



# **Invalidités épisodiques et emploi**

## **Présentation à la RBC**

**Martine Mangion, M.Sc.**

**Melissa Popiel, M.Serv.Soc.**

**Richard Chenier, La Société pour les troubles de  
l'humeur du Canada**



# Aperçu de la présentation

- Qui sommes-nous?
- Qu'est-ce qu'une invalidité épisodique?
- Défis que doivent relever les personnes qui vivent avec des invalidités épisodiques
- L'expérience vécue : Réalité de travailler avec une invalidité épisodique
- Les invalidités épisodiques au travail
  - Comment aider l'employé
  - Établir de solides liens avec les collègues
  - Mesures de soutien additionnelles au travail



# Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale

- ONG national multisectoriel établi en 1998
- Axé sur les besoins des personnes vivant avec le VIH
  - Promouvoir la qualité de vie par le biais de la recherche, de l'éducation et des partenariats multisectoriels
  - Comblent l'écart entre le VIH/sida, l'invalidité et la réinsertion sociale
- Aborde les questions de réinsertion sociale dans le contexte du VIH/sida
- Travaille en collaboration sur la problématique des plurihandicaps depuis 2003 par l'entremise du Réseau des invalidités épisodiques et du Réseau ontarien des invalidités épisodiques



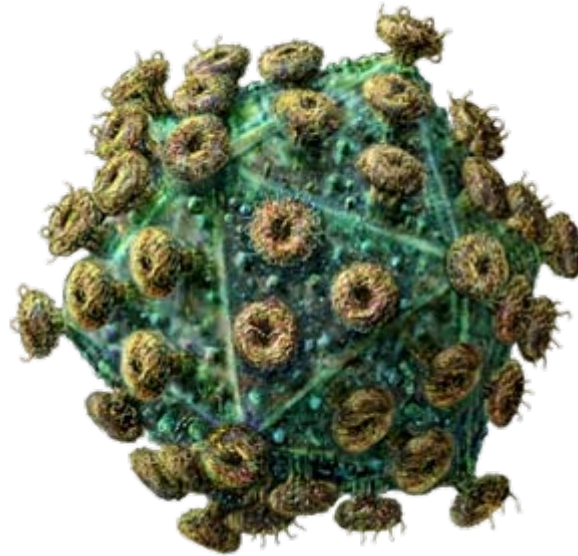
# Présentation des invalidités épisodiques

- À votre avis, que signifie le terme invalidité épisodique?





# Présentation des invalidités épisodiques



Fonction corporelle  
et déficiences  
corporelles



Limitations  
d'activité



Restrictions  
à la participation

*Invalidité*



# Qu'est-ce qu'une invalidité épisodique?

- Marquée par des périodes et degrés variables de mieux-être et de maladie
- Imprévisible
- Parmi les invalidités épisodiques, notons : certaines formes de maladies mentales, le VIH/sida, la sclérose en plaques, le diabète, l'arthrite, le lupus et certaines formes de cancer



