



Les LGBTQ+ et la santé mentale

Le milieu de travail d'aujourd'hui est un reflet de notre pays : culturellement diversifié et dynamique par son essence même. Il comprend plusieurs communautés composées de personnalités, cultures et modes de vie d'une grande diversité.



Pour les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou bispirituelles (LGBTQ+), l'expérience de la maladie mentale et du bien-être est aussi diverse que celle qui touche aussi l'ensemble de la population canadienne, à cette exception près que les effets de l'intolérance et de la discrimination peuvent entraîner un risque plus élevé de troubles mentaux.

Les trois aspects qui influencent le plus fortement le bien-être et la santé mentale sont les suivants :

- l'inclusion sociale
- le droit de vivre sans faire l'objet de discrimination ou de violence
- l'accès aux ressources économiques

Les personnes qui s'identifient à la communauté LGBTQ+ sont souvent la cible de harcèlement, d'agressions sexuelles ou physiques, ou de discrimination en matière de logement et d'emploi. Elles peuvent également être éprouvées par le rejet de leur famille ou d'autres sources de soutien social.

C'est pourquoi les membres des communautés LGBTQ+ connaissent des taux plus élevés de dépression, d'anxiété, de troubles obsessionnels-compulsifs et phobiques, de tendances suicidaires, d'automutilation et de toxicomanie.

Le risque de trouble de stress post-traumatique (TSPT) au sein de la communauté LGBTQ+ est le double de celui des gens qui se qualifient d'hétérosexuels, et les jeunes LGBTQ+ courent approximativement 14 fois plus de risques de se suicider ou de devenir toxicomanes que leurs pairs hétérosexuels. Certaines recherches indiquent que la prévalence d'abus d'alcool, de tabac et d'autres substances peut être de deux à quatre fois supérieure chez les personnes qui s'identifient comme LGBTQ+¹.

Homewood Santé a pris ces faits à cœur et a mis en œuvre un projet pilote en 2017 destiné à intégrer une orientation propre à l'expérience des LGBTQ+ à ses programmes de traitement. Janice Lace, directrice des opérations au Centre de santé Homewood, situé à Guelph (Ontario), a coordonné le lancement de cette initiative.

Le personnel du Service de psychiatrie du Centre de santé a offert huit séances de traitement à un groupe de personnes LGBTQ+, à raison d'une séance toutes les deux semaines. Au terme de ces séances, les membres du personnel ont sondé les participants* sur leur expérience. Les commentaires ont été extrêmement positifs :

- **86 %** des participants ont indiqué que le projet pilote avait été « très important » pour leur rétablissement global;
- **13 %** l'ont qualifié d'« important ».

« Cette expérience m’a fait me sentir en sécurité et à l’aise, et plus apte à recourir à des services professionnels », a expliqué un participant. « Depuis mon arrivée au sein du groupe, je me sens comme si on m’avait enlevé un poids de sur la poitrine et que je pouvais de nouveau respirer librement. »

Sur la base des enseignements tirés du projet pilote, Homewood a affecté de nouvelles ressources à la constitution d’un deuxième groupe et offrira une formation continue à son personnel. Les gestionnaires des services de ressources humaines et les cadres de tous les secteurs d’activité pourraient eux aussi tirer profit de mesures visant à rendre leur milieu de travail plus inclusif.

Favoriser la santé mentale en milieu de travail

Si vous êtes membre de la communauté LGBTQ+, il y a plusieurs mesures que vous pourriez prendre vous-même pour favoriser et protéger votre santé mentale en milieu de travail² :

- Une thérapie peut vous aider à régler des problèmes que vous ne parvenez pas à résoudre vous-même.
- Une consultation avec un thérapeute peut vous aider à aborder des questions telles que les moyens à prendre pour faire face aux réactions d’autrui à votre orientation sexuelle, le manque d’estime de soi, les pensées suicidaires ou l’automutilation, la dépression causée par les effets à long terme de l’intimidation et de la discrimination, l’hostilité ou le rejet de la famille, des amis ou de la collectivité, la crainte d’actes d’agression à votre endroit dans les lieux publics, le fait de sentir que votre corps ne reflète pas votre identité sexuelle ou la difficulté à accepter votre orientation sexuelle.
- Cessez de souffrir en silence. Cherchez à obtenir de l’aide dès que vous en ressentez le besoin.

