

Troubles de santé mentale

Une perspective syndicale

**Adaptations pour
travailleurs affectés par
des troubles de santé
mentale**

- **Objectif No 1 : Fournir les connaissances aux activistes qui vont leur permettre d'atténuer la stigmatisation et la crainte qui sont associées avec le fait de travailler avec des personnes affectées par des troubles de santé mentale.**
- **Objectif No 2 : Permettre aux participants d'acquérir une certaine compréhension des troubles de santé mentale et des besoins essentiels d'adaptations afin de défendre ces travailleurs de façon efficace.**
- **Objectif No 3 : Fournir un aperçu des développements actuels en matière de politique relative à la santé mentale et des cas de jurisprudence en ce qui concerne les adaptations pour des personnes affectées par des troubles de santé mentale.**

Introduction – Une approche holistique

Afin de mettre en application le principe de la pleine participation dans la société en tant que droit constitutionnel, le mouvement syndical doit maintenant commencer sérieusement à confronter les problèmes auxquels les personnes qui essayent de travailler ont à faire face dans une société qui traditionnellement les avait criminalisées, abusées et mal comprises.

« De toutes les personnes ayant des handicaps, celles affectées par des troubles sérieux de santé mentale ont à faire face au degré de stigmatisation le plus élevé sur le lieu de travail et aux obstacles les plus importants en ce qui concerne l'emploi. De nombreux obstacles variés à l'emploi doivent être surmontés par des adultes ayant des handicaps psychiatriques, tels que des vides dans leur histoire d'employés, une expérience d'emploi limitée, un manque de confiance, la crainte et l'anxiété, la discrimination sur le lieu de travail et la rigidité des règles, la stigmatisation sociale et la rigidité du soutien du revenu existante/programmes de prestations.» 1

Le mouvement syndical occupe une position unique pour traiter des inéquités du point de vue de la société qui créent des obstacles à l'emploi de personnes ayant des troubles de santé mentale. L'expertise collective acquise grâce aux causes légales intentées et aux soumissions de politique lors de conflits concernant des personnes ayant « d'autres » handicaps, doit maintenant être dirigée vers la discrimination contre les personnes qui souffrent d'une maladie mentale. Une de ces personnes indique cela comme suit :

«...La santé mentale est intégrée au bien-être d'une personne du point de vue physique, social, spirituel et économique. L'espoir d'un avenir à cet effet se réalisera s'il y a des attentes véritables du règlement des inéquités dans la société.» 11p7

En plus d'éliminer les obstacles à l'emploi, le mouvement syndical va devoir continuer à exiger l'observation ou l'obtention des droits de la personne, le droit aux « adaptations » dans les emplois et sur les lieux de travail. Ces droits doivent être étendus spécifiquement pour inclure les adaptations pour les maladies mentales. Dès qu'une personne a obtenu un emploi, le droit à « l'adaptation » devient un point d'ancrage à l'emploi « basé sur le droit ».

Afin de défendre des arrangements d'adaptations efficaces, les défenseurs de ces droits doivent mieux comprendre quels sont les exigences des personnes frappées de troubles de santé mentale vis à vis de leurs employeurs. À cette fin les activistes du mouvement syndical devraient se familiariser avec certains faits au sujet des maladies mentales. Nous espérons que cet atelier va vous fournir un certain nombre de ces faits et que cela va améliorer vos ressources à titre de défenseurs des droits des personnes visées. Après tout, les personnes qui souffrent d'un handicap de santé mentale ou d'une limitation veulent ce que tout le monde veut avoir... un foyer, un ami et un emploi.

L'importance du travail en ce qui concerne la santé mentale

C'est dans le travail que les dimensions humaine et économique de la santé mentale et de la maladie mentale se manifestent le plus nettement. D'une part, le travail peut contribuer de façon tout à fait constructive au bien-être mental, car c'est du travail que nous tirons une bonne partie de notre sentiment d'intégration sociale. Comme Merv Gilbert, psychologue à l'Unité d'évaluation en santé mentale et de consultation communautaire au département de psychiatrie de l'Université de la Colombie-Britannique, l'a expliqué au Comité :

Le travail procure un sentiment de structure, une valeur sociale, des soutiens sociaux, un endroit où aller à l'extérieur de la maison[...] et il procure également un revenu, et nous savons que cela favorise la santé mentale.

