

La santé mentale, *ça compte*

Guide de ressources pour les
représentantes et représentants
syndicaux et les sections locales

mai 2019



unifor

the**Union** | lesyndicat

unifor.org

TABLE DES MATIÈRES

Message du président	2
Quelques mots sur la confidentialité	3
Nous avons un problème	4
Stigmatisation	5
Conseils pour fournir du soutien	6
Droits de la personne et santé mentale	7
Obligation d'accommodement	8
Objectifs du processus d'adaptation	8
Coûts des mesures d'adaptation	8
Situations plus difficiles	9
Quelques mots sur la contrainte excessive	11
Exemple de contrainte excessive	11
Le processus	12
Obligation permanente	14
Retour au travail après un congé	14
Résolution adoptée au Conseil canadien	15
Négociation de soutiens en santé mentale	16
Voici quelques exemples de solides dispositions à négocier dans les conventions collectives :	17
Lettre d'entente intégrale	
Objet : Santé mentale et abus de substances psychoactives	24
Lettre d'entente idéale pour les travailleuses et travailleurs de la santé	
Objet : Reconnaître l'importance d'un Programme d'aide aux employés	25
Dans une perspective de santé et de sécurité	26
Dans une perspective des droits de la personne	27
Plan d'action	28
Connaissez les ressources disponibles	30
Coordonnées importantes	31

Message du président

Chers membres,

Je suis heureux que vous ayez décidé de prendre connaissance du présent guide. L'amélioration de la vie des travailleuses et travailleurs et de leur famille est depuis longtemps l'un des objectifs marquants du mouvement syndical. Unifor ne fait pas exception.

Les problèmes de dépendance et de santé mentale peuvent souvent avoir des effets dévastateurs sur nos membres, ainsi que sur leurs relations d'emploi et les relations qu'ils entretiennent en dehors du travail. Notre syndicat s'est engagé à améliorer significativement la vie de ses membres, non seulement grâce à de solides négociations collectives, mais en offrant aussi de la formation et du soutien à nos dirigeantes et dirigeants pour qu'ils soient en mesure d'aider les membres et leur famille.

La négociation collective nous fournit le processus nécessaire pour mettre en place des dispositions qui protègent les droits des travailleuses et travailleurs, tout en respectant la confidentialité de chaque situation individuelle. Il s'ensuit que les dirigeantes et dirigeants syndicaux ont la responsabilité de négocier dans les conventions collectives des dispositions capables d'aider les membres qui ont des besoins spéciaux. Dans certaines circonstances, cela peut sauver des vies.

Je tiens à vous remercier de votre engagement à faire avancer cette cause importante qui consiste à soutenir nos membres lorsqu'ils se sentent très vulnérables.

En toute solidarité,

A handwritten signature in red ink that reads "Jerry Dias".

Jerry Dias, président national d'Unifor

Quelques mots sur la confidentialité

La confidentialité est la règle d'or. La confidentialité, c'est de ne pas répéter ni révéler aucun des renseignements communiqués en toute confiance par une autre personne. Nos membres ont besoin de savoir qu'ils peuvent avoir confiance en vous, leurs représentantes et représentants, ainsi qu'au processus, s'ils décident de se confier à vous.

Cela signifie que tous les renseignements qui vous sont confiés doivent être gardés dans la plus stricte confidentialité, la seule exception à cette règle étant les cas où une personne vous confierait avoir l'intention de se faire du mal ou de faire du mal à d'autres.



Nous avons un problème

Au Canada, une personne sur trois sera touchée directement, par un trouble de santé mentale ou un préjudice psychologique, ou indirectement, par le biais de sa famille, de ses amis ou de ses collègues de travail.

Vingt pour cent de la population canadienne auront un problème de santé mentale ou de dépendance.

Les troubles de santé mentale et les dépendances sont des maladies, non un choix délibéré.

Les études montrent que les traumatismes sont au cœur des problèmes de santé mentale, des problèmes de dépendance et de leurs troubles concomitants.

« Sans le soutien et les encouragements continus des dirigeants et des membres de ma section locale, mes problèmes et mes dépendances m'auraient mené sur une voie sombre et tragique. »

Stigmatisation

Nom

1. Une marque de honte ou d'infamie; une tache ou un blâme accolé, par exemple, à la réputation d'une personne.

La stigmatisation désigne les attitudes et les croyances qui amènent les gens à rejeter, à éviter ou à craindre les personnes qu'ils perçoivent comme étant différentes.

Les attitudes négatives (préjugés) et les réactions négatives (discrimination) peuvent faire en sorte qu'une personne se sente non désirée et couverte de honte (stigmatisée).

Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, 60 % des personnes qui ont des troubles mentaux ne chercheront pas à obtenir de l'aide par crainte de la stigmatisation associée au diagnostic de maladie mentale.

La stigmatisation entourant la maladie mentale peut interagir avec d'autres formes de préjugés liés à la race, au sexe, aux inCapacités et à la sexualité, ce qui peut intensifier les expériences ou empêcher les personnes de couleur, les femmes, les personnes ayant une inCapacité, les Autochtones et les membres des communautés LGBTQ d'obtenir de l'aide.

Pour éliminer la stigmatisation, il faut :

- reconnaître la prévalence des problèmes concomitants que sont l'abus de substances psychotropes et les troubles de santé mentale;
- se mettre à la place d'une personne qui est stigmatisée;
- faire attention aux étiquettes que nous utilisons, à nos attitudes et à nos jugements;
- intervenir lorsque nous entendons ou lisons des remarques qui entretiennent les préjugés.

Conseils pour fournir du soutien

Il peut être difficile de fournir du soutien et de comprendre pourquoi une personne agit de telle ou telle manière.

