

## SoutienBienÊtre de CivicAction : mesures et ressources supplémentaires pour favoriser la santé mentale au travail

Vous trouverez ci-dessous des mesures et des ressources offertes en complément de celles disponibles via l'outil d'évaluation en ligne SoutienBienÊtre de CivicAction, afin de soutenir davantage la santé mentale au travail.

[Cliquez ici pour utiliser l'outil d'évaluation SoutienBienÊtre de CivicAction](#)

### Sensibilisation et formation

Pour une personne atteinte d'un problème de santé mentale, la situation peut s'avérer particulièrement difficile lorsque ses collègues ou son employeur ne disposent pas des connaissances nécessaires pour offrir un soutien adéquat. Particulièrement, la stigmatisation empêche davantage les gens de reconnaître qu'ils sont atteints d'un problème de santé mentale ou d'une maladie mentale, ou de chercher de l'aide quand c'est le cas. La stigmatisation peut également restreindre le soutien que reçoivent ces personnes de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs. Enfin, en raison de la stigmatisation, il est souvent plus difficile pour un employé en congé de maladie lié à un problème de santé mentale de retourner au travail rapidement, en toute sécurité, et en se sentant soutenu.

#### **1. Fournir aux employés de l'information sur le bien-être mental et les ressources disponibles.**

- a. Inviter les employés à s'inscrire à des bulletins d'information ou à des courriels hebdomadaires, contenant des articles ou des vidéos offrant des stratégies pour améliorer leur bien-être mental au travail comme à la maison.

*Ressources : [Infolettre Prenez votre pause de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale de GWL](#)*

*Courriels hebdomadaires [Se rétablir en travaillant](#)*

- b. Informer régulièrement les employés des services de soutien disponibles (p. ex. : programmes d'aide aux employés et aux familles, programmes d'avantages sociaux, politiques, programmes de mode de vie sain – yoga, pleine conscience)

*Ressources : [Contactez votre fournisseur d'avantages sociaux pour demander de l'information ou des infolettres pouvant être rediffusées.](#)*

#### **2. Faire participer les employés à des activités favorables au bien-être mental.**

- a. Participer à un programme de sensibilisation sur la santé mentale sur une base annuelle. S'informer sur ces excellentes campagnes.

*Ressources :*

- [Campagne Cause pour la cause de Bell](#)
- [30 x 30 Nature Challenge de David Suzuki](#)

- [Campagne Je ne me reconnais pas de Partenaires pour la santé mentale](#)
  - [Semaine de la santé mentale de l'Association canadienne pour la santé mentale](#)
  - [Semaine de sensibilisation aux maladies mentales de l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale \(ACMMSM\)](#)
  - [Mois de la santé au travail du Canada](#)
- b. Créer un comité de mieux-être axé sur les employés, chargé de recueillir de l'information sur les intérêts et les besoins des employés.
- Ressource : [Association canadienne pour la santé mentale, Toronto – Workplace Mental Health Promotion: A How to Guide - Annexe B](#)

### 3. Offrir des occasions de formation et d'éducation formelles aux employés.

- a. Organiser une séance de formation sur les premiers soins en santé mentale.
- Ressource : [Premiers soins en santé mentale de la Commission de la santé mentale du Canada](#)
- b. Organiser l'atelier L'esprit au travail pour les employés.
- Ressource : Atelier [L'esprit au travail](#) de la Commission de la santé mentale du Canada

### 4. Participer à des formations sur le bien-être mental au travail.

- a. Organiser une séance de formation sur les premiers soins en santé mentale.
- Ressource : [Premiers soins en santé mentale de la Commission de la santé mentale du Canada](#)
- b. Fournir de l'information aux gestionnaires sur les façons d'accueillir les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
- Ressource : [Promotion de la réussite du personnel, un outil de planification des accommodements de Stratégies en milieu de travail de GWL](#)

## Soutien organisationnel

En offrant des formations ciblées (p. ex. : formation sur la gestion du stress et sur la résilience), un programme d'aide aux employés, ainsi que des avantages sociaux et du soutien de nature psychologique, il est possible d'intervenir plus rapidement lorsqu'un employé est atteint d'un problème de santé mentale. Si la détresse ou les difficultés psychologiques ne sont pas identifiées ou réglées rapidement, des problèmes plus sérieux ou des déficiences fonctionnelles peuvent survenir, bien plus difficiles à résoudre.