Si vous vous sentez épuisé ou manquez d’énergie, si vous vous sentez souvent au bord des larmes, si vous vous repliez sur vous-même, si vous n’avez plus envie de faire des choses qui vous plaisaient auparavant, si vous consommez de l’alcool ou de la drogue pour soulager votre douleur si vous vous faites du mal ou avez des pensées suicidaires, vous devriez chercher à obtenir de l’aide.

Soutien aux personnes LGBTQ+ en milieu de travail

Nia Herlihy est directrice de la gestion des compétences chez Pink Triangle Press, une entreprise canadienne spécialisée dans l’édition, les médias interactifs en ligne et la télévision destinés à la communauté LGBTQ+. Pink Triangle est également une organisation cliente de Homewood Santé.

Herlihy a des conseils à offrir aux employeurs qui cherchent à promouvoir et à appuyer la santé mentale en milieu de travail.

« Il est important de se doter d’une politique de diversité, mais on ne doit pas s’arrêter là, dit-elle. Une telle politique indique à un employé que son employeur y a songé [à la diversité en milieu de travail]. Mais il faut en faire plus. Ce qui fonctionne pour une organisation dépend de la culture de celle-ci. Un programme de formation pourrait donner de bons résultats dans une entreprise; une série de conférences serait préférable dans d’autres ».

Après de nombreuses années comme professionnelle des RH, Nia Herlihy a vu quelques tendances qui lui donnent espoir.

« J’ai déjà travaillé dans l’industrie minière, un club privé de « durs ». Personne n’y parlait de santé mentale. Pendant toute ma carrière, j’ai vu des gens gênés de dire qu’ils consultaient un thérapeute. Et maintenant, c’est très bien accepté de parler de sa santé mentale. De plus en plus d’employeurs se rendent compte que des employés en bonne santé mentale représentent un atout pour l’organisation. »

Cela dit, l’effet cumulatif des facteurs de stress propres aux personnes qui s’identifient comme LGBTQ+ serait néfaste selon elle.

« C’est vrai qu’il y a plus de cas de dépression et de consommation d’alcool et de drogues [dans les communautés LGBTQ+]. Je pense que l’homophobie et la transphobie y sont pour quelque chose, mais il y a d’autres causes. Le fait d’avoir vécu un rejet familial peut également jouer un rôle. Il y a aussi le fait de ne pas se retrouver dans la culture qui nous entoure, dans les livres pour enfants. »

Alors, que fait Pink Triangle Press pour offrir une culture organisationnelle avantageuse pour ses employés?

« Nous avons développé une culture très accueillante, répond Nia Herlihy. L’atmosphère est très « relax » ici; nous avons des horaires flexibles, et notre comité de santé et de sécurité a adopté une interprétation large de la santé. Nous faisons plus que prévenir les accidents; nous invitons un conférencier tous les trimestres pour promouvoir le mieux-être, la méditation, une saine alimentation. »

Chaque organisation sait généralement ce qui convient le mieux à son environnement de travail particulier. Élargir le mandat du comité de santé et de sécurité, offrir des dîners-causeries, veiller à ce que les activités sociales du personnel soient ouvertes aux conjoints des LGBTQ+ ou former le personnel des ressources humaines à diriger les employés vers des sources de soutien externes sont des moyens simples d’aider le personnel LGBTQ+.

Autres leçons à retenir venant de fournisseurs de traitements aux personnes LGBTQ+

Alannah James est coordonnatrice des bénévoles à QMUNITY, le centre de ressources pour personnes Queer, Trans et bispirituelles de la Colombie-Britannique. Depuis 1983, QMUNITY offre des services de counseling exclusivement aux personnes qui s’identifient comme membres des communautés LGBTQ+. Alannah James dit que ces occasions de rencontre pour ces clients se sont avérées un excellent ajout à sa pratique du counseling.

