



La santé mentale **EST-ELLE un** **problème pour** **l'ACCTA**



Nous avons un problème.

Un Canadien sur trois sera touché par une maladie ou une blessure mentale, soit directement, soit par l'intermédiaire de sa famille, de ses amis ou de ses collègues. De plus, un Canadien sur cinq sera confronté à un problème de santé mentale ou de toxicomanie.

Des études montrent que les traumatismes sont au cœur des problèmes des personnes souffrant de troubles mentaux, de toxicomanie, d'abus de substances et de troubles concomitants.

La maladie mentale, y compris la toxicomanie, est une maladie, pas un choix.

L'ACCTA s'engage à fournir à tous ses dirigeants et membres une formation pour aider ceux qui sont en difficulté et à inciter les employeurs à améliorer les mesures de soutien et les avantages sociaux liés à la santé mentale. Nous poursuivrons notre travail de protection de la santé mentale en nous attaquant aux causes sous-jacentes du stress et de l'anxiété causés par la fatigue et un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Votre santé mentale est importante ! Ensemble, nous pouvons nous entraider dans nos difficultés et mettre les membres et leurs familles en relation avec les réseaux de soutien dont ils ont besoin.

Nous sommes tous dans le même bateau !

Confidentialité

En matière de santé mentale, la confidentialité est primordiale. Il est essentiel de ne pas colporter de ragots ni divulguer quoi que ce soit qui vous ait été confié en toute confiance par une autre personne. Vos collègues doivent savoir qu'ils peuvent faire confiance à leurs représentants et au processus s'ils décident de vous parler. Cela signifie que tout ce qui vous est confié doit rester strictement confidentiel, sauf si la loi l'exige ou si une intention de s'automutiler ou de nuire à autrui a été exprimée.

Stigmatisation

Nom : marque d'infamie ou de honte ; tache ou reproche, notamment sur la réputation d'une personne.

La stigmatisation désigne les attitudes et les croyances qui poussent les gens à rejeter, à éviter ou à craindre ceux qu'ils perçoivent comme différents. Les attitudes et les réactions négatives peuvent faire en sorte qu'une personne se sente rejetée, honteuse ou stigmatisée. Par conséquent, l'Association canadienne pour la santé mentale rapporte que 60 % des personnes atteintes d'une maladie mentale ne cherchent pas d'aide en raison de la stigmatisation liée au fait d'être étiquetées comme malades mentales.

La stigmatisation liée à la santé mentale peut interagir avec d'autres formes de stigmatisation liées à la race, au sexe, aux handicaps physiques et à la sexualité, et peut intensifier les expériences et/ou créer des obstacles à l'accès à l'aide.

Éliminons la stigmatisation

- Mettez-vous à la place des autres
- Soyez conscient des étiquettes que vous utilisez, de vos attitudes et de vos jugements
- Exprimez-vous lorsque vous entendez ou lisez des remarques qui alimentent la stigmatisation

Offrir du soutien

Il peut être difficile de comprendre pourquoi une personne agit comme elle le fait. **Voici quelques conseils pour offrir du soutien :**

- C'est la maladie qui est en cause, et non le comportement de la personne.
- Soyez patient.
- Faites preuve d'empathie (comprenez ce que vit la personne) plutôt que de sympathie (ayez pitié de la personne).
- Écoutez et offrez votre soutien.
- Évitez de donner des conseils non sollicités.
- N'investissez pas plus dans le rétablissement d'une personne qu'elle ne le fait elle-même.

N'oubliez pas qu'en tant que représentant syndical, vous n'êtes pas un conseiller, mais que **VOUS** êtes là pour aider nos membres à trouver les ressources nécessaires auprès d'un collègue qui les soutient. L'objectif est d'éliminer la peur et d'accompagner le membre tout au long du processus. Nous ne voulons pas que nos membres se sentent seuls ! Veillez à fixer des limites et à ne pas nuire à votre propre santé mentale.

Droits de la personne et maladie mentale

Les syndicats et les employeurs sont tenus de faire tous les efforts raisonnables, sans contrainte excessive, pour accommoder un employé qui relève d'un motif protégé et qui peut revendiquer les protections juridiques accordées par la législation sur les droits de la personne.

Le handicap est un motif protégé.

Les handicaps peuvent prendre plusieurs formes; ils peuvent être visibles ou invisibles. Il est important de se rappeler que la maladie ou la blessure mentale, ainsi que la toxicomanie, relèvent du handicap.