On a également constaté que le travail aide les personnes souffrant de maladie mentale à se rétablir. Celles qui ont un emploi sont hospitalisées moins souvent et pour moins longtemps et leur qualité de vie s'en trouve améliorée. Les enquêtes montrent que la plupart des personnes qui souffrent de maladie mentale grave désirent travailler et que c'est là une de leurs priorités. 1(a)

Mais c'est rarement le cas. En fait, on estime que jusqu'à 90 p. cent des personnes ayant une maladie mentale grave ne peuvent se trouver un emploi. Par ailleurs, comme elles sont exclues de la population active, elles dépendent souvent des programmes de sécurité du revenu pour joindre les deux bouts. Le chômage mène à l'appauvrissement et à un engagement social moindre, ce qui aggrave les troubles physiques et mentaux. Il contribue également à un sentiment d'inutilité et à la dépression, ce qui peut conduire à la toxicomanie.

Cependant, si la participation à la population active peut contribuer à un bon état mental, elle peut également susciter des problèmes mentaux, notamment le stress, la dépression et les troubles anxieux. M. Gilbert a précisé :

Nous nous retrouvons donc devant l'un des paradoxes fondamentaux : le travail est bon pour la santé mentale, et le travail peut vous rendre fou.

Les questions entourant la santé mentale et le travail sont complexes et présentent bien des facettes. Comme la professeure Romaine Malenfant de l'Université du Québec en Outaouais l'a expliqué au Comité :

De plus en plus, les recherches démontrent que, non seulement il faut contrer l'absence de travail ou le chômage pour préserver la santé mentale, mais qu'il faut également préserver la qualité du travail pour que le travail joue pleinement son rôle dans la construction de l'identité et l'actualisation de ses pleines capacités. 1(a)



Stigmatisation

« Des stigmates puissants et envahissants empêchent les gens de reconnaître leurs propres problèmes de santé mentale et d'autant plus d'en faire part à d'autres personnes. »

Qu'est-ce qu'un stigmaté?

« Un stigmaté est un obstacle sérieux au bien-être de ceux qui en sont les victimes. Il affecte les gens quand ils sont souffrants, alors qu'ils sont en cours de traitement et en voie de guérison et cela, même lorsqu'une maladie mentale n'est qu'un souvenir lointain.

Sur un niveau systémique, un stigmaté en tant que phénomène social a une influence importante sur les politiques qui régissent la nature de, l'accès et le financement au traitement et au soins de soutien, à l'admissibilité à l'aide sociale ou au droit de refuser le traitement. Au niveau de la communauté, le stigmaté peut affecter la façon dont les organismes y compris les agences de services sociaux, les employeurs, les fournisseurs de soins de santé, ou les écoles réagissent à l'égard des particuliers affectés par une maladie mentale ainsi que vis-à-vis de leurs familles.

Au niveau des particuliers, le stigmaté empêche les personnes concernées de chercher à obtenir le traitement nécessaire, crée des changements profonds d'identité et des changements dans la façon qu'elles sont perçues par les autres. Il ne fait aucun doute que l'atténuation de ce stigmaté constitue un processus difficile et complexe.» 4

La souffrance causée par un stigmatisme en relation aux activités de travail, a été décrite de bien des façons. Les citations ci-dessous illustrent certains de ses effets les plus discriminatoires.

« Je voulais dire que j'ai laissé mon lieu de travail l'an passé en sanglots [...]. Je travaillais pour le gouvernement fédéral. J'ai laissé mon lieu de travail le 9 juillet. Je n'y suis pas retourné depuis. Je suis en congé avec le statut d'employé en absence non payé, pour une durée indéterminée. Je dois remplir des questionnaires tous les mois pour prouver que je suis toujours frappé d'une maladie mentale ». 11p1

«...on ne nous permet pas de récupérer de votre maladie ni d'aucun état dépressif dont vous pouvez avoir souffert. En fait, si vous avez consulté un psychologue ou un psychiatre à un moment de votre vie, cela sera pris en compte afin de réduire les prestations ou l'importance des prestations lors de l'établissement du ESPT ou le syndrome de douleur chronique, comme dans mon cas.

