

POINT DE VUE

Nouvelles de l'Union européenne, du Parlement européen, du Conseil de l'Europe et de l'Organisation Mondiale de la Santé. Les besoins d'emploi des personnes ayant des troubles de santé mentale



par Mary Nettle

Mary Nettle est consultante indépendante auprès des usagers de santé mentale. Elle fait partie du comité de rédaction de "A life in the day" ("Une journée dans la vie de..."), un bulletin consacré aux opportunités d'emploi et d'occupation des personnes utilisant des services de santé mentale. Elle est également présidente de MINDLINK, la voix des usagers de services de 'Mind', la plus grande organisation caritative britannique de santé mentale.

Le taux de chômage des personnes souffrant de troubles de santé mentale se situe à l'heure actuelle entre 70% et 80%. Non pas, à mon sens, parce que celles-ci ne veulent pas travailler, mais du fait que les structures de travail existantes ne sont pas assez souples pour pouvoir s'adapter à la nature changeante de la vie émotionnelle de ces personnes.

Le stigmate et l'ignorance poussent les employeurs à rejeter les candidats ayant dans leurs antécédents médicaux de troubles de santé mentale. Ceci incite les chercheurs d'emploi à cacher leurs antécédents médicaux : ils ne bénéficient par conséquent d'aucun soutien particulier s'ils ont besoin de congés spéciaux, ce qui conduit généralement au renvoi.

Dans les pays d'Europe du nord en particulier, le système de sécurité sociale garantit un revenu minimum pour les personnes qui ne sont pas en mesure de travailler, mais la rigidité des règlements en vigueur peut conduire à ce qu'on appelle au Royaume-Uni "le piège du chômage" : si l'on trouve un emploi, on doit renoncer à toutes ses allocations - qui sont parfois supérieures au salaire attendu ; et si l'on trouve que le travail est trop stressant et que l'on désire quitter son emploi, on doit attendre parfois de longues semaines, souvent sans le moindre revenu, pour pouvoir retrouver le niveau d'allocation que l'on avait auparavant.

Au Canada, les personnes souffrant de troubles de santé mentale peuvent recevoir une pension systématiquement versée que l'on travaille ou non. Je suis convaincue qu'une telle pension, garantie à vie, contribuerait à réduire sensiblement le niveau de stress associé au retour sur le marché du travail. Il ne s'agirait pas d'un système de "grapillage", car la pension ne serait attribuée qu'à des personnes ayant reçu des soins de santé mentale depuis un certain temps.

Au Royaume-Uni, il existe une loi sur la discrimination du handicap concernant spécifiquement les personnes ayant des antécédents médicaux de troubles de santé mentale. Dans la législation américaine, la loi correspondante inclut les personnes handicapées psychiatriques. Le critère utilisé pour définir le handicap varie selon l'expérience individuelle. La façon dont on décrit cette expérience varie de pays en pays. Le mouvement des usagers

de santé mentale a ouvert un débat sur la question de savoir si nous devons ou non nous considérer comme des personnes handicapées. Au sein du Réseau Européen des (ex-) Usagers et Survivants de Psychiatrie, la définition de l'usager de services est laissée à l'individu. Il pourrait en être de même pour la définition du handicap.

J'estime que l'on est handicapé si l'on est traité de façon différente par la société et qu'il ne fait pas de doute que ce traitement résulte de l'étiquette qui nous est attribuée du fait de la maladie mentale.

Le Réseau des Usagers Européen a défini quatre principes directeurs en 1995.

- ① L'égalité des chances et des traitements devra être appliquée envers les personnes handicapées psycho-sociales en ce qui concerne l'accès, le maintien et l'avancement dans des emplois rémunérés correspondant à leur choix en toute connaissance de cause et prenant en compte leurs aptitudes existantes. Dans le cadre de ce principe, les droits des hommes et des femmes handicapées psycho-sociales devront être respectés.
- ② L'égalité des chances pour les personnes handicapées psycho-sociales s'étendra à tous les niveaux de la gestion et de l'organisation du travail. Ceci comprend le respect de la confidentialité des informations personnelles.
- ③ Tout lieu de travail devra être conforme aux normes établies par les partenaires sociaux et assurer un environnement de travail sain et adapté.
- ④ Les mesures positives spéciales, telles que les primes de salaire et les programmes d'appui, ne seront pas considérées comme stigmatisantes ou discriminatoires envers les autres employés.

Le Réseau Européen des (ex-) Usagers et Survivants de Psychiatrie s'efforce de faire adopter ces principes dans tous les pays et est heureux de considérer toute idée qui lui sera soumise.

Pour toute information supplémentaire sur le réseau, contacter :

Clemens Huitink, Secretary European Desk, PO Box 648, NL-3500 AR Utrecht, Pays-Bas

Tél : +31 30 754 1808

Fax : +31 30 252 1935