



## La divulgation d'un problème de santé mentale en milieu de travail

Journées annuelles de santé mentale (JASM) 2019

Atelier B5 - 8 mai 2019

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

**Québec** 

## PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Présentation du modèle «Individual Placement and Support» IPS et de ses 8 principes
- Témoignage d'une participante
- Divulguer ou ne pas divulguer un problème de santé mentale en milieu de travail?
- Période de questions

# POURQUOI TRAVAILLER?

- Réaliser des projet, des rêves
- Normaliser sa vie
- Améliorer son estime de soi
- Avoir une routine, un endroit où aller, un but
- Socialiser
- Acquérir de nouvelles compétences
- Augmenter les revenus

«Dans le passé, certaines personnes utilisaient les étiquettes itinérante, malade mentale ou b.s. pour me définir. Aujourd'hui, mes titres sont agente administrative, étudiante et mère au travail».

Amanda, Swanson & Becker (2013)

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ

Jimenès 2017



Dépendance

Honte



Souffrance

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal

Québec 

# LE BIEN-ÊTRE FINANCIER

Jimenès 2017



Emploi

Autonomie



Sécurité

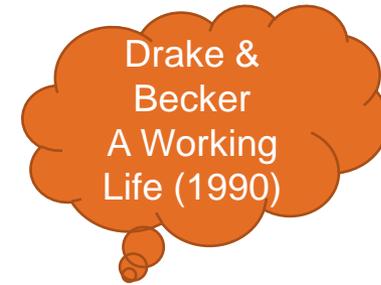
*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LE MODÈLE IPS

- **I** = Individual
- **P** = Placement
- **S** = Support

- Pratique fondée sur les données probantes qui vise à aider les personnes ayant un trouble mental grave à travailler sur le marché régulier selon leurs préférences.
- Modèle ACT et Boston
- Inverser l'équation entraîner – placer
  - Petite histoire du Douglas



- <http://www.dartmouthips.org/>
- Swanson & Becker (2013)

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LES 8 PRINCIPES DU MODÈLE IPS

- 1- Le critère d'exclusion zéro
- 2- L'intégration à l'équipe clinique
- 3- Le respect des préférences
- 4- La planification des bénéfiques
- 5- L'emploi compétitif
- 6- La recherche d'emploi rapide
- 7- Le développement d'emploi
- 8- Le soutien en emploi individualisé

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

## Samuel

- Jeune homme de 30 ans
- Entend des voix – anxiété
- N'a pas travaillé depuis 2 ans (2X hospitalisations)
- Ne prend pas toujours sa médication
- Consomme du cannabis tous les jours
- Contraintes sévères à l'emploi
- Dossier criminel
- Diplôme d'études secondaires
- Motivé à travailler à temps partiel
- Intérêts : animaux, service clientèle



