THE CATALYST

Donner un sens au travail

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) est ravie d'être le 17e organisme de bienfaisance – et le premier en 34 ans – à recevoir une invitation à la table de PartenaireSanté. La vice-présidente, Affaires externes et Développement de la CSMC, Allison Cowan, s'est assise avec Kimberley Hanson, cheffe de la direction de PartenaireSanté, pour discuter du travail de cet organisme et réitérer l'importance des dons en milieu de travail.

By: Allison Cowan | Posted: October 15, 2024

Le pouvoir de l'optimisme

Lorsque j'ai rencontré Kimberley Hanson pour parler de tous les sujets liés à PartenaireSanté, j'espérais comprendre son optimisme quant à l'avenir des collectes de fonds en milieu de travail.

« Les organismes de bienfaisance doivent faire plus avec moins. Les maladies gagnent du terrain, mais les budgets sont étirés à la limite. Que pouvons-nous faire? »

Mme Hanson esquisse un sourire malin. « C'est la question à un million de dollars. Selon Statista, les dons de charité ont fondu de 371,7 millions de dollars entre 2021 et 2022 »1.

Elle poursuit : « Nous vivons dans une époque polarisante. Les gens sont pessimistes face à l'avenir. Les sondages le confirment, et ça n'a rien de surprenant. La pandémie continue de faire planer une grande ombre. Le coût de la vie augmente. Le système de soins de santé est près du point de rupture. Et pourtant, je demeure optimiste. »

Cette vision du verre est à moitié plein lui vient en grande partie du travail qu'elle réalise pour sensibiliser les milieux de travail partout au Canada aux contributions irremplaçables des organismes de bienfaisance de PartenaireSanté.

« Ils comblent des lacunes criantes. Ces organismes ciblent les besoins des gens aujourd'hui – en matière d'éducation, de défense des droits, de services et de soutien – et s'engagent à trouver de meilleurs traitements et remèdes pour demain. Un jour ou l'autre, nous allons tous avoir besoin d'aide, que ce soit en raison d'un cancer, d'une maladie cardiaque ou d'un infarctus, de la SLA ou autre – et nous connaissons assurément quelqu'un qui en a besoin en ce moment », poursuit Mme Hanson.

Les avantages secondaires

Compte tenu de la gravité de ces problèmes de santé pour la population canadienne, lorsqu'ils invitent ces organismes de bienfaisance dans leur milieu de travail, les employeurs démontrent qu'ils en comprennent l'importance, en plus de donner l'occasion à leurs employés d'en apprendre davantage sur le sujet et d'apporter leur précieuse contribution.

En mobilisant des bénévoles, PartenaireSanté offre un accès aux témoignages de personnes ayant un savoir expérientiel. La puissance de ces récits personnels est double.

Ils mettent en lumière le caractère essentiel du travail effectué par les organismes membres de PartenaireSanté, tout en fournissant aux employeurs les outils pour créer une culture de générosité et de responsabilité sociale.

C'est de cette double mission que naît la magie.

« C'est un antidote au pessimisme. Et les bienfaits collatéraux sont immenses. Nous constatons, pour ne citer qu'un exemple, que les employeurs participants sont plus susceptibles d'accorder des mesures d'accommodement. Quand on entend des gens raconter qu'ils ont eu du mal à dévoiler, par exemple, leur arthrite ou leur anxiété parce qu'ils craignaient d'être rabroués avec l'injonction de se ressaisir… cela peut susciter une empathie et une sensibilité renouvelées. La lumière se fait, et l'employeur commence à se demander : Comment pouvons-nous améliorer l'expérience de nos propres employés lorsqu'ils vivent des moments difficiles? »

Rejeter l'état d'esprit automatique

Mme Hanson poursuit ses explications.

« Les employés ne sont pas des automates. Ils se présentent au travail avec tout leur être. Et ils sont largement motivés par une quête de sens – et non seulement par leurs tâches et leurs responsabilités. Ils cherchent à s'insérer dans une trame sociale qui correspond à leurs valeurs. Bref, ils veulent donner un sens à leur présence, au-delà de leur chèque de paie. Les travailleurs qui sentaient que leur employeur est fermement engagé envers la communauté étaient deux fois plus susceptibles de se dire satisfaits de leur emploi. Les employés qui ont participé à des programmes de don ou de bénévolat au travail étaient 2,3 fois plus susceptibles de rester en poste pour les deux prochaines années[2]. »

Ces constats se vérifient aussi dans l'engagement et la rétention des employés, dans l'absentéisme réduit et la productivité accrue. En fait, les enquêtes menées par PartenaireSanté au terme de campagnes en milieu de travail montrent que plus de 95 p. 100 des employés approuvent les collectes de fonds en milieu de travail et que 91 p. 100 se disent prêts à refaire un don[3].

Un language commun

Puisque l'adulte moyen passe le tiers de sa vie au travail, Mme Hanson croit que les milieux de travail ont un rôle fondamental à jouer pour changer les mentalités et déboulonner les mythes.

J'ai pensé que la normalisation de la santé mentale au travail constitue une pierre angulaire des efforts de lutte contre la stigmatisation de la CSMC, et je partage l'avis que les sujets qui sont abordés près des machines à eau font leur chemin jusque dans les foyers.

