

SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Par Daniel Toutant

EX-Vice-Président National aux Droits de la personne



SANTÉ MENTALE

Qu'est-ce que cela signifie ?

Selon l'Agence de santé publique du Canada :

La santé mentale est la capacité de chacun d'entre nous à ressentir, à penser et à agir de manière à améliorer notre aptitude à profiter de la vie et à relever les défis auxquels nous sommes confrontés.

La santé mentale fait partie intégrante de l'état de santé général d'un individu et est essentielle à sa survie, car elle détermine ses comportements, ses perceptions, sa façon de penser, de communiquer et de comprendre.

Selon l'Organisation mondiale de la santé :

La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. C'est un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté.

Les 191 États membres de l'OMS ont adopté cette définition ambitieuse, y compris le Canada !





SANTÉ MENTALE

Quel est l'autre côté?

A word cloud of French terms related to violence and mental health. The words are arranged in a roughly rectangular shape, with varying font sizes and orientations. The largest words are 'Violence', 'Préjugés', 'Harcèlement', and 'Surmenage'. Other prominent words include 'Anxiété', 'Suicide', 'Stress', 'Fatigue', 'Tristesse', 'Euphorie', 'Soutien', 'Abus', 'Drogues', 'Alcool', 'Nausées', 'Symptôme', 'Étourdissement', 'Insomnie', 'Isolement', and 'Troubles Psychotiques'.

Violence
Soutien
Euphorie
Préjugés
Anxiété
Tristesse
Abus
Drogues
Alcool
Fatigue
Stress
Harcèlement
Suicide
Nausées
Symptôme
Étourdissement
Insomnie
Isolement
Troubles Psychotiques
Surmenage
Surchargedetravail



QUELLES SONT LES CAUSES
FONDAMENTALES ?

Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine de problèmes de santé mentale liés au travail.

FACTEURS SOCIAUX:

Les conditions
socio-
économiques ont
un impact sur le
marché du travail

VALEURS SOCIALES

Comme la performance et l'individualisme, qui influencent à la fois les individus et les organisations sur le lieu de travail.

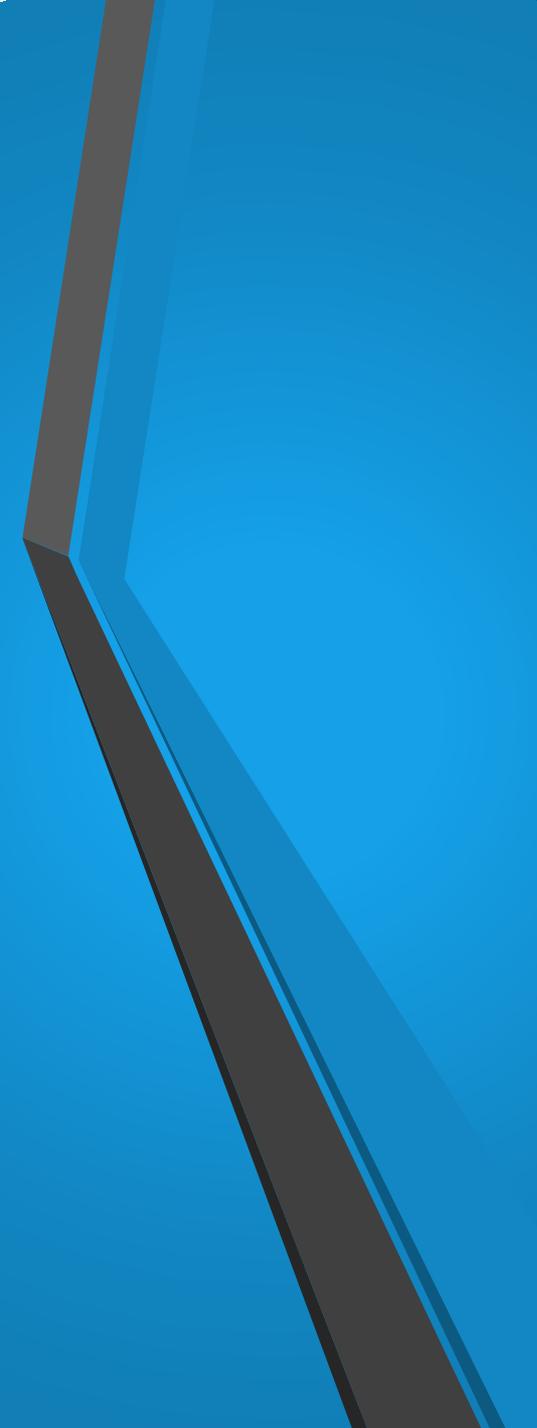
LA
MONDIALISATION
DE L'ÉCONOMIE...

Ce qui stimule la
CONCURRENCE entre
les Entreprises et les
Organisations

FACTEURS
INDIVIDUELS

ont également des
répercussions sur la
VIE
PROFESSIONNELLE

VIE PERSONNELLE
VIE FAMILIALE
SITUATION FINANCIÈRE
PANDÉMIE



*D'AUTRES FACTEURS, IDENTIFIÉS
PLUS RÉCEMMENT, ONT
ÉGALEMENT UN **IMPACT**
IMPORTANT SUR LA SANTÉ
MENTALE :*

CES FACTEURS CONCERNENT :

1. LE TRAVAIL LUI-MÊME
2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL
3. LE MANQUE DE TRANSPARENCE DANS L'ORGANISATION
4. LES RAPPORTS SOCIAUX QUI PRÉVALENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

AU NIVEAU DE L'ORGANISATION...