*Que proposez-vous à Samuel pour l'aider à atteindre ses objectifs?*

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal

Québec 

# Approches traditionnelles

## PLAN:

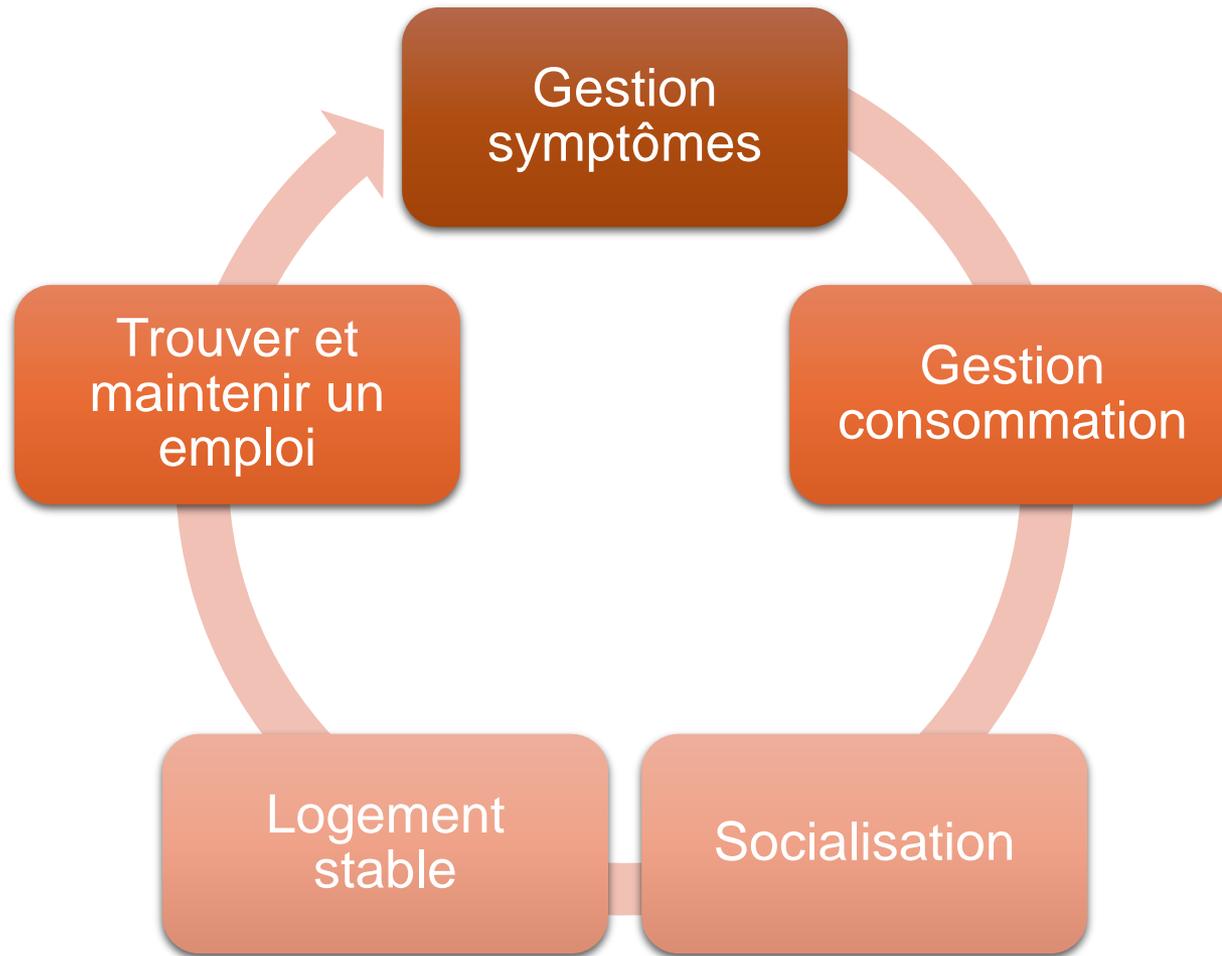
- Préparation en emploi pour apprendre des habiletés : stages – Pass Action – Enseignement d’habiletés recherche d’emploi – Centre de travail adapté - Bénévolat
- Tests : compétences, aptitudes et intérêts
- Référé à un psychologue : apprendre à gérer symptômes : médication, CBT, Mindfulness
- Référé à un intervenant en toxicomanie : apprendre à gérer la consommation
- Demande de pardon

# Approche IPS

## Critère Exclusion Zéro – renverser l'équation

- Critère #1 d'inclusion: LA MOTIVATION
- Offrir rapidement du soutien pour la recherche d'un emploi peu importe si...
  - Consommation
  - Symptômes
  - Rendez-vous manqués
  - Instabilité logement
  - Pas d'expérience de travail récente
- \*L'approche utilisée a plus d'impact sur les résultats que les variables individuelles
- Les intervenants sont des mauvais «prédicteurs» du succès