Voici quelques conseils généraux :

- Gardez à l'esprit que c'est la maladie qui est le problème et que la personne malade n'est pas totalement responsable de son comportement.
- Soyez patients.
- Faites preuve d'empathie (c'est-à-dire comprendre ce que l'autre personne éprouve) et non de sympathie (c'est-à-dire avoir simplement de la peine pour l'autre).
- Écoutez et offrez du soutien, mais évitez de donner des conseils qui n'ont pas été demandés.
- Les représentantes et représentants syndicaux sont des agents d'orientation et non des conseillers.
- Le but est d'éliminer la peur et de guider la personne du début à la fin du processus. Nous ne voulons pas que nos membres se sentent seuls et qu'ils soient obligés de chercher eux-mêmes les ressources dont ils ont besoin.
- Fixez des limites afin de ne pas nuire à votre propre santé mentale. Prenez soin de vous aussi!
- Ne consacrez pas plus d'énergie au rétablissement d'une autre personne que ce qu'elle consacre elle-même.

« Nos membres ont besoin de savoir qu'ils ne sont pas seuls. »

Droits de la personne et santé mentale

Au Canada, les syndicats et les employeurs ont l'obligation de faire tous les efforts raisonnables, sans aller au-delà de la contrainte excessive, pour répondre aux besoins d'une employée ou d'un employé visé par un motif de discrimination protégé par *la Loi sur les droits de la personne*.

L'incapacité est un motif protégé.

Les incapacités revêtent de nombreuses formes. Elles peuvent être visibles ou invisibles. Il est important de souligner que les troubles mentaux et les dépendances sont des incapacités.

Il est possible d'évoquer les lois sur les droits de la personne pour se protéger contre le harcèlement ou la discrimination fondés sur un motif interdit comme l'incapacité, laquelle englobe les déficiences physiques et mentales.

Obligation d'accommodement

Les employeurs ont l'obligation de répondre aux besoins de leur personnel. Par « adaptation », on entend l'élimination des obstacles qui empêchent la participation égale et l'accès égal au marché du travail.

L'obligation d'adaptation repose sur les trois grands principes suivants :

- le respect de la dignité (par des communications appropriées et le respect de la confidentialité);
- l'individualisation (chaque personne est différente, et il n'est pas obligatoire que les mesures d'adaptation soient les mêmes pour tous);
- l'intégration et la participation à part entière.

Objectifs du processus d'adaptation

La ou le membre que vous aidez peut avoir besoin de mesures d'adaptation pour continuer de faire son travail. Certaines personnes ont besoin de mesures d'adaptation permanentes, mais de nombreuses personnes ayant des problèmes de santé mentale n'auront besoin que de mesures temporaires pour les aider à continuer de travailler ou pour faciliter leur retour au travail. Il est également important de garder à l'esprit que la maladie mentale est souvent épisodique. Les personnes qui font une dépression ne sont pas toujours tristes, et les personnes atteintes d'autres maladies mentales n'en ressentent pas toujours les symptômes. Certains membres qui ont une maladie mentale peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation pendant une courte période et ne plus en avoir besoin pendant des années.

Coûts des mesures d'adaptation

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, les mesures d'adaptation les plus courantes mises en place pour les personnes qui ont des problèmes de santé mentale comprennent les suivantes :

Un horaire flexible

- des heures de travail variables pour tenir compte des effets secondaires des médicaments ou des rendez-vous chez le médecin;
- du travail à temps partiel (qui peut être un moyen d'aider l'employée ou l'employé concerné à revenir travailler à temps plein);
- des pauses plus fréquentes.

Modification de la supervision

- une modification de la façon de donner des instructions et des commentaires, par exemple : des instructions écrites peuvent aider la personne à se concentrer sur ses tâches;
- des entretiens hebdomadaires entre le superviseur et la personne concernée peuvent aider à régler les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.

Modification des tâches

- l'échange de tâches secondaires avec d'autres employés.

Modification de la formation

- la possibilité pour la personne concernée de participer à des cours de formation personnalisés;
- davantage de temps pour apprendre à exécuter les tâches.

Notez que d'autres mesures d'adaptation peuvent être indiquées selon les besoins de chaque personne.

Situations plus difficiles

Voici quelques difficultés supplémentaires à contourner afin de mettre en place des mesures d'adaptation pour les personnes qui ont une maladie mentale ou une dépendance :

- Les troubles mentaux et psychologiques passent souvent inaperçus.
- Les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation ne communiquent pas tous ce besoin.
- Étant donné les préjugés qui entourent les troubles mentaux et psychologiques, les troubles liés à la consommation de substances psychoactives et les dépendances, les personnes qui en souffrent attendent au dernier moment avant d'en parler, parfois même seulement une fois qu'elles ont été congédiées, ce qui ne dégage pas l'employeur de son obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- Les dépendances et les troubles liés à la consommation de substances psychoactives sont souvent perçus à tort comme un choix par les employeurs et les collègues de travail.

Les points mentionnés ci-dessus peuvent faire en sorte qu'il soit plus difficile de répondre aux besoins d'une personne, mais ils ne réduisent en rien l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. Au contraire, ils accroissent plutôt la responsabilité de bien communiquer avec la personne qui a besoin de mesures d'adaptation et de l'aider à déposer une demande.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, les syndicats ont la responsabilité de faire ce qui suit.

- Adopter une attitude positive à l'égard des mesures d'adaptation.
- Participer activement au processus d'adaptation.
- Appuyer les demandes d'adaptation et suggérer des mesures d'adaptation raisonnables, mais sans créer de contrainte excessive.

« Ma famille s'en allait à la dérive, à la fois lentement et rapidement, chacun de nous essayant d'aider les autres à traverser cette période difficile. Je me suis tournée vers le syndicat. Je ne savais même pas comment demander de l'aide, mais mon représentant syndical savait comment écouter, et il m'a dirigée vers les ressources dont nous avons besoin. Unifor donne à ses membres les moyens de se prendre en main. C'est ce qui fait sa force. »

Quelques mots sur la contrainte excessive

Le syndicat ne doit pas compromettre les efforts raisonnables visant à répondre aux besoins d'une travailleuse ou d'un travailleur. Il ne peut pas non plus formuler des règles de travail discriminatoires.