La formation de la CSMC pour les milieux de travail Changer les mentalités est un bon exemple de ces efforts. Elle fournit aux employés les outils et les mots pour parler ouvertement des maladies et des problèmes liés à la santé mentale, des obstacles et des attitudes négatives puis, au bout du compte, elle réduit la stigmatisation. Dans le milieu de travail et au-delà.

Il faut ajouter que la stigmatisation n'est pas exclusive à la maladie mentale.

Bien des organismes caritatifs membres de PartenaireSanté ont entendu dans leur communauté que la lutte contre la stigmatisation figure au sommet des priorités.

Mme Hanson abonde en ce sens. « Si j'avais une baguette magique pour effectuer un seul changement majeur dans notre système de santé, ce serait l'élimination de la stigmatisation. Elle touche pratiquement tous nos partenaires. Elle empêche les gens de demander de l'aide. Elle contribue à la répartition inadéquate des fonds. Et elle s'infiltre dans les préjugés inconscients des fournisseurs de soins de santé eux-mêmes, ce qui peut aggraver ou multiplier les effets des maladies. »

Mme Hanson a vécu personnellement la longue portée de la stigmatisation. À 20 ans, elle s'est mise à perdre du poids de façon alarmante. Son médecin a balayé son inquiétude du revers de la main, malgré les preuves irréfutables de son test glycémique qui laissait croire à un diabète. Malheureusement, comme son cas ne ressemblait pas à un diabète « typique », ses craintes ont été rejetées.

« Ce parti pris m'a coûté deux ans de ma vie, déplore Mme Hanson. Mais en mettant fin à la stigmatisation et à l'autre face de cette médaille – la discrimination –, nous pouvons rendre l'accès aux soins plus équitable. »

L'avantage collectif

Pour Mme Hanson, l'effet d'entraînement créé par l'action collective est la clé pour générer des changements qui profitent à tout le monde plus rapidement. Quand elle travaillait pour Diabetes Canada, par exemple, elle s'est donnée pour mission l'adoption du Cadre sur le diabète au Canada.On lui a dit que les autres organismes caritatifs du domaine de la santé ne la suivraient jamais, trop absorbés par leurs propres besoins.

Mais comme patiente et comme militante, Mme Hanson a rejeté ce raisonnement erroné.

« Nous ne jouons pas un jeu à somme nulle, explique Mme Hanson, qui a conclu des alliances solides à l'échelle du secteur dans la poursuite d'objectifs qu'elle savait mutuellement bénéfiques.

J'ai le diabète, et cela entraîne un risque plus élevé d'être atteinte d'autres problèmes de santé : maladies cardiaques, troubles rénaux, dépression, etc. Autrement dit, toute intervention pouvant aider les gens à mieux gérer leur diabète ou à freiner son développement est une bonne nouvelle pour tout le spectre des soins de santé. Et la même chose est vraie pour plusieurs autres maladies. »

Pour un membre, chaque organisme de bienfaisance cherche des moyens de retarder ou de prévenir l'apparition de la maladie, autant que possible. Or, lorsque la cause d'une maladie demeure inconnue, comme c'est souvent le cas, on remue ciel et terre pour tenter d'en élucider les mystères.

Compte tenu des comorbidités irréfutables qui lient les communautés de tant d'organismes caritatifs au sein de PartenaireSanté, il est plus judicieux d'unir nos forces, tant sur le plan intellectuel que pratique.

Un virage intégral

« Nous ne sommes pas des organes sur pattes, illustre Mme Hanson. Trop longtemps, nous avons traité les symptômes des gens de manière isolée. Un néphrologue pour les reins. Un cardiologue pour le cœur. Ainsi de suite. Mais quand un élément d'un système complexe déraille, quelle est la probabilité qu'un autre élément de ce système fasse défaut? Élevée. C'est pourquoi nous devons commencer à traiter la personne dans son ensemble. »

Comme Mme Hanson le souligne, cette démarche comprend aussi la participation des personnes ayant un savoir expérientiel à la prise de décisions concernant le système de santé.

C'est cette approche humaniste qui distingue PartenaireSanté.

Au moyen de collectes de fonds en milieu de travail, l'organisme reconnaît que les employés sont des personnes complexes et multidimensionnelles, poussés par le désir de changer les choses pour le mieux.

Et par l'entremise des partenariats qu'il noue, il rappelle que les différences n'empêchent pas de trouver un terrain d'entente. Au bout du compte, c'est cette puissante collaboration qui donnera lieu à un système de soins de santé plus souple, inclusif et équitable – pour nous tous.

Comme elle ne possède pas de baguette magique, Mme Hanson continuera de se retrousser les manches pour faire avancer ce précieux travail.

- https://www.statista.com/statistics/478794/total-charitable-donations-in-canada/ *(Lien vers du contenu en anglais seulement)* ??
- Imagine Canada, *Bénéfices, objectifs et employés qualifiés*. https://live-imagine-canada.pantheonsite.io/sites/default/files/2019-11/ProfitPurposeAndTalent_Web_FR.pdf ??
- Les résultats seront publiés dans le rapport annuel de PartenaireSanté en mars 2025. ??

Auteure: Allison Cowan

Est la Vice-présidente, Affaires extérieures et développement (intérimaire) de la Commission de la santé mentale du Canada

---

Mental Health Commission of Canada
https://mentalhealthcommission.ca/
350 Albert Street, Suite 1210 Ottawa ON K1R 1A4
Tel: 613.683.3755 | Fax: 613.798.2989
mhccinfo@mentalhealthcommission.ca