



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

Mise en œuvre de la Norme : Témoignages



This document is available in English

La production de ce document a été rendue possible grâce à la contribution financière de Santé Canada.

Table des matières

	Secteur de l'éducation 4
	Université Dalhousie (1 000 employés et plus) 4
	Conseil scolaire du district Ottawa-Carleton (1 000 employés et plus) 6
	Services publics 8
	Emera (1 000 employés et plus) 8
	Ontario Power Generation (1 000 employés et plus) 11
	Secteur de la santé 13
	Bureau de santé du district d'Haliburton, Kawartha et Pine Ridge (101-499 employés) 13
	Groupe Roy Santé (500-1 000 employés) 15
	Secteur manufacturier 18
	ArcelorMittal Dofasco (1 000 employés et plus) 18
	Droit / Justice / Service de police 21
	Service de police de Calgary (1 000 employés et plus) 21
	Commerce de détail / Vente en gros 24
	Canada Sportswear Corp. (21-100 employés) 24
	Transport 26
	NAV CANADA (1 000 employés et plus) 26
	Secteur public 29
	Instituts de recherche en santé du Canada (101-499 employés) 29



Secteur de l'éducation



Nom de l'organisation	Université Dalhousie
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Régionale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Hybride
Secteur d'activité	Éducation
Date	1 ^{er} juin 2016
Nom du contact	Janice MacInnis
Titre du contact	Gestionnaire, Santé organisationnelle
Numéro de téléphone du contact	902-494-4568
Courriel du contact	Janice.MacInnis@Dal.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Nos trois mesures les plus bénéfiques en matière de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail incluent :

1. La création de Thrive, une initiative en bien-être mental, une marque facilement identifiable pour les employés. Le site web de Thrive est un guichet unique pour trouver des ressources au besoin. - <http://dal.ca/thrive>
2. L'élargissement de notre offre en éducation et en sensibilisation pour atteindre différents publics, par des sujets et des programmes divers, basés sur leurs besoins. De nouveaux programmes, tels que « On being positive » et « Goal-Directed Resilience in Training (GRIT) » ont été créés pour approfondir les perspectives, réduire les stigmates et encourager la résilience.
3. En 2015, nous avons remplacé notre sondage bisannuel par le Quality of Work Life Survey, qui a fourni des données sur l'implication, la santé, le stress et les capacités d'adaptation de près de 1 400 de nos membres et employés. Cela nous a donné les résultats d'autoévaluation de leur expérience en milieu de travail, de leur état de santé, de leurs facteurs de stress et de leurs comportements pour un mieux-être. Avec la reprise de ce sondage en 2017, nous avons maintenant des données de comparaison pour mesurer les progrès par rapport à nos objectifs.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Les plus grands bienfaits résultant de nos mesures sont, jusqu'à maintenant :

1. Les gens reconnaissent le logo Thrive et savent l'identifier à la santé mentale. Cette initiative a nécessité un partenariat entre nos ressources humaines, les services aux étudiants et la Dalhousie Student Union, des entités habituellement séparées et cloisonnées.
2. L'expansion de l'éducation et de la sensibilisation a procuré aux individus de tous les niveaux plus d'occasions d'apprendre et de partager, et c'est un signe que Dalhousie cherche à améliorer sa compréhension et son soutien en matière de santé mentale, tant dans les classes que dans le milieu du travail.
3. Mettre la santé des employés à l'ordre du jour a mené à une plus grande implication des leaders, en plus de les sensibiliser à la corrélation entre la santé des employés et le succès de l'organisation. Posséder les données spécifiques à l'ensemble de nos employés a facilité l'élaboration de notre Workplace Wellness Strategic Focus (2016-2019). Cet outil de sondage a de plus établi notre organisation auprès de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Des ressources additionnelles pour soutenir spécifiquement nos initiatives en mieux-être mental ont été financées grâce à des fonds inutilisés dans les comptes de dépenses en santé. Lorsque les employés individuels n'en utilisent pas la totalité, la somme restante est réinvestie dans des initiatives collectives de santé du personnel.



OTTAWA-CARLETON DISTRICT SCHOOL BOARD

Nom de l'organisation	Conseil scolaire du district Ottawa-Carleton
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Provinciale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Hybride
Secteur d'activité	Éducation
Date	5 août 2016
Nom du contact	Lori Steacy
Titre du contact	Agente de ressources humaines, Bien-être des employés
Numéro de téléphone du contact	613-596-8778
Courriel du contact	Lori.steacy@ocdsb.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Jusqu'à présent, nos mesures les plus bénéfiques en matière de santé et sécurité psychologiques sont :

1. L'inclusion du bien-être dans notre plan stratégique : une culture qui appuie et respecte le bien-être de chaque individu, dans des milieux de travail et d'éducation sécuritaires et humains.

L'objectif bien-être : d'ici 2019, le district va rehausser l'utilisation des ressources et du soutien, afin d'améliorer le bien-être de tous les étudiants et de tout le personnel.

Stratégies :

- Renforcer les capacités pour améliorer le soutien en santé mentale;
 - Augmenter les occasions de soutenir et de promouvoir l'expression créative, la santé physique et la culture de l'activité physique;
 - Développer et implanter le cadre et les plans de bien-être scolaire, pour améliorer le climat à l'école.
2. La certification de leadership en santé mentale offerte à tous les gestionnaires, en collaboration avec Morneau Shepell et l'Université Queen's.

3. L'assignation d'employés et de professionnels au soutien des employés en arrêt de travail prolongé et en retour au travail, avec des directives de retour au travail facilitantes, ainsi qu'une planification élaborée avec les syndicats, les professionnels de la santé et les gestionnaires.
4. Des partenariats avec les services de santé locaux pour des initiatives de bien-être dans les années scolaires à venir.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Voici certains des bénéfices principaux que nous avons pu constater :

- Forte prise de conscience des gestionnaires vis-à-vis de la santé mentale – on pose plus de questions.
- Employés qui demandent des adaptations et discutent des besoins d'accommodement en milieu de travail liés à la santé mentale.
- Augmentation des plans d'accommodement et des demandes personnelles.
- Politiques et procédures liées à la promotion de la santé mentale remises à tous les nouveaux employés.
- Formations et soutien réguliers aux employés en matière de procédures et de programmes disponibles pour soutenir la santé mentale au travail.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Le monde de la gestion des invalidités, ainsi que les professionnels en tête de file dans ce domaine très important pour les milieux de travail, ont évolué de manière significative au cours des dernières années. Le titre de spécialiste agréé en gestion de l'invalidité, accordé par l'Association internationale des professionnels en gestion de l'invalidité, n'est qu'une des possibilités de formation pour ce groupe.