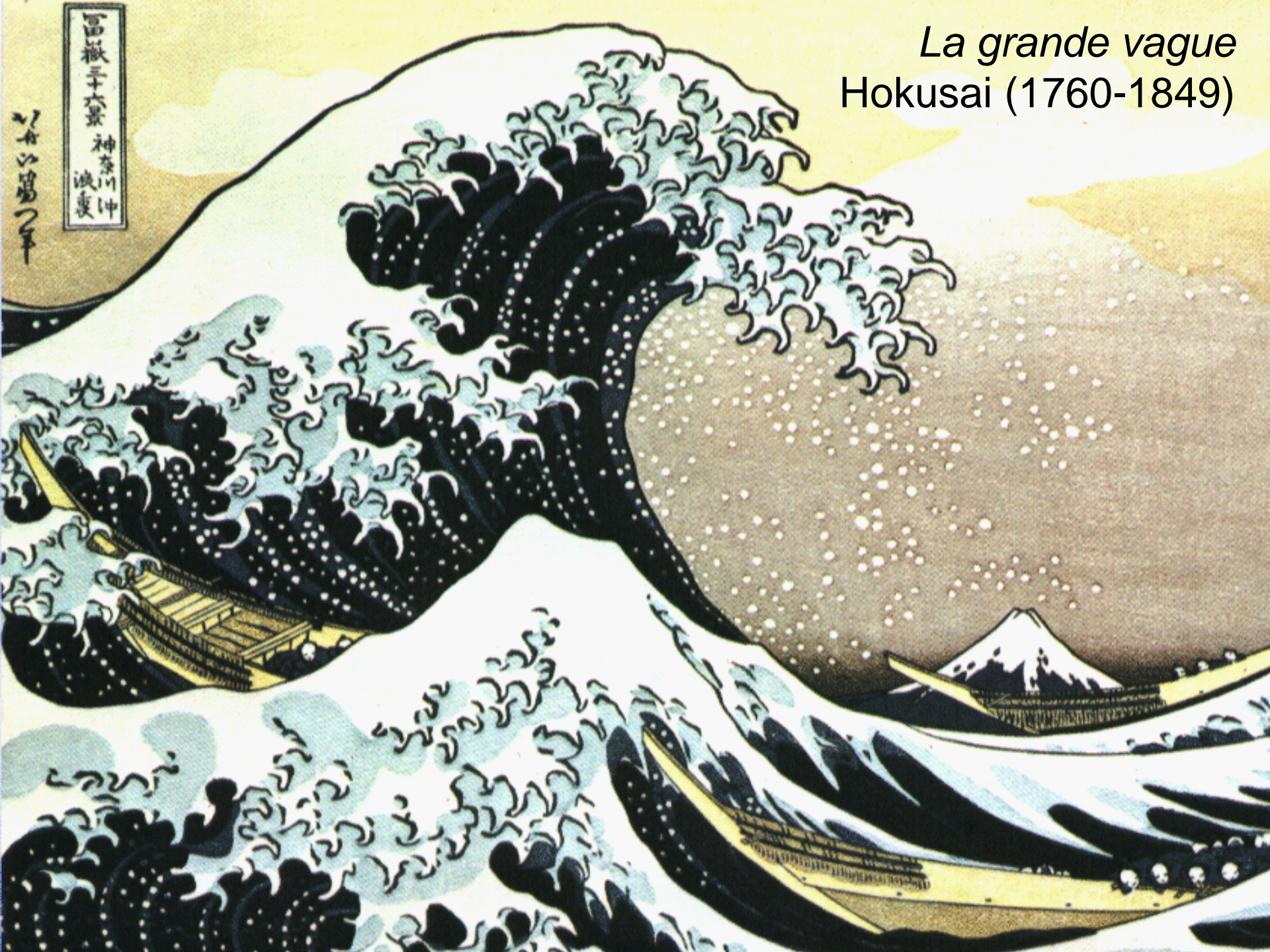
# Épisodique c. traditionnelle

## Comprendre l'invalidité

- Le terme 'invalidité' tel qu'on le comprend généralement est un état permanent et relativement stable
- Une 'invalidité épisodique' pose les problèmes suivants : imprévisibilité, périodes intermittentes de bonne et pas si bonne santé, défis en ce qui concerne la participation active au travail, les prestations d'assurance, la sécurité du revenu, la réadaptation professionnelle et l'inclusion sociale



*La grande vague*  
Hokusai (1760-1849)



