans certains cas, les médicaments peuvent provoquer des effets secondaires qui sont difficiles à contrôler comme par exemple la difficulté à se lever le matin, les problèmes de concentration ou la sécheresse de la bouche.

Parmi les autres obstacles qui ont été soulevés, on note la difficulté à planifier son temps, la procrastination et les sentiments de solitude ou d'isolement. L'absence de soutien en milieu de travail se trouve également parmi les principaux obstacles auxquels sont confrontés les répondants. Ces obstacles peuvent faire du travail une expérience frustrante et négative qui incite les employés à abandonner. Cela ne devrait toutefois pas être le cas.

Ce qui a aidé les consommateurs à surmonter les obstacles en milieu de travail

- *Un horaire souple*

Lorsque nous avons demandé aux personnes rencontrées quelles conditions, considérations et mesures de soutien au travail leur ont permis de conserver leur emploi à long terme, nous avons constaté que dans la plupart des cas, du moins pour les personnes qui se sentaient suffisamment à l'aise pour divulguer leur déficience, la réponse principale était un horaire souple. Il s'agit d'un élément permettant d'aider énormément les gens ayant une déficience à conserver leur emploi.

Bon nombre des employés rencontrés ont parlé de la possibilité de commencer la journée de travail plus tard afin d'enrayer les problèmes associés aux médicaments qu'ils consomment. Les employeurs sont souvent prêts à ajuster les heures de travail d'un employé tant que le travail est effectué.

- *Parler à l'employeur*

Plusieurs des personnes rencontrées ont signalé que le fait de pouvoir parler avec leur employeur de leur problème de santé mentale est un atout important. Cela aide à diminuer le sentiment d'isolement en milieu de travail.

La plupart des employés rencontrés ont dit que le fait d'entretenir une bonne relation avec l'employeur est un élément essentiel au maintien de l'emploi à long terme. Être en mesure de parler avec son supérieur d'une manière amicale et interactive est indispensable. Si vous êtes incapable d'exprimer vos idées ou de parler franchement avec votre superviseur, il est possible que vous ne soyez pas en mesure d'obtenir ce que vous voulez et votre frustration peut s'accroître.

« Les directeurs avec lesquels je travaille connaissent mes problèmes de santé mentale et cela m'aide à diminuer la pression. »

Votre employeur est probablement la personne la plus importante pour vous dans votre milieu de travail. Si cette relation n'est pas agréable ou si vous avez l'impression de ne pas pouvoir parler avec votre supérieur, le milieu de travail peut devenir un endroit très solitaire et improductif. Le cas échéant, vous pouvez apprendre à connaître d'autres employés avec lesquels vous pourrez partager vos opinions.

- *Milieu de travail tranquille*

Un des employés rencontrés a dit que son employeur a été en mesure de lui trouver un petit local pour lui seul. Cet endroit est très petit et plutôt reculé ce qui en fait un lieu plus propice au travail. Cet employé a mentionné que sa concentration est bien meilleure lorsqu'il n'est pas dérangé.

- *Planification du travail*

Certains employés ont de la difficulté à planifier leurs tâches au travail. Déterminer par ordre de priorité les choses qui doivent être faites peut être une tâche écrasante. La meilleure solution semble être de conserver toujours à portée de main une liste des choses à faire toujours mise à jour. Cela vous permet de vous vider la tête de certaines choses en les inscrivant sur une feuille. Il est important de travailler en étroite collaboration avec son superviseur afin de s'assurer que les dates d'échéances sont bien respectées. Vous pouvez également planifier des rencontres régulières avec votre superviseur pour discuter des priorités de votre travail ce qui vous aidera à réduire le stress.

- *Conjuguer avec la procrastination*

Certains répondants ont mentionné qu'ils avaient des problèmes de procrastination au travail. Ils nous ont dit que le travail est une source de stress et qu'il est facile de prendre l'habitude de tout remettre à plus tard et ce, particulièrement si nous n'avons pas confiance en nos compétences. Dans un monde où le fonctionnement multitâche est monnaie courante, il est important de s'assurer de ne faire qu'une seule chose à la fois. Il est préférable de bien faire un travail que d'en rater cinq.

permis de conserver leur santé mentale.

- *Entretenir de bonnes relations avec les collègues de travail*
Les répondants nous ont dit qu'ils essaient d'entretenir des relations positives avec leurs collègues de travail. Nous passons le tiers de notre vie au travail, c'est pourquoi il est important de cultiver de bonnes relations pour être en mesure de conserver un emploi.

Les collègues de travail peuvent nous offrir un appui positif et ce, particulièrement lorsque nous voulons connaître les opinions des autres sur un sujet. Selon les circonstances, les collègues de travail peuvent devenir de vrais alliés.

Les éléments de la vie personnelle des consommateurs qui favorisent l'emploi à long terme

Les réseaux de soutien

Lorsque nous avons demandé aux répondants si des éléments de leur vie personnelle leur avaient permis de rendre le maintien de l'emploi à long terme possible, ceux-ci ont tous mentionner l'importance de disposer d'un « réseau de soutien » pour réussir.