« Une approche globale et holistique de la santé mentale ne se limite pas au counseling », explique-t-elle. « Nous y ajoutons d’autres formes de services : du counseling gratuit, des séances d’information et l’aiguillage vers des organismes et services externes, l’accès à des vêtements visant l’affirmation de l’orientation sexuelle, un soutien individuel et de groupe aux jeunes, des thérapies de groupe et des groupes de rencontres animés par les pairs, des événements spéciaux, des occasions de travail bénévole et de stages, et bien plus encore. »

Le centre de ressources propose des soirées dansantes pour les jeunes de moins de 25 ans, des café-rencontres pour les adultes plus âgés et les aînés, l'aiguillage vers des équipes sportives ouvertes aux LGBTQ+, une aide au logement, de l'information sur les librairies spécialisées et des services juridiques gratuits.

L'employeur peut aider un employé LGBTQ+ qui aurait suivi un traitement professionnel dans un centre hospitalier ou une clinique de soins ambulatoires à poursuivre son rétablissement, en faisant en sorte que le personnel de son organisation se tienne au courant des ressources communautaires offertes ou affiche de l'information à cet effet afin d'offrir à l'employé la possibilité de profiter d'un soutien continu.

Nia Herlihy et Alannah James conviennent avec Janice Lacey qu'il existe des avantages évidents à adapter les programmes de traitement de santé mentale aux besoins des personnes des communautés LGBTQ+.

Les entreprises peuvent adopter les mesures suivantes afin de rendre la culture organisationnelle plus inclusive :

- Sensibiliser le personnel au contexte social et juridique dans lequel évoluent les personnes LGBTQ+.
- Se sensibiliser aux effets néfastes de la discrimination intériorisée sur la santé.
- Informer leurs employés sur les déterminants sociaux en matière de santé physique et mentale.
- Promouvoir l'acceptation des adolescents LGBTQ+ par leur famille et encourager ces jeunes à rejoindre les communautés LGBTQ+.
- Offrir une formation en matière d'équité afin de faire en sorte que les employés et membres de leur famille soient traités sans discrimination, libre de tout stéréotype, et d'éviter les erreurs d'identification de genre des personnes trans.

Sensibiliser davantage les gens au fait que les personnes qui appartiennent à de multiples communautés marginalisées doivent souvent surmonter des obstacles supplémentaires pour maintenir une bonne santé mentale.

* Dans ce document, le masculin est employé comme genre neutre.

Référence :

1. Policy Papers on Equity. (n.d.). Récupéré le 1er mars 2018 à partir de <https://ontario.cmha.ca/documents/lesbian-gay-bisexual-trans-queer-identified-people-and-mental-health/>
2. Mental health issues if you're gay, lesbian or bisexual. (n.d.). Récupéré le 1er mars 2018 à partir de <https://www.nhs.uk/Livewell/LGBhealth/Pages/Mentalhealth.aspx>

Pour de plus amples renseignements,
veuillez composer un des numéros suivants :
Services en français : **1 888 361-4853**
Services en anglais : **1 866 644-0326**



Homewood Santé est un chef de file reconnu dans le domaine des services d'aide aux employés, de soutien aux entreprises et de gestion de la santé des employés. La société offre notamment des programmes d'aide aux employés et aux membres de leur famille, des services de gestion de crises, des outils de formation en ligne, des conseils en matière de santé, des programmes de perfectionnement des cadres, des évaluations psychologiques, et ce, au Canada et partout dans le monde.

Homewood Santé s'est donné pour mission de fournir des solutions en matière de santé comportementale, de productivité et de rendement afin d'améliorer l'efficacité des employés et des entreprises.

* Veuillez noter que le présent document a uniquement pour but de vous informer et que son contenu ne doit pas être considéré comme des conseils médicaux fournis par l'Assurance collective Manuvie. Veuillez consulter au besoin votre médecin traitant ou vos autres fournisseurs de soins de santé.

Manuvie n'est pas responsable de l'accessibilité aux sites Web autres que les siens ni de leur contenu.

Le présent bulletin est produit par Homewood Santé, en collaboration avec Manuvie. © Homewood Santé. Tous droits réservés. Le nom Manuvie, le logo qui l'accompagne, les quatre cubes et les mots « solide, fiable, sûre, avant-gardiste » sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance Vie Manufacturers qu'elle et ses sociétés affiliées utilisent sous licence.

CS3387F 04/18