

# **PLAN DE PRÉSENTATION**

## **ATELIER #20**

### **INTRODUCTION**

*Comment le programme de placement et de soutien à l'emploi (IPS) contribue à la déstigmatisation*

### **PREMIER VOLET**

*Présentation magistrale par Marie-Sylvie St-Pierre*

#### **Les efforts supplémentaires à déployer contre l'auto stigmatisation**

- Une place croissante sur le marché régulier du travail vers une citoyenneté égale à un travailleur dans des conditions similaires – un choix de s'intégrer par le travail.
- Participation des agents IPS à la déstigmatisation dans leur approche avec les employeurs pour améliorer les connaissances de ces derniers de la maladie mentale.
- L'auto stigmatisation un handicap majeur : les témoignages de deux participantes du Centre Wellington. Illustration de l'appropriation de la maladie mentale et du conditionnement s'y rattachant : l'exclusion comme conséquence.

#### **Défis de changement**

- La culture des professionnels et leur propre stigmatisation.
- Encourager l'intégration au travail comme milieu privilégié pour apprendre à mieux vivre avec les autres.
- Dans nos réseaux : poursuivre l'implantation et bonifier la collaboration des intervenants de la santé qui s'intéressent à l'intégration de notre clientèle au travail.
- Encourager la participation des pairs aidant.
- Poursuivre le transfert des connaissances et le partage de notre philosophie d'un point de vue résolument positif et normatif.
- Face à nos institutions gouvernementales et politiques, améliorer le financement des programmes IPS, discuter des incitatifs financiers, décriminaliser les dossiers psychiatriques, réagir à l'itinérance.

## **DEUXIÈME VOLET**

*Présentation magistrale par Mireille Valois*

### Les employeurs

- Explorer la perception des employeurs par la pratique du modèle IPS. Les préjugés des employeurs envers la maladie mentale. Les réactions des employeurs lorsque nous leur présentons le programme IPS.
- Avons-nous des préjugés envers les employeurs?
- La réalité des agents IPS sur le terrain : les employeurs sont plus ouverts que l'on pense.
- La façon de se présenter aux employeurs : se présenter avec assurance et professionnalisme, adopter une attitude positive, employer le langage des affaires, mettre l'accent sur les services du programme IPS et les habiletés, forces et expériences des clients.

### Les intervenants

- Les intervenants du domaine de la santé mentale entretiennent beaucoup de préjugés envers la clientèle. Ils voient les personnes ayant un problème de santé mentale à travers leurs lentilles de la psychopathologie (Deegan, 2002)
- Les croyances négatives et messages envoyés par les intervenants.
- L'agent IPS : un changement de vision et d'attitude.

### La divulgation : divulguer et ne pas divulguer, là est la question

- Définition de la divulgation : c'est un choix.
- Explorer les avantages de la divulgation : le soutien, les accommodements, se sentir honnête et se déstigmatiser.
- L'art de la divulgation : comment divulguer, à qui et à quel moment... Des exemples dans la pratique du programme IPS.
- Changer les attitudes par la divulgation en défaisant les stigmas et en changeant les perceptions.

## L'auto stigmatisation

- Changer son image pour celle de travailleur; un virage vers une image de soi positive. Une tâche difficile pour les personnes atteintes d'une maladie mentale avec tous les stigmas circulant dans la société. Voir la recherche d'emploi comme une démarche.
- La normalisation : normaliser l'intégration au travail, ne pas attribuer toutes les difficultés à son problème de santé mentale.
- Changer son langage de personne malade (symptômes, diagnostique, médicaments, hospitalisation, sécurité du revenu) pour celui de travailleur (accomplir des tâches, gérer le stress, autonomie, qualités, forces)

## Ce qu'il reste à faire pour que se propage la pandémie positive

- Propager l'espoir : les personnes ayant un problème de santé mentale peuvent travailler!
- Plus d'agents IPS
- Plus d'employeurs sensibilisés.
- Plus de personnes qui travaillent

## **TROISIÈME VOLET**

*Présentation magistrale de Manon Belley.*

### Les enjeux collectifs du Saguenay-Lac-St-Jean pour vaincre la stigmatisation

- Je vous invite au cœur de Saguenay-Lac-St-Jean, région éloignée, milieu rural à découvrir pour son innovation. Venez découvrir comment elle se mobilise, malgré plusieurs contraintes territoriales, afin de favoriser le rétablissement des personnes vivant avec des troubles mentaux en implantant le programme individualisé de placement et de soutien à l'emploi IPS.
- Comment IPS ouvre les portes de la déstigmatisation dans un milieu où parfois quelques centaines de personnes constituent une population. Les préjugés sont présents, la résistance aussi...

- Plus d'une année de travail en partenariat avec l'Institut universitaire en santé mentale Douglas à implanter IPS au cœur de nos pratiques, une volonté de relever ce défi mais surtout une prise de conscience qui se développe jour après jour. Se conscientiser, comme intervenant, sur l'impact que nous pouvons créer par notre simple façon d'y croire...
- Poursuivre la route de la déstigmatisation en travaillant à la conscientisation d'une région, voilà le chemin qu'il nous reste à parcourir.

## **VIDÉO**

*Présentation des témoignages par Claude Therrien, agent IPS de l'Institut Douglas.*

### Introduction

Présentation de six capsules vidéo représentant la coordonatrice du programme IPS de l'Institut Douglas, une intervenante pivot, deux employeurs, une participante du programme IPS et une conclusion du Chef clinico-administratif du programme du Rétablissement de l'Institut Douglas.

### Première capsule

Marie-Sylvie St-Pierre, coordonatrice du programme, se présente et introduit certaines prémisses du modèle IPS.

### Deuxième capsule

Témoignage d'une gestionnaire de cas, madame Chalène Trottier de l'équipe des troubles psychotiques. Elle présente son expérience de collaboration avec l'agent IPS dans sa pratique de référence au programme de soutien en emploi.

### Troisième capsule

Entrevue avec madame Barbara Vuk, propriétaire de la compagnie *FloraNightingale*. Elle présente son expérience d'intégration avec une participante du programme IPS travaillant dans son entreprise.

### Quatrième capsule

Témoignage de madame Élise Labbé, participante au programme IPS. Elle parle des bénéfices du travail, des services offerts par le programme IPS, de la divulgation et de l'importance de la collaboration de l'équipe multidisciplinaire ainsi que de l'auto stigmatisation.

### Cinquième capsule

Entrevue avec monsieur Mahmoud El-Rifai, gérant d'un restaurant *Harvey's* du centre-ville de Montréal. Il discute du quotidien de ses employés, de leurs tâches et de la qualité du suivi en emploi IPS.

### Sixième capsule

Conclusion de monsieur Barry Crago, Chef clinico-administratif du programme du Rétablissement de l'Institut Douglas. Il soulève l'importance d'IPS et comment il se distingue des autres programmes de soutien en emploi. Il aborde les types de résistance et l'auto stigmatisation. Il met en perspective la valeur d'IPS comme outil fondamental de la déstigmatisation et de son rayonnement.