Les réseaux de généralement conjoint, de membres d'amis, d'un thérapeute, d'un d'emploi local, professionnelles et d'un appui spirituel de prières ou un

« Le fait d'avoir une famille très aidante a rendu la chose beaucoup plus facile pour moi. En fait, c'est grâce à l'appui de ma famille que je suis capable de conserver un emploi à long terme. »

soutien sont composés du de la famille, psychiatre ou d'un programme d'agences communautaires, comme un groupe groupe

confessionnel, et de toute autre personne importante pour un individu.

Ayez le meilleur possible. Les rencontres ont d'avoir une famille été la pierre

« J'ai un conjoint très aidant qui est un soutien affectif pour moi et qui me rappelle tout le chemin que j'ai parcouru à ce jour. »

réseau de soutien personnes signalé que le fait et des amis aidants a angulaire qui leur a

La pharmacothérapie

Pour certaines personnes, la pharmacothérapie peut être utile. Elle peut aider à traiter les symptômes de maladies mentales comme la dépression, l'anxiété, le trouble bipolaire et la schizophrénie.

« Sans médicaments, je ne crois pas que je serais en mesure de fonctionner aussi bien au travail. »

QUATRIÈME PARTIE

COMMENTAIRES DES EMPLOYEURS

« Bon nombre d'employeurs croient que s'ils embauchent une personne ayant une déficience psychique, ils devront accorder de nombreux traitements de faveur. Je leur réponds qu'ils accordent déjà de nombreux traitements de faveur à leurs employés qui n'ont pas de déficience et que les traitements de faveur qu'ils peuvent avoir à accorder à une personne ayant un problème de santé mentale ne seraient pas si différents de ce qu'ils acceptent déjà. »

Ce qui a bien fonctionné dans l'embauche d'employés ayant une déficience psychique

Être souple

La majorité des employeurs rencontrés ont dit que la souplesse de l'horaire est une mesure de soutien efficace qu'ils peuvent offrir.

« Embaucher une personne ayant une déficience psychique nous aide en tant qu'employeur et employés à comprendre les questions relatives à la santé mentale. Sans ce contact, nous n'aurions pas la compréhension et la compassion nécessaires pour venir en aide à une personne ayant une maladie mentale. »

Être respectueux

Traiter les employés ayant une déficience psychique avec le même respect que tout autre employé est la clé de la réussite.

Connaître son rôle

« Je ne suis ni psychiatre, ni thérapeute. J'espère que la personne dispose déjà de ce type de soutien. »

Il est très important de connaître son rôle en tant qu'employeur. Vous n'êtes ni médecin, ni spécialiste et vous n'avez pas l'expertise ou la formation requise pour composer avec des problèmes de santé mentale.

« Une personne ayant une maladie mentale peut se décourager facilement. Essayez de donner des directives claires afin qu'elle ne se sente pas dépassée. »

Donner des directives claires
Certaines personnes ayant une déficience psychique ont besoin de recevoir beaucoup de directives et des commentaires très clairs. Il peut parfois être utile d'écrire les directives sur papier.

Demander de l'aide

N'ayez pas peur de demander de l'aide. Si un de vos employés est issu d'un programme d'emploi, communiquez avec un membre du personnel de ce programme si vous avez besoin d'aide. Une liste des filiales, des régions et des divisions de l'ACSM peut être consultée à l'adresse www.acsm.ca.

Conscientiser et éduquer les collègues en milieu de travail

Un employé et un employeur ont remarqué que la conscientisation et l'éducation en milieu de travail sur les questions relatives à la santé mentale sont des éléments extrêmement importants. Demander à des experts du domaine de la santé mentale de venir en milieu de travail pour éduquer les employés permet à ceux-ci de se sentir inclus et le risque est moins grand que les autres employés aient l'impression que l'employé ayant une déficience psychique jouisse d'un traitement préférentiel.

En fait, un employé ayant une déficience psychique et un conseiller en emploi d'un programme d'emploi local ont tenu des ateliers portant sur les questions de santé mentale et de maladie mentale pour tous les autres employés.

« Lorsque les choses n'ont pas fonctionné tel que prévu, ce n'était pas directement à cause de la déficience de la personne. Cela découlait plutôt du fait que la personne était contrariée car elle avait l'impression de ne pas bien faire son travail ou d'exécuter incorrectement une tâche. »

Ce qui a mal tourné

Les employeurs rencontrés n'ont pas énuméré de nombreux problèmes. Un employeur a souligné que le fait de permettre à une personne de travailler dans un endroit isolé peut devenir problématique si celle-ci a tendance à s'isoler.

Quelles sont les répercussions de l'embauche d'un employé ayant une déficience psychique sur l'organisation?

« L'embauche d'une personne ayant une déficience psychique a été extrêmement positive parce que nous avons constaté que celle-ci travaille avec acharnement, est dévouée à sa tâche et est un ajout positif au milieu de travail. »

Les employeurs mentionnent que l'embauche d'une personne ayant une déficience psychique amène une nouvelle dimension au milieu de travail et un plus grand niveau de sensibilité entre les employés.

Le consommateur « caché »

Un des employeurs rencontrés dans le cadre de l'élaboration de cette brochure a spécifié qu'il est, à son avis, important de reconnaître le « consommateur caché » dans le milieu de travail. Il y a des employés et des employeurs qui ne se sentent pas à l'aise de divulguer leur maladie mentale. De multiples raisons peuvent expliquer ce malaise : les stigmates associés au fait d'avoir une maladie mentale, la peur de ne pas voir sa candidature retenue pour une promotion, la crainte que les collègues de travail adoptent une attitude différente, la honte d'être perçu comme « un faible » et la peur d'être épié dans les moindres détails pour tout ce qui a trait au travail.