La partie la plus importante de l'équation est d'avoir des professionnels avec des compétences générales qui s'harmonisent à la formation, avec en plus de solides aptitudes pour la médiation, de même qu'une connaissance de la loi et des défis actuels en soins de santé.

Les astres sont bien alignés pour les organisations canadiennes en ce qui a trait à la santé mentale et aux invalidités : de nouveaux travailleurs, plus jeunes, arrivent sur le marché du travail; les travailleurs âgés travaillent plus longtemps; périodes de convalescence plus longues; changements dans les lois; plus grande sensibilisation à la santé mentale; meilleure connaissance des droits individuels; plus de témoignages de personnalités publiques aux prises avec des troubles mentaux.

Dans ce nouveau monde, les défis et les récompenses sont les mêmes : nous avons la chance de venir en aide aux gens et d'apprendre d'eux.



Services publics



Nom de l'organisation	Emera
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Nationale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Hybride
Secteur d'activité	Services publics
Date	15 août 2016
Nom du contact	Lyne Brun Leanne Dixon
Titre du contact	Superviseure, gestionnaire principale des ressources humaines et de la santé
Numéro de téléphone du contact	902-428-6013 902-428-6948
Courriel du contact	Lyne.brun@emera.com Leanne.dixon@emera.com

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Chez Emera, nos employés représentent notre plus grande force, et une partie de ce qui rend notre équipe forte est un engagement commun envers la sécurité et la santé. C'est pour cette raison importante que nous avons pris des mesures afin de soutenir la santé et la sécurité psychologiques de notre équipe. Nos initiatives incluent :

1. Développement de stratégie

En 2012, nous avons engagé le Centre pour l'étude du sport et de la santé de l'Université Saint Mary's pour élaborer une stratégie en santé mentale. Le Centre a effectué une évaluation des besoins au moyen de groupes de discussion et d'un sondage auprès de nos employés afin de déterminer les thèmes principaux.

En conséquence, nous avons développé des sessions d'éducation et de formation pour sensibiliser et pour réduire les stigmates reliés à la santé mentale. Nous avons assuré une collaboration assidue en obtenant le soutien des cadres supérieurs, ce qui a engendré une participation de 81 % des dirigeants et de 76 % des employés ayant reçu une formation au cours des deux premières années. Nous avons amélioré nos ressources intranet et continué à promouvoir les messages et les ressources en santé mentale pour les employés.

2. Programme Rester au travail / Retourner au travail

Notre équipe interne de gestion de cas se concentre sur les stratégies d'intervention précoce. Il s'agit notamment d'initiatives de promotion, qui améliorent la santé et le bien-être des employés et de leurs familles, ainsi que des plans de retour anticipé au travail. Notre approche en gestion des cas soutient nos employés en les aidant à naviguer dans le système de santé pour les problèmes physiques (p. ex. physio) et les services psychologiques (p. ex. consultation psychologique, aide aux employés et à leur famille, aide aux dépendances, soutien par les pairs).

3. Partenariats dans la communauté

Nous prenons part à plusieurs initiatives qui promeuvent notre engagement en santé mentale au travail et dans la communauté. Nous nous impliquons depuis trois ans dans la campagne Je ne me reconnais pas de Partenaires pour la santé mentale. Nous participons et allouons des commandites à plusieurs événements en santé mentale dans notre communauté.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Dans les trois dernières années, nous avons adopté une approche plus proactive de la gestion des prestations de maladie et d'invalidité de nos employés, en nous occupant des questions de santé avant qu'elles ne se manifestent en maladies incapacitantes à long terme. Les initiatives de formation et de sensibilisation à la santé mentale ont conduit au repérage des problèmes de santé mentale et à une intervention précoces.

- Les employés se prévalent des services du PAEF de manière proactive avant que les répercussions du stress n'aboutissent à une absence au travail, comme en témoigne l'augmentation de leur utilisation à la suite de l'introduction de notre Stratégie de santé mentale en 2013.
- La gestion réussie des cas de maladie de courte durée a entraîné des durées d'absence plus courtes (10 jours de moins que l'indice de référence national) et moins de cas d'invalidité de longue durée.
- Nous constatons un nombre moindre d'absences en raison d'un problème de santé mentale, comme en témoigne notre réduction de l'incidence des cas d'invalidité de longue durée pour un trouble mental.
- Le nombre de demandes d'invalidité de longue durée pour des problèmes de santé mentale est inférieur à celui des indices de référence comparatifs.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC?

« Je traversais une période difficile avec des impacts négatifs pour moi et pour ceux qui m'entourent. J'ai d'abord fait ce que nous faisons tous souvent, c'est-à-dire faire comme si ces impacts ne m'affectaient pas, essayer d'être fort et de passer au travers. Mais sans m'en rendre compte, je n'étais plus moi-même. Jusqu'à ce que deux personnes extraordinaires de notre organisation me posent une question très simple : « Est-ce que tu vas bien? On ne te reconnaît plus. » Cette question m'a fait réaliser que je devais changer des choses et que je pouvais demander de l'aide. »

« La culture de notre organisation se transforme de façon positive. Nous prenons soin les uns des autres et nous savons reconnaître les moments où nos confrères ou consœurs ont besoin d'aide. Je crois que l'engagement de notre organisation envers la santé mentale a joué un grand rôle dans cette culture de bienveillance, et je suis reconnaissant envers tous ceux qui ont pris soin de moi quand j'en avais besoin. »

– Cadre supérieur
Nova Scotia Power

« Au cours des 36 derniers mois, j'ai participé à la formation en santé mentale d'Emera, à la campagne Je ne me reconnais pas et à la formation en résilience. J'ai réalisé pendant cette période à quel point la santé mentale joue un rôle important dans notre quotidien, plus que la santé physique, dans le sens où ses effets sont invisibles si on ne sait pas reconnaître les signes. Dans les 9 derniers mois, j'ai moi-même vécu des problèmes personnels liés à ma santé mentale. Comme j'étais outillé grâce à ma formation avec l'équipe de santé et bien-être d'Emera, j'ai pu reconnaître que quelque chose n'allait pas et j'ai su où me tourner pour obtenir du soutien. »