- Ne pas être assez apprécié
- Ne pas obtenir de réponses
- Être surchargé de travail
- Relations mauvaises ou tendues en milieu de travail
(incluant le harcèlement psychologique)

Des facteurs tels que ...

le fait de ne pas participer au processus de décision et le flux inadéquat d'informations

...peuvent menacer la santé mentale des individus dans leur environnement de travail

LES **OBJECTIFS**

MIS EN PLACE POUR
SENSIBILISER NOS
COLLÈGUES À LA SANTÉ
MENTALE SUR LE LIEU DE
TRAVAIL SONT LES
SUIVANTS :

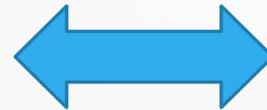


LES **OBJECTIFS**

SENSIBILISER DAVANTAGE À
TOUS LES ASPECTS DE LA
SANTÉ MENTALE

PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE

MYTHES
ET IDÉES
PRÉCONÇUES



RÉALITÉ

LES OBJECTIFS

COMPRENDRE l'impact de toutes les formes de PRÉJUGÉS à l'encontre des personnes souffrant de problèmes de santé mentale.



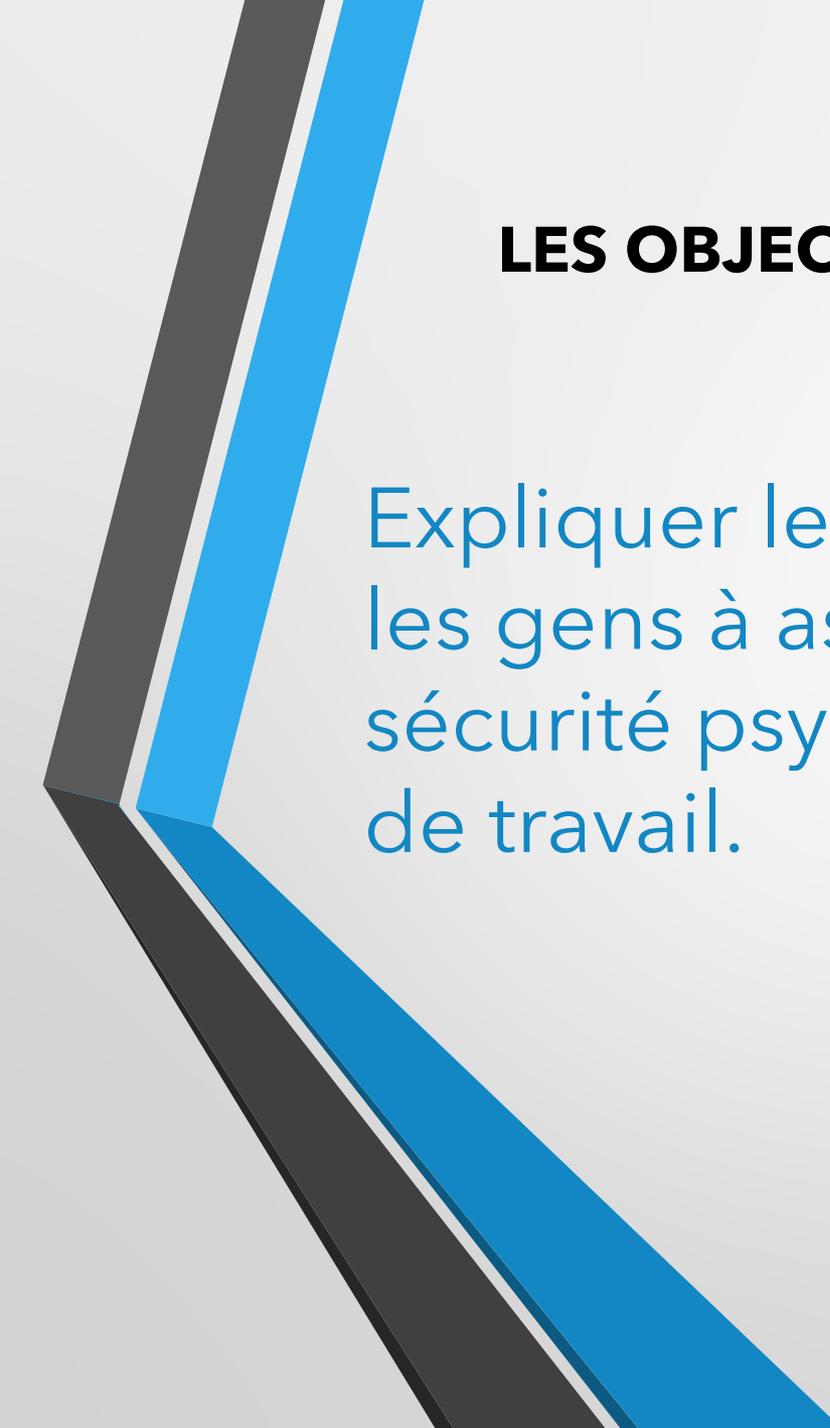
LES OBJECTIFS

DÉFINIR LES FACTEURS ET INDICATEURS DU LIEU DE TRAVAIL QUI SE RAPPORTENT AU CONCEPT DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



LES OBJECTIFS

PARLER **DES OBLIGATIONS, RÔLES** et **RESPONSABILITÉS LÉGAUX** impliqués dans la garantie d'un environnement de travail sain.



