

Mental Health in the Workplace



Mood Disorders Society of Canada

La Société Pour **Les Troubles**
de L'Humeur du Canada

Santé mentale en milieu de travail

Présenté aux Affaires
autochtones et
Développement du Nord
Canada
par Dave Gallson

Mieux être en milieu de
travail

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada (STHC) est un organisme caritatif bénévole national incorporé à but non lucratif, dirigé par ses usagers, qui se veut le porte-parole de ces derniers et des membres de leurs familles et de leurs équipes soignantes, afin de faire connaître les enjeux relatifs à la santé et à la maladie mentales, et plus particulièrement, à la dépression, au trouble bipolaire, à l'anxiété et autres troubles connexes de l'humeur.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada

La STHC s'acquitte de son mandat par le biais d'une approche en partenariat dynamique, qui réunit des organisations des secteurs public, privé et caritatif ayant des intérêts communs. La STHC participe sur une base continue à des projets d'envergure nationale conçus pour promouvoir l'intégration des personnes vivant avec des maladies mentales invalidantes à la société canadienne et aux milieux de travail en offrant son leadership et en travaillant étroitement avec ses partenaires nationaux, provinciaux et régionaux.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Initiatives nationales

- Association médicale canadienne : contre la stigmatisation AMC – 76,000 médecins et spécialistes;
- Établir des ponts - Native Mental Health Association of Canada;
- Service correctionnel Canada : Première ligne pour la formation en santé mentale;
- Campagne nationale contre la stigmatisation.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Faire une priorité de la santé mentale :

- La santé mentale a une incidence profonde sur toutes les facettes de nos vies et doit être traitée de façon agressive.
- La santé mentale, plus que n'importe quelle autre maladie chronique, est associée à des pertes de jours ouvrables et occasionne à l'économie canadienne, des pertes de 51 milliards par année en productivité.



Faits sur la santé mentale

- Le pourcentage de canadiens atteints d'une maladie mentale est de : 10.4%
- Pourcentage de canadiens qui feront face à la dépression au cours de leur vie : 7.9-8.6%
- Pourcentage de canadiens qui feront face à des troubles anxieux au cours de leur vie : 12%
- Possibilité d'avoir une maladie mentale au Canada : 1 sur 5



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Faits sur le milieu de travail

- Pour les employeurs canadiens, la dépression est le handicap dont les coûts augmentent le plus rapidement; 10 % de la main d'oeuvre, (près de 1,4 million) est atteinte par la maladie;
- 31% des employeurs ont des plans pour traiter de santé mentale et de maladie mentale en milieu de travail;
- Présentement, 64% des organisations canadiennes n'ont pas de processus structurés pour permettre aux superviseurs d'appuyer leurs employés lors du retour au travail après une absence pour maladie ou incapacité;
- *Source : MDSC Quick Facts on Mental Illness and Addictions in Canada*



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Faits sur le milieu de travail

- Au Canada, 75% des réclamations pour une incapacité à court terme sont liées à la santé mentale : *(les nombres de 2007 démontrent 72%)*;
- Au Canada, 79% des réclamations pour une incapacité à long terme sont liées à la santé mentale : *(les nombres 2007 démontrent 82%)*;
- Montant que les employeurs peuvent économiser, par employé, par année, pour ceux qui reçoivent des traitements : de \$5000 - \$10,000 en coût moyen de remplacement, en congés de maladie et en coûts de médicaments .



Pourquoi y accorder de l'importance?

- 9 septembre 2010 – Dans la première étude en son genre, les chercheurs du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM) ont calculé le coût actuel des congés liés à la santé mentale et ont déterminé que ces derniers sont deux fois plus élevés que ceux liés aux maladies physiques.
- L'étude s'est penchée sur des données liées aux congés pour invalidité à court terme de 33, 913 employés à temps plein de l'Ontario. Les résultats ont démontré que le coût, pour une compagnie, pour un seul employé, en congé d'invalidité à court terme, pour maladie mentale s'évaluait à près de **\$18,000**.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Stigmatisation et discrimination en milieu de travail

- Les personnes affectées par la santé mentale rapportent que la stigmatisation est pire que la maladie même.
- Créer un environnement sans stigmatisation et discrimination. Aucune exception!