Cet abus est si extrême et si lourd à supporter, que j'en suis venu à la conclusion qu'il n'y a pas d'autre moyen d'en venir à bout quand tout cela est fait exprès sans ouvrir la partie des droits de la personne de la Charte. En tant que particuliers nous n'avons aucun droit d'accéder à nos droits en vertu de la Charte. Nous n'avons pas droit à cela.» —Darrell Powell 11p13

Alors que les décisions en arbitrage relatives à des questions syndicales et celles de tribunaux de droits de la personne ont produit des cas de jurisprudence relativement à des adaptations positives, le droit du travail fait toujours cruellement défaut en ce qui concerne les droits fondés sur des décisions relatives à des adaptations. Le manque de reconnaissance par les tribunaux des questions d'adaptations, permet que la stigmatisation systémique se poursuive sans obstacles sur les lieux de travail sans syndicat.

Comment se manifestent les stigmates

Les stigmates se manifestent par les préjugés, le manque de confiance, le stéréotypage, la crainte, l'embarras, la colère et/ou l'évitement. Les stigmates incitent d'autres personnes à éviter de vivre avec, d'avoir des relations sociales ou de travailler avec... ou d'employer des personnes affectées par des troubles d'ordre mental, en particulier des troubles sérieux comme la schizophrénie.

Au nombre des façons dont se manifestent les stigmates nous indiquerons les suivantes :

- L'évitement de chercher à obtenir un traitement
- La diminution des possibilités d'emploi
- Une basse estime de soi
- Des stigmates par association 4

Repercussions sur l'emploi

- La stigmatisation est en général associée avec une diminution des possibilités d'emploi. Expérience des consommateurs avec les stigmates : résultats du sondage national (Consumer Experience with Stigma: Results of National Survey) a été le premier sondage concentré sur l'expérience de particuliers frappés de maladies mentales sérieuses et les détails sur la discrimination diffuse sur le lieu de travail qui les empêche d'atteindre leur plein potentiel du point de vue professionnel et personnel. Sept personnes sur dix ont déclaré avoir été traitées comme moins compétentes par d'autres personnes une fois qu'elles ont révélé leur maladie. Trois personnes sur quatre ont affirmé éviter de déclarer leur maladie à quiconque en dehors de membres proches de leur famille. Trois quarts de ces personnes ont aussi déclaré qu'elles ont appris à ne pas révéler leurs antécédents psychiatriques sur leurs demandes d'emploi.
- Bien que ce sondage soit concentré sur l'expérience des personnes frappées de maladies mentales graves, nous savons maintenant que des craintes similaires existent en ce qui concerne la communication de celles-ci aux employeurs, également pour ceux et celles qui sont affectés par des formes moins graves de troubles de santé mentale. 4

Répercussions sur l'estime de soi des personnes

- Les stigmates engendrent des sentiments de peu d'estime de soi, d'isolement et de désespoir. ⁴

Facteurs qui contribuent à la stigmatisation

De façon cohérente avec un cadre de promotion de la santé intégral qui reconnaît que les obstacles à la santé peuvent être très étendus, un examen de la documentation à ce sujet montre qu'il y a une large gamme de facteurs qui contribuent à la façon dont les personnes qui sont affectées par une maladie mentale sont considérées. Parmi certains facteurs communs on trouve les suivants :

- L'attribution d'étiquettes pour les maladies mentales
- L'apparence
- La conduite relative à la maladie
- Les caractéristiques du traitement
- Le statut socio-économique
- La description dans les médias 4

