

Parler de santé mentale aux membres



Il se peut que des membres du syndicat se confient à vous au sujet d'une maladie mentale ou d'un problème de santé mentale. Il faut toutefois se rappeler que tout le monde n'est pas à l'aise d'en parler. Certaines personnes peuvent craindre le jugement ou d'éventuelles conséquences au travail. Il arrive aussi qu'une personne ne sache pas qu'elle éprouve des difficultés de santé mentale.

Syndicats et santé mentale

Le devoir de juste représentation requiert de la bienveillance. Il ne suffit pas de traiter la personne « comme tout le monde ». Si l'on sait ou soupçonne qu'un(e) membre a un problème de santé, notamment de santé mentale, nuisant à sa vie professionnelle, le syndicat doit faire quelque chose.

Il faut donc poser des questions à la personne sur sa santé mentale, d'une manière confidentielle et qui inspire la confiance.

Quelle que soit la raison de la conversation, soyez neutre :

- Faites savoir à la personne que vous êtes là pour l'écouter et l'aider à trouver une solution au travail.
- Informez-la de son droit d'obtenir des mesures d'adaptation si elle a un handicap découlant d'un problème médical, y compris de santé mentale.
- Rappelez-vous que la personne peut traverser plus d'épreuves qu'il n'y paraît. Le racisme, le capacitisme, la discrimination fondée sur le genre, l'insécurité économique et divers autres facteurs peuvent influencer sur la santé mentale.

Pesez vos mots :

- Il n'est pas question de vous, mais de la personne et de ses problèmes. Ce n'est pas le moment de parler de politique ou de religion, ou de la notion de bien et de mal.
- Évitez les termes offensants touchant la santé mentale pour vous décrire ou parler d'une autre personne.
- Évitez d'étiqueter une personne par sa maladie; les gens ne sont pas des diagnostics.
- Faites attention aux mots choisis. Utilisez un vocabulaire juste et bienveillant pour parler d'autrui, surtout si la personne éprouve des problèmes de santé mentale.

Ayez conscience des répercussions :

- Les conversations difficiles peuvent avoir des répercussions importantes sur vous et vous ne devez pas les ignorer. Pour vous aider à les gérer, prenez soin de vous et faites quelque chose qui vous aide à faire diminuer la pression dès que vous le pouvez.
- Il se peut que la personne avec qui vous discutez songe au suicide. Si vous croyez que c'est le cas, obtenez de l'aide. Des lignes d'écoute sont facilement accessibles.
- Si vous demandez de l'aide, il est préférable d'avoir le consentement de la personne. Si toutefois vous croyez qu'il y a un risque qu'elle se fasse du mal, vous devriez l'informer de votre démarche, mais vous n'avez pas à obtenir son consentement.

Intersectionnalité

S'ajoutent parfois, pour les membres des groupes d'équité, d'autres facteurs de stress, comme la violence ou la discrimination fondée sur la race, la culture, les origines, les capacités, l'identité ou l'expression de genre, ou l'orientation sexuelle. Les traumatismes intergénérationnels, découlant par exemple de la colonisation ou du racisme, causent souvent une méfiance à l'égard des mécanismes de santé ou de sécurité sur lesquels on compte généralement pour obtenir de l'aide. Toute action proposée doit être respectueuse et inclusive.

Confidentialité

Si vous savez ou croyez qu'une personne a un problème de santé mentale, le syndicat doit la représenter en bonne et due forme. Dans ces situations, il faut faire preuve de bienveillance supplémentaire dans l'exercice du devoir de juste représentation.

Nous devons demander à la personne comment elle se porte dernièrement, si elle traverse des épreuves et si elle a besoin de soutien supplémentaire. Il faut le faire de manière à instaurer la confiance, donc en respectant les normes les plus élevées de confidentialité.

Conseils pour les rencontres

Avant de faire quoi que ce soit, n'oubliez pas de demander le consentement de la personne.

Réfléchissez à la meilleure personne pour tenir la rencontre :

- Reconnaissez que la ou le membre pourrait refuser de vous parler.
- Évaluez votre relation avec la personne.
 - Y a-t-il un manque de confiance ou une dynamique de pouvoir?
 - La personne a-t-elle une relation plus étroite avec d'autres personnes déléguées ou membres de l'exécutif?

Évaluez votre propre état mental :

- Êtes-vous émotionnellement disponible?
- Avez-vous le temps d'écouter la personne?

Tenez compte de la confidentialité et du respect de la vie privée :

- Déterminez qui doit savoir quoi et quand.
- Demandez la permission à la personne pour parler, en toute confidentialité, avec une personne en mesure d'aider : président(e) de la section locale, délégué(e) en chef ou personne conseillère nationale. N'oubliez pas que chaque section locale est différente.
- Ne donnez que l'information nécessaire, avec le consentement de la personne.

Informez la personne de ce qui suit :

- Elle peut être accompagnée à la rencontre afin d'être soutenue émotionnellement.
- La communication des renseignements sur sa santé pourrait lui éviter des mesures disciplinaires et lui assurer des mesures d'adaptation, au besoin.
- Elle a droit au respect de sa vie privée, dans une mesure raisonnable.
- L'employeur n'a pas automatiquement droit aux détails ou au diagnostic.
- Le syndicat assurera, autant que possible, le respect de sa vie privée.
- Il pourrait être nécessaire, dans des situations complexes, de communiquer plus d'information, mais seulement si elle y consent.
- Plusieurs rencontres pourraient être nécessaires.

À la fin de la rencontre, revenez sur les solutions proposées. Peu importe l'issue, faites ultérieurement un suivi auprès de la personne.

Et n'oubliez pas de prendre soin de vous. Quel que soit le résultat, rappelez-vous que vous n'êtes pas responsable de la situation. Chaque personne est responsable de ses propres expériences et comportements. En tant que syndicalistes, notre rôle est d'épauler les membres de notre mieux pour faire respecter leurs droits au travail, et non de contrôler leurs comportements ou de fournir des soins médicaux.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

Service de santé-sécurité au travail du SCFP national 1375 boul. St-Laurent, OTTAWA, ON K1G 0Z7
Tél. : (844) 237-1590 (sans frais) Courriel : sante_securite@scfp.ca