« En tant qu'employés, nous pouvons reconnaître les signes d'un trouble mental chez les autres et chez nous-mêmes. Nous jetons les bases d'un milieu de travail psychologiquement sain, et je suis fier qu'Emera soutienne notre bien-être mental. »

– Employé de Emera

ONTARIO **POWER** GENERATION

Nom de l'organisation	Ontario Power Generation
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Provinciale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Syndiquée
Secteur d'activité	Autre Service d'électricité
Date	14 avril 2016
Nom du contact	Tanya Hickey
Titre du contact	Gestionnaire supérieure, Stratégies en santé et sécurité
Numéro de téléphone du contact	905-576-6959, poste 3346
Courriel du contact	Tanya.hickey@opg.com

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Voici nos trois mesures les plus bénéfiques jusqu'à maintenant :

1. Le manque de compréhension et/ou de valorisation de la santé psychologique et des troubles mentaux peut freiner significativement l'aide aux individus aux prises avec des défis personnels. Par conséquent, l'OPG s'est engagée à former 2 000 leaders à travers son organisation, en premiers soins de santé mentale. L'entreprise a aussi créé un module de formation destiné aux gestionnaires et aux superviseurs, avec des outils, des tactiques et des suggestions pour améliorer le soutien et les accommodements aux employés aux prises avec un trouble mental.
2. Le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de l'OPG s'est avéré une excellente ressource pour nos employés et leur famille. Il offre du soutien par rapport à une multitude de défis liés au milieu de travail, à la santé et au quotidien, tels que : gestion du stress, saine alimentation, conseils financiers et assistance en temps de crise. L'OPG fait la promotion continue de sa gamme étendue de services confidentiels à ses employés.

3. L'OPG a fourni à ses employés un outil d'évaluation des risques de santé pour les aider à atteindre leurs objectifs personnels en matière de santé mentale, de santé physique, de santé financière et de résilience en milieu de travail. Cet outil informe les employés sur le statut de leur évaluation et les aide à élaborer un plan d'action pour obtenir des résultats plus sains. Ces plans d'action sont directement reliés à notre PAEF existant, ce qui augmente encore le niveau de ressources disponibles.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

En améliorant chez nos employés la connaissance des programmes et services disponibles par l'entremise de notre PAEF, nous avons constaté un changement de la demande. Nos employés cherchent maintenant de façon proactive de l'information sur la saine nutrition, la gestion du stress et les services en naturopathie.

L'OPG se prépare à implanter son programme de formation en santé mentale. Cette initiative a été endossée et soutenue par la direction de l'entreprise, avec un engagement à améliorer la sensibilisation aux troubles mentaux auprès des employés, grâce à des programmes d'éducation, de la formation et des ressources en soutien. Nous croyons que ces initiatives auront

éventuellement un impact positif sur nos profits et sur nos coûts de prestations d'invalidité de courte et de longue durée. Mais surtout, nous croyons favoriser ainsi la culture du bien-être de notre milieu de travail, et influencer l'engagement et le soutien de nos employés.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Après avoir reçu une formation en Premiers soins en santé mentale, un de nos superviseurs a revu un problème de gestion de présence au travail qu'il devait gérer. Ce superviseur a changé son approche (gestion de performance pour une absence non motivée) pour une approche plus positive qui présume d'une absence légitime. Le superviseur a pu constater que les absences de l'employé étaient liées à des troubles de santé mentale. L'employé s'est vu offrir le soutien et les ressources de notre PAEF. Nous avons aussi modifié le programme de travail de l'employé pour qu'il accède à l'aide dont il avait besoin. Cet exemple n'illustre pas une économie de coûts immédiate, mais l'amélioration du bien-être de la personne est inestimable. L'OPG tient à ses gens et croit qu'un milieu de travail positif et bienveillant favorise grandement l'engagement des employés. Ce qui en retour améliore le bien-être global de l'entreprise.



Secteur de la santé



Nom de l'organisation	Bureau de santé du district d'Haliburton, Kawartha et Pine Ridge
Taille de l'organisation	101-499 employés
Portée de l'organisation	Régionale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Syndiquée
Secteur d'activité	Santé
Date	28 juillet 2016
Nom du contact	Leslie Orpana
Titre du contact	Directrice de la prévention des maladies chroniques et des blessures
Numéro de téléphone du contact	905-885-9100, poste 1221
Courriel du contact	lorpana@hkpr.on.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Nos trois mesures les plus bénéfiques pour résoudre cette question :

1. Désigner des Champions : nous avons d'abord choisi parmi nos hauts dirigeants un champion qui était personnellement engagé à implanter la Norme, qui avait une connaissance factuelle de la santé en milieu de travail, qui était sensible aux détails de la mise en application, qui pouvait maintenir la Norme dans les priorités organisationnelles, et qui saurait persévérer à travers les hauts et les bas de cette initiative.
2. Ensuite, profitant de l'engagement des dirigeants syndicaux à appliquer la Norme, nous avons réuni une équipe paritaire de Champions, formés en santé et sécurité psychologiques, qui a à son tour dressé un plan d'activités de soutien. Tout le personnel était admis aux rencontres et activités, ce qui a démontré notre engagement organisationnel tant au niveau patronal que syndical, tout en créant des occasions d'échanges et d'engagements significatifs.
3. Nous avons demandé aux employés de déterminer les sources de stress au travail, grâce à l'outil de Protégeons la santé mentale au travail (PSMT), et créé des groupes de

discussion pour faire le suivi, puis nous avons bâti un plan d'action détaillé afin de résoudre les problèmes cernés. Ce plan d'action a été élaboré conjointement par des membres de la haute direction et par les syndicats.