Perceptions publiques des personnes affectées par des maladies mentales

Il est important de comprendre la nature et la portée de ce problème. Les sondages qui examinent les attitudes du public et les opinions des particuliers affectés par des troubles de santé mentale indiquent communément que ces personnes :

- ont des points de vue négatifs et exagérés au sujet des prévisions et du caractère dangereux de ces troubles;
- ont des points de vue négatifs sur la capacité de prise de décision des personnes visées;
- manquent de compréhension en ce qui concerne les conditions dans lesquelles ces troubles se produisent et leurs causes. 4

Perception de violence associée aux troubles de santé mentale

L'une des perceptions communes consiste à penser que les particuliers affectés de troubles de santé mentale sont nettement plus susceptibles de commettre des crimes violents. L'un des faits moins reconnu est que la proportion de la violence dans la société attribuable à la schizophrénie est minime. Les mythes de la relation entre violence et troubles de santé mentale contribuent à ce qui suit :

- des craintes exagérées de caractère dangereux de ces troubles;
- l'hésitation à demander de l'aide;
- l'exclusion d'obtenir des logements sociaux, des emplois et des services sociaux de soutien.
- «...les perceptions du public de personnes affectées par des troubles de santé mentale comme étant des individus dangereux sont exagérées. En fait, de 80 à 90 pour cent des personnes ayant des troubles de santé mentale ne commettent jamais d'actes de violence. Elles sont en fait plus susceptibles de subir des actes de violence perpétrés contre elles,...Si les symptômes de maladie mentale continuent d'être reliés aux craintes de violence, les personnes ayant des troubles de santé mentale seront affectés de façon négative par la réjection, par une hésitation à chercher à obtenir de l'aide de professionnels de crainte de la stigmatisation et par une exclusion basée sur la crainte.»

« La honte réside dans le caractère secret. La honte cause la maladie et la guérison ramène la dignité. En partageant le secret, l'emprise de la maladie s'évapore ».

Dr. Graeme Cunningham – Récipiendaire des prix 2001 Courage de reprendre le dessus / 2001

Courage to Come Back Awards

Les injustices créées par les stigmates dans la société et dans les environnements en milieu de travail ont inspiré de nombreux groupes à se regrouper et à soutenir avec une approche différente les questions de santé mentale . Pour combattre la stigmatisation les personnes ayant des troubles de santé mentale ont déclaré que désormais elles ne se cacheraient plus. Elles ont adopté le slogan « Émerger à la lumière, un logo qui symbolise la légende du phénix, un grand oiseau qui renaît de ses propres cendres. » 5

C'est là un bon début.

En tant qu'activistes nous pouvons aussi placer la barre plus haut et mettre l'élimination de la stigmatisation à l'ordre du jour socio-politique, en plus de continuer le combat à cette fin sur nos propres lieux de travail. En tant que défenseurs nous pouvons aussi promouvoir l'acceptation et la compréhension des problèmes de santé mentale sur le lieu de travail par l'éducation de nos membres.

Qu'est-ce qu'une maladie mentale?

Dans le domaine de la santé mentale, le mot « trouble » est utilisé pour décrire une condition de santé mentale qui correspond à une liste définie de signes et de symptômes.

(Signe, une manifestation externe ou conduite qui montre qu'une personne peut être souffrante.)

(Symptôme, l'impression qu'une personne peut décrire à d'autres qui montre que cette personne peut être souffrante.)

Ces listes définies habituellement proviennent de l'un des manuels ci-dessous :

- Le Manuel de diagnostics et de statistiques pour troubles mentaux (MDSTM)/The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)
- La Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé y afférents (CIM)/The International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD).

Pour les gens qui travaillent dans le domaine de la santé mentale, le fait d'avoir convenu de définitions de troubles mentaux rend plus facile la tâche de mettre sur pied un programme de traitement qui est le plus susceptible d'aider une personne affectée par ce trouble mental.

En général, lorsque des personnes ont des habitudes de conduite répétitives qui causent une détresse considérable à elles-mêmes et aux autres et qu'elles ont des difficultés à changer leur habitude même si celle-ci cause des problèmes, on peut alors qualifier cela de trouble mental. 6

Quels sont les différents types de troubles mentaux?