LES OBJECTIFS

Expliquer les raisons qui poussent les gens à assurer la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail.

LES OBJECTIFS

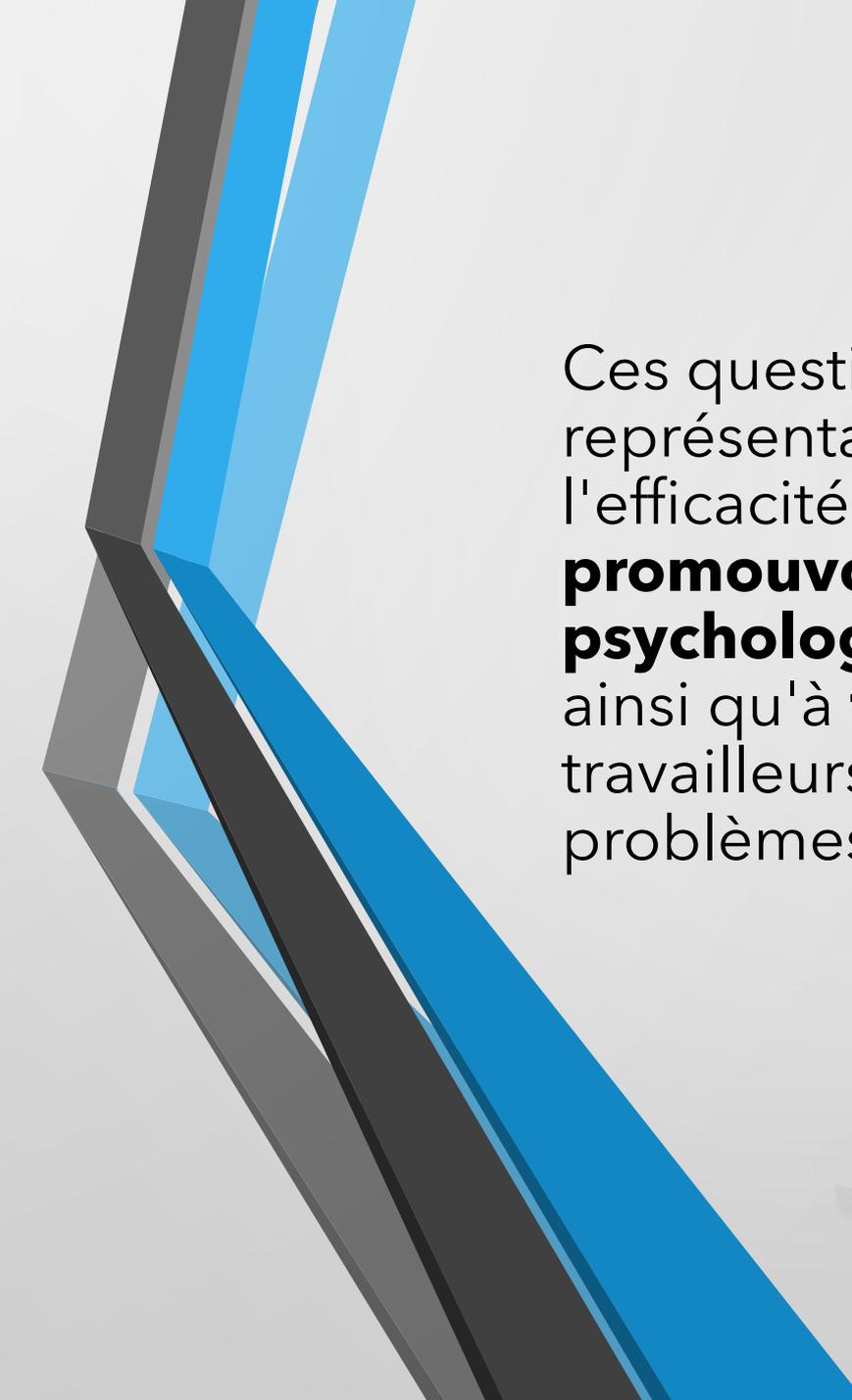
S'assurer que les collègues comprennent mieux les **SIGNES ET SYMPTÔMES** liés aux problèmes de santé mentale et discuter des différentes **MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMPAGNEMENT**.

LES OBJECTIFS

- Examiner les différents ASPECTS DU BIEN-ÊTRE
- Parlez des principaux facteurs qui favorisent le rétablissement après des problèmes de santé mentale.
- Déterminer quelles mesures peuvent être prises pour favoriser la santé et la sécurité sur le lieu de travail

VINGT QUESTIONS À NOUS POSER





Ces questions peuvent aider les représentants syndicaux à examiner l'efficacité des approches actuelles pour **promouvoir la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail**, ainsi qu'à **fournir un soutien** aux travailleurs.es qui pourraient avoir des problèmes de santé mentale au travail.

1.