Les membres peuvent invoquer la législation sur les droits de la personne pour se protéger contre le harcèlement ou la discrimination fondés sur le motif interdit du handicap, tant mental que physique.

Obligation d'adaptation

L'entreprise a une obligation d'adaptation. L'adaptation consiste à éliminer les obstacles afin de permettre une participation et un accès égaux au lieu de travail. Les principes qui sous-tendent l'obligation d'adaptation sont les suivants :

Respect de la dignité (ceci est réalisé grâce à une communication appropriée et au respect de la confidentialité)

Individualisation (il n'y a pas deux personnes identiques et il n'y a pas deux adaptations identiques)

Intégration et pleine participation.

Objectifs du processus d'adaptation

Certaines personnes peuvent avoir besoin d'un accommodement permanent, mais beaucoup de celles qui ont des problèmes de santé mentale n'ont besoin que de mesures temporaires pour les aider à rester au travail ou à reprendre le travail après une période de congé. Il est important de se rappeler que la maladie mentale est souvent épisodique. Les personnes souffrant de dépression ne se sentent pas tristes tout le temps, tout comme les personnes atteintes d'autres maladies mentales ne présentent pas toujours des symptômes. Certains membres atteints de maladie mentale peuvent avoir besoin d'un accommodement pendant une courte période, puis ne plus en avoir besoin pendant des années.

Types d'aménagements

Chaque situation est différente, en particulier dans notre secteur. Selon le poste occupé par le membre dans l'entreprise, les aménagements peuvent prendre différentes formes. Les plus courants sont les horaires flexibles, le travail à temps partiel et la modification des tâches.

Défis

Les troubles mentaux et psychologiques sont souvent invisibles.

- Les employés qui ont besoin d'un accommodement peuvent ne pas communiquer ce besoin, car le déni ou le manque de compréhension de leurs besoins sont courants chez les personnes qui souffrent de troubles mentaux.
- La stigmatisation entourant les troubles mentaux/psychologiques et les troubles liés à la consommation de substances et à la dépendance fait souvent en sorte que les personnes concernées n'osent pas se manifester avant le tout dernier moment, voire après leur licenciement. Cela ne dispense toutefois pas l'employeur de son obligation d'accommodement.
- Les employeurs et les collègues considèrent souvent à tort que la toxicomanie et les troubles liés à la consommation de substances psychoactives sont un choix.

Bien que les questions susmentionnées puissent rendre plus difficile l'adaptation à la situation d'une personne, elles ne réduisent en rien l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation, mais renforcent plutôt sa responsabilité de communiquer de manière appropriée avec la personne qui demande une adaptation et de l'aider.

La responsabilité du syndicat, telle que décrite par la Commission canadienne des droits de la personne, est la suivante :

- Adopter une attitude positive à l'égard des mesures d'adaptation ;
- Participer activement au processus d'adaptation ; et
- Soutenir et suggérer des demandes d'adaptation raisonnables, à moins que cela ne crée une contrainte excessive.

Contrainte excessive

Bien que l'obligation principale en matière d'accommodement incombe à l'employeur, le syndicat ne doit pas entraver les efforts raisonnables visant à accommoder un travailleur et ne peut formuler de règles de travail qui seraient discriminatoires.

L'aménagement pour un employé souffrant d'une maladie mentale ou d'un trouble lié à la consommation de substances psychoactives suit le même processus que toute autre demande d'aménagement fondée sur un motif lié aux droits de la personne.

Le point de contrainte excessive est atteint lorsque tous les moyens raisonnables d'aménagement ont été épuisés et qu'il ne reste que des options dangereuses, déraisonnables ou impraticables, et que la personne ne peut pas accomplir les tâches essentielles de son emploi.

Le processus

Un employé peut s'adresser à un membre du syndicat ou à la direction et demander un certain type d'aménagement.

Si l'employé s'adresse au syndicat, il est important de :

- S'assurer que la personne sait que la confidentialité sera respectée.
- S'assurer qu'il comprend qu'il a bien fait de s'adresser à vous et que vous ferez de votre mieux pour l'aider.
- Expliquer à la personne que le processus d'aménagement doit impliquer l'employeur et que celui-ci sera informé de la nécessité de respecter la confidentialité.
- Encourager le membre à consulter un médecin qui pourra déterminer s'il a besoin d'un congé ou d'aménagements pour pouvoir continuer à exercer son emploi – des documents médicaux seront nécessaires pour déclencher la demande d'aménagement.