La mise en place de mesures d'adaptation en faveur d'une employée ou d'un employé ayant un trouble de santé mentale ou une dépendance passe par le même processus qu'une demande d'adaptation fondée sur les autres motifs liés aux droits de la personne.

Exemple de contrainte excessive

La Commission canadienne des droits de la personne précise que le point de contrainte excessive est atteint lorsque tous les moyens d'adaptation raisonnables sont épuisés et qu'il ne reste que des possibilités déraisonnables ou irréalistes.

Exemple : Il n'y a pas de contrainte excessive lorsqu'un employé est disposé à prendre un risque relativement faible. Les risques importants pour la santé et la sécurité d'autrui constituent une contrainte excessive. Si une demande d'adaptation est assortie d'un coût, ce coût doit vraiment avoir une incidence négative sur la viabilité de l'organisation pour être considéré comme une contrainte excessive.

Lorsqu'une personne a déjà fait l'objet de mesures d'adaptation pour le traitement d'une dépendance, une deuxième demande d'adaptation après une rechute n'est généralement pas considérée comme une contrainte excessive. Les arbitres reconnaissent qu'il y a une forte probabilité de rechute chez les personnes qui souhaitent régler un problème de dépendance.

De même, les arbitres et les juges rendent souvent comme jugement qu'il n'y a pas de contrainte excessive à garder en poste une employée ou un employé qui n'a pas respecté les conditions décrites dans sa « lettre de dernière chance » (aussi appelée « lettre de retour au travail après un congé pour problème de santé mentale ou de dépendance »). Ces décisions s'appuient sur le fait que les actions des personnes qui sont aux prises avec un problème de santé mentale ou de dépendance échappent souvent à leur contrôle (c.-à-d. crises ou rechutes).

S'il est reconnu que les actes commis par une ou un membre échappaient à son contrôle, toutes les sanctions disciplinaires imposées à cause de ces actes devraient être retirées de son dossier.

Le processus

Tous les membres du personnel qui ont un problème de santé mentale ou de dépendance peuvent contacter une personne du syndicat ou l'employeur pour demander une adaptation.

Si l'employée ou l'employé s'adresse au syndicat, il est important de :

- s'assurer qu'il ou elle sait que la confidentialité de ses renseignements sera respectée;
- vérifier qu'il ou elle comprend avoir pris la bonne décision en s'adressant au syndicat et que nous allons l'aider;
- le référer au PAEF, si des dispositions sont prévues dans sa convention collective;
- lui expliquer que le processus d'adaptation exige la participation de l'employeur, et que ce dernier recevra un avis lui rappelant la nécessité de respecter la confidentialité des renseignements qu'il recevra;
- l'encourager à voir un médecin qui pourra déterminer s'il ou elle a besoin d'un congé ou de mesures d'adaptation pour continuer à faire son travail. Dans l'affirmative, il ou elle doit joindre à sa demande une pièce justificative provenant d'un médecin;
- s'assurer qu'il ou elle accepte que vous transmettiez sa demande à l'employeur.

Aborder le problème avec la personne concernée

Même lorsqu'une personne qui en aurait besoin ne présente pas de demande d'adaptation au syndicat ou à l'employeur, vous pourriez ressentir le besoin de parler avec lui ou elle, par exemple si :

- d'autres membres ont soulevé des inquiétudes à son égard;
- l'employeur a fait part de ses préoccupations;
- des problèmes ont été mis en évidence lors d'une enquête menée sur une sanction disciplinaire ou un grief.

Lorsque vous abordez cette personne, il est important de :

- limiter votre intervention aux questions touchant le milieu de travail; veiller à la confidentialité de la discussion;

-
- fournir de l'information sur le PAEF et rappeler à la personne que le PAEF est également confidentiel. Si la personne en question n'a pas accès à un PAEF, référez-la à la section Connaissez les ressources disponibles du présent guide pour savoir où trouver les ressources communautaires;
 - évoquer la possibilité de prendre des mesures d'adaptation au besoin;
 - fixer le moment d'un prochain entretien pour faire le suivi.

Il ne faut pas faire de reproches à la personne ni essayer de diagnostiquer le problème, même si vous croyez savoir de quoi il s'agit.

Les collègues

Il est fréquent que des employés s'adressent au syndicat pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations concernant les mesures d'adaptation prises en faveur d'une ou d'un collègue. Certaines de leurs préoccupations seront légitimes, touchant la sécurité, par exemple, mais d'autres pourraient être fondées sur des commérages, des préjugés ou de la jalousie.

Lorsque vous communiquez avec les autres membres, ne divulguez pas les renseignements confidentiels de la personne et rappelez-leur que la loi accorde à tout le personnel le droit à cette même confidentialité. C'est essentiel.

Comme la personne concernée risque d'être confrontée à ces mêmes préoccupations ou questions, demandez-lui ce qu'elle aimerait que l'on réponde aux questions posées à son sujet.

Aborder le problème avec l'employeur

Quand vient le temps d'aborder le problème avec l'employeur, il est important de :

- contacter directement la personne du service des ressources humaines qui a la responsabilité et le pouvoir de prendre les décisions. Ne parlez du problème qu'aux personnes qui ont besoin de savoir et seulement au moment où elles ont besoin de savoir – nous voulons éviter les commérages;
- dans certains cas, il peut être nécessaire de rappeler à l'employeur qu'il est tenu par la loi de fournir des mesures d'adaptation;
- le but de la demande est de soutenir la personne concernée. Comme le manque d'information pourrait entraver le processus d'adaptation, elle

devra peut-être fournir des documents justificatifs d'un médecin ou d'un autre professionnel;

- demander seulement les renseignements pertinents à la situation de travail afin de prendre les mesures d'adaptation appropriées; il n'est pas nécessaire de divulguer à l'employeur la nature ou les antécédents de la maladie;
- demander à la personne concernée ce qu'elle souhaite.