Nos
représentants.es/membres
ont-ils les **connaissances et la
formation** nécessaires pour
reconnaître qu'un.e
travailleur.euse pourrait avoir
des problèmes de santé
mentale ?

2.

Disposons-nous d'**indicateurs de performance** et de **méthodes d'évaluation** qui nous permettent d'établir objectivement comment nous faisons face aux problèmes de santé mentale dans notre environnement de travail ?

3.

Nos représentants.es participent-ils à l'élaboration de **plans d'adaptation raisonnables** qui permettent aux travailleurs.euses de surmonter les difficultés émotionnelles, psychologiques et interpersonnelles en cause ?

4.

Soutenons-nous efficacement
une culture d'entreprise qui
favorise une

COMMUNICATION

OUVERTE entre les
travailleurs.euses, la direction
et le syndicat, libre de toute

STIGMATISATION et
DISCRIMINATION ?

5.

Nos représentants.es
comprennent-ils que
notre rôle consiste à
participer au devoir
d'**ADAPTATION** et **DE**
SOUTIEN ?

6.

Nos représentants.es
comprennent-ils.elles le
rôle que nous jouons dans
l'élimination du
HARCÈLEMENT et de
L'INTIMIDATION sur le lieu
de travail ?

7.

Le libellé de notre convention collective soutient-il la santé mentale et la sécurité psychologique des travailleurs.euses ?

8.

Notre convention collective
couvre-t-elle les mesures
d'adaptation raisonnable ?

9.

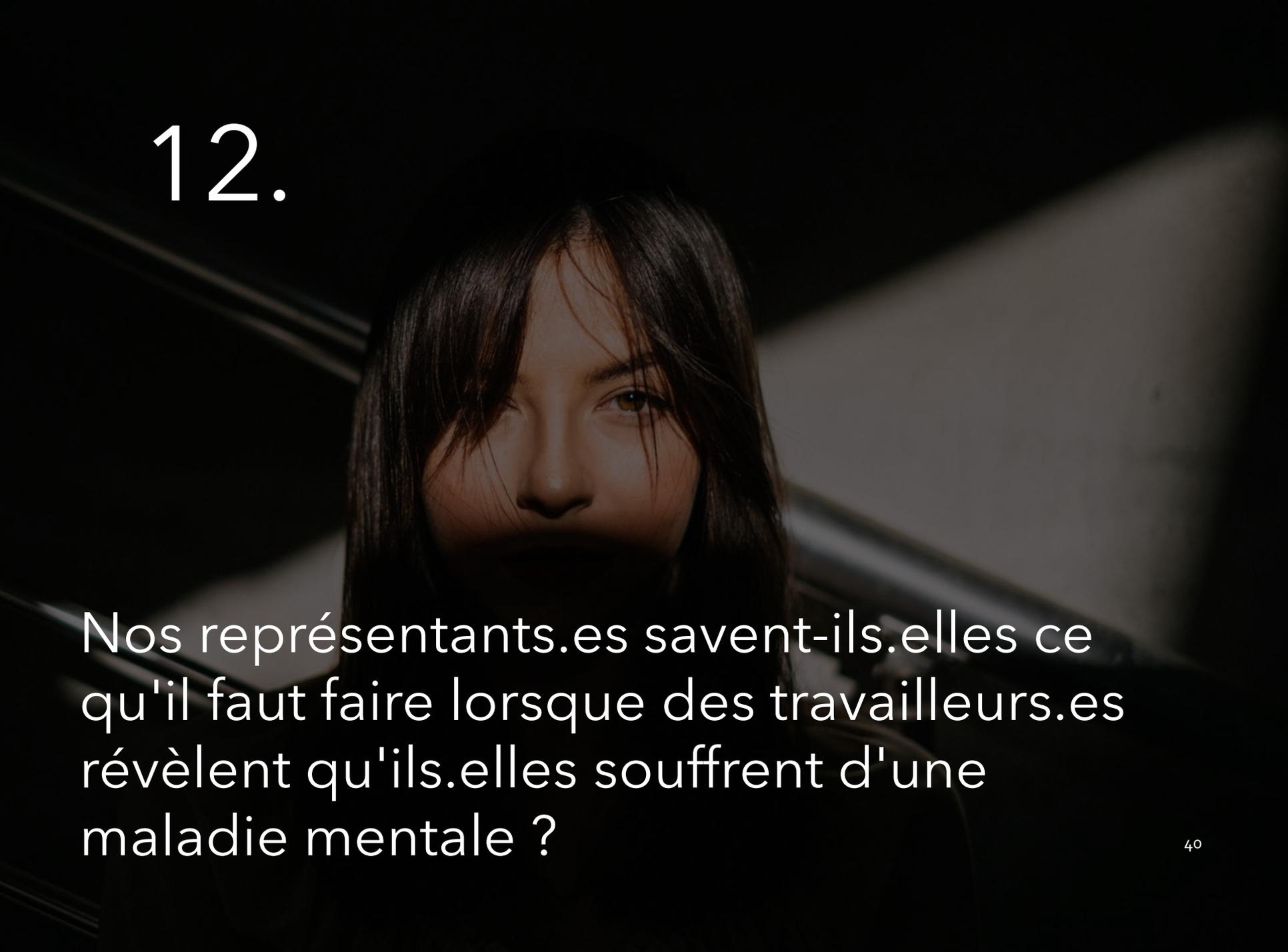
Sommes-nous suffisamment au courant des possibilités d'adaptation aux problèmes de santé mentale pour proposer des **alternatives viables** aux suggestions formulées par la direction ?

