

ECHO[®] CHUM

Troubles concomitants- ADULTES

Programme de télémentorat accrédité
par le DPC de l'Université de Montréal

Sujet de la capsule : Retour à l'emploi
Des attentes irréalistes au partage d'information

Date de la séance : **3 et 10 février 2026**

Mireille Valois
Coordonnatrice professionnelle – Programme IPS

CECTC Centre d'expertise
et de collaboration
en troubles concomitants



Partenariat

ECHO TC Adulte est le fruit d'un partenariat entre le Chum - les services de psychiatrie des toxicomanies, la médecine des toxicomanies - le Centre d'Expertise et de Collaboration en Troubles Concomitants (CECTC), l'institut universitaire en santé mentale de Montréal et l'institut universitaire en santé mentale Douglas:

Equipe Ressource: *Alina Marinescu, Aline Rose, Andrew Cully, Anne Wittevrongel, Annie Trépanier, Camille Dupont, Carl Whissel, Catherine de Montigny, Chloé Radsiszewski, Christina Ychi Duong, Christopher-Ian Boucher, Fannie Thériault, Florence Bourbeau, Iskra Pirija, Jade Deshaies, Joanie Boivin, Julie Charbonneau, Julien Binette, Julien Gagnon, Louis-Christophe Juteau, Marc-Olivier Castonguay, Marie-Chantal Pelletier, Monique Sauvé, Sandra Lee Grégoire, Simon Dubreucq, Stéphanie Marsan, Timoty Weiss, Vincent Choinière*

Déclaration d'intérêt des membres du comité scientifique

Nom	Détails
Simon Dubreucq	aucun
Laurie Dionne-Jalbert	aucun
Cinthia Ledoux	aucun
Anne Wittevrongel	aucun
Jane Marie Ramil	aucun
Annie Trépanier	Aucun
Catherine de Montigny	Aucun
François Neveu	aucun

CECTC Centre d'expertise
et de collaboration
en troubles concomitants



Déclaration de conflits d'intérêts réels ou potentiels

Nom du conférencier : Mireille Valois



Je n'ai aucun conflit d'intérêt réel ou potentiel en lien ou non avec le contenu de cette présentation.



Je déclare les intérêts suivants (Subvention, honoraires, conférenciers, actionnariat majoritaire, affiliation ou des intérêts financiers ou de tout ordre avec une société à but lucratif autres...) :

Atténuation des biais

Nom du conférencier : Mireille Valois

☐

Sans objet

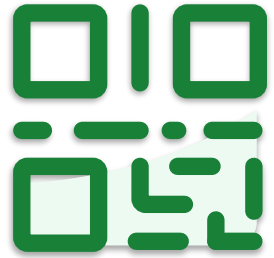
☐

Stratégies utilisées:

Objectifs de la capsule de formation

Alimenter la réflexion sur les questions suivantes:

- 1** Comment déterminer si une personne est prête à travailler?
- 2** Comment accompagner une personne qui a des attentes irréalistes?
- 3** Quelles informations personnelles une personne doit-elle partager avec un employeur?
- 4** Quels sont les principes sur lesquels s'appuyer?



**Join at slido.com
#1403097**



Quel est le % des personnes qui ont un trouble mental grave qui aimeraient occuper un emploi sur le marché régulier du travail?







La majorité des personnes qui ont un problème de santé mentale grave ont des attentes irréalistes sur le type d'emploi qu'elles veulent occuper.