Obligation permanente

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est permanente. Elle ne cesse pas le jour où les mesures d'adaptation recommandées pour une travailleuse ou un travailleur sont refusées ou approuvées. La situation peut changer : les besoins en matière d'adaptation peuvent changer au fil du temps. Par exemple, une personne qui ne pouvait travailler que des quarts de quatre heures à cause d'un trouble de santé mentale pourra, un plus tard, travailler six heures par jour. Les milieux de travail changent eux aussi. Par exemple, les lieux de travail des secteurs en croissance peuvent offrir plus de possibilités, d'emplois ou de quarts. De plus, les départs à la retraite peuvent entraîner des ouvertures de postes.

Nous voulons veiller à ce que les noms des membres demeurent sur la liste d'ancienneté même si aucun travail n'est disponible ou s'ils ne reçoivent pas de prestations de maladie. Le fait que leur nom demeure sur la liste d'ancienneté pourrait avoir de la valeur plus tard.

Retour au travail après un congé

Il est important que les membres sachent qu'ils ont l'appui du syndicat. Chaque mesure d'adaptation répondra de façon précise à leurs besoins. Le meilleur moyen de faire en sorte qu'une personne se sente soutenue, c'est de lui demander ce qu'elle aimerait que vous fassiez pour elle.

Résolution adoptée au Conseil canadien

Lors du premier congrès d'Unifor, les déléguées et délégués ont reconnu l'importance de négocier ces points et ont voté massivement en faveur.



Conseil canadien
Du 13 au 15 septembre 2014
Centre des congrès de Vancouver

Résolution n° 5

Programmes d'aide aux employés et à leur famille ou Programmes de traitement de la toxicomanie

- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît que les membres du syndicat et les membres de leur famille peuvent être troublés par un vaste éventail de problèmes dont, mais sans s'y limiter, la dépression et d'autres problèmes de santé mentale, le deuil à la suite d'une perte personnelle, une rupture familiale, des dettes, des effets liés à la violence ou à l'intimidation, des addictions ou une dépendance à des substances, des troubles comportementaux et d'autres problèmes de nature semblable; et
- ATTENDU QUE** Unifor rejette catégoriquement la notion que de tels problèmes sont soi-disant appelés des "blessures auto-infligées"; et
- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît qu'une travailleuse ou un travailleur troublé ou un membre de sa famille est beaucoup plus susceptible d'être en mesure de récupérer et de se construire une nouvelle vie si une aide est disponible de la part de l'employeur et du syndicat, et si une telle aide respecte la dignité et la confidentialité de la personne; et
- ATTENDU QUE** Unifor reconnaît que des programmes d'aide aux employés et à leur famille ou des programmes de traitement de la toxicomanie relevant du syndicat et qui sont constructifs, non punitifs et proactifs (intervention précoce) ont fait leur preuve à maintes reprises en termes de vies sauvées et d'aide apportée aux familles;
- PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE** Unifor s'engage à négocier dans toutes ses conventions collectives une disposition minimale de protection ou non-discriminatoire en ce qui a trait à l'aide à offrir à une ou un employé et à sa famille, et lorsque le pouvoir de négociation permet de le faire, s'engagera à négocier des dispositions additionnelles pour développer des programmes PAEF relevant du syndicat.

***Le tout soumis respectueusement par :
la section locale 88***

Amendement apporté par le comité des résolutions du Conseil canadien

Négociation de soutiens en santé mentale

Pour venir en aide à une ou un membre qui a un problème de santé mentale, il est important d'examiner toute la convention collective. La plupart des conventions collectives prévoient déjà des protections contre la discrimination. Si la convention collective n'en contient pas, la *Loi sur les droits de la personne* ou le *Code des droits de la personne* contiennent ces protections. Cela dit, nous tenons quand même à négocier des dispositions à ce sujet, parce que les gouvernements changent.

Il est important d'aborder la négociation collective sous l'angle des droits de la personne et de la santé mentale. Il est toujours possible d'apporter des améliorations. En outre, la plupart des conventions collectives ne contiennent pas suffisamment de dispositions ni d'avantages sociaux pour composer avec l'augmentation des besoins en matière de santé mentale et de dépendance.

Voyons de près les sections dans lesquelles vous pouvez trouver des dispositions qui protègent et aident nos membres :

Protection :

- dispositions portant sur la discrimination, le harcèlement et les droits de la personne
- dispositions sur la santé et la sécurité
- disposition relative à la violence faite aux femmes
- procédure de règlement des griefs

Soutien :

- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)
- Avantages sociaux en matière de santé
- Intervenante auprès des femmes
- Disposition sur les modifications de tâches
- Congés autorisés : congé de deuil, congé de maladie
- Prestations d'invalidité de courte durée (indemnité hebdomadaire)
- Prestations d'invalidité de longue durée

Les lois sur les normes d'emploi peuvent prévoir des protections minimales pour les travailleuses et travailleurs. Notez que ces lois varient d'une province à l'autre. Prenons comme exemple les congés de maladie. Dans la majorité des provinces, ces mesures de protection sont exécutoires même si elles ne

figurent pas dans la convention collective. Les travailleuses et travailleurs ont également accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi.

En plus des dispositions énumérées ci-dessus, chaque convention collective devrait comporter des dispositions prévoyant des mesures de protection et de soutien.