4. Nous avons enfin établi un système de gestion pour intégrer les éléments de la Norme à nos politiques et procédures existantes et futures. Notre plan d'action conjoint était régulièrement évalué et mis à jour, et les échanges et les activités de soutien à la santé mentale et psychologique ont été fréquents, avec une volonté continue d'amélioration.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Les bénéfices les plus importants à la suite de nos efforts :

- Une meilleure compréhension des efforts de l'employeur pour promouvoir et assurer la santé et la sécurité psychologiques, ainsi qu'une amélioration des facteurs psychosociaux reliés au stress au travail. Amélioration sur tous les points de l'outil de PSMT.
- L'ambiance était positive lors d'une négociation collective tenue récemment avec les deux syndicats.
- Les dirigeants syndicaux ont tenu à souligner que le stress au travail avait diminué.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Dans nos démarches déjà en cours pour améliorer la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, notre participation au projet de recherche sous forme d'études de cas a été un bon motivateur dans l'implantation de la Norme nationale du Canada. Savoir qu'il fallait produire un rapport sur nos progrès nous a inspirés à mettre en place les structures nécessaires et à réaliser les dits progrès.

Nous avons reçu suffisamment de rétroaction et de données de sondage formelles pour constater une amélioration de la santé et la sécurité psychologiques de nos employés. Les employés, incluant les dirigeants syndicaux passés et présents, affirment que l'environnement de travail s'est amélioré depuis l'implantation de la Norme. Les dirigeants syndicaux ont souligné l'importance d'impliquer toutes les parties, et ils y voient la clé de notre succès jusqu'à maintenant.

« Quand chacun s'investit et adhère à chacune de nos démarches, nos chances de réussite sont d'autant plus fortes. »

– Président du SFCP



Nom de l'organisation	Groupe Roy Santé
Taille de l'organisation	500-1 000 employés
Portée de l'organisation	Régionale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Syndiquée
Secteur d'activité	Services spécialisés de soins de santé
Date	30 novembre 2016
Nom du contact	Anne-Marie Cyr
Titre du contact	Coordonnatrice de la gestion de la qualité
Numéro de téléphone du contact	514-849-1357, poste 2420
Courriel du contact	anne-marie.cyr.groys@ssss.gouv.qc.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

- 1. Modalités de conciliation travail-vie personnelle**
À la suite d'un sondage d'appréciation de la qualité du milieu de travail, les employés ont demandé d'assouplir les modalités de conciliation travail-vie personnelle. Dans un milieu offrant des services à une clientèle hébergée 24 heures par jour, 7 jours par semaine, avec des conventions collectives à respecter, les occasions d'améliorer la situation étaient limitées. Plusieurs mesures d'assouplissement ont été adoptées, en collaboration avec les syndicats locaux, de manière à répondre aux besoins des employés et des résidents.
- 2. Approche de gestion de proximité**
Les gestionnaires ont tous été formés sur les principes du LEAN management, et des tableaux d'amélioration continue ont été mis en place dans les lieux de travail. Les employés se rencontrent régulièrement afin d'échanger sur les irritants, les possibilités d'amélioration, l'organisation du travail, les besoins des résidents. Ce lieu d'échanges rapproche les employés et les gestionnaires et favorise une plus grande appropriation des employés de l'organisation de leur travail, et ce, avec l'appui et la présence des gestionnaires.

- 3. Démarche de consolidation du travail d'équipe**
Une démarche globale de consolidation du travail d'équipe a été instaurée dans l'organisation. Les outils développés avec les employés et les gestionnaires ont été déployés dans toutes les équipes afin que celles-ci se fixent des objectifs concrets d'amélioration en fonction d'un « portrait de l'équipe idéale ». Ces objectifs d'équipe sont réévalués annuellement dans une démarche collaborative avec les employés et les gestionnaires.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

- 1. Modalités de conciliation travail-vie personnelle**
Les nouvelles modalités de conciliation travail-vie personnelle ont permis de diminuer l'absentéisme à court terme. Les absences étant planifiées à l'avance, il est beaucoup plus facile de prévoir le remplacement des employés absents et ainsi de diminuer la rotation du personnel auprès de la clientèle. La sécurité de la clientèle est accrue et le climat de travail plus positif parce que tout le personnel requis est présent dès le début du quart de travail. Il est également plus facile d'identifier et de gérer les problèmes d'absentéisme.

- 2. Approche de gestion de proximité**
L'approche de gestion de proximité a permis d'améliorer le climat de travail au moyen d'une réorganisation continue du travail de chaque équipe en fonction des besoins de la clientèle. Les employés sont impliqués dans l'organisation de leur travail, augmentant ainsi non seulement leur sentiment de contrôle, mais aussi par le fait même leur imputabilité à offrir des services de qualité. La sécurité de la clientèle est ainsi optimisée.
- 3. Démarche de consolidation du travail d'équipe**
La démarche de consolidation du travail d'équipe a eu un impact principalement sur la qualité du climat de travail et la consolidation d'une culture de travail positive misant sur la collaboration et l'entraide. La communication au sein des équipes est plus facile et les irritants sont plus rapidement repérés, ce qui prévient l'escalade des difficultés vécues par les équipes. Cette démarche a par ailleurs permis de diminuer les absences pour invalidité psychologique reliée au travail.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

La majorité des employés du Groupe Roy Santé sont des préposés aux bénéficiaires. Ils se situent d'ailleurs au premier plan de l'offre de soins et de services aux résidents. Les impacts des actions mises en œuvre ont été mesurés pour les préposés aux bénéficiaires dans le cadre d'un projet spécifique de mobilisation et de valorisation des ressources humaines. Ce projet ayant pour titre « Nos préposés aux bénéficiaires – des maîtres de l'accompagnement » s'est d'ailleurs mérité en juin 2016 la mention d'excellence du ministre de la Santé et des Services sociaux dans la catégorie « Mobilisation et valorisation des ressources humaines ».

Les résultats chiffrés sont éloquentes : le taux de roulement annualisé s'est amélioré de 33 %, le taux de rétention des préposés aux bénéficiaires après un an s'est amélioré de 35 %, le taux d'absences à court terme non planifiées s'est amélioré de 41 % et le taux d'assurance salaire de 19 %.

Dans les sondages sur la qualité du milieu de travail et de mobilisation du personnel, les taux d'amélioration entre le sondage administré en 2011 et celui administré en 2015 sont aussi des plus significatifs : 22 % d'amélioration pour la réalisation du personnel, 16 % pour l'implication, 27 % pour la collaboration, 47 % pour le soutien du gestionnaire, 31 % pour la communication, 27 % pour le leadership du gestionnaire et enfin 14 % pour la sécurité et l'environnement.