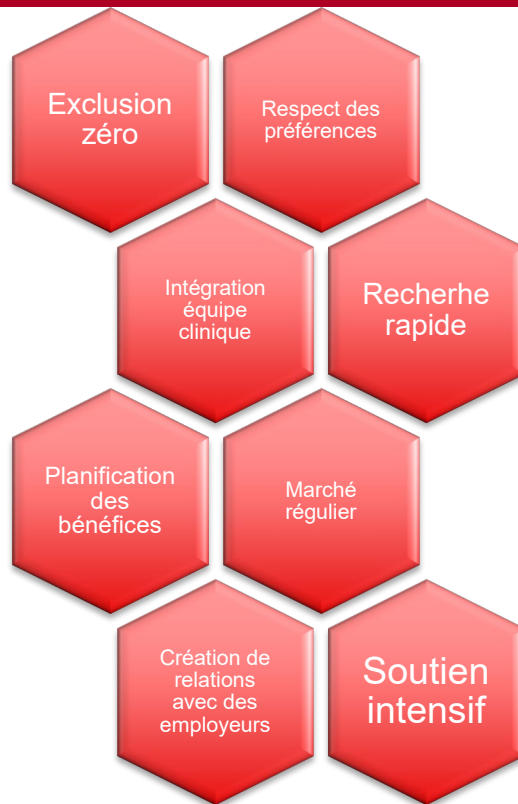
Une personne est dans l'obligation de partager des informations sur son diagnostic et les symptômes liés à son problème de santé mental avec son employeur.

Le modèle IPS

-  Accompagnement pour les personnes qui ont un problème de santé mentale grave
-  Trouver et maintenir un emploi ou un programme d'études sur le marché régulier selon les préférences
-  Meilleures pratique fondée sur les données probantes
-  Modèle implanté à travers le monde

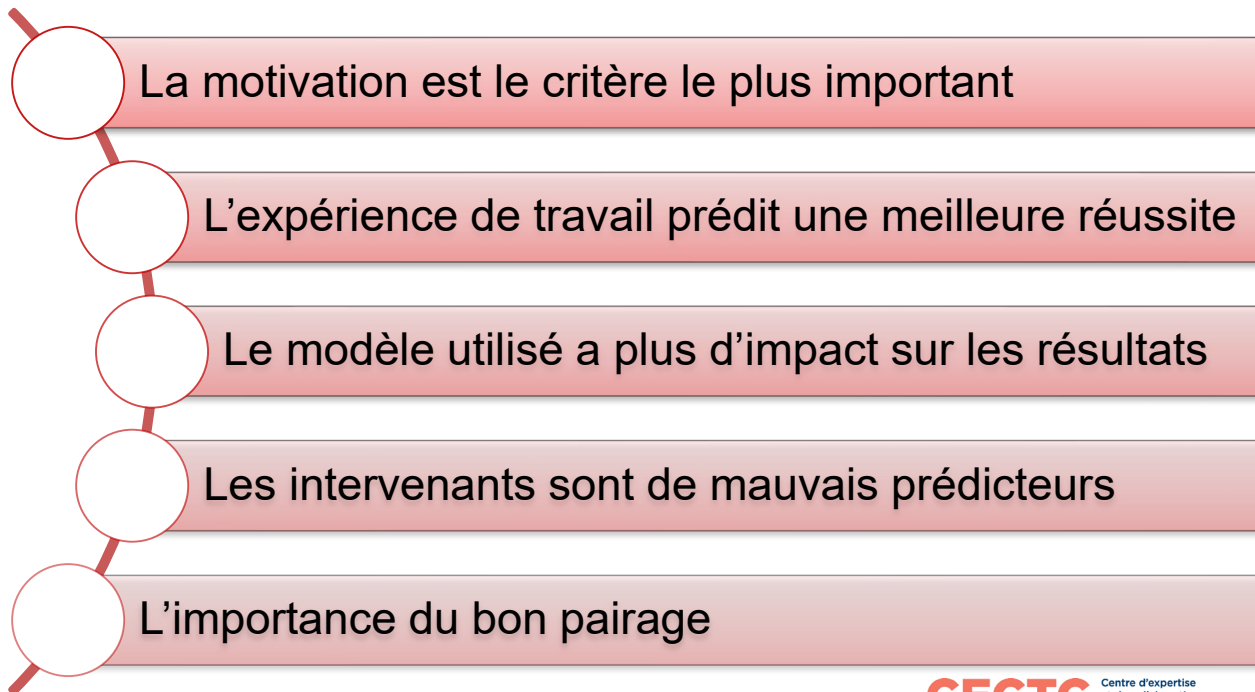


Les principes du modèle IPS



Comment déterminer si une personne est prête à travailler?