La solution pour négocier de bonnes dispositions en matière de santé mentale et de dépendance est de jeter un coup d'œil aux mesures de protection déjà en place dans le lieu de travail. Si ces dispositions ne figurent pas dans la convention collective (p. ex. politiques ou possibilité de recourir à des services de counseling offerts par une tierce partie), alors elles doivent être négociées.

Voici quelques exemples de solides dispositions à négocier dans les conventions collectives :

- 1. Les membres ne sont pas punis.** La maladie mentale et la dépendance ne sont pas de la faute de la travailleuse ou du travailleur, et elles devraient autant que possible être abordées de façon non punitive.

Le membre qui se présente devant sa section locale pour parler de son problème se trouve peut-être au moment le plus désespéré de sa vie. Pour ce membre, à ce moment précis de sa vie, la disposition qui porte sur le PAEF est la section la plus importante de sa convention collective.

Disposition type :

Le syndicat et l'employeur reconnaissent que les maladies mentales et l'abus de substances psychoactives sont de graves problèmes médicaux et sociaux qui ne dépendent pas de la volonté de la personne qui en souffre. Ils reconnaissent également que ces problèmes peuvent être traités avec succès. Dans l'intérêt de la personne concernée, le syndicat et l'employeur encouragent une intervention et un traitement précoces afin de l'aider et d'aider les membres de sa famille à se rétablir complètement. Cette aide comprend notamment l'identification du problème dès les premiers symptômes, la motivation de la personne concernée à demander de l'aide, l'orientation vers un centre de traitement et de réhabilitation et la formation continue des membres du personnel ainsi que des représentantes et représentants de l'employeur et du syndicat afin de déceler et de traiter, de façon non punitive, ce genre de problèmes dès qu'ils surviennent.

2. Représentation (représentants du PAEF ou un comité mixte ou les présidents d'unité)

Disposition type :

L'employeur et le syndicat reconnaissent ce que la contribution de la représentante ou du représentant du PAEF de la section locale d'Unifor peut apporter en ce qui concerne l'éducation en milieu de travail, le PAEF et l'abus de substances psychoactives, ainsi que pour conseiller et orienter les membres qui demandent son aide.

Pour assurer le maintien de ce niveau de contribution, il est convenu que la représentante ou le représentant du PAEF choisi par le Syndicat a droit à un congé d'une durée raisonnable lorsqu'une employée ou un employé le consulte pour un problème de santé mentale ou d'abus de substances psychoactives. Ce congé lui permet d'aider cette personne par des conseils, en l'aiguillant vers les services appropriés, en assurant le suivi et en la conduisant, si besoin est, à un centre d'évaluation et de traitement.

Exemple de disposition :

(Les extraits suivants proviennent de conventions collectives négociées par des membres d'Unifor.)

Représentantes et représentants du PAEF

Une (1) représentante ou un (1) représentant du PAEF, nommé par le comité de négociation, exerce les fonctions de personne-ressource auprès des membres qui ont besoin d'aide. Les représentantes et représentants du PAEF ne sont pas censés remplacer les services de counseling professionnels.

Les représentantes et représentants du PAEF traitent dans la plus stricte confidentialité tous les cas portés à leur attention.

La représentante ou le représentant du PAEF est autorisé à s'absenter au besoin de son poste régulier.

L'employeur accorde un congé payé à la représentante ou au représentant intervenant en toxicomanie pour conduire, si besoin, les personnes concernées à un centre d'évaluation et de traitement.

Comité du PAEF

L'employeur et le syndicat sont profondément préoccupés par les problèmes qui existent aujourd'hui dans notre société. C'est pourquoi l'employeur accepte la mise en place d'un programme d'aide aux employés. De plus, deux (2)

représentants, soit la présidente ou le président de l'unité syndicale et un représentant désigné par l'employeur, mettent à jour et modifient le programme d'un commun accord et selon les besoins.

Ces représentantes et représentants du PAEF se réunissent régulièrement et font connaître le programme afin d'encourager les membres du personnel à leur faire part de toute situation risquant de devenir problématique pour qu'ils obtiennent le plus tôt possible l'aide dont ils ont besoin.

Les représentantes et représentants du PAEF exercent les fonctions de personnes-ressources auprès des membres du personnel qui ont besoin d'aide, mais ils ne sont pas censés remplacer les services de counseling professionnels.

Les représentantes et représentants du PAEF traitent dans la plus stricte confidentialité tous les dossiers portés à leur attention.

L'employeur accorde un congé payé à la représentante ou au représentant intervenant en toxicomanie pour communiquer avec les membres.

L'employeur accorde un congé payé à la représentante ou au représentant intervenant en toxicomanie pour conduire, si besoin, les personnes concernées à un centre d'évaluation et de traitement.

Représentantes et représentants du PAEF

L'employeur et le syndicat reconnaissent la contribution que peut apporter la représentante ou le représentant du PAEF de la section locale d'Unifor en ce qui concerne l'éducation en milieu de travail, le PAEF et l'abus de substances psychoactives, ainsi que pour conseiller et orienter les membres qui demandent son aide.

Pour assurer le maintien de ce niveau de contribution, il est convenu que la représentante ou le représentant du PAEF a droit à un congé d'une durée raisonnable lorsqu'une employée ou un employé le consulte pour un problème de santé mentale ou de toxicomanie, afin d'aider cette personne par des conseils, en l'aiguillant vers les services appropriés, en assurant le suivi et en la conduisant, si besoin est, à un centre d'évaluation et de traitement.

La représentante ou le représentant du PAEF ne quitte pas ses fonctions avant d'avoir obtenu l'autorisation de son superviseur. Cette autorisation ne peut pas être refusée sans un motif raisonnable.