# LE TRAVAIL D'ÉQUIPE



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

**Québec** 

# Recherche d'emploi rapide et marché régulier

## PLAN

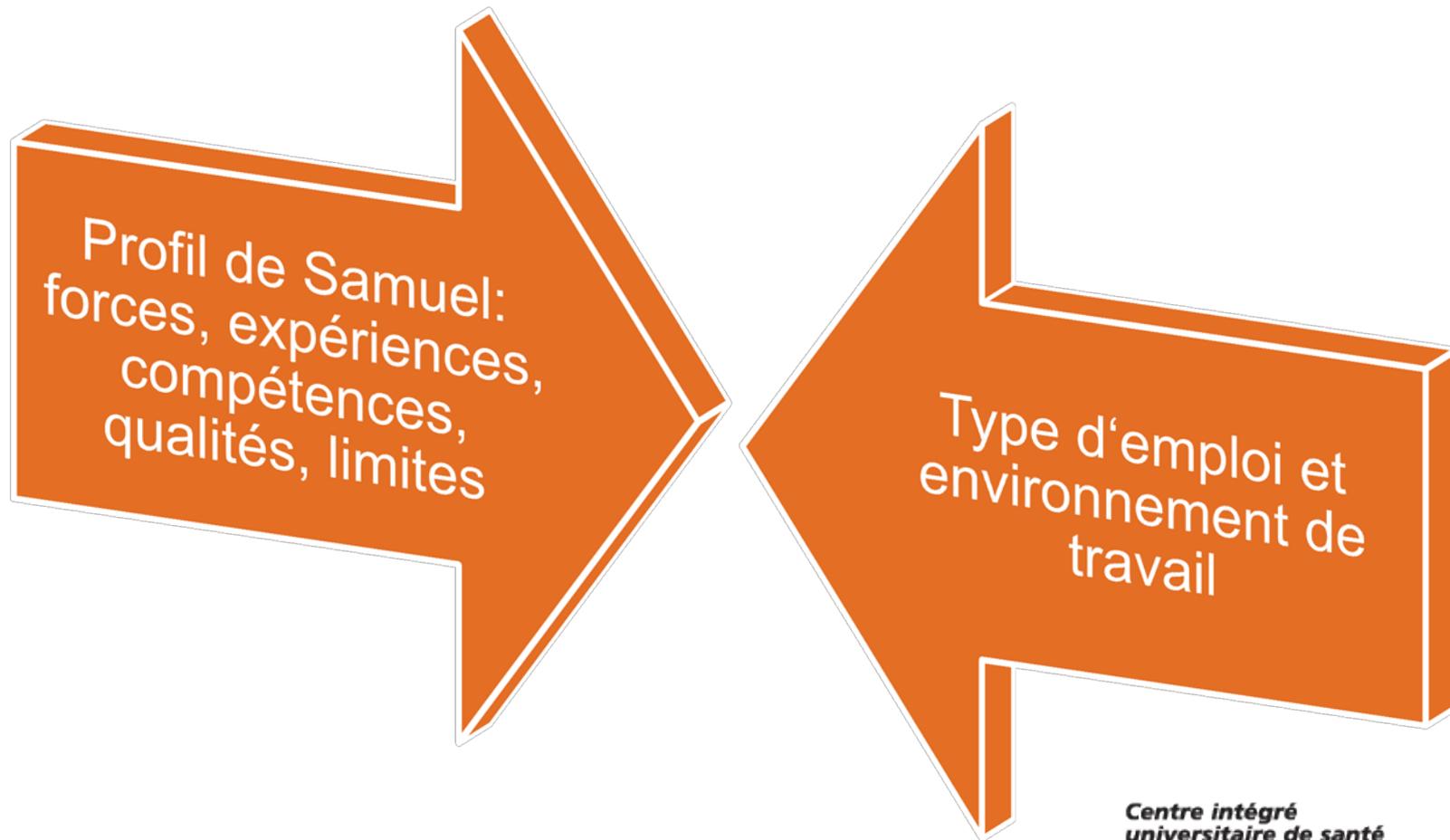
- Permet de saisir la motivation de Samuel
- À l'écoute de ses intérêts et objectifs : le marché régulier
- Normaliser
- Message d'espoir
- Profil de carrière: 1-3 rencontres
- Plan d'action



# PLAN D'ACTION

Objectifs	Stratégies	Responsables	Date visée
Travailler à temps partiel dans un magasin d'animaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser CV</li> <li>- Cibler des animaleries</li> <li>- Aller porter des CV</li> <li>- Recherches Internet</li> <li>- 2x rencontres / semaine</li> <li>- Développement emploi</li> </ul>	<p>Samuel et la conseillère</p> <p>Samuel</p> <p>Conseillère</p>	Juin 2019
Maintenir mon emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre 1x semaine avec conseillère</li> <li>- Rencontre avec employeur aux 2 semaines</li> </ul>	Samuel et conseillère	
Gérer mon anxiété au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre 1x semaine psychologue</li> <li>- PRN</li> <li>- Pauses de 15 minutes - respirations</li> </ul>	Samuel et psychologue	
Augmenter mes heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeu de rôle</li> <li>- Rencontre avec l'employeur</li> </ul>	<p>Samuel et conseillère</p> <p>Samuel et conseillère</p>	Septembre 2019

# NOTRE OBJECTIF: TROUVER LE BON «MATCH»



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

## RESPECT DES PRÉFÉRENCES DE SAMUEL

- Marché régulier
- Temps partiel : après-midi et soir
- Divulgence partielle
- Intérêts : animaux
- Impliquer sa mère
- Trajet de 30 minutes



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# PLANIFICATION DES BÉNÉFICES

- Peur : perte des bénéfices
- Prendre le temps d'informer
- Prestations aide sociale, assurances médicaments, régie des rentes, etc.



**Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal**

**Québec** 

# DEVELOPPEMENT DE RELATIONS AVEC DES EMPLOYEURS

Technique de visites multiples



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# SOUTIEN INDIVIDUALISÉ

Selon les préférences...