Les troubles mentaux prennent plusieurs formes, y compris les suivantes :

- sautes d'humeur (ex., dépression, psychose maniacodépressive)
- accès d'anxiété (ex., trouble obsessionnel-compulsif, phobies)
- schizophrénie
- troubles de la personnalité (ex., troubles de la personnalité ou comportement antisocial)
- troubles alimentaires (ex., anorexie mentale, boulimie). 6

Signes et symptômes de troubles mentaux

Les signes et les symptômes peuvent varier selon le type de trouble mental, toutefois les signes et symptômes suivants peuvent constituer une cause de préoccupation :

- des changements importants dans les habitudes alimentaires ou de sommeil;
- le fait d'avoir un fort sentiment de colère;
- avoir des croyances étranges n'ayant aucun fondement dans la réalité (délusion);
- entendre ou voir des choses qui ne sont pas là (hallucinations);
- une incapacité croissante à faire face aux problèmes et activités quotidiens;
- penser à se faire du mal ou à se tuer;
- ne pas admettre des problèmes évidents;
- le fait d'avoir plusieurs problèmes physiques qui n'ont pas de cause claire;
- abus de drogues;
- pensées confuses;
- sentiment de tristesse ou d'irritabilité pendant plus de deux semaines;
- des sentiments de hauts et de bas extrêmes;
- des peurs, soucis et anxiétés excessifs;
- passer plus de temps seul ou éviter les autres. 6



**Qu'est-ce que le handicap
mental?**

Quelle est la différence?

Comment sont traités les troubles de santé mentale?

- Si quelqu'un décide d'utiliser les services de santé mentale, il ou elle va sans doute nécessiter de se soumettre à une évaluation. Cette évaluation peut-être effectuée par le biais de test ou d'entretiens. Elle peut aussi inclure un examen médical.
- L'évaluation aide à identifier le type de difficultés qu'une personne peut avoir et quel genre de services il ou elle pense pourraient lui être utiles.
- On peut offrir à une personne de prendre des médicaments pour aider à traiter son trouble de santé mentale et/ou une gamme de services pour aider à régler les problèmes associés avec le trouble mental de cette personne, ce qui peut inclure de trouver un meilleur logement ou un emploi. Le traitement est élaboré sur mesure pour être adapté aux besoins du particulier et de ses préférences. 6