Pourquoi les enjeux liés à la santé mentale sont souvent cachés en milieu de travail

Peur :

- De perdre le respect de l'employeur
- De perdre son emploi
- De ne pas être promu
- D'être isolé ou déshonoré par ses collègues
- De demander des mesures d'adaptation
- Que les objectifs de carrière à long terme soient compromis



Résistance à s'auto-identifier peut être dommageable

- Bien que la décision des employés de prendre des congés peut avoir une incidence sur les facteurs sociaux et économiques, une période de congé de maladie trop courte peut ne pas être la meilleure solution pour un employé.
- Si un employé hésite à faire connaître sa condition de santé mentale, cela peut mener à des problèmes plus sérieux.



Gestionnaires de première ligne

Les gestionnaires ont un rôle clé à jouer dans l'identification et la réduction du stress en milieu de travail. Ils sont souvent le premier point de contact quand les employés se sentent stressés.

Les gestionnaires doivent continuellement être à l'affût de signes potentiels indiquant un problème. Il est essentiel qu'ils reçoivent la formation appropriée pour être en mesure d'identifier ces situations rapidement et de les traiter immédiatement.



Conséquences de ne pas traiter la maladie mentale en milieu de travail

Selon : *Le stress au travail : un guide pour les employeurs* : (UK Health & Safety Executive. Crown); les conséquences des problèmes de santé mentale en milieu de travail peuvent être résumées selon les quatre catégories suivantes:



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour **Les Troubles**
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Conséquence de ne pas traiter la maladie mentale en milieu de travail (suite)

1/ Absentéisme

- Augmentation des absences pour maladie, particulièrement de courtes périodes d'absence;
- Problèmes de santé, (dépression, stress, burnout);
- Conditions physiques, (hypertension, maladie cardiaque, ulcères, problèmes de sommeil, éruptions cutanées, maux de tête, de cou et de dos, faible résistance aux infections).



Conséquence de ne pas traiter la maladie mentale en milieu de travail (suite)

2/ Rendement au travail

- Diminution de la productivité et du rendement
- Augmentation du niveau d'erreurs;
- Augmentation du nombre d'accidents;
- Faible prise de décision;
- Détérioration de la planification et du contrôle;
- Présentéisme.



Conséquence de ne pas traiter la maladie mentale en milieu de travail (suite)

3/ Attitude du personnel et comportement

- Perte de motivation et d'engagement;
- Faible gestion du temps; i.e. longues pause-café;
- Roulement de personnel, (particulièrement coûteux pour les compagnies à niveaux supérieurs de gestion).



Conséquence de ne pas traiter la maladie mentale en milieu de travail (suite)

4/ Relations au travail

- Tension et conflits entre collègues;
- Mauvaises relations avec les clients;
- Augmentation de problèmes disciplinaires.



Que pouvez-vous faire?

Rapportez tout stress liés au milieu de travail à l'attention de votre gestionnaire ou employeur. Si des facteurs liés au milieu de travail tels que : des délais ou des charges de travail déraisonnables, un manque de ressource, ou des facteurs physiques tels que : la lumière, le bruit ou l'emplacement de la station de travail causent le stress, demandez à travailler ensemble à la résolution de ces enjeux.

Un manque de formation peut être un facteur stressant, si vous croyez avoir besoin de plus de formation pour accomplir vos tâches, informez-vous des options disponibles.



Kaleidoscope du milieu de travail

Les problèmes de santé mentale peuvent être provoqués par le travail mais peuvent également être causés en partie par d'autres événements.

Il faut prêter attention à l'employé qui démontre des problèmes de santé mentale, la composition caractéristique du milieu de travail et les solutions requises pour améliorer le mieux être des employés.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour Les Troubles
de L'Humeur du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Appui en milieu de travail

Le développement de politiques détaillées est l'élément clé qui permet d'offrir l'appui nécessaire pour la santé mentale et le mieux être en milieu de travail. Ces politiques serviront de point de référence à partir desquelles toutes les activités pourront être développées.

Un comité de santé et sécurité bien informé, composé de représentants de tous les secteurs de l'organisation permettra d'assurer que les politiques sont comprises par tous les intervenants clés.



Énoncé de la politique sur la santé mentale

L'énoncé de politique sur la santé mentale reflète la volonté de votre entreprise d'offrir un milieu de travail sain. C'est l'énoncé de votre engagement organisationnel à protéger la santé, la sécurité et le mieux-être de vos employés.