Approcher l'employeur

Lorsque vous approchez l'employeur, il est important de :

- Vous adresser directement au responsable des ressources humaines qui a la responsabilité et le pouvoir de prendre des décisions (n'en parler qu'aux personnes qui ont besoin de le savoir, au moment où elles ont besoin de le savoir) ;
- Le but de la demande est de soutenir le membre, et un manque d'informations pourrait entraver le processus d'aménagement : cela signifie qu'il peut être nécessaire de fournir des documents justificatifs provenant d'un médecin ou d'un autre professionnel ;
- Ne demander que les informations pertinentes pour la situation professionnelle afin que des mesures d'adaptation appropriées puissent être prises : il n'est pas nécessaire de divulguer à l'employeur la nature ou les antécédents de la maladie ;
- Demander à l'employé ce qu'il souhaite.

Obligations continues

L'obligation d'accommodement est continue. Elle ne prend pas fin le jour où l'accommodement d'un travailleur est refusé ou approuvé. Les choses peuvent changer : la demande d'accommodement peut évoluer au fil du temps. De plus, les lieux de travail peuvent changer.

Retour au travail après un congé

Il est important que les membres sachent qu'ils peuvent compter sur le soutien du syndicat. Chaque mesure d'adaptation est spécifique aux besoins de la personne concernée. La meilleure façon de s'assurer qu'un membre se sent soutenu est de lui demander ce dont il a besoin de votre part.

Connaissez vos ressources

Voici une brève liste de certaines des ressources disponibles.

Programmes NAV Canada

- [Ma NAV Canada](#)
- Light the Way
- CDERP
- CISM
- Thrive

Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de GreenShield

Offre des séances de counseling illimitées pour vous et vos personnes à charge admissibles, ainsi que des thérapies de couple.

<http://app.greenshieldplus.ca/en/sign-up> Sélectionnez « Par l'intermédiaire d'un employeur ou d'une organisation » (le code de l'organisation est « navcanada »). Composez le 1-833-707-4747.

Les employés peuvent accéder aux services EFAP sans recommandation en créant d'abord un compte. Il est préférable de le faire à partir d'un ordinateur de bureau ou d'un ordinateur portable plutôt que d'un appareil mobile. Les utilisateurs existants peuvent se rendre sur app.greenshieldplus.ca pour se connecter à leur compte. Pour les nouveaux utilisateurs, voici comment s'inscrire :

- Rendez-vous sur app.greenshieldplus.ca.
- Sélectionnez « Sign up » (S'inscrire).
- Sélectionnez Par l'intermédiaire d'un employeur ou d'une organisation, puis sélectionnez Continuer.
- Acceptez les conditions générales, puis sélectionnez Continuer.
- Sélectionnez J'ai un code d'organisation.
- Entrez votre adresse courriel NAV CANADA et sélectionnez Continuer.
- Vérifiez votre courriel. Entrez le code de vérification que vous avez reçu à l'adresse courriel que vous avez fournie et sélectionnez Continuer.
- Sur l'écran Code d'organisation, entrez votre code d'organisation : navcanada et sélectionnez Continuer.
- Poursuivez les étapes indiquées pour terminer le processus d'inscription.
- Une fois inscrit, vous pouvez vous connecter à votre compte pour accéder à votre profil et aux services disponibles.
- Les personnes à charge admissibles peuvent suivre les instructions fournies dans la FAQ pour créer leur propre compte.

Narcotics Anonymous (Narcotiques Anonymes)

Trouvez une réunion près de chez vous www.na.org

Al-Anon

Soutien aux familles et aux amis des personnes confrontées à des problèmes liés à la consommation d'alcool. www.al-anon.org

Nar-Anon

Soutien aux familles et aux amis des personnes confrontées à des problèmes de dépendance. www.nar-anon.org

Pflag Canada

Une organisation nationale qui offre des ressources aux Canadiens confrontés à des problèmes liés à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à l'expression de genre. www.PflagCanada.ca

Trans Lifeline

Une ligne d'assistance téléphonique communautaire, pour la communauté transgenre, par la communauté transgenre. La ligne d'assistance téléphonique transgenre offre un soutien financier aux personnes transgenres en situation de crise. 1-877-330-6366, www.translifeline.org

The Affordable Therapy Network

Un réseau de thérapeutes offrant des tarifs avantageux et des services de counseling à échelle mobile dans le but d'améliorer l'accès à des services de thérapie et de counseling abordables partout au Canada. www.affordabletherapynetwork.com