Cette situation a été soulevée dans le cadre d'une enquête nationale représentative de l'ACSM qui avait pour but d'analyser les expériences et les points de vue du public en général à l'égard du stress et de la dépression. Cette enquête a permis de constater que les Canadiens hésitent de plus en plus à dire aux autres qu'ils sont traités ou suivis pour combattre une dépression.

CINQUIÈME PARTIE

À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

Ce que les employés ayant une déficience psychique veulent savoir

Des stratégies et des conseils pour le maintien de l'emploi à l'intention des employés ayant une déficience psychique et de leurs pairs

Dites quand arrêter

Est-ce que quelqu'un qui remplissait votre tasse de café vous a déjà demandé de lui dire « quand arrêter » (en d'autres mots, quelle quantité de café vous désirez dans votre tasse)? Nous devons apprendre à nous accepter et à comprendre qu'il est correct de dire « J'en ai assez maintenant ». Souvent, nous ne nous sentons pas à la hauteur même dans les meilleurs moments, donc lorsque nous sommes devant une charge de travail irréaliste, nous avons de la difficulté à demander de l'aide.

Nos attentes à notre égard sont souvent bien trop élevées. Nous voulons bien faire notre travail et nous voulons plaire à nos superviseurs et à nos collègues. Nous devons adopter une attitude réaliste vis-à-vis nos tâches et, lorsque nous commençons à nous sentir dépassé, nous devons évaluer notre situation avec quelqu'un en qui nous avons confiance (un collègue, un ami ou un fournisseur de service). Nous travaillons souvent de manière acharnée pour réparer les échecs passés. De cette manière, nous risquons d'échouer à nouveau en plaçant la barre trop haute et en en faisant trop.

Tout le monde sait ce que c'est de se sentir dépassé par le travail. Il s'agit d'une chose normale. Nous ne pouvons nous permettre de nous retrouver coincé dans cette situation. Si vous vous sentez dépassé, ne craignez pas d'en parler. N'attendez pas d'être complètement à bout. Parlez-en avec votre superviseur. Peut-être qu'une mesure de soutien pourra être mise en place ou qu'il existe des solutions de rechange ou des stratégies sur lesquelles vous pourrez travailler ensemble afin d'alléger votre charge de travail.

Ne vous comparez pas aux autres (à vos collègues)

Nous avons tous tendance à se comparer aux autres. Lorsque nous avons des problèmes de santé mentale, cette habitude peut prendre des proportions incroyables. Notre estime de soi et notre confiance ne sont pas aussi fortes que nous le souhaitons et nous pouvons facilement adopter cette façon de voir les choses. Nous croyons que nous devrions en faire autant que les autres et que nous devrions faire aussi bien qu'eux. Cela peut être une véritable pierre d'achoppement.

Si vous commencez à vous comparer aux autres, arrêtez-vous et dites-vous que vous avez vos propres compétences, dons et qualités. Peut-être qu'un conseiller, un psychiatre, un membre de la famille ou un ami vous l'a déjà dit, et c'est vrai! Croyez-le. Les gens sont souvent de mauvais juges pour eux-mêmes. Ils amplifient leurs faiblesses et minimisent leurs forces. Laissez le travail d'évaluation à votre supérieur.

Restez calme

Vous avez déjà lu cette directive dans les instructions en cas de feu affichées dans les ascenseurs ou les chambres d'hôtel. Essayez de bien la mémoriser. Ayez vos journées sur celle-ci. En tant que personne ayant une déficience psychique, nous pouvons être à ce point anxieux que nous nous retrouvons dans un état d'anxiété constant au travail. Essayez de relaxer. Il n'y a rien qui ne peut être arrangé. Vous faites des erreurs comme tout le monde. Voilà une des caractéristiques de l'être humain.

Essayez de ne pas vous laisser engoutir dans l'ambiance qui vous entoure. Le monde rapide d'aujourd'hui n'est pas toujours favorable au maintien de la santé mentale. Si vous travaillez dans un milieu où le rythme est effréné, ne vous laissez pas aller à celui-ci. Vous ne pouvez pas vous le permettre.

Vos priorités : vous et votre santé

Les personnes ayant une déficience psychique ont de la difficulté à se concentrer sur elles et sur leur santé. Cela peut être la raison pour laquelle elles tombent malade ou sont touchées par des problèmes de santé mentale. N'oubliez pas que si vous n'accordez

pas la priorité à votre santé, vous serez perdant. Vous serez celui qui souffre de symptômes de plus en plus importants ou même d'invalidité totale. La durée de votre vie active dépend de la priorité que vous accordez à votre santé mentale.

Soyez conscient de votre valeur

Ce point est vraiment important. Ce n'est pas parce que vous avez été touché par une maladie ou un trouble que vous êtes inutile ou incapable de travailler. Nous devons constamment éloigner nos pensées négatives. Croyez en votre valeur car elle est bien réelle.