## PLAN DE SOUTIEN:

- Rencontres fréquentes (Minimum 1x semaine les 60 premiers jours)
- Accompagnement transport
- Visites en entreprise
- Planification des bénéfices
- Ajustement médication
- Gestion des symptômes
- Gestion de la consommation
- Relations avec collègues

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# TÉMOIGNAGE DE MELISSA

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LA DIVULGATION



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

## DÉFINITION

- (McDonald-Wilson et al., 2011, cités dans Corbière et al, 2014)

«[...] la possibilité de donner ou de partager des informations sur diagnostic psychiatrique, sur son état ou son incapacité liés à une maladie (ex. limitations fonctionnelles).»

# LA BALANCE DÉCISIONNELLE



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

## LES POURS DE LA DIVULGATION

### Les raisons de divulguer...

- **Accommodements** (horaire – environnement)
- **Soutien en emploi direct** – extra feedback
- Explique les trous dans le CV
- « Coaching » en emploi
- Se présenter au travail lorsque les symptômes sont présents – réduit le stress
- Ne pas faire semblant d'être une autre personne
- Se sentir honnête, faire preuve d'intégrité et de transparence
- Soutien de la part du milieu de travail

«Disclosure» (2008), p.71-79 – Corbière et al. (2014)

Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal

Québec 

## LES RISQUES DE LA DIVULGATION

- Discrimination et préjugés :
  - « *J'ai peur de ne pas me faire engager* »
  - « *Ils vont penser que je ne suis pas capable de faire le travail* »
- Réduction des opportunités d'emploi
- Rejet, moqueries, harcèlement des collègues
- Perception fautive :
  - « *Lorsque tu as un diagnostic psychiatrique, tu n'as pas le droit d'avoir une mauvaise journée* »
- Les collègues peuvent avoir peur d'une surcharge de travail
- Risque de diminuer les chances d'avancement de carrière
- Peut éliminer la résolution de problème car association au trouble mental

«*Disclosure*» (2008), p.71-79 – Corbière et al. (2014)

## ► QUOI DIVULGUER?

- Informations reliées aux tâches : mémoire – concentration – rapidité – stress
- Contexte de travail : langage «business» vs médical
- Éviter : diagnostics, symptômes, médication
- \*Aider l'employeur à comprendre le type de soutien et les accommodements requis
- Apporter des stratégies

# QUAND?

- **Lors de l'entrevue**

- Pour assurer la sécurité
- Pour obtenir des accommodements
- Pour bénéficier du soutien sur les lieux de travail du conseiller IPS ou d'un collègue
- Aviser l'employeur de la possibilité d'une rechute

- **Après l'embauche**

- Lorsque la personne se sent en confiance et a fait ses preuves
- Lors d'un changement dans les tâches, l'organisation du travail ou les horaires
- Pour obtenir des accommodements

- **Lors d'une rechute**

- À la suite d'un congé maladie
- Pour obtenir des accommodements

- **Un exemple**

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Loi sur la santé et la sécurité du travail

- Assurer la sécurité de ses employés:
  - Article 51: « ...l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs »



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# DANS L'OBLIGATION DE DIVULGUER

Loi sur la santé et la sécurité du travail

- « Mon état peut nuire à ma santé, ma sécurité ou à mon intégrité physique ou à celles des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail » (Article 49)
- Exemples:
  - Personne non voyante qui conduit un chariot élévateur
  - Conducteur d'autobus qui prend de la médication qui l'endort

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

## LES ACCOMMODEMENTS

- Offrir des accommodements raisonnables
  - Moyens utilisés pour faire cesser la discrimination fondée sur l'âge, la religion, le handicap, etc. (Commission des droits de la personne, 2014)
  - Mesures prises par l'employeur dans le but de faciliter la réintégration professionnelle (Corbière et al., 2014)
  - Doit être peu coûteux
- **Exemples :**
  - Adapter un ordinateur pour un travailleur non voyant
  - Autoriser une journée de congé pour une fête religieuse
  - Modifier un menu pour une personne végétarienne