### 1. Agir afin de réduire le stress lié au travail.

- a. Offrir aux employés et aux équipes des formations sur la résilience.  
*Ressource* : [Webinaire de la CSMC sur la résilience par Karen Seward, présidente de SCM Solutions santé](#)
  - b. Instaurer une politique pour décourager l'envoi de courriels liés au travail avant et après les heures de travail normales.
- 2. Mettre vos collègues en contact avec d'autres services de soutien psychologique au travail et dans la communauté.**
- a. Établir une liste des ressources communautaires que vos employés peuvent utiliser pour obtenir de l'aide.  
*Ressource* : [Liste des ressources en matière de santé mentale de Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale de GWL](#)
  - b. Organiser une « foire du mieux-être » annuelle, par laquelle un fournisseur de programme d'aide aux employés, un fournisseur d'avantages sociaux ou encore des ressources communautaires externes pourront offrir de l'information sur leurs services aux employés et aux gestionnaires.
- 3. Prendre des mesures pour mettre en place une stratégie ou un plan de bien-être mental.**
- a. Mener un sondage auprès des employés pour comprendre leurs expériences et leurs besoins et déterminer les activités ou les programmes qui les intéressent le plus, afin d'établir une base de référence à suivre au fil du temps.  
*Ressource* : [Exemple de sondage sur la santé et le mieux-être au travail du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#)
  - b. Élaborer un plan de bien-être mental au travail.  
*Ressource* : [Élaborer un plan pour le milieu de travail de Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale de GWL](#)
- 4. Établir des mesures pour soutenir les personnes en congé de maladie ou de retour au travail après un congé de maladie.**
- a. Mettre en place un processus de retour au travail formel au sein de votre organisation et le communiquer aux employés.  
*Ressource* : [Modèles de processus de retour au travail et de plan de retour au travail gratuits du Conference Board du Canada](#)
  - b. Mener à terme un plan de retour au travail individualisé pour un employé de retour au travail après un congé autorisé pour des raisons de santé mentale.

Ressource : [Modèles de processus de retour au travail et de plan de retour au travail gratuits du Conference Board du Canada](#)

## Direction

À moins que les hauts dirigeants ne soutiennent clairement les efforts pour protéger et améliorer la santé et la sécurité psychologique des employés, il est difficile d'apporter des changements positifs durables. Les hauts dirigeants qui comprennent l'impact de la promotion de la santé mentale au travail enverront un message clair à tous les employés sur l'importance de ces initiatives, alloueront suffisamment de ressources financières et humaines pour assurer leur succès, démontreront l'engagement de l'organisation en faveur du changement, et deviendront les moteurs de ce changement lorsque des défis ou des obstacles se présenteront.

### **1. Afficher le soutien de la haute direction pour une stratégie de bien-être mental.**

- a. Démontrer la rentabilité d'une démarche en faveur du bien-être mental et l'aligner de façon stratégique aux priorités organisationnelles.

Ressource : [Constitution du dossier d'analyse de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale de GWL](#)

- b. S'assurer que la haute direction connaît bien les exigences légales et réglementaires liées à la santé mentale au travail.

Ressource : [Vingt questions à l'intention des leaders de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale de GWL](#)

### **2. Montrer un engagement visible de la haute direction envers le bien-être mental.**

- a. Tenir une réunion de l'ensemble du personnel (en personne ou en ligne) pour annoncer votre engagement en faveur de la santé mentale, et recueillir des commentaires sur des mesures spécifiques ou sur un plan d'action.

Ressource : [Élaborer un plan pour le milieu de travail de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale de GWL](#)

- b. Faire du bien-être mental du personnel l'une des cibles de rendement de la direction.

Ressource : [Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail](#)

### **3. Obtenir le soutien de la haute direction pour l'établissement d'une base de référence et d'un processus pour suivre les progrès de l'organisation.**

- a. Surveiller les taux d'absentéisme et/ou d'utilisation du programme d'aide aux employés et à la famille et déterminer dans quelle proportion ces résultats pourraient se rapporter au bien-être mental.
- b. Suivre et évaluer les progrès en instaurant une évaluation annuelle du milieu de travail.

Ressource : [Ressources diagnostiques de Protégeons la santé mentale au travail](#)

**4. Rechercher des occasions pour la haute direction de montrer son engagement clair en faveur de la santé mentale au travail au-delà de l'organisation.**

- a. Participer au défi La santé mentale au travail.

Ressource : [Le défi La santé mentale au travail d'Excellence Canada](#)

- b. Soumettre la candidature de votre organisation à des prix ou à des récompenses en reconnaissance de ses stratégies et de son impact sur la santé mentale.

Ressources :

- [Canada's Top 100 Employers](#)
- [Excellence Canada – Canada Awards for Excellence](#)
- [Mindful Employer Canada – Mindful Employer Charter](#)
- [Canada's Safest Employer Awards](#)
- [Prix Milieu de travail d'exception](#)