Non, ce n'est pas la fin du monde

Nous avons tendance à penser que si ce travail ne fonctionne pas, notre vie est finie. Nous croyons instantanément que nous ne décrocherons jamais un autre emploi. Tout n'est pas noir ou blanc. Il existe une zone grise et il y a **toujours** d'autres options. Si cet emploi ne vous convient pas, vous en trouverez un autre. En tant que consommateurs, nous portons souvent un regard extrêmement négatif sur les choses qui nous entourent. L'idéal serait de pouvoir évaluer avec justesse les différentes situations.

Protégez-vous!

Comptez sur votre réseau de soutien. Utilisez tous les moyens mis à votre disposition pour rester dans la partie : votre famille, vos amis, votre foi, l'auto-assistance et les fournisseurs de services de soutien.

Allez chercher de l'aide lorsque vous en avez besoin. Il n'y a aucune honte à cela. Nous avons tous besoin des autres et les personnes efficaces le savent. La plupart d'entre nous ont tendance à s'isoler, à fulminer ou à ruminer lorsqu'ils sont stressés. Il s'agit là des pires choses à faire. Gardez le contact avec vos amis et vos confidents.

Toutes les personnes rencontrées ont mentionné que le fait d'avoir un réseau de soutien est un atout. Elles ont également souligné l'importance d'être entouré de gens de confiance qui peuvent les appuyer.

Votre travail ne doit pas se trouver au centre de votre vie

Une autre pierre d'achoppement pour bon nombre d'entre nous est que nous amenons les problèmes de la journée à la maison. Ainsi, il est difficile de se reposer du travail. Si nous voulons assurer la longévité de notre vie active, nous devons laisser le travail derrière nous. Vous n'êtes pas payé pour penser continuellement à votre travail. Nous repensons tous à notre journée par moment mais il ne faut pas laisser l'obsession et les préoccupations prendre le dessus!

Un jour à la fois

Des recherches ont démontré que la conscience totale, c'est-à-dire être pleinement conscient du moment présent, est une stratégie qui a fait ses preuves pour combattre la dépression et l'anxiété. Ne laissez pas les préoccupations passées ou futures occuper votre esprit. Nous ne pouvons gérer que ce que nous avons devant nous. Vous avez le droit d'apprécier la vie et de ne pas être contrôlé par les préoccupations associées à votre travail.

À toutes les fois que vous vous entendez dire « et si... » c'est signe qu'il y a un problème. Par exemple, bon nombre de consommateurs sont préoccupés par le fait d'être congédiés ou par l'échéance de leur contrat de travail. Travailler sur des problèmes hypothétiques ne peut qu'engendrer une grande anxiété et une grande impuissance. Si le problème qui vous préoccupe survient, vous pourrez alors faire tout ce qui est en votre pouvoir pour tenter de le résoudre.

Acceptez les compliments

Prenez le temps de vous féliciter pour votre travail. Lorsqu'on a une faible estime de soi, nous avons tendance à croire que presque tout ce que nous faisons est sans conséquence. Cela est bien loin de la réalité. Prenez le temps, sur une base régulière, de penser à tout ce que vous faites. Les gens ayant une déficience psychique sont des personnes incroyables. Nous sommes résilients. Nous continuons à essayer peu importe les probabilités qui jouent contre nous. À toutes les fois que vous essayez, soyez fier de vous.

Rédigez un journal

Une autre manière de gérer les problèmes associés au travail est de tenir un journal de vos pensées et de vos sentiments. Cela n'a pas à être un travail rigoureux et peut vous être d'une grande utilité pour organiser vos idées objectivement. Vous n'avez qu'à écrire les choses qui vous préoccupent puis à faire un remue-méninge pour trouver des solutions possibles à celles-ci. Pensez à la tournure que vous aimeriez que prennent idéalement les choses. Généralement, lorsque vous les rédigez, ces choses se placent d'elles-mêmes.

Renseignez-vous sur votre régime d'avantages sociaux des employés

Profitez au maximum des services offerts par votre régime d'avantages sociaux des employés si vous en avez un. Les régimes sont tous différents donc vous devez vous renseigner pour savoir ce qu'offre le vôtre. Par exemple, certains régimes couvrent un certain nombre de massages et vous permettent de consulter un psychologue qui pourra peut-être vous aider à résoudre le problème qui vous tracasse au travail. Vous pouvez également consulter un conseiller si votre employeur offre un programme d'aide aux employés (PAE).

Informez-vous au sujet des services de santé mentale locaux offerts après les heures de travail

Si vous ne voulez pas prendre congé pour des raisons de santé mentale, sachez que l'aide communautaire est de plus en plus importante et offerte sous la forme de groupes d'auto-assistance et d'assistance par les pairs, de lignes d'écoute téléphonique, de maisons d'hébergement, d'équipes mobiles d'intervention d'urgence, de conseillers et de travailleurs à l'intervention d'urgence qualifiés. Ces formes d'aide peuvent être offertes à l'urgence de votre hôpital général après les heures de travail régulières. Pour en savoir davantage sur ces ressources, communiquez avec votre filiale de l'ACSM (vous trouverez une liste des filiales, des régions et des divisions de l'ACSM sur notre site Web à l'adresse www.acsm.ca).