Fonds pour la représentante ou le représentant d'une section locale

Représentante ou représentant intervenant en toxicomanie d'une section locale fusionnée

Dès la ratification de la présente convention collective, l'employeur convient de verser __ cents par heure rémunérée par employé à un fonds créé par la section locale. Le but de ce fonds est de permettre à la section locale de nommer une représentante ou un représentant intervenant en toxicomanie qui travaillera à temps plein dans le bureau de la section locale. La représentante ou le représentant intervenant en toxicomanie travaille auprès des membres qui ont des problèmes de consommation ou de dépendance, en leur fournissant des conseils, de l'aiguillage et du suivi, en plus de s'occuper de l'éducation continue en milieu de travail.

La représentante ou le représentant intervenant en toxicomanie reçoit toute la formation nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions comme il se doit.

Si la représentante ou le représentant intervenant en toxicomanie vient du lieu de travail visé par la présente convention collective, il ou elle bénéficie d'un congé avec pleine accumulation de l'ancienneté et des années de service ouvrant droit à la retraite pour la durée de son mandat à ce poste.

3. Formation

Disposition type :

L'employeur fait en sorte que les représentantes et représentants syndicaux du PAEF aient la possibilité de suivre, pendant leurs heures normales de travail, les cours de niveau 1 et de niveau 2 (de 40 heures chacun) sur le Programme d'aide aux employés et à leur famille, offerts au Centre familial d'éducation d'Unifor à Port Elgin, sans frais pour les représentantes et représentants ni pour le syndicat. L'employeur accepte également de payer les heures de travail perdues.

L'employeur autorise et couvre également tous les coûts, notamment l'inscription, les déplacements, les repas, l'hébergement et les journées de travail perdues pour qu'une (1) personne choisie par le syndicat assiste à la Conférence biennale d'Unifor sur le PAEF et les dépendances.

L'employeur convient de couvrir, une fois pendant la durée de la convention collective, tous les coûts nécessaires pour offrir à tous les membres du comité de négociation, du comité de santé et de sécurité et du comité du PAEF, la formation d'un jour d'Unifor sur le PAEF.

Exemple de disposition :

(Les extraits suivants proviennent de conventions collectives négociées par des membres d'Unifor.)

Formation d'une journée

Les représentantes et représentants syndicaux suivent la formation d'une (1) journée offerte par Unifor. L'employeur couvre toutes les dépenses, notamment l'inscription, les déplacements, les repas, l'hébergement et les heures de travail perdues.

Programme des CEP de 40 heures

L'employeur fait en sorte que les représentantes et représentants syndicaux du PAEF aient la possibilité de suivre, pendant leurs heures normales de travail, la formation de 40 heures sur le Programme d'aide aux employés et à leur famille, offert au Centre familial d'éducation d'Unifor à Port Elgin, sans frais pour les représentantes et représentants ni pour le syndicat. L'employeur accepte également de payer les heures de travail perdues.

Autres formations

Les parties admettent également que la représentante ou le représentant intervenant en toxicomanie sera en mesure de s'occuper plus efficacement des questions relatives à l'abus de substances psychoactives s'il ou elle reçoit la formation nécessaire. Par conséquent, l'employeur accorde à la représentante ou au représentant intervenant en toxicomanie un congé payé d'une durée raisonnable pour suivre des cours du programme d'accréditation des conseillers en alcoolisme et en toxicomanie de l'Addiction Intervention Association. L'employeur assume les frais d'instruction et les frais raisonnables relatifs à l'hébergement et aux repas associés à la participation à ces cours.

Formation des représentantes et représentants en milieu de travail

L'employeur convient de couvrir, une fois pendant la durée de la convention collective, tous les coûts nécessaires pour offrir à tous les membres du comité de négociation, du comité de santé et de sécurité et du comité du PAEF, la formation d'un jour d'Unifor sur le PAEF.

Formation par le biais de la conférence biennale

L'employeur autorise et couvre également tous les coûts, notamment l'inscription, les déplacements, les repas, l'hébergement et les heures de travail perdues pour qu'une (1) personne choisie par le syndicat assiste à la Conférence biennale d'Unifor sur le PAEF et les dépendances.

4. Avantages sociaux

Disposition type :

OBJET : PAEF (SERVICES DE COUNSELING ET DE CONSULTATION)

L'employeur accepte de fournir sur demande à tous les membres de son personnel et à leurs personnes à charge un service de counseling et de consultation. Offert par (fournisseur du PAEF), le programme fournit des services professionnels, personnalisés et confidentiels dans les domaines énumérés ci-dessous. Une ligne d'écoute téléphonique est accessible 24 heures par jour pour permettre aux personnes qui en ont besoin de joindre sans frais et en tout temps un conseiller du PAEF.

Le programme couvre notamment les domaines suivants :

- *Le jeu*
- *Les problèmes de dépendance aux drogues ou à l'alcool*
- *Les problèmes de couple (consultations conjugales), les problèmes liés aux soins des personnes âgées ou des enfants*
- *Le counseling en matière d'emploi ou de carrière*
- *Le counseling financier*
- *La gestion du stress*
- *L'aide aux personnes en deuil*
- *La santé mentale*
- *La gestion de la colère*
- *L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle*

Le programme est offert pendant toute la durée de la présente convention collective.

Il offre une protection aux membres du personnel et à leurs personnes à charge, selon les définitions données ci-dessous :

- *Les « personnes à charge » comprennent le conjoint ou la conjointe en droit et les enfants qui résident au Canada.*
- *Le mot « enfants » désigne les enfants à charge qui sont âgés de moins de 21 ans et non mariés.*
- *Les enfants âgés de moins de 25 ans et non mariés, s'ils sont étudiants à temps plein et qu'ils dépendent principalement de l'employée ou de l'employé pour leur soutien financier, qu'ils vivent ou non au Canada.*
- *Les enfants à charge non mariés, quel que soit leur âge, qui sont incapables de subvenir à leurs besoins en raison d'une incapacité mentale ou physique.*

-
- Le terme « conjoint » ou « conjointe » désigne la personne légalement mariée avec l'employée ou l'employé, ou encore la personne de sexe opposé ou de même sexe vivant maritalement depuis au moins un an avec l'employée ou l'employé.