Le critère d'exclusion zéro



À retenir

- Aborder le retour à l'emploi avec toutes les personnes sans porter de jugement.
- Questionner sur les rêves et la motivation à travailler.
- Miser sur les forces pour aider la personne à trouver l'emploi qui correspond à son profil.
- Offrir du soutien dans toutes les démarches.

Comment accompagner une personne qui a des attentes irréalistes?

Principe du respect des préférences



Type d'emploi



Partage
d'informations



Soutien
apporté

Je veux devenir paramédic



Premier épisode psychotique

Consommation

Symptômes présents

Dossier criminel

Expérience en entrepôt

Diplôme d'études secondaire

Approche axée sur le rétablissement

Occuper la place du passager

Laisser la personne faire ses choix
et apprendre de ses expériences

Offrir du soutien et travailler en
collaboration avec l'équipe clinique

À retenir

- Entretenir l'espoir.
- S'asseoir à la place du passager.
- Laisser les personnes faire leurs choix et apprendre de leurs erreurs.

Quelles informations personnelles une personne qui a un problème de santé mentale doit-elle partager avec un employeur?

Le partage d'informations personnelles

C'est un choix!

Connaître ses droits

Articles 49 et 50 – Loi santé et sécurité du travail

Une personne est dans l'obligation de partager des informations personnelles si son état de santé nuit à sa sécurité ou à celle de ses collègues.

Commission des droits de la personne

La discrimination est interdite du début du processus d'embauche jusqu'à la fin du lien d'emploi.

Les employeurs sont sans l'obligation de mettre en place des accommodements «raisonnables».

Les attentes des employeurs



Est-ce que la personne est capable de faire le travail?

À quelles stratégies l'employé va-t-il avoir recours pour palier aux difficultés?

Quelles mesures de soutien et d'accommodements l'entreprise devra-t-elle mettre en place?

Le partage d'information

Langage médical	Langage employeurs
J'entends des voix	
Je souffre d'u trouble anxieux	
Je prends de la médication qui m'endort le matin	
Je fais de l'anxiété sociale	

Le partage d'information

Langage médical	Langage employeurs
J'entends des voix	J'ai des difficultés au niveau de la concentration.
Je souffre d'un trouble anxieux	J'ai besoin de prendre plusieurs petites pauses pour me ressourcer lorsque je me sens stressé.
Je prends de la médication qui m'endort le matin	Je préfère un horaire de soir.
Je fais de l'anxiété sociale	Mes compétences se situent au niveau de la préparation des repas et non du service à la clientèle.

À retenir

- **Miser sur les forces des personnes.**
- **Donner des informations sur leurs droits et obligations.**
- **Adopter le langage des employeurs.**



Quel est le % des personnes qui ont un trouble mental grave qui aimeraient occuper un emploi sur le marché régulier du travail?



La majorité des personnes qui ont un problème de santé mentale grave ont des attentes irréalistes sur le type d'emploi qu'elles veulent occuper.



Une personne est dans l'obligation de partager des informations sur son diagnostic et les symptômes reliés à son problème de santé mental avec son employeur.

Références

Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2020). An update on Individual Placement and Support supported employment. In U. Bültmann & J. Siegrist (Eds.), *Handbook of Disability, Work and Health*. Cham, Switzerland: Springer Nature.

Corbière, M., Villotti, P., Toth, K., & Waghorn, G. (2014). Disclosure of a mental disorder in the workplace and work accommodation practices: A literature review. *Journal of Mental Health*, 23(4), 359–374.

Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. New York, NY: Oxford University Press.

QUESTIONS? COMMENTAIRES?

CECTC Centre d'expertise
et de collaboration
en troubles concomitants



MERCI!

Pour information

Contactez

echo.tc.cectc.chum@ssss.gouv.qc.ca

Mireille Valois

@ mireille.valois@douglas.mcgill.ca

Visitez notre site :

<https://ruisss.umontreal.ca/cectc/services/echo-troubles-concomitants/>

Ce programme bénéficie d'une subvention à visée éducative du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et de RBC Banque Royale.