La thérapie cognitivo-comportementale (TCC)

Il peut s'agir d'une forme de thérapie très utile pouvant vous offrir des outils que vous pouvez utiliser sur une base régulière pour composer avec les problèmes associés à votre emploi comme la dépression, l'anxiété, les peurs et les phobies.

Naviguez sur le Web

Le Centre for Psychiatric Rehabilitation dispose d'une liste d'envoi de courriels gratuite portant sur les mesures de soutien à l'école et au travail à laquelle vous pouvez vous inscrire sur leur site Web. Même si bon nombre des discussions concernent la Americans with Disabilities Act (ADA), elle peut tout de même vous apporter du soutien, vous fournir des informations sur les manières utilisées par d'autres personnes pour gérer les problèmes et vous donne l'occasion de poser vos propres questions qui seront transmises par le biais de la liste d'envoi.

Ce que les employeurs d'employés ayant une déficience psychique veulent savoir

- *Pouvons-nous nous attendre à ce que les personnes ayant une déficience psychique conservent leur emploi?*
Nos initiatives de recherches nationales nous ont permis de constater que les personnes ayant une maladie mentale grave peuvent conserver leur emploi et contribuer de manière significative à celui-ci, à leur vie familiale et à leurs activités malgré leur diagnostic et la gravité de leur maladie.
- *Quels sont les éléments qui favorisent le plus le maintien de l'emploi?*
Les individus qui ont connu le plus de succès dans la recherche d'un emploi et le maintien de l'emploi sont ceux qui ont continué à recevoir de l'aide formelle (des fournisseurs de soins de santé mentale, des conseillers en réadaptation professionnelle, des thérapeutes, etc.) et informelle (des amis, des membres de la famille, des groupes d'auto-assistance et des groupes de soutien) et ce, que ce soit directement en milieu de travail ou dans un autre environnement.

- *Quelle est l'étendue de la maladie mentale?*
Nous savons que près de trois millions de Canadiens seront touchés par la dépression à un moment ou à un autre de leur vie et que un Canadien sur cinq sera touché par la maladie mentale.
- *Que signifie le terme « déficiences psychiques » au juste?*
Voici quelques-unes des déficiences psychiques les plus fréquentes :
 - Troubles anxieux
 - Dépression
 - Trouble bipolaire (psychose maniacodépressive)
 - Schizophrénie

Troubles anxieux

L'anxiété est une émotion humaine commune. Toutefois, certaines personnes la ressentent si fortement qu'elles peuvent avoir de la difficulté à apprécier leurs activités et en viennent parfois même à les éviter complètement.

La plupart des gens sont anxieux de temps à autre. Toutefois, l'anxiété est si forte qu'elle nuit à la capacité d'une personne à poursuivre sa routine normale et peut devenir une déficience psychique connue sous le nom de « trouble anxieux ».

Dépression

Comme l'anxiété, nous nous sentons tous tristes par moment. Une personne qui connaît une grave dépression peut se sentir inutile pendant de longues périodes de temps et ne pas être en mesure d'apprécier ses activités habituelles. La dépression peut toucher n'importe qui : un membre de la famille, un ami ou un collègue. La dépression peut toucher des hommes et des femmes de tous âges, peu importe leur niveau d'instruction, leur situation économique ou leur état social. La dépression affecte plus souvent des personnes ayant entre 24 et 44 ans.

Trouble bipolaire

Une personne souffrant d'un trouble bipolaire peut passer d'une période de dépression à une période d'excitation extrême, d'hyperactivité, de diminution du sommeil et d'une estime de soi accrue et ce, d'un seul coup.

Schizophrénie

Les symptômes habituels de la schizophrénie comprennent des pensées confuses, la perte de contact avec la réalité, les délires sensoriels (voir, entendre ou sentir des choses qui ne sont pas présentes), les changements d'humeur et l'isolement du monde extérieur.

- *Quels termes puis-je utiliser pour parler d'une personne ayant une déficience psychique?*
Il existe certains termes acceptables pour décrire les déficiences psychiques. Ceux-ci comprennent : « déficience psychique », « maladie mentale », « problème de santé mentale » et « perturbation affective ».

Certaines personnes ne se sentent pas à l'aise avec ces termes. Ne parlez pas d'une personne en disant qu'elle est « dépressive », « maniacodépressive », « bipolaire » ou « schizophrène ». Si vous devez parler d'une personne, référez d'abord à l'individu avant de parler de sa déficience ou de sa maladie. Encore mieux, parlez de celle-ci en utilisant son nom. Les étiquettes peuvent laisser des stigmates et ne sont pas nécessaires.

- *Comment puis-je aider une personne ayant une déficience psychique?*
La plupart des employeurs sont des membres de la collectivité responsables qui sont prêts à embaucher des personnes ayant des antécédents psychiatriques sans toutefois savoir exactement ce que cela implique. À cause des idées fausses largement répandues concernant la nature de la plupart des maladies mentales, ils craignent les comportements

imprévisibles au travail. Ces craintes peuvent être minimisées en faisant des recherches sur la maladie mentale.

La plus grande incertitude des employeurs est la manière de fournir des mesures de soutien. Les gens ayant une déficience physique ont habituellement besoin d'un ajustement concret et bien défini comme par exemple une rampe pour les fauteuils roulants ou un ordinateur spécial pour les personnes ayant une déficience visuelle. Mais quelles sont les choses nécessaires aux personnes ayant une maladie mentale en milieu de travail et comment celles-ci peuvent-elles être mises en application?