10.

Avons-nous mis en place un comité (CCPS) sur les accommodements qui **COLLABORE** avec la direction pour trouver des mesures d'accommodement raisonnables qui permettront un retour au travail réussi des travailleurs.euses tout en ayant le moins d'impact possible sur la convention collective ?

11.

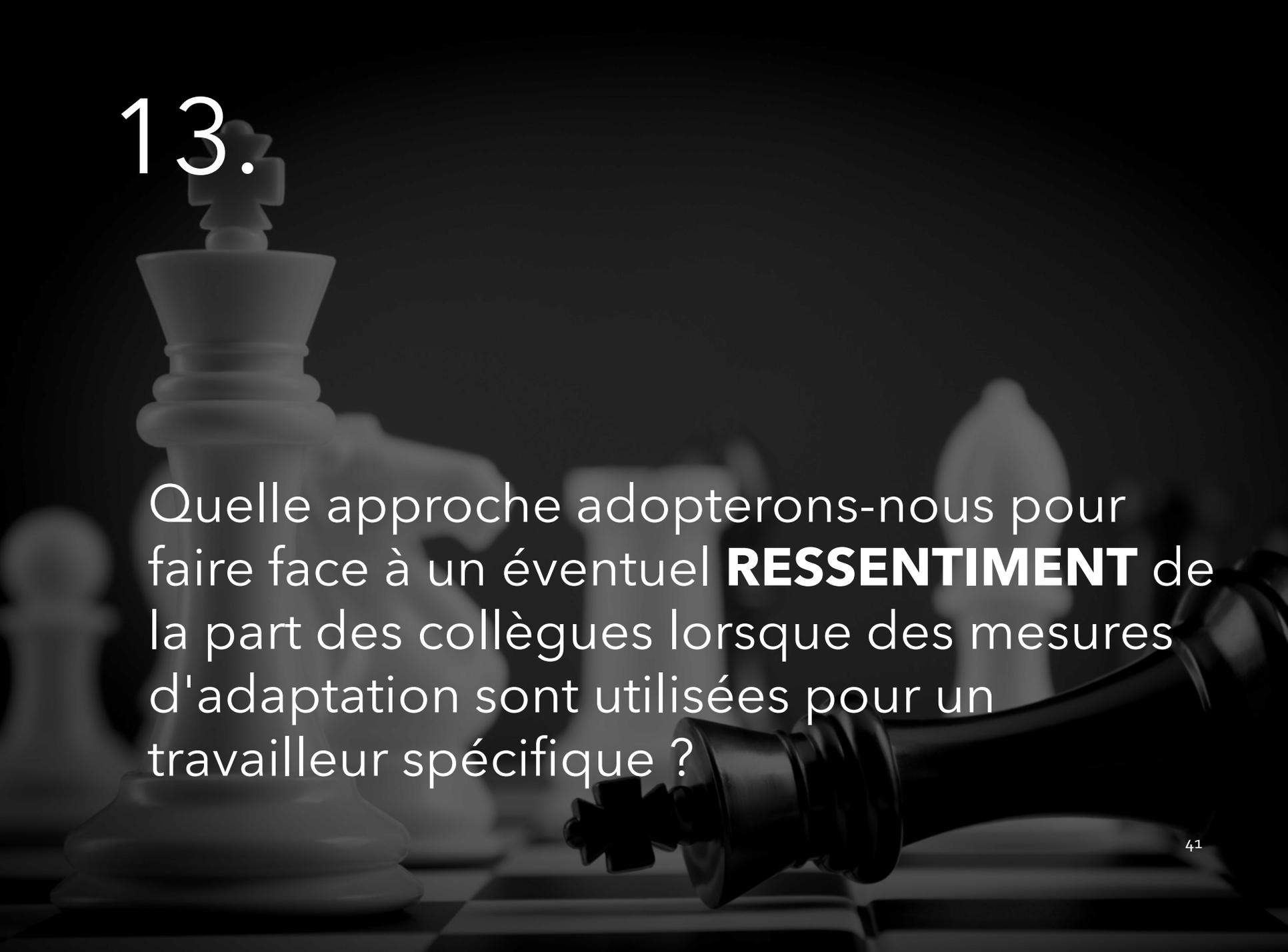
Nos représentants.es
comprennent-ils.elles
qu'ils.elles sont lié.es par le
DEVOIR de
CONFIDENTIALITÉ
lorsqu'ils.elles discutent des
informations médicales
personnelles des
travailleurs.elles ?



12.

Nos représentants.es savent-ils.elles ce qu'il faut faire lorsque des travailleurs.es révèlent qu'ils.elles souffrent d'une maladie mentale ?