富嶽三十六景 神奈川  
浪裏

以舟の浪の二平

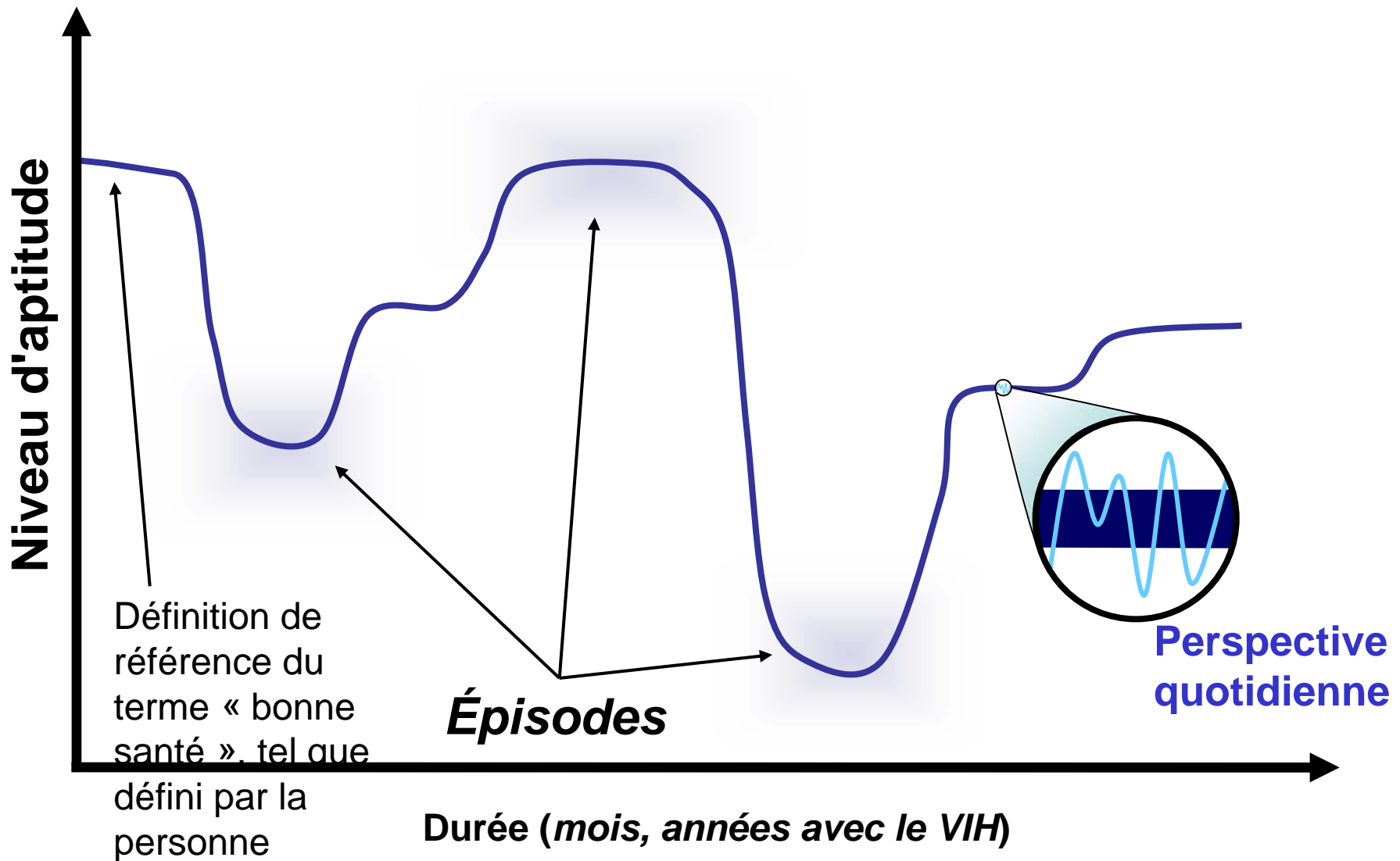


# Le cadre de l'invalidité épisodique

L'invalidité épisodique vue par des  
adultes vivant avec le VIH

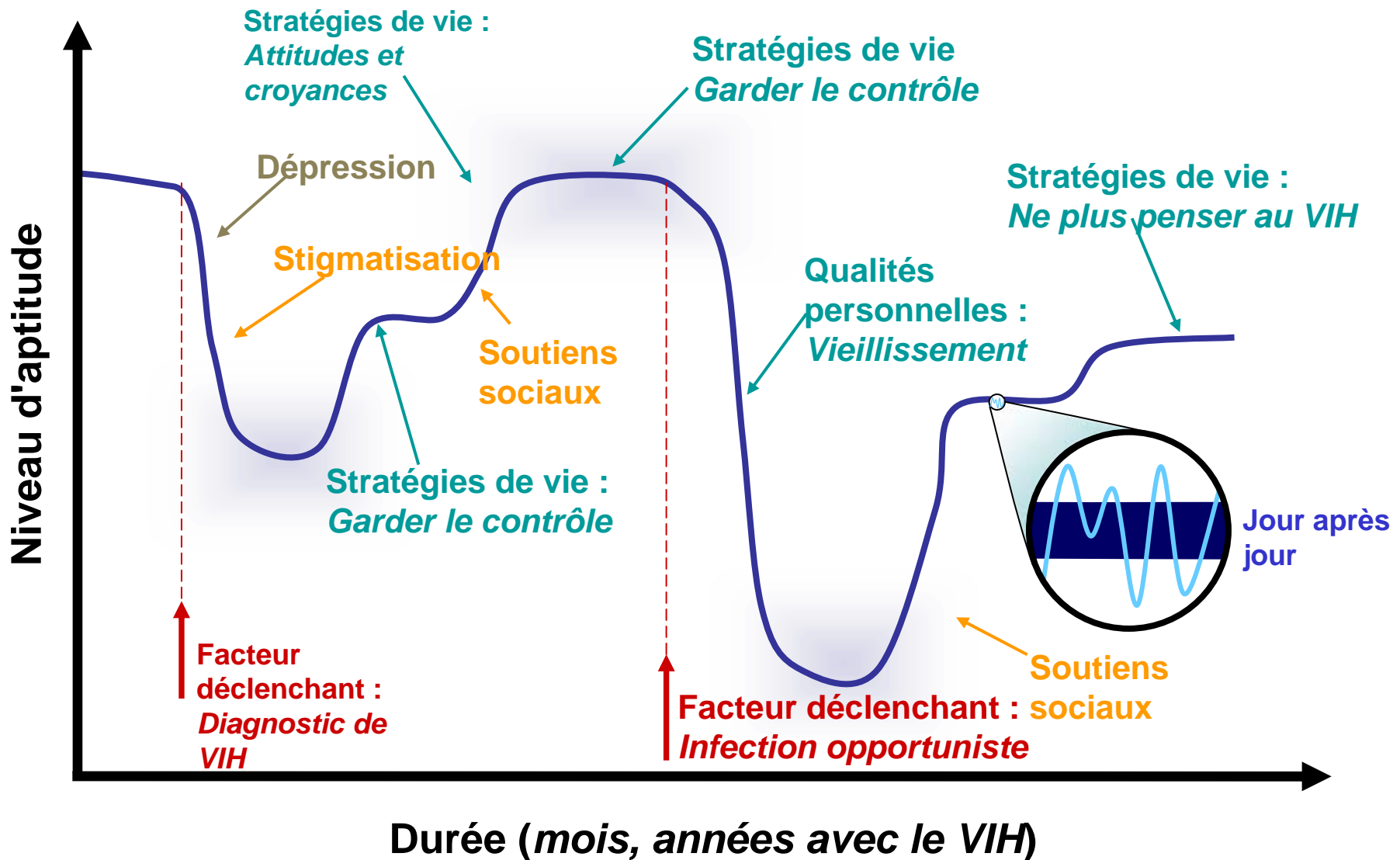
- Développé dans le cadre d'une étude de recherche qualitative
- On a conduit une série de groupes de discussion et d'entrevues avec 38 adultes vivant avec le VIH
- On a demandé aux participants de parler de leurs problèmes de santé liés au VIH et de l'impact de ces problèmes de santé sur leur état de santé général

# Cadre de l'invalidité épisodique



Remarque : Le trajet de l'invalidité épisodique n'est pas le même pour tout le monde

# Cadre de l'invalidité épisodique



Comment peut-on utiliser  
cette information et  
appliquer le Cadre de  
l'invalidité épisodique?

**Personnes vivant avec  
des invalidités  
épisodiques**  
Peuvent l'utiliser pour  
mieux comprendre et  
décrire leurs problèmes de  
santé

**Pourvoyeurs de  
soins de  
première ligne**  
Peuvent l'utiliser  
pour poser des  
questions sur les  
problèmes de  
santé

**Responsables  
des politiques**  
Peuvent l'utiliser  
pour éclairer les  
programmes et  
politiques







# Les chiffres

- Un nombre toujours plus important de personnes vivent avec des invalidités épisodiques
- On estime que :
  - 20 % des Canadiens souffriront d'un épisode de maladie mentale
  - Deux millions de Canadiens ont le diabète
  - 63 000 Canadiens vivent avec le VIH
  - Quatre millions de Canadiens sont atteints d'arthrite et d'autres troubles rhumatismaux; et on s'attend à ce que ce chiffre double d'ici à 2020