Principes du droit à l'emploi et aux adaptations

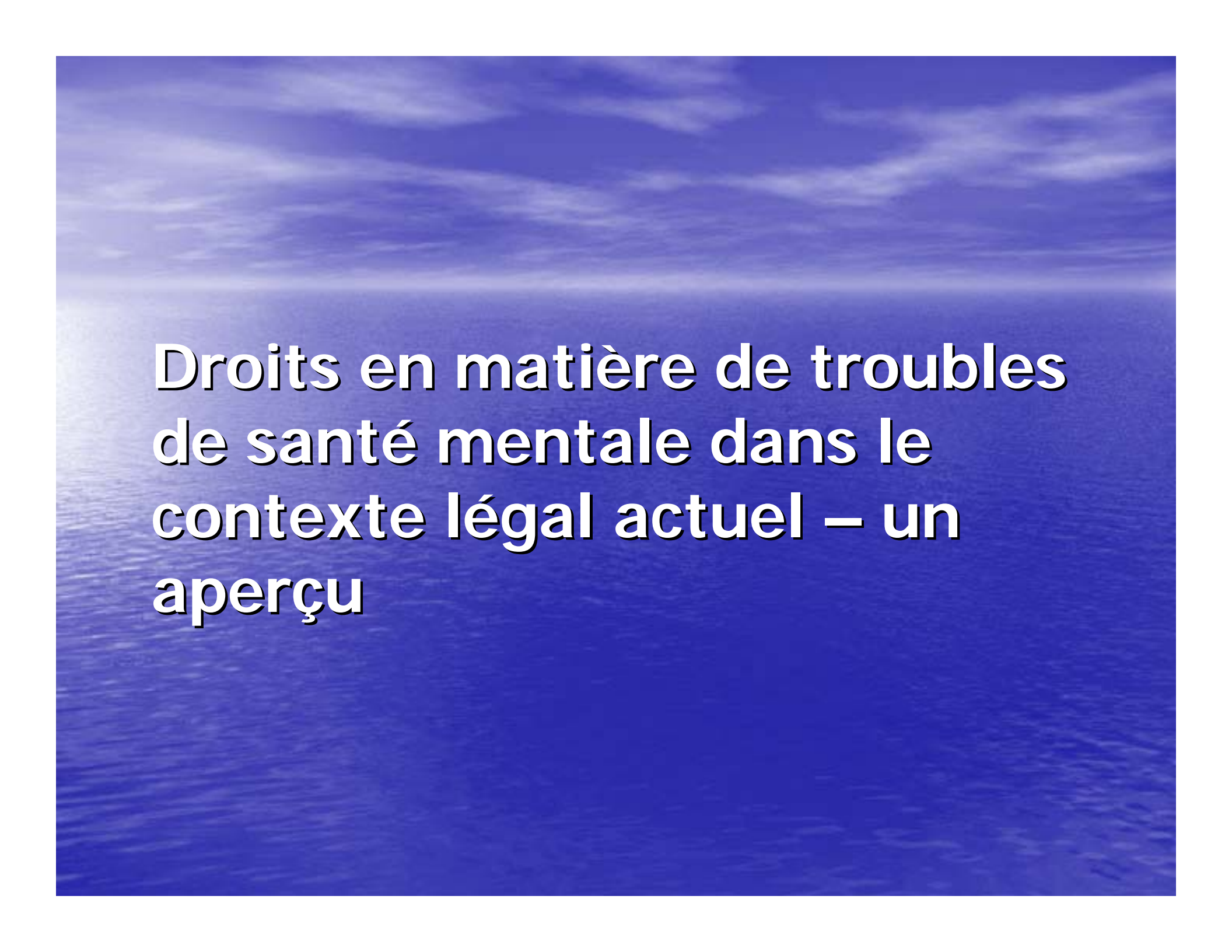
Les personnes affectées par des troubles de santé mentale ont dû se battre pour la reconnaissance de leurs droits de la personne fondamentaux. Les stigmates, les soutiens sociaux inadéquats et les droits aux adaptations pas très développés, sont autant de facteurs qui ont contribué aux efforts pour obtenir ou maintenir un emploi. Toutefois, ce sont les syndicats qui ont réussi de façon considérable à faire progresser la reconnaissance des droits de la personne et des droits syndicaux pour les personnes qui souffrent de troubles de santé mentale et d'autres handicaps.

« L'arbitrage de questions syndicales est devenu le forum de pointe pour établir l'application des principes d'adaptations pour les handicaps au Canada... Tout d'abord, les syndicats se sont affirmés en ce qui concerne la promotion des droits de la personne par le biais des négociations collectives, les campagnes et les griefs ... les syndicats disposent des ressources pour contester une vaste gamme de questions d'adaptations relatives à des handicaps ainsi que du pouvoir de s'assurer de la mise en œuvre des ententes d'adaptations pour handicaps et d'autres ordonnances. En deuxième lieu, le simple fait que les syndicats et les employeurs ont une relation obligatoire à long terme ... signifie qu'ils ont été dans l'obligation de coopérer de façon créative entre eux afin que ces adaptations et leur relation soient fonctionnelles sur le long terme ... C'est ce qui est à l'origine la plupart du temps de politiques progressistes et détaillées en matière d'adaptations et de programmes qui constituent des modèles pour les ressources humaines ailleurs au Canada. Troisièmement enfin, les arbitres en matière syndicale ont disposé du pouvoir de remédier au problème ...en ordonnant le rétablissement dans leurs fonctions d'employés renvoyés pour ces raisons et ils l'ont utilisé de façon active...» 7