Secteur manufacturier



ArcelorMittal
DOFASCO | HAMILTON

Nom de l'organisation	ArcelorMittal Dofasco
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Nationale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Non syndiquée
Secteur d'activité	Secteur privé Manufacturier
Date	5 avril 2017
Nom du contact	Norma Bonner
Titre du contact	Gestionnaire, Intégration santé et bien-être
Numéro de téléphone du contact	905-548-7149
Courriel du contact	norma.bonner@arcelormittal.com

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Chez ArcelorMittal Dofasco, la santé mentale tient une part importante de notre programme Objectif Zéro, qui vise à éliminer les accidents, les blessures et les maladies, tant physiques que mentales.

En tant qu'entreprise, nous sentons que nous avons tous la responsabilité de lever le voile sur la santé mentale, et nous sommes en bonne compagnie sur ce front, avec les nombreuses organisations qui mènent le bal de plusieurs manières différentes et innovantes. Depuis toujours, notre leitmotiv est : Notre produit, c'est l'acier. Notre force, c'est les gens, et leur santé et leur sécurité, tant physiques que psychologiques, sont notre plus grande priorité.

En 2015, nous avons instauré notre politique en santé mentale, qui réaffirme notre engagement envers nos employés tout en fixant nos objectifs de gestion. Cette politique donne vie à notre philosophie et, en plus, elle établit un nouveau standard dans notre industrie.

Une part importante de l'amélioration du bien-être mental passe par une sensibilisation accrue et l'élimination des stigmates. C'est à cette fin qu'avec

d'autres organisations impliquées dans la semaine de la santé mentale, nous prenons le temps de promouvoir les ressources disponibles auprès de nos employés, et de déterminer les bonnes pratiques en santé mentale de notre programme de santé et sécurité. S'arrêter, affronter et choisir, à la maison et au travail. Nous croyons que cette pratique est bénéfique pour tous, au quotidien : s'arrêter pour reconnaître les symptômes liés à la santé mentale, affronter les stigmates et choisir de s'aider soi-même ainsi que ceux qui nous entourent. En 2015, lors de notre salon de la santé et de la sécurité, environ 30 % de nos employés se sont engagés formellement envers la santé mentale. Avec des affichages dans les espaces de travail, du contenu numérique hebdomadaire, ainsi que le programme de formation et de sensibilisation. Je ne me reconnais pas, nous rejoignons un nombre significatif d'employés à chaque année. De plus, nous traitons désormais de sensibilisation à la santé mentale dans chacune de nos sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.

Nous poursuivons aussi notre engagement avec nos partenaires communautaires pour améliorer les services de soins en santé mentale de notre région, en investissant entre autres dans le nouveau Campus West 5th de l'Hôpital St-Joseph et dans ses Matinées de la santé mentale, ainsi que dans le programme de santé mentale de la clinique jeunesse externe de l'Hôpital pour enfants McMaster.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Notre engagement envers la santé mentale nous a valu la certification argent pour la santé mentale au travail du Prix Canada pour l'excellence. Cette distinction nous a aidés à officialiser notre engagement et à nous assurer que nous couvrions tous les aspects importants requis. La visibilité accordée à la santé mentale dans notre organisation a contribué à faire connaître notre offre de soutien et nos ressources, et à inspirer nos employés dans leur engagement à reconnaître et à soutenir le bien-être psychologique.

Nous avons aussi constaté une hausse de la fréquentation de notre programme d'assistance à la famille des employés, et nous avons reçu des commentaires des employés à l'effet qu'ils se sentaient plus libres de discuter de santé mentale en milieu de travail.

De plus, notre offre étendue de programmes de bien-être s'est agrandie pour inclure « Résilience, pleine conscience et mieux-être, une vie active pour la santé mentale ». Nous avons fait beaucoup d'efforts et des investissements ciblés, mais nous sommes conscients qu'il y a toujours plus à faire.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC?

ArcelorMittal Dofasco s'engage à être un leader en santé mentale au travail et a été reconnu comme tel en 2014 par Excellence Canada. Notre entreprise est toujours à l'affût de nouveaux moyens novateurs pour sans cesse améliorer notre approche en santé mentale, tant au travail que dans notre communauté.

À cette fin, en 2016, nous avons prolongé notre partenariat avec l'Hôpital St-Joseph avec qui nous élaborons une trousse d'outils pour aider les employeurs à s'occuper de santé mentale, dans leur propre milieu de travail. Mettant l'accent sur le recrutement des employés, la rétention et le retour au travail, ainsi que sur la sécurité psychologique, cette trousse d'outils améliorera la sensibilisation à la santé mentale et aux dépendances en milieu de travail, en plus de promouvoir une culture de sécurité psychologique tant pour l'employeur que l'employé.



Droit / Justice / Service de police



**CALGARY
POLICE
SERVICE**

Nom de l'organisation	Service de police de Calgary
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Régionale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Hybride
Secteur d'activité	Droit / Justice / Service de police Municipal
Date	14 mars 2016
Nom du contact	Theresa Shaw
Titre du contact	Coordonnatrice en bien-être
Numéro de téléphone du contact	403-428-8959
Courriel du contact	tshaw@calgarypolice.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

La santé mentale de nos employés nous tient beaucoup à cœur. Au fil des ans, nous avons bâti un programme de santé mentale des plus complets, qui inclut un large éventail de ressources pour nos employés et qui va de la prévention au soutien par les pairs, jusqu'aux services de soutien professionnels.

En octobre 2014, le Service de police de Calgary (SPC) a lancé le programme En route vers la préparation mentale (RVPM) conçu à l'origine pour la Défense nationale. Le SPC est la première agence à adapter le programme en fonction de ses employés.

Le programme RVPM fournit à ses participants des applications qu'ils peuvent mettre en pratique pour développer et maintenir leur bien-être. Il vise à équilibrer la formation à la santé et le développement d'outils pour mieux comprendre et reconnaître les problèmes de santé mentale.

La recherche a démontré que les troubles de santé mentale repérés et traités rapidement peuvent être temporaires et réversibles. En améliorant les capacités de résilience et de renforcement, nos membres sont de meilleurs époux, de meilleurs parents, de meilleurs enfants, et des officiers de police plus forts et plus résilients.