Ce que les employés et les employeurs veulent savoir (tiré de *La diversité ça marche*, un projet du bureau national de l'ACSM)

Les concepts de base

Une mesure de soutien est une modification, de quelque nature que ce soit, apportée au milieu de travail ou aux procédures du milieu de travail, qui permet à une personne ayant des besoins spéciaux d'effectuer un travail.

Les employeurs constatent de plus en plus l'importance d'inclure des personnes ayant une déficience psychique dans leur effectif. Une des principales raisons à cela est qu'ils réalisent tous les avantages associés à cette situation. L'embauche de personnes ayant une déficience psychique a de multiples répercussions positives sur le milieu de travail. Par exemple, les employeurs ont appris que de nombreuses personnes ayant une maladie mentale travaillent habituellement avec plus d'acharnement pour faire un bon travail. Leur vie a peut être été freinée par la maladie et ils sont prêts à tout faire pour prouver qu'ils peuvent décrocher un emploi et le conserver. Bon nombre de personnes ayant une déficience psychique travaillent sans mesure de soutien. D'autres peuvent avoir recours à celles-ci par moment.

Les recherches démontrent que les employeurs désirent offrir des mesures de soutien à leurs employés ayant une déficience psychique mais qu'ils ne disposent pas de suffisamment de renseignements sur la façon d'amorcer ce processus.

Principes entourant les mesures de soutien

- ❑ Créer un environnement où les mesures de soutien sont acceptées en satisfaisant aux besoins individuels de chaque employé.
- ❑ Préserver la confidentialité de l'employé et identifier spécifiquement la nature et le degré de confidentialité désiré.
- ❑ Être prêt à participer à un processus de résolution de problèmes conjoint.
- ❑ Offrir toutes les mesures de soutien disponibles aux employés sur une base volontaire.
- ❑ Être prêt à évaluer périodiquement les mesures de soutien pour satisfaire aux besoins changeants de l'employé et garder à l'esprit que les besoins de ce dernier peuvent changer.
- ❑ Être souple dans l'application des politiques et des procédures traditionnelles.
- ❑ Identifier de manière concrète et spécifique les mesures de soutien requises. Il peut être intéressant de les consigner par écrit.
- ❑ Mettre sur pied un mécanisme simple pour évaluer les mesures de soutien.

Les mesures de soutien ne constituent pas un traitement de faveur. Le fait que certains employés perçoivent ainsi les mesures de soutien constitue un obstacle pour les employeurs. L'éducation et les discussions sont la meilleure solution pour éliminer les idées fausses qui entourent les personnes ayant des besoins spéciaux. Efforcez-vous de créer un environnement qui répond aux besoins de chaque individu et vous éliminerez également l'impression qu'un employé jouit d'un traitement préférentiel au dépend d'un autre.

Stratégies et conseils pour les employeurs

Commencer un nouvel emploi est stressant pour tout le monde. Toutefois, pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale, cela peut être particulièrement déconcertant. Même avec le temps, certaines personnes peuvent continuer à se sentir anxieuses et à avoir des attentes trop élevées à leur égard.

Les conseils suivants ont été recueillis en discutant avec des employeurs de personnes ayant une déficience psychique. Les stratégies suivantes peuvent vous aider.

Réunissons-nous pour discuter de la réunion pendant laquelle nous avons parlé de l'autre réunion...

Même si la vie semble truffée de réunions, il est très important que vous et l'employé concerné vous rencontriez régulièrement pour évaluer l'avancement du travail effectué par celui-ci.

Comme pour tout autre employé, les personnes ayant une déficience psychique ont besoin de savoir qu'elles font un bon travail et qu'elles sont appréciées. Elles ont également besoin de savoir si leur travail doit être amélioré afin de corriger le tir.

Les personnes ayant une déficience psychique ont tendance à être très exigeantes envers elles-mêmes. Tenir des réunions de manière régulière vous aidera à évaluer si des modifications doivent être apportées afin d'améliorer le rendement. Ces réunions permettront à l'employé de mettre l'accent sur une question en particulier plutôt que de commencer à ressentir un sentiment d'anxiété généralisé englobant tout ce qu'il fait « incorrectement ».

Pensez à offrir un horaire de travail souple

Si l'employé a de la difficulté à travailler avec un horaire traditionnel, évaluez avec lui les autres options possibles. Si l'emploi peut être fait dans le cadre d'un horaire non traditionnel, pensez à offrir un horaire souple comme une heure d'arrivée plus tardive.

Éliminez les distractions

Si possible, offrez à l'employé un lieu de travail tranquille. Il n'est pas toujours possible de donner des bureaux séparés à chaque employé mais l'ajout d'une cloison pourrait aider à couvrir les bruits excessifs.

Van Gogh aurait aimé ce point...

Essayez d'encourager la créativité. Les gens ayant une déficience psychique ont besoin de sentir qu'ils peuvent faire preuve de créativité au travail.

Si cela est possible, encouragez les employés à entreprendre des tâches qui font appel à leur côté créatif. Les employeurs rencontrés dans le cadre de cette brochure ont dit que le fait d'encourager leur employé à être créatif et à tirer parti de leurs idées novatrices fonctionnait bien pour aider ce dernier à sentir qu'il fait partie de l'organisation.