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour **Les Troubles**
de **L'Humeur** du Canada

5-304 Steeles Road West, Suite 730
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddisorderscanada.ca

Buts de la politique

Choisir cinq ou six buts pour la politique.
Qu'est-ce que la compagnie veut réaliser?
Énumérer les buts clairement afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté dans ce que vous cherchez à atteindre. Par exemple :

- § Créer un environnement libre de stigmatisation;
- § Promouvoir un milieu de travail sain/vie équilibrée;
- § Créer un environnement culturel sain;
- § Accommoder les employés qui retournent au travail;
- § Réduire le stress en milieu de travail.



Objectifs de la politique

Choisir les objectifs nécessaires à l'atteinte des buts fixés. Ces derniers formeront les principes opérateurs.
À titre d'exemple:

- Développer des stratégies qui vont immédiatement assurer que la santé mentale est valorisée au même titre que la santé physique.
- Créer un environnement où le personnel peut aborder les enjeux créés par le milieu de travail et identifier les occasions d'améliorer le mieux-être.
- Accroître la sensibilité et la compréhension de la santé mentale auprès de toute la gestion et des employés.



Définir le stress en milieu de travail

Le stress peut souvent induire la maladie mentale et physique;

Prenez une décision ferme pour améliorer votre milieu de travail et faire une différence;

Faites une vérification sur le stress organisationnel, étudiez l'environnement de travail, la formation, le soutien, les politiques et les pratiques.



Créer un milieu de travail sain

(suite)

- La formation basée sur les personnes-ressources – qui implique les personnes avec un problème de santé mentale - est un élément clé. Adressez-vous à une organisation de santé mentale
- Déterminer que la santé organisationnelle et la santé des employés sont des priorités jumelles pour les employés et les gestionnaires.
- Créer un processus de retour au travail centré sur les employés. Quand la maladie est présente, offrir un retour au travail sans barrière (avec appui tel que requis) .



Appui pour le retour au travail

- Quelles sont les actions spécifiques qu'un employeur peut prendre pour aider une personne avec une maladie mentale à accéder au marché du travail ou à retourner au travail après avoir vécu une rechute?
- **La première étape** est de s'assurer que les gestionnaires sont formés pour «**gérer**» les **employés**, qui démontrent des signes de fatigue ou de détresse, et de le faire sans juger et avec empathie.



Appui pour le retour au travail

(suite)

- La **deuxième chose** à faire est de rester en contact avec la personne qui est absente du travail, de s'assurer qu'elle demeure engagée et qu'elle sache qu'elle fait toujours partie de l'organisation.
- **Troisièmement**, quand une personne est prête à retourner au travail, son retour doit inclure un horaire de travail modifié et des tâches dont on a préalablement discuté avec l'employé. S'assurer également que lorsqu'un employé est médicalement déclaré apte à retourner au travail, qu'il n'y ait pas de délai important avant son retour. Le rétablissement et un retour au travail progressif vont main dans la main.



Conclusion

- Les gestionnaires et les employés doivent avoir les appuis dont ils ont besoin quand le personnel est au prise avec des enjeux liés à la santé mentale. Les employeurs doivent avoir une politique de porte-ouverte pour permettre aux employés de venir discuter d'enjeux liés à la santé mentale sans peur et sans crainte de répercussions négatives.
- Les employeurs doivent s'informer et développer la connaissance et les outils nécessaires pour améliorer le milieu de travail et offrir leur support.
- Enlever le mot devoir et le remplacer par faire (will)
- La stigmatisation et la discrimination sont inacceptable.



Coordonnées

Grâce à son approche de consultation et de collaboration, la Société canadienne pour les troubles de l'humeur du Canada travaille au développement de partenariats dynamiques avec les employeurs afin de développer des milieux de travail sains.

Si votre entreprise souhaite notre aide pour des problèmes liés à la santé mentale en milieu de travail, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada
3-304 Stone Road West, Suite 736
Guelph, ON N1G 4W4

Tél. : 519 824-5565
Télec. : 519 824-9569

www.mooddorderscanada.ca
info@mooddorderscanada.ca



Mood Disorders Society of Canada
La Société Pour **Les Troubles**
de L'Humeur du Canada

3-304 Stone Road West, Suite 736
Guelph, ON N1G 4W4
info@mooddorderscanada.ca