Adaptations – idées pratiques

- « Il n'existe pas de liste exhaustive d'adaptations pour des personnes qui ont à faire face à des troubles de santé mentale. Les adaptations ont tendance à être établies en fonction des besoins individuels des employés ainsi qu'en fonction des ressources disponibles pour l'employeur. Dans certains cas un petit employeur ne pourra pas fournir le même type d'adaptation qu'un employeur plus important. Dans la plupart des cas les adaptations ne sont pas des opérations coûteuses et impliquent plus la flexibilité au niveau du lieu de travail plutôt que des dépenses en immobilisations.»⁸

En tant que délégués syndicaux, vous devriez comprendre certaines des exigences en matière d'adaptations possibles pour des personnes qui souffrent de troubles mentaux. Parmi celles-ci on peut trouver des stratégies pour le maintien de la résistance et de la concentration, le fait de demeurer organisé et les déclenchement de mémoire, le fait de traiter avec les interactions personnelles et le stress, le maintien de l'assiduité au travail et le fait de faire face aux changements sur le lieu de travail.



**Droits en matière de troubles
de santé mentale dans le
contexte légal actuel – un
aperçu**

Les raisons positives qui établissent les droits à l'adaptation pour les personnes souffrant de handicaps dus aux troubles de santé mentale, ont récemment été confirmées par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario dans sa décision rendue dans le cas de Lane v. ADGA Group Consultants Inc. d'Ottawa.

Il s'agit d'une décision importante pour tous les cas d'adaptation et plus spécifiquement les cas reliés aux adaptations relatifs aux handicaps dus aux troubles de santé mentale.

Les « Remèdes dans l'intérêt public » dans ce cas vont servir d'avertissement pour les employeurs qui se verront dans l'obligation de faire preuve de diligence raisonnable en ce qui concerne les questions d'adaptations dues aux troubles de santé mentale. Dans sa décision motivée, David J. Mullan l'adjudicateur dans ce cas, a fait le commentaire suivant sur les obligations incombant à l'employeur.

« Il s'agissait d'un cas dans lequel le manque de prise de conscience de ses responsabilités de la part de l'intimé aux termes du Code à titre d'employeur constituait un fait particulièrement extraordinaire. Il n'y avait aucune politique en place visant le lieu de travail sur la façon de traiter avec les personnes ayant des handicaps. En outre, les cadres de direction étaient singulièrement ignares de ces obligations...Par conséquent, la Commission était justifiée de considérer un éventail étendu de remèdes dans l'intérêt public afin de s'assurer de l'assertion des conditions du Code dans ces valeurs et afin d'éviter la discrimination qui était à la base de cette plainte. Les remèdes dans l'intérêt public en question sont spécifiés dans mon ordonnance, comme suit »⁹

ORDONNANCE (TRADUCTION LIBRE)

« Ayant jugé que ADGA avait violé les droits de M. Lane à recevoir un traitement égal et à ne pas être soumis à la discrimination sur la base d'un handicap par référence à l'article 5 du Code, le Tribunal ordonne ce qui suit :

- (6) L'intimé est tenu de retenir à ses dépens les services d'un expert-conseil qualifié (approuvé par la Commission) afin de fournir la formation à tous les employés, les superviseurs et les chefs de service à titre d'obligation de l'employeur en vertu du Code et, en particulier, de procéder aux adaptations requises pour les personnes handicapées avec une attention plus particulière sur les troubles de santé mentale.
- (7) L'intimé est tenu d'établir par écrit, dans un délai de trois mois de la date de la présente ordonnance, une politique générale de mesures anti-discrimination qui soit conforme aux exigences du Code, et qui traite des questions de discrimination fondées sur les handicaps.
- (8) L'intimé est tenu d'afficher la politique qu'il a été ordonné d'établir au paragraphe (7) dans des endroits visibles et non dissimulés et dans tous les endroits où l'intimé conduit ses activités d'affaires et il est tenu également d'inclure la politique en question dans la documentation d'orientation fournies aux nouveaux employés.
- (9) L'intimé est tenu également de fournir des copies de la politique ordonnée par la présente au paragraphe (7) dans tout appel d'offre qu'il émet.» 9

Malheureusement, l'intimé, dans ce cas, ADGA, a indiqué qu'il va interjeter cette décision en appel. Toutefois, cette décision, est la plus progressiste rendue jusqu'ici, en ce qui concerne les droits à l'adaptation pour des personnes qui souffrent d'un trouble de santé mentale.