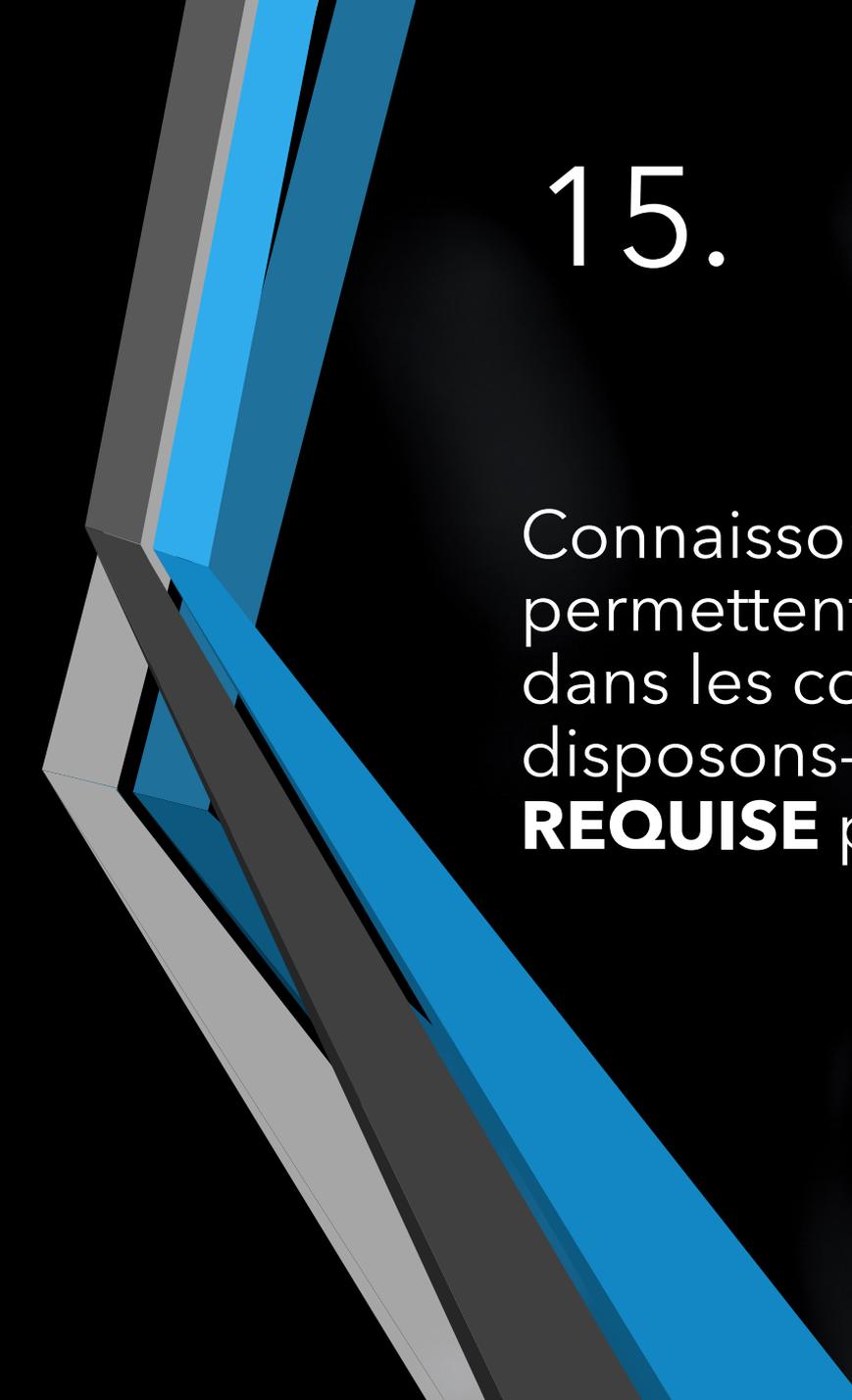
13.



Quelle approche adopterons-nous pour faire face à un éventuel **RESSENTIMENT** de la part des collègues lorsque des mesures d'adaptation sont utilisées pour un travailleur spécifique ?

14.

Nos représentants.es donnent-ils.elles l'exemple en adoptant un comportement **sain** et **respectueux** sur le lieu de travail ?



15.

Connaissons-nous les approches qui nous permettent d'intervenir **EFFICACEMENT** dans les conflits entre collègues et disposons-nous de la **FORMATION REQUISE** pour utiliser ces approches ?

16.

Connaissons-nous les **ressources**,
l'expertise et le soutien qui
peuvent être fournis par nos
Responsables Syndicaux pour gérer
les problèmes de santé mentale ou
de sécurité psychologique ?

17.

Existe-t-il
des
processus
pour :