# Le baptême du mouvement des invalidités épisodiques

VIH

Maladie mentale

Sclérose en plaques

Arthrite

# Initiatives sur les invalidités épisodiques

ROIÉ

RIÉ  
Collaborer pour la  
capacité

Dialogue national  
sur les politiques

Cours sur la prise en  
charge des invalidités  
épisodiques

# Défis que doivent relever les personnes qui vivent avec des invalidités épisodiques

- Une personne entre et sort du marché du travail de façon imprévisible
- Les programmes de soutien du revenu et les politiques en milieu de travail ne tiennent pas toujours compte de la nature épisodique de ces invalidités
- Les programmes de soutien du revenu et les politiques en milieu de travail ont différentes définitions, politiques et pratiques
- Les personnes qui vivent avec des invalidités épisodiques luttent pour naviguer au travers du labyrinthe des politiques et programmes





**L'expérience vécue**

**Richard Chenier**

**Membre fondateur de La Société  
pour les troubles de l'humeur du  
Canada**



# Les maladies mentales au travail

- Économique
- Social
- Santé
- FAITS EN BREF : MALADIES MENTALES ET TOXICOMANIE AU CANADA - La Société pour les troubles de l'humeur du Canada



# Histoire personnelle de maladie mentale au travail

- Trouble de stress post-traumatique
- Trouble bipolaire
- Hospitalisé à huit reprises (contre mon bon sens!!)
- Des corridors vénérables de l'Assemblée législative du Manitoba aux rues de Winnipeg en quelques courtes années



# Examen des maladies mentales au travail, telles que je les vois

- Les maladies mentales vues par :
  - un cadre supérieur
  - un professionnel en ressources humaines
  - un consommateur/employé
  - 12 années d'expérience de consultation dans le domaine des maladies mentales (1998 à aujourd'hui)





## Un premier pas critique

- **L'alphabétisme en matière de santé mentale a été défini comme étant ce que les gens connaissent et croient sur la maladie mentale, qui les aident à reconnaître, prendre en charge et prévenir les problèmes de santé mentale.**
- **En améliorant l'alphabétisme en matière de santé mentale au travail, on aide les gens à reconnaître la maladie mentale et à intervenir de manière précoce, ainsi qu'à prévenir et réduire la stigmatisation et la discrimination.**

Alphabétisme en matière de santé mentale au Canada

[www.camimh.ca](http://www.camimh.ca)



# L'alphabétisme en matière de santé mentale comprend :

- Connaissances et croyances sur les facteurs de risque et les causes
- Connaissances et croyances sur les interventions et le rétablissement
- Attitudes qui facilitent la reconnaissance et la recherche d'aide appropriée
- Savoir comment trouver de l'information sur la santé mentale