Exemple de disposition :

(Les extraits suivants proviennent de conventions collectives négociées par des membres d'Unifor.)

Coût des traitements

L'employeur et le syndicat conviennent de travailler en collaboration pour que les membres qui éprouvent des problèmes de santé mentale ou de dépendance reçoivent les ressources appropriées, tout en reconnaissant la pleine portée du Code des droits de la personne de (insérer le nom de la province) et prennent les mesures d'adaptation nécessaires selon les circonstances.

L'employeur accepte également d'absorber les coûts, s'il y a lieu, d'un programme de traitement reconnu qui pourrait s'avérer nécessaire pour aider les membres concernés à suivre un traitement efficace dans le but de régler leurs problèmes de santé mentale ou de dépendance.

Prestations en cas de maladie ou d'accident

Prestation d'invalidité de courte durée ou indemnité hebdomadaire

Il est entendu que les membres du personnel pourront, le cas échéant, présenter une demande et recevoir des prestations de maladie et d'accident à condition que cela soit autorisé par un médecin et qu'ils soient traités dans un centre de réadaptation en dépendance ou qu'ils soient autorisés à prendre un congé afin de faciliter leur rétablissement. Cela comprend la période d'attente avant de suivre un traitement ou d'être admis dans un centre de traitement en établissement.

Lettre d'entente intégrale

Objet : Santé mentale et abus de substances psychoactives

Au cours des négociations menées en 20__, le syndicat a fait part à l'employeur de ses préoccupations au sujet de la fréquence accrue des membres et de leur famille qui sont en situation de crise en raison de problèmes de santé mentale et de dépendance. Les parties reconnaissent que les problèmes de santé mentale et de dépendance demeurent un problème social urgent qui touche non seulement les membres, mais aussi leur famille et la collectivité.

Les parties conviennent également que les membres qui se retrouvent dans cette situation ne sont pas en faute.

À la suite des discussions tenues, les parties conviennent d'apporter tout leur soutien aux membres qui sont aux prises avec des problèmes de santé mentale et d'abus de substances psychoactives. En outre, les parties conviennent que les moyens utilisés pour soutenir les membres qui font appel à l'employeur ou au syndicat ne comprennent pas de mesures punitives.

L'employeur et le syndicat conviennent de travailler en collaboration pour que les membres qui éprouvent des problèmes de santé mentale ou de dépendance reçoivent les ressources appropriées. L'employeur et le syndicat reconnaissent la pleine portée du *Code des droits de la personne* de (insérer le nom de la province) et prennent les mesures d'adaptation nécessaires selon les circonstances.

L'employeur accepte aussi d'absorber les coûts, s'il y a lieu, d'un programme de traitement reconnu qui pourrait s'avérer nécessaire pour aider les membres qui en font la demande à suivre un traitement efficace dans le but de régler leurs problèmes de santé mentale et de dépendance.

Lettre d'entente idéale pour les travailleuses et travailleurs de la santé

Objet : Reconnaître l'importance d'un Programme d'aide aux employés

Le syndicat et l'employeur se préoccupent de la santé et du bien-être personnels de tous les employés et de leur famille. Ils reconnaissent également qu'un vaste éventail de problèmes ou de troubles personnels peuvent nuire aux capacités et au rendement au travail des employées et employés. Il est de plus particulièrement important de reconnaître ce fait en veillant à ce que les membres du personnel les plus vulnérables qui vivent quotidiennement des pertes et de la souffrance reçoivent les soins dont ils ont besoin.

Pour aider les autres, les fournisseurs de soins doivent ouvrir leur cœur et leur esprit aux personnes dont ils s'occupent. Malheureusement, c'est précisément ce processus d'empathie qui rend les aidants vulnérables à devenir profondément affectés et même potentiellement blessés par leur travail.

C'est pourquoi des troubles comme les traumatismes vicariants, l'usure de compassion, l'épuisement professionnel et d'autres stress émotionnels peuvent provoquer des maladies, des problèmes familiaux, l'abus de substances psychoactives ou d'autres problèmes de la vie.

Les parties conviennent de soutenir conjointement un Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) négocié avec la section locale et financé par l'employeur, qui fournit une aide professionnelle et confidentielle aux employées et employés à temps plein et à temps partiel. L'employeur offre également aux représentantes et représentants du PAEF une formation annuelle sur les stratégies visant à prévenir l'usure de compassion.

Les deux parties élaborent conjointement une politique portant sur la nécessité de favoriser le dépistage précoce des problèmes et de fournir au besoin des mesures d'intervention correctives et pratiques. Il peut également s'avérer nécessaire de cerner les facteurs en milieu de travail pouvant causer certains des problèmes mentionnés dans la présente lettre d'entente, et de les aborder si possible de façon constructive.

Dans une perspective de santé et de sécurité

(Section locale 2458 d'Unifor et l'établissement de soins de longue durée Gateway Haven Home)

Les parties conviennent qu'un milieu de travail favorable à la santé psychologique est un objectif souhaitable pour l'employeur et son personnel.

Conformément à cet objectif, les parties souhaitent collaborer pour cerner les risques psychosociaux en milieu de travail pouvant causer des problèmes de santé mentale ou y contribuer, et trouver des moyens de les éliminer ou de réduire leurs effets. Les parties sont déterminées à faire mieux connaître les problèmes de santé mentale. La sensibilisation est une étape clé pour mettre fin aux préjugés associés à la maladie mentale et pour créer un environnement de travail sécuritaire et agréable pour tous.

Ayant compris ce qui précède, les parties conviennent de travailler ensemble pendant la durée de la convention collective, dans l'espoir de mobiliser les gestionnaires et les employés sur les questions de santé mentale et leurs effets sur le milieu de travail. Cet objectif sera un point permanent à l'ordre du jour du comité syndical-patronal.