En tant que mouvement qui milite en faveur de la justice sociale, le mouvement syndical est sur la bonne voie. Nous avons eu beaucoup de succès pour ce qui est de des décisions en matière de reconnaissance des droits de la personne et des droits aux adaptations au niveau syndical pour nos collègues syndiqués. Malgré cela, nous devons poursuivre notre combat pour la mise en application de ces droits légaux au niveau du droit à l'emploi et aux adaptations pour les personnes souffrant de troubles de santé mentale à tous les niveaux de notre société.

Il y a eu également des développements récents au niveau fédéral qui devraient contribuer considérablement à la reconnaissance formelle la dignité inhérente et la valeur des personnes qui souffrent de troubles de santé mentale. La « Commission canadienne de la santé mentale » a été mise sur pied officiellement et son travail va inclure la défense de la politique sociale, qui assure le soutien aux personnes qui souffrent de troubles de santé mentale, afin qu'elles puissent mener une vie pleine et productive. Les documents de référence indiqués ci-dessous illustrent l'intention de la Commission de travailler au niveau fédéral afin d'éliminer les injustices, sur les lieux de travail et dans la société, auxquelles les personnes souffrant de troubles de santé mentale ont à faire face.

Les droits des personnes qui vivent avec des troubles de santé mentale et qui ont des problèmes de toxicomanie en vertu de la « *Charte canadienne des droits et libertés* », et en particulier leurs droits à un traitement égal, doivent être respectés. Ces canadiens et canadiennes affectés sont des membres à part entière de notre société. Les questions concernant leurs capacités mentales ne peuvent pas être utilisées comme prétexte pour diluer leurs droits ou les dépouiller de leurs droits civils et de leurs libertés ou de leurs droits de la personne. 11p67

CHAPITRE 8 : MILIEU DE TRAVAIL ET EMPLOI

- **Recommandation 31 (page 200)**
- Que la Commission canadienne de la santé mentale (voir le Chapitre 16) travaille avec les employeurs à l'élaboration et à la diffusion de pratiques de gestion exemplaires propices à la santé mentale au travail.
- **Recommandation 32 (page 201)**
- Que le Centre d'échange des connaissances créé dans le cadre de la Commission canadienne de la santé mentale (voir le Chapitre 16) aide employeurs, professionnels de la santé au travail et fournisseurs de soins de santé mentale à élaborer un langage commun, dans le but d'encourager la gestion des limitations fonctionnelles d'ordre mental, et à communiquer les pratiques exemplaires dans le domaine.
- **Recommandation 33 (page 205)**
- Que les employeurs accroissent le nombre de séances de counselling offertes dans le cadre des Programmes d'aide aux employés (PAE), surtout là où l'accès à d'autres services de santé mentale est limité.
- Que des recherches soient entreprises pour évaluer les PAE et que les résultats soient communiqués par le Centre d'échange des connaissances que le Comité recommande de créer dans le cadre de la Commission canadienne de la santé mentale (voir le Chapitre 16) en vue d'accroître l'efficacité de ces programmes.
- **Recommandation 34 (page 209)**
- Que le ministère des Ressources humaines et du Développement social, par l'entremise du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, facilite la mise en œuvre dans tout le pays d'un programme d'assistance en milieu de travail pour aider les personnes ayant une maladie mentale à se trouver un emploi et à le conserver.
- Que ce programme encourage la création d'entreprises dont les personnes souffrant de maladie mentale seront à la fois lesexploitants et les propriétaires et appuie de telles entreprises.
- Que ministère des Ressources humaines et du Développement social signale le nombre de personnes ayant une maladie mentale auxquelles le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées vient en aide. 10(a)