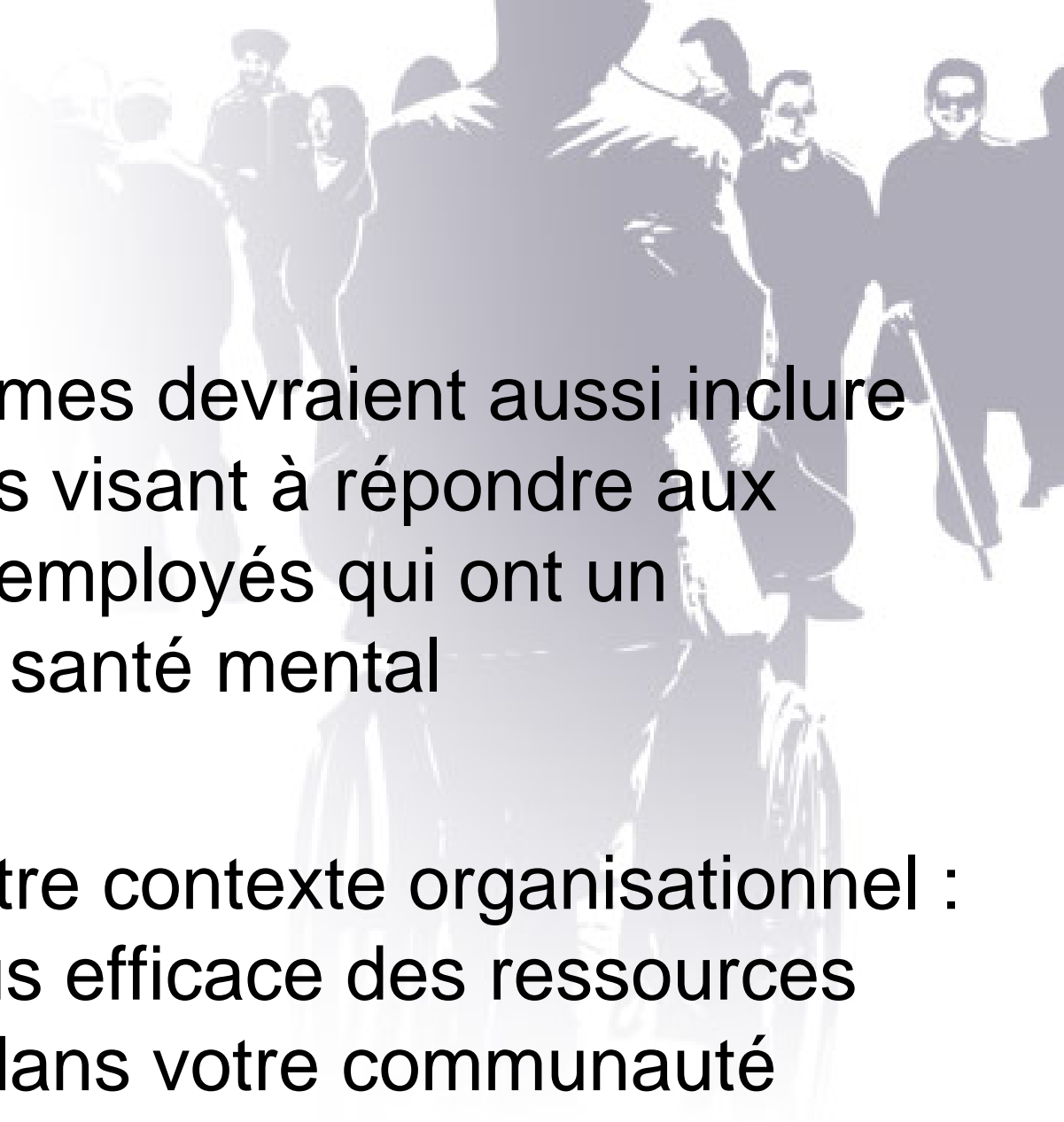
# Facteurs favorisant le rétablissement

- Espoir
- Médicaments/traitement
- Prise en charge de soi
- Soutien
- Éducation/connaissances
- Auto-assistance
- Spiritualité
- Emploi/activité utile



# Un appel à l'action

- Ne masquez et ne cachez pas les problèmes de santé mentale dans votre lieu de travail. Ils disparaissent rarement et l'impact sur votre organisation peut être négatif pendant longtemps.
- Offrez la formation et les outils nécessaires à vos cadres et à votre personnel pour les aider à faire face aux problèmes de santé mentale en milieu de travail.
- Les employeurs devraient élaborer des programmes et politiques de mieux-être mental pour s'assurer que leur approche est systématique, complète et équitable pour tout le personnel.



- Les programmes devraient aussi inclure des politiques visant à répondre aux besoins des employés qui ont un problème de santé mental
- Sortez de votre contexte organisationnel : utilisation plus efficace des ressources disponibles dans votre communauté





# Questions

Est-ce que certains des défis et problèmes abordés jusqu'ici vous disent quelque chose?

Quels autres défis en matière d'aménagements en milieu de travail devez-vous relever?



# Recherche sur les invalidités épisodiques

- En se fondant sur des perspectives multisectorielles et inter-handicaps :
  - On a entrepris un examen des politiques internationales
  - On a développé des recommandations pour un engagement optimal de la main-d'œuvre, le soutien du revenu et des prestations
  - Analyse coûts-avantages des changements au niveau de la politique publique
  - Sondage sur les invalidités épisodiques auprès des professionnels des ressources humaines
  - Consultation nationale avec les intervenants multisectoriels



# Leçons retenues

La recherche a révélé un besoin de :