Il est également entendu que...

Dans une perspective des droits de la personne

(Section locale 200 d'Unifor et Diageo Canada Inc.)

Certaines incapacités visées par le *Code des droits de la personne*, telle la maladie mentale, peuvent être considérées comme des « déficiences invisibles », car elles présentent rarement des symptômes externes évidents. Il est dans l'intérêt du syndicat et de l'employeur, ainsi que des membres du personnel qui ont une déficience invisible, d'encourager une intervention et un traitement précoces afin d'aider ces membres à obtenir un diagnostic et à recevoir un traitement efficace. L'employeur et le syndicat reconnaissent que les déficiences invisibles donnent droit aux mêmes mesures d'adaptation et aux mêmes exigences que les autres incapacités visées par le *Code des droits de la personne*. En outre, l'employeur et le syndicat reconnaissent que les déficiences invisibles peuvent faire l'objet de stigmatisation, et ils s'engagent conjointement à prendre les mesures nécessaires pour réduire au minimum ces préjugés dans le milieu de travail. Comme c'est le cas pour toutes les incapacités, et c'est peut-être encore plus vrai pour les déficiences invisibles, la confidentialité est importante et tout renseignement relatif aux déficiences invisibles devrait être communiqué uniquement selon le principe du besoin de savoir. L'employeur et le syndicat conviennent que, compte tenu des circonstances propres à chaque personne, les déficiences invisibles peuvent nécessiter des solutions innovatrices et des approches empathiques lorsque des mesures d'adaptation en milieu de travail sont envisagées, et ils acceptent de travailler de bonne foi pour atteindre ces objectifs.

Plan d'action

Négociation :

- Que contient VOTRE **convention collective**? Quelles dispositions sont déjà en vigueur et lesquelles devez-vous négocier? (Consultez le présent guide pour trouver des dispositions types et des exemples de dispositions.)
- Avez-vous accès à un Programme d'aide aux employés et à leur famille à votre lieu de travail? Dans l'affirmative, téléphonez ou faites une recherche en ligne pour en apprendre davantage sur ce programme.

Éducation :

- Est-ce que tous les représentants et représentantes en milieu de travail de votre section locale ont suivi une formation sur ces questions? Pouvez-vous identifier et aider nos membres à obtenir l'aide dont ils ont besoin?
- Demandez à votre section locale d'organiser **un cours de premiers soins en santé mentale** ou **une formation en techniques de prévention du suicide**. Mieux encore, négociez ces formations pour vos déléguées et délégués syndicaux, représentantes et représentants en matière de santé et sécurité au travail, intervenantes auprès des femmes, etc. Vous en apprendrez davantage en visitant le site Web de la Commission de la santé mentale du Canada.

Lobbying :

- Faites entendre votre voix et demandez aux gouvernements de consacrer des fonds et des ressources pour agir et mettre en place des mesures de soutien en santé mentale.

Contacts :

- Assistez à une réunion ouverte des **Alcooliques anonymes (AA)** ou des **Narcotiques anonymes (NA)**. Les réunions ouvertes accueillent toutes les personnes qui s'intéressent à ce programme de rétablissement. Rendez-vous sur le site des AA (https://www.aa.org/pages/fr_FR) ou sur celui des NA (<https://www.canaacna.org/indexfr.php?category=frcontact>) pour obtenir la liste des réunions à travers tout le Canada et pour connaître le protocole des « réunions ouvertes ». Les réunions « fermées » sont réservées aux personnes qui souhaitent arrêter de consommer.

-
- Assistez à une réunion des groupes familiaux **Al-Anon** (<https://al-anon.org/fr/>).
 - Prenez contact avec le comité régional **d'Unifor responsable du PAEF**. <https://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/nos-regions>

Demandez à tous les membres de votre section locale de participer

- Encouragez les comités de votre section locale à s'intéresser aux questions de santé mentale. Songez au travail extraordinaire que les comités peuvent faire en adoptant l'angle de leur propre domaine d'activité.
- Faites en sorte que les activités syndicales témoignent de la solidarité envers les membres qui sont en rétablissement, en évitant de les tenter avec des breuvages alcoolisés. Envisagez d'organiser des activités sans alcool.
- Assistez aux activités organisées dans votre région pour souligner la **Journée du rétablissement**, qui a habituellement lieu en septembre. Si aucune activité n'est organisée dans votre région, organisez la vôtre!

Surveillez ce que vous dites :

- Éliminez de votre vocabulaire les expressions du genre « Tu es complètement dingue! » ou « C'est un ivrogne », lesquelles ne font que renforcer les préjugés.
- Remplacez « Comment allez-vous aujourd'hui? » par « Quelle a été la meilleure partie de votre journée? »

Connaissez les ressources disponibles

Faites une recherche sur les ressources disponibles près de chez vous et consignez leurs coordonnées ci-dessous. Familiarisez-vous avec les services sociaux offerts dans votre collectivité.

Composez le « **211** » ou rendez-vous à l'adresse <http://www.211.ca/fr/>. Ce moteur de recherche permet de connaître toutes les ressources offertes dans votre collectivité et les environs.

Adressez-vous directement aux fournisseurs de services; présentez-vous et posez des questions afin de bien comprendre les services qui sont offerts. Par exemple, avant de recommander à une personne de se rendre à une banque d'alimentation, il est utile de savoir si cette banque exige une preuve de perte de revenus avant de fournir ses services.

Coordonnées importantes

Banque d'alimentation communautaire : _____

Refuge pour femmes de la région : _____

Centre de traitement des dépendances : _____

Services de soutien pour dépendances
(tels que AA et NA) : _____

Services en santé mentale : _____



UNIFOR

theUnion | le syndicat

unifor.org