En plus de l'éducation à la prévention du programme RVPM, nous offrons un service d'aumônerie, de soutien par les pairs et d'aide professionnelle dans le cadre de notre service d'aide psychologique.

Nous offrons ces services à nos employés parce que nous savons qu'en leur donnant du soutien et en mettant les ressources en place, nous faisons une différence dans leur vie. Nous changeons le discours sur la santé mentale.

En juin 2015, le Comité conseil en santé mentale a été mis sur pied pour offrir du soutien, en plus d'assurer que toutes les initiatives en santé mentale, la formation, les structures opérationnelles et les politiques organisationnelles correspondent à la stratégie du Service de police de Calgary pour gérer les questions et les problèmes de santé mentale. Notre service d'aide psychologique joue un rôle clé en fournissant une expertise en santé mentale.

Pour la pérennité, le SPC participe aux initiatives suivantes :

- Bell cause pour la cause
- La journée de la prévention du suicide
- La semaine de la santé mentale

Parler ouvertement de santé mentale tout en offrant des programmes d'éducation et des possibilités d'obtenir de l'aide, c'est ce qui nous rend plus forts.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Le programme RVPM fait une différence avec ses cours et surtout, indirectement, par les pairs.

Les évaluations du programme démontrent une baisse significative des comportements stigmatisants chez les gestionnaires et les employés; une hausse importante de la résilience; et une amélioration générale de la santé mentale et du bien-être.

Les employés du SPC font un travail extraordinaire sous une pression et une surveillance intenses. Les évaluations mettent en lumière leur nouvelle vision de la santé mentale et leur résilience, mais les véritables réussites viennent des employés qui demandent de l'aide grâce au programme.

Nous ne saurons peut-être jamais le nombre de vies sur lesquelles nous avons eu un impact, mais nous savons que nous avons transformé la culture de notre organisation.

Le programme RVPM est devenu un autre outil indispensable dans notre habileté à prendre soin de nous-mêmes et des autres.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC?

Témoignages

« Sgt, merci encore de m'avoir tendu la main à la suite de mon 900 (officier impliqué dans un cas de blessure grave ou un décès). J'en profite aussi pour vous faire part de ce qui suit. Après votre session de RVPM, je suis allé discuter avec d'autres gars. Un membre proche de moi a levé la main et a dit qu'il avait besoin d'aide, que dans sa vie privée il souffrait beaucoup. Il m'accompagne maintenant chez le psychologue, nous faisons des séances consécutives pendant nos quarts de travail. Tout ça grâce à votre discussion sur le RVPM. J'ai vu beaucoup de barrières et de stigmatisation tomber alors que les membres vont au psychologue ou au psychiatre, en uniforme et avec des voitures identifiées, pas inquiets que les autres membres les voient là. »

- Agent de police de première ligne

« Tous les membres du SPC, tant les civils que les membres assermentés, devraient s'engager dans la formation RVPM, parce que la santé mentale n'a pas de frontières et ses conséquences se manifestent tant au travail qu'à la maison. Ma maladie a affecté ma famille et cette formation m'a permis de me situer dans l'échelle du bien-être.

Nous offrons de nombreuses options de mieux-être au SPC, comme la consultation de docteurs, des cours d'entraînement physique, ainsi que des horaires flexibles pour notre équilibre travail/famille, ce que j'appuie pleinement. Toutefois, la formation RVPM est celle qui, à mon avis, éclaire le mieux les superviseurs et fournit le soutien qu'il nous faut pour maintenir non seulement notre propre bien-être, mais celui des membres du SPC et de leurs familles, qui sont affectés par des problèmes de santé mentale, afin d'améliorer notre milieu de travail à tous. »

- Membre civil

« Je suis membre de cette organisation depuis plus de dix ans et j'ai profité d'incroyables occasions d'avancement dans ma carrière. Mais aucune n'a eu autant d'impact que le RVPM. De tous les cours et formations que j'ai eus, RVPM a transformé ma vie tant personnelle que professionnelle. La vie peut être dure et injuste, elle peut tester notre force, notre résilience et nos capacités. RVPM a normalisé ce que je ressentais depuis bon nombre d'années, et m'a donné les connaissances et le vocabulaire pour réduire la stigmatisation, éliminer les barrières liées aux soins et m'aider à améliorer ma santé mentale ainsi que celle des pairs autour de moi. RVPM m'a donné les outils nécessaires afin de soutenir avec succès les personnes "de retour au vert", en tant que leader dans cette organisation. »

- Membre assermenté

« Je suis une professionnelle en santé mentale avec plusieurs années d'expérience dans diverse fonctions auprès de personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale et de dépendances.

Ma maison a été détruite lors des inondations de Calgary en 2013. Pendant presque 5 mois, mon fils et moi avons dormi sur des sofas et des matelas gonflables. Environ un mois après notre retour à la maison, j'ai commencé à travailler avec le SPC, en novembre 2013.

J'ai complété la formation RVPM pour les formateurs en décembre 2013 et j'ai commencé à donner la formation. Au cours de ma première session, j'ai regardé le modèle du continuum en santé mentale et j'ai réalisé que j'étais moi-même dans le orange-rouge. J'ai compris à ce moment que j'avais été si occupée à survivre que je n'avais pas porté attention à ma propre santé.

Malgré le fait que je sois une experte en santé mentale et que je travaille avec d'autres experts de divers horizons, ni moi ni personne n'avons reconnu ou décelé que ma santé mentale déclinait à la suite des inondations. Ce n'est qu'au moment où je formais les autres au modèle du continuum que j'ai pu faire une autoréflexion et comprendre que j'avais besoin d'aide.