- Coordination multisectorielle entre tous les intervenants appropriés des secteurs privé et public (Pays-Bas, Allemagne, Suède)
- Intégrer un soutien du revenu au revenu d'emploi des personnes qui présentent une invalidité partielle et qui travaillent à temps partiel
- Économies de coûts importantes pour la compagnie d'assurance



## Leçons retenues (suite)

- Davantage d'options de participation à la main-d'œuvre pour les personnes qui présentent des invalidités épisodiques
- Souplesse dans les politiques et programmes pour tenir compte de la participation épisodique au sein de la main-d'œuvre (« *flexicurité* »)
- Connaissances et formation sur les invalidités épisodiques pour les professionnels des ressources humaines
- Plus d'options d'assurance pour éliminer les désincitations à participer au sein de la main-d'œuvre



# Défis courants en milieu de travail

- Dans le cadre de consultations/recherche, on a identifié les préoccupations entourant le retour au travail et la conservation d'un emploi
  - Stigmatisation et discrimination
  - Période de temps sans travail
  - Divulgation
- L'incertitude et la crainte peuvent prendre plusieurs formes
- Les facteurs d'inconnu sont nombreux en ce qui concerne l'emploi





# Les invalidités épisodiques au travail : Questions à prendre en compte

- Quels problèmes personnels et de santé faut-il résoudre avant de retourner au travail?
- Quelles limitations/restrictions un employé peut-il avoir en milieu de travail?
- Que fera l'employé pour maintenir un bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle?
- L'employé a-t-il accès à de bons soins de santé?



## Questions à prendre en compte (suite)

- Qu'envisage de faire l'employé pour se garder en bonne santé?
- Dans quelle mesure l'employé est-il à l'aise de communiquer ses besoins d'aménagements à un employeur?
- Comment peut-on maintenir une bonne communication avec l'employé?
- L'employé a-t-il des problèmes avec ses collègues?



# Comment aider l'employé

- Avec l'employé :
  - Montrer de la compréhension pour la personne et son besoin de recevoir de bons soins de santé et de bénéficier de mesures de soutien au travail
  - Examiner les façons d'ouvrir les voies de communication
  - Examiner une variété d'options d'aménagement
  - Étudier la planification des aménagements dans le long terme



# Comment aider l'employé (suite)

- Avec les collègues :
  - Parler des pratiques d'aménagement
  - Éduquer les employés relativement à l'impact des invalidités épisodiques en milieu de travail
  - Encourager les employés à aider les employés qui vivent avec des invalidités épisodiques



# Établir de solides liens avec les collègues

- Les collègues sont essentiels à la participation active en milieu de travail
- Exprimer un intérêt véritable face au bien-être du collègue et apprendre à connaître la personne
- Demander si on peut faire quelque chose pour aider
- Reconnaître que la maladie fait partie intégrante de la vie de la personne et non pas de ce qu'elle est
- Éviter les questions qui insinuent que quelque chose ne va pas avec cette personne





# Quelles mesures de soutien additionnelles sont disponibles?

- Programmes interorganisationnels
- Programmes d'aide aux employés (PAE)
- Associations de pairs
- Variété d'associations qui s'intéressent à des invalidités particulières (p. ex., le Réseau national pour la santé mentale (RNSM), la Société de l'arthrite)