## LES ACCOMMODEMENTS LIÉS À LA SANTÉ MENTALE

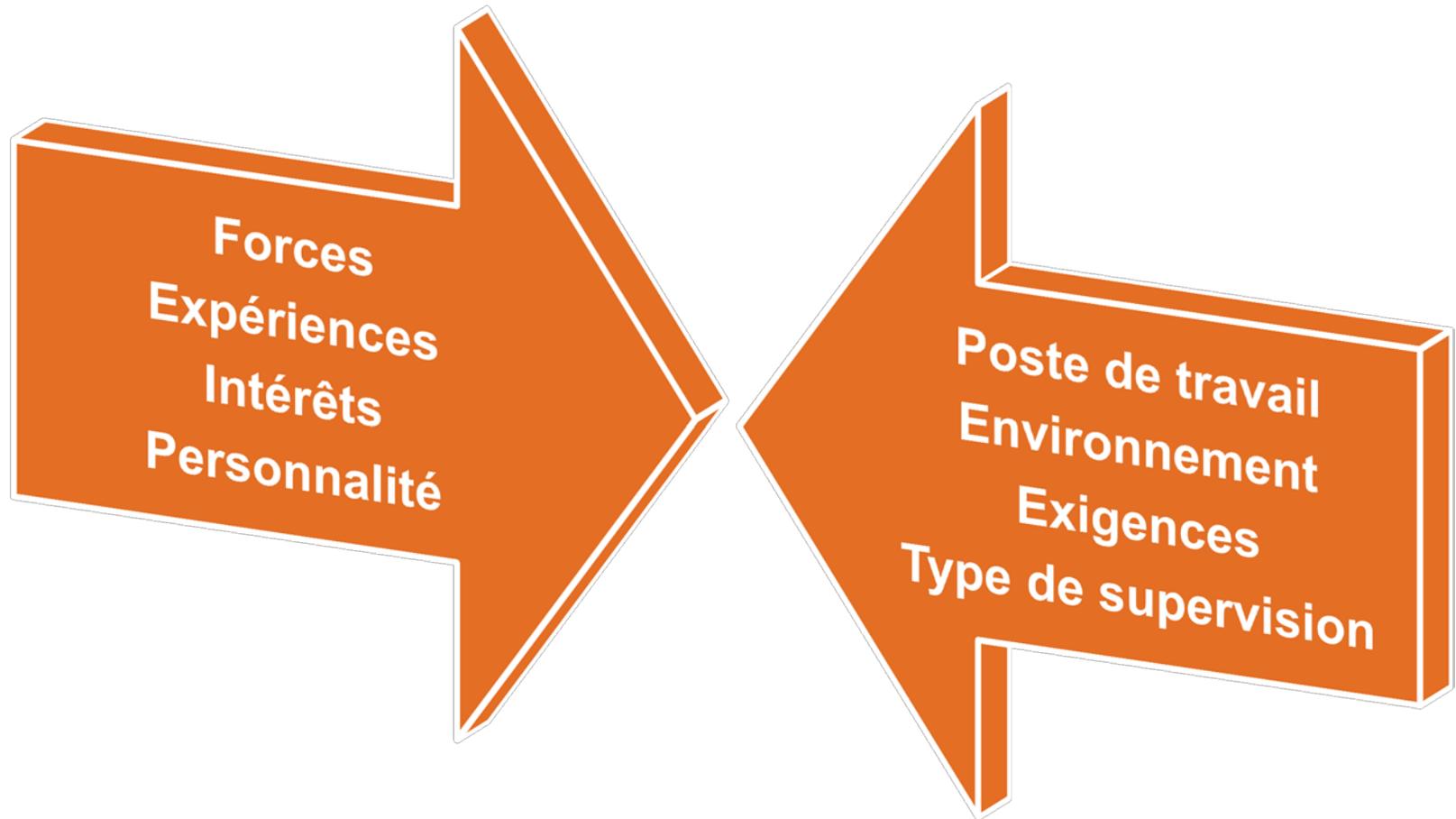
- Horaire
- Réorganiser les tâches
- Méthodes de supervision (feedback – soutien)
- Permettre plusieurs pauses
- Permettre écouteurs
- Formation adaptée
- Formation gestion du stress en entreprise
- Travail à domicile
- Changer l'environnement de travail – moins de distraction

Corbière et al. (2014)

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 

# LA VISION DU MODÈLE IPS: TROUVER LE BON « MATCH »



*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 



- Se sentir à l'aise!

*Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal*

Québec 



*Merci de votre attention!*

**Mireille Valois**

**Conseillère en adaptation au travail - Coordonnatrice**  
**[Mireille.valois@douglas.mcgill.ca](mailto:Mireille.valois@douglas.mcgill.ca)**

**Denis Fafard**

**Conseiller en adaptation au travail, Co**  
**[Denis.fafard@douglas.mcgill.ca](mailto:Denis.fafard@douglas.mcgill.ca)**

**Centre intégré  
universitaire de santé  
et de services sociaux  
de l'Ouest-de-  
l'Île-de-Montréal**

**Québec** 