Si cela est possible, encouragez l'employé à jouer un rôle de leadership au sein de votre organisation. Il est possible qu'il ne se sente pas à l'aise de le faire mais il ne coûte rien de le demander. Vous pouvez être surpris!

Aidez l'employé à sentir qu'il fait partie du groupe

Avoir une déficience psychique peut être une des expériences de la vie créant le plus d'isolement. En raison des stigmates qui entourent les maladies mentales, de nombreuses personnes ont tendance à se replier sur elles-mêmes. Encouragez les employés à prendre part aux activités sociales comme les fêtes spéciales, les équipes de baseball, etc.

N'hésitez pas à tenir l'employé responsable

Tout le monde a besoin de se sentir responsable devant leur employeur et cela n'est pas différent pour les employés ayant une déficience psychique.

Un des employeurs rencontrés dans le cadre de l'élaboration de cette brochure, lui-même survivant, a spécifié que cela était très important. Les employeurs peuvent être réticents à dire quelque chose pour corriger un problème en milieu de travail à un employé qui a une déficience en raison de cette même déficience.

Les structures de travail qui comprennent les évaluations régulières peuvent vous aider à vous assurer que le travail est fait à votre entière satisfaction.

Renseignez-vous auprès des organisations de santé mentale communautaires

Assurez-vous de connaître les ressources qui vous sont offertes dans votre collectivité au cas où vous auriez besoin d'aide. S'il y a une filiale, une région ou une division de l'ACSM dans votre secteur,

les bénévoles et les employés qui y évoluent se feront un plaisir de répondre à toutes vos questions (vous trouverez à la fin de cette section la liste des divisions de l'ACSM.)

Lorsque vous y pensez, la plupart de ces mesures sont déjà mises en application pour d'autres employés. Les mesures de soutien présentées ci-dessus ne sont pas si différentes des besoins de toute personne désirant conserver un emploi à long terme.

Où puis-je obtenir de l'aide (à l'intention des employés et des employeurs)?

Ci-dessous se trouve la liste des divisions de l'ACSM du Canada. Veuillez vous informer auprès de votre division pour savoir si une filiale de l'ACSM se trouve près de chez-vous.

Si vous avez accès à un ordinateur, veuillez visiter le site Web www.acsm.ca pour connaître la liste complète des divisions, des filiales et des régions de l'ACSM.

Vous trouverez également la liste des sites du projet Étapes vers l'emploi du Canada. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez quelque question que ce soit relative à l'emploi.

Division de l'Alberta
9707 – 110, rue NW
Bureau 328 Capital Place
Edmonton, Alberta, T5K 2L9
Tél. : (780) 482-6576
Télé. : (780) 482-6348
Courriel : division@cmha.ab.ca
<http://www.cmha.ab.ca>

Division de la Colombie-
Britannique
14 – 3150, 58^{ème} avenue
Est
Vancouver, Colombie-
Britannique, V5S 3S9
Tél. : (604) 688-3234
Télé. : (604) 454-1013
Courriel : office@cmha-bc.org
<http://www.cmha-bc.org>

Division du Manitoba
2 – 836, avenue Ellice
Winnipeg, Manitoba, R3G 0C2
Tél. : (204) 953-2350
Télé. : (204) 775-3497
Courriel : info@cmhamanitoba.mb.ca
<http://www.cmhamanitoba.mb.ca>

Division de Terre-Neuve-et-
Labrador
81, route Kenmount
St. John's, Terre-Neuve-et-
Labrador, A1B 3P8
Tél. : (709) 753-8550
Télé. : (709) 753-8537
Courriel : office@cmhanl.ca
<http://www.cmhanl.ca>

Division des Territoires du Nord-
Ouest
5125-50^{ème} rue
C.P. 2580
Yellowknife, Territoire du Nord-
Ouest, X1A 2P9
Tél. : (867) 873-3190
Télé. : (867) 873-4930
Courriel : cmha@yk.com
<http://www.cmha.ca>

Division du Nouveau-
Brunswick
202 – 403, rue Regent
Fredericton, Nouveau-
Brunswick, E3B 3X6
Tél. : (506) 455-5231
Télé. : (506) 459-3878
Courriel : cmhanb@nb.aibn.com
<http://www.cmhanb.ca>

Division de la Nouvelle-
Écosse
63, rue King
Dartmouth, Nouvelle-
Écosse, B2Y 2R7
Tél. : (902) 466-6600
Télé. : (902) 466-3300
Courriel : cmhans@allstream.net
<http://www.cmhans.org>

Division de l'Ontario
2301-180, rue Dundas
West
Toronto, Ontario, M5G AZ8
Tél. : (416) 977-5580
Télé. : (416) 977-2813
Courriel : info@ontario.cmha.ca
<http://www.ontario.cmha.ca>

Division de l'Île-du-Prince-Édouard
C.P. 785
178, rue Fitzroy
Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard, C1A 7L9
Tél. : (902) 566-3034
Télé. : (902) 566-4643
Courriel : division@cmha.pe.ca
<http://www.cmha.pe.ca>

Division du Québec
326-911, rue Jean-Talon
Est
Montréal, Québec,
H2R 1V5
Tél. : (514) 849-3291
Télé. : (514) 849-8372
Courriel : acsm@cam.org
<http://www.acsm.qc.ca>