# Sommaire

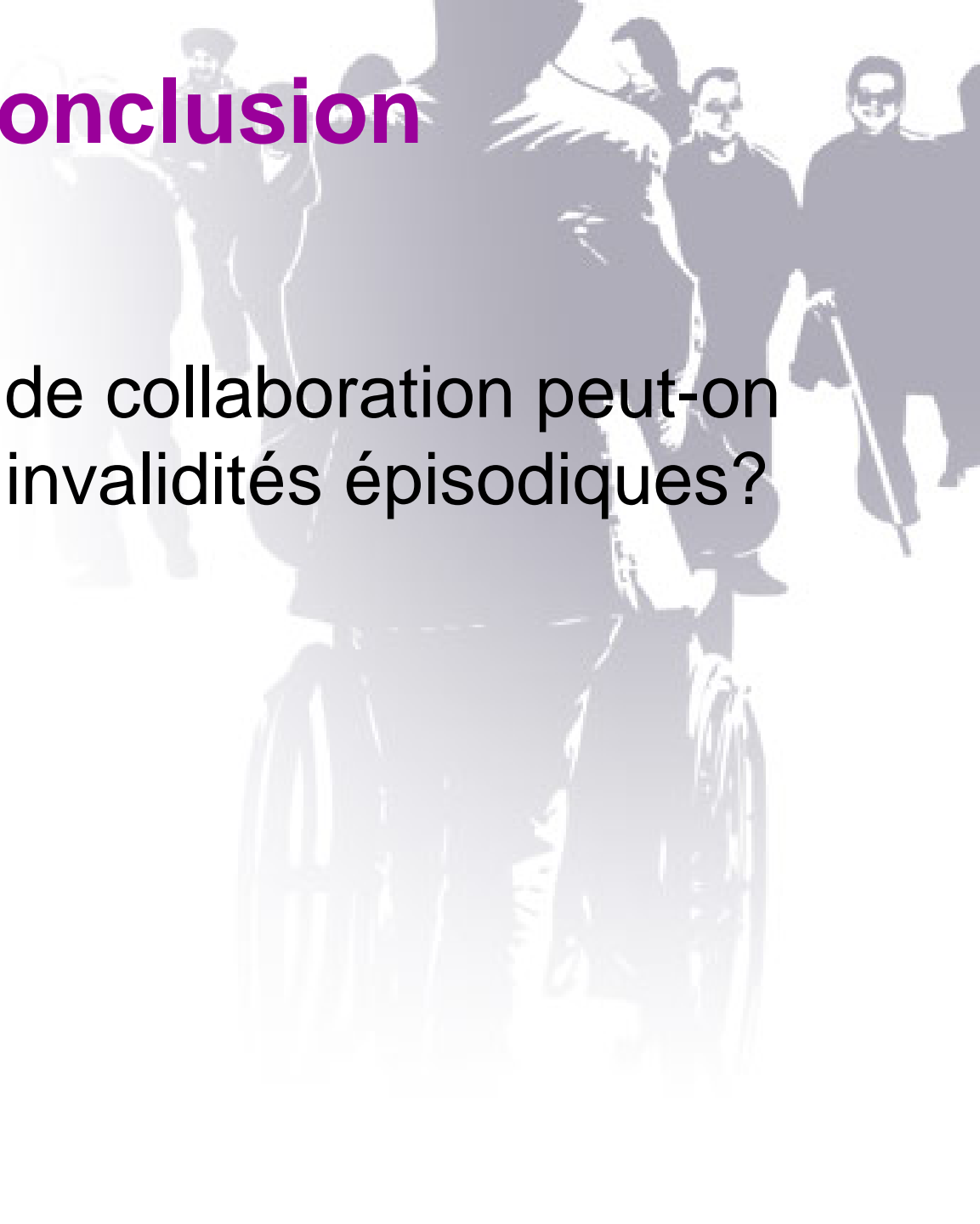
- Intégrer les déterminants sociaux de la santé dans tout programme intégré
- Inclure dans les politiques : nature épisodique de la maladie et nature individuelle du cours de la maladie
- Développer une culture de travail qui mette l'accent sur l'intégration totale de tous les membres du personnel
- Inclure un protocole de communications solide entre la direction/RH et le personnel dans les politiques et procédures



# Conclusion

Quelles occasions de collaboration peut-on créer autour des invalidités épisodiques?

Autres questions?





## Renseignements supplémentaires

Martine Mangion : Directrice des Initiatives  
sur les invalidités épisodiques  
[mmangion@hivandrehab.ca](mailto:mmangion@hivandrehab.ca)

416-513-0440, poste 244

Melissa Popiel : Coordonnatrice des  
Initiatives sur le VIH et les invalidités  
épisodiques

[mpopiel@hivandrehab.ca](mailto:mpopiel@hivandrehab.ca)

416-513-0440, poste 235

A large, faded background image of a group of people. In the foreground, a person is seen from behind, wearing a dark jacket and pushing a wheelchair. Other people are visible in the background, some standing and some walking. The image is semi-transparent, allowing the text to be overlaid.

**Merci**

Pour plus d'information, voir  
[www.hivandrehab.ca](http://www.hivandrehab.ca)

Ce projet est financé par  
le gouvernement du Canada.

**Canada** 