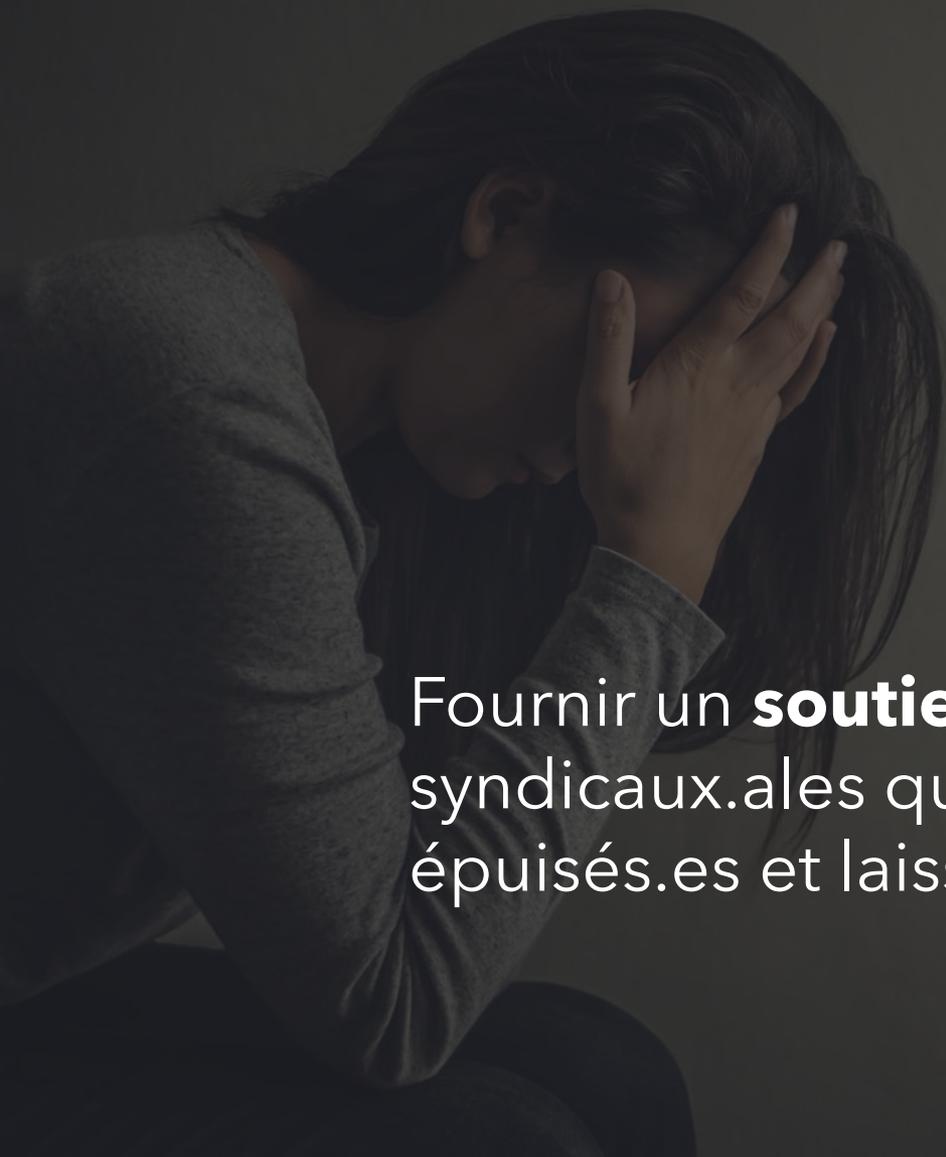
Faciliter la documentation
d'informations supplémentaires
lors de la demande
d'Accommodement
Raisonné

18.

Existe-t-il
des
processus
pour :

Appel en cas de rejet d'une
demande d'Accommodements
Raisonnables ?

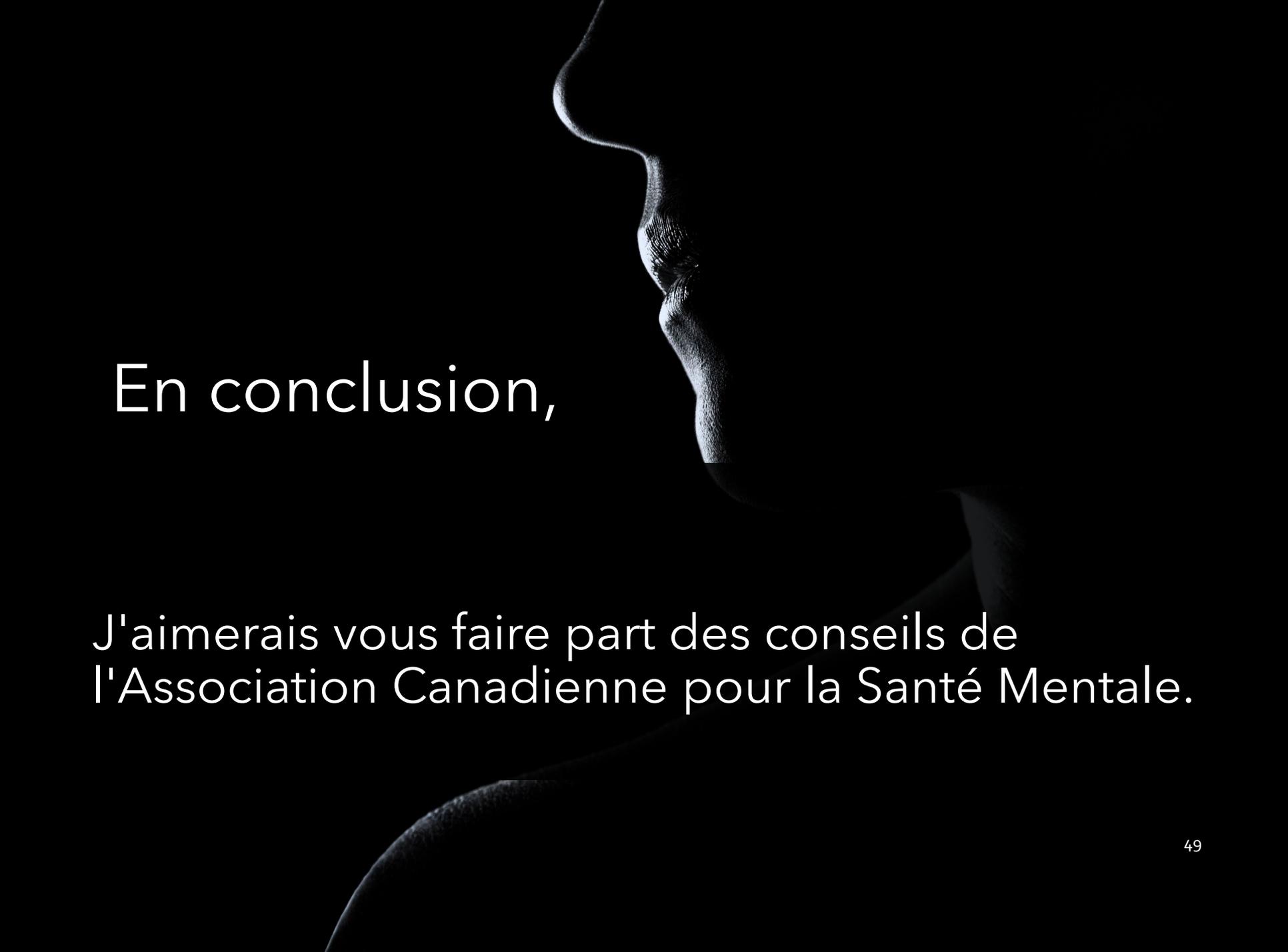
19. Existe-t-il des processus pour:



