



Assurance collective

Sujets en tête^{MD} Sensibiliser pour freiner la stigmatisation

Certaines personnes prétendent que les troubles de santé mentale n'existent pas et nient qu'il puisse y avoir de la stigmatisation au travail. Or, les entreprises qui reconnaissent que la stigmatisation associée aux troubles de santé mentale en milieu de travail est une réalité et qui prennent des mesures afin de remédier à la situation pourraient devenir des modèles de responsabilité organisationnelle et sociale.

Comment pouvez-vous freiner la stigmatisation associée aux troubles de santé mentale au travail?

La culture et les valeurs de l'entreprise jouent un rôle primordial lorsqu'il s'agit de faire comprendre que vous vous souciez des employés et que vous travaillerez avec eux et leur viendrez en aide s'ils ont un problème de santé, y compris une maladie mentale.

La sensibilisation peut jouer un rôle utile

Des renseignements exacts et fiables sur la santé mentale peuvent contribuer à freiner la stigmatisation fondée sur la peur, les mythes et l'incompréhension lorsqu'une personne souffre d'un trouble de santé mentale.

Une technique fait appel à la sensibilisation fondée sur l'expérience personnelle. Elle consiste à inviter une personne qui souffre ou qui a déjà souffert d'un trouble de santé mentale à parler de son expérience. Les organismes communautaires peuvent apporter une aide précieuse lorsque vient le temps de trouver un conférencier. S'il est impossible d'organiser une rencontre en personne, il existe d'excellentes vidéos sur la lutte contre la stigmatisation, comme celles du projet « Changer les mentalités » de la Commission de la santé mentale du Canada. Les témoignages de gens ordinaires qui ont surmonté un trouble de santé mentale et recommencé à fonctionner normalement et à mener une vie productive – exactement comme des personnes atteintes d'une maladie physique – peuvent contribuer à changer les attitudes et les comportements.

Soyez présent pour un employé de retour d'une absence prolongée

Le retour au travail après un long congé de maladie ou de toute autre nature peut engendrer énormément de stress. L'employé peut se demander ce que ses collègues et son supérieur vont penser de son absence et comment il va répondre à leurs questions; ces appréhensions peuvent expliquer en grande partie son stress. Vous pouvez contribuer pour beaucoup à faciliter son retour au travail en suivant les conseils que vous trouverez dans le guide de retour au travail.

Faites de votre entreprise un milieu de travail où règne le respect

S'ils sont renseignés sur la stigmatisation associée aux troubles de santé mentale, les dirigeants peuvent favoriser la promotion et l'adoption de valeurs, de principes, de règles et de politiques qui feront en sorte que ces troubles soient considérés au même titre que les autres troubles de santé. Les politiques et les méthodes de l'entreprise peuvent permettre la mise en place de saines pratiques qui préviendront l'apparition de troubles de santé mentale ou leur aggravation. La plupart des entreprises ont des politiques et des méthodes axées sur la santé physique des employés, mais peuvent n'avoir pris aucune disposition visant la santé mentale et la santé psychologique. En limitant le nombre d'heures supplémentaires, en instaurant des codes qui régissent le comportement au travail et en prévoyant des aménagements à l'intention des employés qui reprennent le travail après un congé lié à un trouble de santé mentale, on peut créer un milieu de travail respectueux de tous les employés.

Pour obtenir de plus amples renseignements, rendez-vous à l'adresse www.manuvie.ca/santementale.