J'ai immédiatement demandé de l'aide et j'ai pu aider les autres en enseignant le modèle du continuum en santé mentale. C'est l'un de mes outils préférés! »

- Professionnelle en santé mentale



Commerce de détail / Vente en gros



Canada Sportswear

Nom de l'organisation	Canada Sportswear Corp.
Taille de l'organisation	21-100 employés
Portée de l'organisation	Nationale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Non syndiquée
Secteur d'activité	Secteur privé Commerce de détail / Revente
Date	29 mars 2016
Nom du contact	Ralph Goldfinger
Titre du contact	Codirecteur général
Numéro de téléphone du contact	416-740-8020, poste 314
Courriel du contact	ralph@canadasportswear.com

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Les trois mesures les plus bénéfiques que notre organisation a prises en matière de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail sont :

1. Nous sommes désormais attentifs aux habitudes et particularités de chacun de nos employés. Il est important de réagir aux changements négatifs, non pour les condamner, mais pour mieux les comprendre. Des incohérences dans le comportement ou la performance, l'absentéisme et d'autres problèmes peuvent être les signes avant-coureurs d'une détresse psychologique. L'employeur doit savoir reconnaître les perturbations et travailler avec l'employé, au lieu d'en arriver à un congédiement potentiel.
2. Nous prenons soin d'attribuer la bonne tâche à la bonne personne. Dans un environnement compétitif, la pression est forte pour exiger toujours plus de nos employés. Quelqu'un pourrait ne pas être qualifié pour une tâche, ou celle-ci pourrait lui demander trop de temps. Dans un cas comme dans l'autre, l'employé n'est pas en contrôle et vit un sentiment d'échec, ou se sent contrôlé par son travail. Chaque poste doit être constamment évalué pour s'assurer qu'il n'excède pas les capacités de l'employé.
3. Nous avons créé une ambiance familiale. Prendre soin les uns des autres, c'est l'idéal que toute organisation devrait viser. Traiter un employé comme un simple rouage de la machine peut induire chez lui un sentiment d'isolement;

Il peut se sentir seul, comme sur une île déserte, donnant l'impression qu'il serait futile de lui tendre la main. Nous avons une politique de « portes ouvertes » afin que chaque employé se sente en sécurité et libre de se confier aux autres. Dans un cas, un de nos employés montrait des signes évidents de détresse, à cause de problèmes à l'extérieur du travail, et il n'était plus en mesure de se préparer un dîner. Les collègues de son département se sont alors relayés pour lui apporter un dîner. Nous vivons tous des moments difficiles au cours de notre vie et le soutien des autres peut faire une grande différence.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Quoi qu'ils ne soient pas calculés comme un rendement des investissements, voici les bénéfices qu'on a pu constater :

1. Réduction de l'absentéisme, donc moins d'interruptions dans la production
2. Fidélisation des employés, donc diminution des frais d'embauche
3. Fort sentiment d'appartenance chez les employés, donc livraison d'un travail de meilleure qualité
4. Satisfaction personnelle d'avoir aidé des gens dans des moments difficiles
5. Diminution des vols

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Une de nos employées a subi une chimiothérapie et, tout récemment, une double mastectomie. L'étape suivante est la radiation. Tout au long de ces épreuves, elle a choisi de continuer à travailler mais à domicile. Cela lui a permis de gagner confiance après ses graves problèmes de santé, puis de se concentrer sur des questions productives au lieu de focaliser sur la maladie. Elle se consacre maintenant à la vie et, en tant qu'entrepreneuse, nous croyons avoir joué un rôle dans son accomplissement.



Transport



Nom de l'organisation	NAV CANADA
Taille de l'organisation	1 000 employés et plus
Portée de l'organisation	Nationale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Hybride
Secteur d'activité	Secteur privé Transport / Logistique
Date	14 mars 2016
Nom du contact	Lyne Wilson
Titre du contact	Directrice, Acquisition de talents et santé organisationnelle
Numéro de téléphone du contact	613-563-7270
Courriel du contact	Lyne.wilson@navcanada.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Voici nos trois mesures les plus bénéfiques en matière de santé et sécurité psychologiques au travail :

1. En octobre 2012, NAV CANADA est devenue l'une des premières entreprises privées au pays à implanter un programme de soutien par les pairs en santé mentale. Pour éclairer votre chemin. Avec ce programme, des pairs aidants formés partagent leur vécu avec un trouble de santé mentale et apportent un soutien confidentiel aux employés qui vivent des problèmes similaires. Ensemble, ils explorent les possibilités de traitement, les structures et les ressources de soutien. Pour éclairer votre chemin s'appuie sur des programmes éprouvés de soutien aux pairs, élaborés par NAV CANADA : la gestion du stress lié aux incidents critiques, et le programme de sensibilisation et de réadaptation à l'égard des dépendances (PSRD). Aujourd'hui, notre entreprise est un chef de file national en matière de soutien par les pairs.
2. L'entreprise a établi une politique et une stratégie en santé mentale autour de cinq piliers : créer une culture qui s'oppose aux stigmates; faire connaître les ressources et le soutien disponibles; former et outiller pour prévenir les crises et y réagir; mettre l'accent sur la prévention; agir de façon durable, grâce au suivi et aux évaluations. En comparant nos initiatives en santé mentale avec la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, nous avons constaté que nos pratiques et nos politiques répondent à plus de 80 % de ses recommandations. Ce qui fait notre force : l'engagement de la haute direction; des programmes de bien-être et de soutien aux pairs efficaces; des fournisseurs tiers, comme Sun Life, Shepell et autres; nos politiques de soutien à la santé, à la sécurité et au respect en milieu de travail.
3. NAV CANADA est active tant dans l'implantation de campagnes de sensibilisation en santé mentale que dans sa participation à celles-ci. Notre programme Healty Minds / Esprits sains fournit en ligne des renseignements et des ressources pour nos employés. L'entreprise participe régulièrement à des campagnes externes, telles que la Semaine de la santé mentale et le Mois santé au travail. Nous fournissons des renseignements et des outils via notre site web Live Well / Bien vivre, incluant une vidéothèque qui propose de l'aide pour faire face aux défis quotidiens, et nous avons lancé des campagnes contre les stigmates, telles que Not Myself Today / Je ne me reconnais pas.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Trois de nos programmes de soutien par les pairs – Pour éclairer votre chemin, La gestion du stress lié aux incidents critiques et le Programme de sensibilisation et de réadaptation à l'égard des dépendances – font clairement état de la réalité des problèmes de santé mentale en milieu de travail. Nous croyons qu'ils ont grandement contribué à développer une culture «anti-stigmates» dans notre entreprise.

Particulièrement avec notre programme Pour éclairer votre chemin, qui soutient les employés avec des défis personnels ou familiaux en santé mentale, nous avons constaté une hausse de demandes pour nos programmes d'aide et de services psychologiques, et plus de demandes d'employés pour nos sessions éducatives. Cela indique aussi que nos employés savent mieux accéder à ces services.