Étapes vers l'emploi
ACSM Kingston
6, rue Ordance
Kingston, Ontario, K7K 5T9
Tél. : (613) 549-7027
Télé. : (613) 549-7098
Courriel :
routestowork_kingston@hotmail.com

Étapes vers l'emploi
ACSM Alberta South
Region
426, 6^{ème} rue South
Lethbridge, Alberta,
T1J 2C9
Tél. : (403) 329-4775
Télé. : (403) 320-7432
Courriel : debf.cmha@shaw.ca

Division de la Saskatchewan
2702, 12^{ème} avenue
Regina, Saskatchewan, S4T 1J2
Tél. : (306) 525-5601
Télé. : (306) 569-3788
Courriel : cmhask@accesscomm.ca
<http://www.cmhask.com>

Division du Yukon
6, Bates Crescent
Whitehorse, Yukon,
Y1A 4T8
Tél. : (867) 668-7144
Télé. : (867) 633-3557
Courriel :
deliasmorgan@yahoo.com
[http:](http://) aucun site Web

Étapes vers l'emploi
ACSM Medicine Hat
204 –1865, route Dunmore SE
Medicine Hat, Alberta, T1A 1Z8
Tél. : (403) 504-1811
Télé. : (403) 504-2542
Courriel : ddyer@redi.ca

Étapes vers l'emploi
ACSM Saskatoon
1301, avenue P Nord
Saskatoon, Saskatchewan,
S7L 2X1
Tél. : (306) 384-9333
Télé. : (306) 978-5777
Courriel :
bbeaudry@cmhasaskatoon.ca

Étapes vers l'emploi
ACSM Hastings & Prince Edward
Counties
530 – 199, rue Front
Century Place
Belleville, Ontario, K8N 5H5
Tél. : (613) 969-7816
Télé. : (613) 969-8294
Courriel : cmha.hastings@bellnet.ca

Étapes vers l'emploi
ACSM Fredericton
Oromocto
G23 – 65, rue Brunswick
Fredericton, Nouveau-
Brunswick, E3B 1G5
Tél. : (506) 455-8218
Télé. : (506) 443-4349
Courriel : letswork@nbnet.nb.ca

Étapes vers l'emploi
ACSM Sault Ste. Marie
386, rue Queen Est
Sault Ste. Marie, Ontario,
P6A 1Z1
Tél. : (705) 759-0458
Télé. : (705) 945-0261
Courriel : guy@cmhassm.com

Étapes vers l'emploi
ACSM Colchester East
Hants County
C.P. 1413
515, rue Prince
Truro, Nouvelle-Écosse,
B2N 5V2
Tél. : (902) 895-4211
Télé. : (902) 895-4027
Courriel : hlink@eastlink.ca

POUR CONCLURE

Cette brochure peut être utilisée par les employés ayant une déficience psychique et par les employeurs comme source d'idées pour développer des stratégies de travail saines et des milieux de travail qui soutiennent l'emploi.

Les employés peuvent s'y référer régulièrement pour découvrir les stratégies qui ont été utiles à leurs pairs pour les aider à conserver leur emploi.

Nous espérons que cette brochure vous sera utile, que vous soyez un employeur, un employé ou tout simplement une personne qui s'intéresse à cette question. Bonne chance!

RÉFÉRENCES

Les documents suivants ont été utilisés comme source d'informations pour cette brochure.

Un cadre pour le soutien, troisième édition, J. Trainor, E. Pomeroy, B. Pape, Toronto, Ontario, Association canadienne pour la santé mentale, bureau national, 2004

Bien travailler : Guide de l'employeur sur l'embauchage et le maintien en fonction des personnes atteintes de maladie mentale, Agnes J. Vandergang, Association canadienne pour la santé mentale, bureau national, 2002

Enquête canadienne sur la santé mentale 2001, COMPAS Inc., Multi-Audience Research Ottawa and Toronto, 20 avril 2001

Au travail! Un guide de ressources pour favoriser la participation des usagers au marché du travail, Wendy Steinberg, Association canadienne pour la santé mentale, bureau national, 2000

Accès à un véritable emploi, Association canadienne pour la santé mentale, bureau national, 1996

Recovery as a Journey of the Heart, P. Deegan, National Empowerment Center, Lawrence, Massachusetts, États-Unis, 1996

Des solutions pratiques : l'emploi des personnes ayant une déficience psychiatrique, Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 1994

La diversité ça marche : l'accommodation en milieu de travail pour les personnes ayant une maladie mentale, Lana M. Frado, Association canadienne pour la santé mentale, bureau national, 1993

Julie L. Flatt

Association canadienne pour la santé mentale,
bureau national
8, King Street East, Suite 810
Toronto, Ontario
M5C 1B5
Courriel : info@acsm.ca
Site Web : www.acsm.ca

Available in English.
Également disponible en anglais

Cette publication est disponible sur notre
site Web à l'adresse www.acsm.ca.



Financé par Développement social Canada

© 2005 Association canadienne pour la santé mentale.
Tous droits réservés. Aucune partie de ce document ne peut être copiée ou
reproduite de quelque manière que ce soit sans la permission écrite de
l'Association canadienne pour la santé mentale.