Fournir un **soutien** aux représentants.es
syndicaux.ales qui sont émotionnellement
épuisés.es et laissés.es dans le noir ?

20.

Notre syndicat fournit-il une **aide pour l'interprétation** de la convention collective et les travailleurs.euses savent-ils.elles comment obtenir cette aide ?



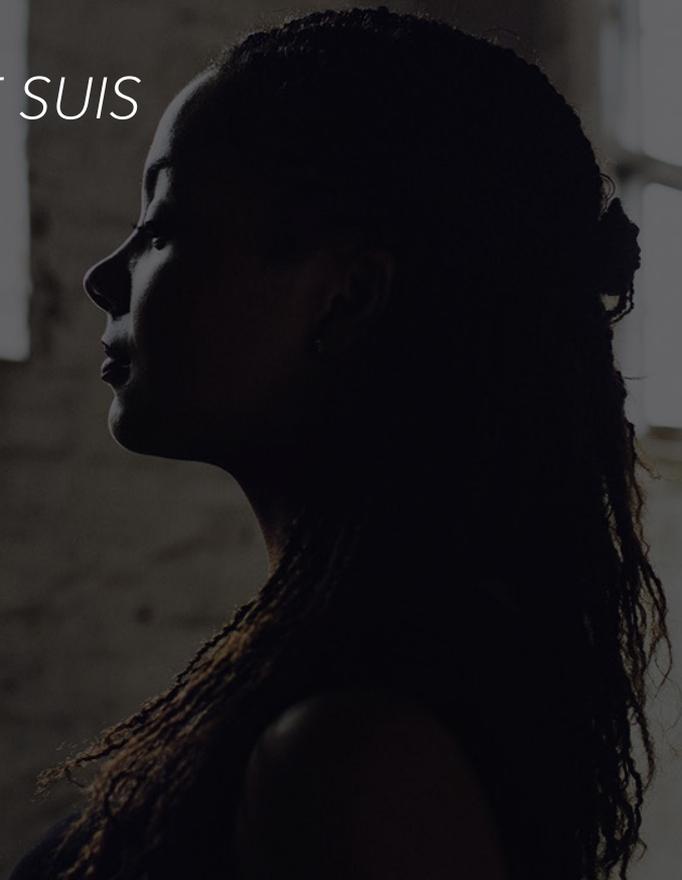
En conclusion,

J'aimerais vous faire part des conseils de
l'Association Canadienne pour la Santé Mentale.

JE PRENDS UNE PAUSE
ET JE ME TRAITE EN AMI

JE PRENDS UNE PAUSE
ET JE M'ACCEPTÉ TEL QUE JE SUIS

JE PRENDS UNE PAUSE
ET J'APPRÉCIE CE QUE JE SUIS



JE PRENDS UNE PAUSE
ET JE M'ACCORDE UN MOMENT DE CALME

JE PRENDS UNE PAUSE
ET J'ÉCOUTE AVEC MON CŒUR

JE PRENDS UNE PAUSE
ET J'OSE EXPRIMER OUVERTEMENT MES BESOINS



*JE PRENDS UNE PAUSE
ET JE SUIS INDULGENT AVEC
MOI-MÊME*

*MERCI DE VOTRE ACCUEIL
ET DE VOTRE ÉCOUTE !*

Daniel Toutant

EX- Vice-President National aux Droits de la Personne

Sources:

- L'Association Canadienne pour la Santé Mentale
- Programme d'Apprentissage Mixte
- Organisation Mondiale de la Santé
- Santé Canada
- L'Agence de Santé Publique du Canada
- Commission de la Santé Mentale du Canada
- Centre Canadien d'Hygiène et de Sécurité au Travail
- Bureau de Normalisation du Québec