Nous avons aussi constaté une baisse des invalidités de travail de courte et de longue durée. Sur une période de cinq ans (2009-2014), les invalidités de travail de courte durée liées à la santé mentale ont chuté de 20 % et celles de longue durée, de 10 %.

NAV CANADA effectue un sondage complet auprès de ses employés à tous les deux ans. En comparant les résultats des quatre derniers sondages, nous observons une hausse constante du nombre d'employés qui considèrent que notre entreprise soutient beaucoup la santé et le bien-être de ses employés.

En ce qui a trait au PSRD, qui soutient les traitements contre les dépendances et la réhabilitation depuis 1992, 100 % des clients du programme sont retournés au travail, et plus de 95 % d'entre eux sont toujours abstinentes.

En 2015, nous avons tenu la première conférence conjointe concernant le programme Pour éclairer votre chemin et le Programme de sensibilisation et de réadaptation à l'égard des dépendances, qui reconnaissait les liens entre la santé mentale et les problèmes de dépendances. Cette conférence a présenté des conférenciers invités inspirants, des échanges sur le rôle du soutien par les pairs et des pistes de solutions pour continuer à combattre le stigmate des troubles mentaux en milieu de travail.

En conclusion, nous croyons que l'existence de ces programmes a contribué à « ré-humaniser » le milieu de travail, avec moins de stigmates, plus d'ouverture et une résolution plus tôt des problèmes potentiels de santé mentale.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Voici des extraits de témoignages de deux employés qui ont fait face à des problèmes de chimiodépendance et qui ont participé à notre programme PSRD :

« J'ai une grande dette envers la compagnie et le programme PSRD. Mon conseil à ceux qui vivent une situation semblable est de se préparer à plonger à pieds joints. NAV CANADA prendra soin de vous et n'hésitera pas à investir beaucoup de temps et d'argent dans de fantastiques soins pour votre rétablissement. Le programme a transformé mes liens avec les autres, sauvé mon emploi et changé ma vie. »

- Employé de NAV CANADA

« Je suis abstinent depuis 12 ans. Avant, j'étais dans un trou très noir. J'ai appelé un collègue qui avait profité du PSRD et il m'a fait entrer dans le programme. À ce moment-là, j'avais le choix entre guérir ou mourir. Le PSRD a sauvé ma vie... J'avais toujours cru que l'aide était hors de portée. J'avais toujours cru que je pouvais y arriver tout seul, mais tant que je n'ai pas demandé de l'aide, je n'ai pas pu changer.

Aujourd'hui, je vis une bonne vie, honnête et morale. Je m'implique toujours dans les AA, et ma femme aussi. Notre maison est reconnue comme un refuge; nous accueillons tous ceux qui veulent guérir : entrez, prenez un café et commençons. Des membres de ma famille m'ont dit que j'étais une personne-ressource, surtout pendant un épisode récent de maladie et de tragédie familiale. Je dois ma vie à NAV CANADA et je suis reconnaissant. »

- Employé de NAV CANADA



Secteur public



IRSC **CIHR**

Instituts de recherche
en santé du Canada

Canadian Institutes of
Health Research

Nom de l'organisation	Instituts de recherche en santé du Canada
Taille de l'organisation	101-499 employés
Portée de l'organisation	Nationale
Votre organisation est-elle syndiquée, non syndiquée ou un hybride?	Non syndiquée
Secteur d'activité	Gouvernement fédéral
Date	21 juillet 2016
Nom du contact	Lynn Frappier
Titre du contact	Conseillère en relations de travail / Direction des ressources humaines
Numéro de téléphone du contact	613-948-6752
Courriel du contact	lynn.frappier@cihr-irsc.gc.ca

Quelles sont les trois mesures les plus importantes que votre organisme a prises pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail ?

Nos mesures les plus bénéfiques en matière de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail incluent :

1. Nous avons reçu le soutien de la haute direction pour notre stratégie en santé mentale et notre stratégie d'implantation.
2. Nous avons investi dans l'éducation et la sensibilisation en adhérant à la campagne anti-stigmatisation Je ne me reconnais pas et aux formations Premiers soins en santé mentale et L'esprit au travail.
3. Nous avons constitué un groupe de travail formé d'employés et de gestionnaires, engagés à devenir des ambassadeurs de la santé mentale et à soutenir le changement de culture qui encourage et qui entretient un milieu de travail sain, ainsi qu'une mentalité et des comportements sains.

À votre avis, quels ont été les avantages ou les impacts de ces mesures ?

Nous avons reçu des témoignages d'employés aux prises avec divers défis en santé mentale. Pour certains, c'était la première fois de leur vie professionnelle qu'ils en parlaient ouvertement à leurs supérieurs et qu'ils exprimaient leurs besoins. Ils ont été agréablement surpris de l'ouverture, du soutien et des accommodations dont a fait preuve la direction. Ces mêmes employés ont affirmé que ce soutien leur a permis de rester au travail au lieu de s'absenter pour de longues périodes afin de se refaire une santé, comme ils l'auraient fait par le passé.

Avez-vous autre chose (par exemple, une histoire, une citation, un témoignage) que vous souhaitez partager avec la CSMC ?

Peu de temps après l'implantation de notre programme en santé mentale, nous avons été approchés par une employée vivant avec un trouble bipolaire. Elle nous a demandé la permission de faire une présentation de son expérience aux employés. Cette demande a inspiré un autre employé à demander aussi la permission de faire une présentation sur son expérience d'aidant auprès d'un membre de sa famille aux prises avec des défis en santé mentale. Ils ont choisi de faire leur présentation ensemble. En partageant leurs histoires personnelles, ils ont mis des visages connus et respectés sur la réalité de la santé mentale, en plus de sensibiliser les autres aux problèmes de santé mentale grâce à deux perspectives différentes. De plus, ils ont créé un espace pour que d'autres employés puissent partager leurs expériences.



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Commission de la santé mentale du Canada

350, rue Albert, bureau 1210
Ottawa (Ontario) K1R 1A4

Téléphone : 613.683.3755
Télécopieur : 613.798.2989

info@commissionsantementale.ca
commissionsantementale.ca

[@CSMC_MHCC](https://twitter.com/CSMC_MHCC) [f/theMHCC](https://www.facebook.com/theMHCC) [▶/1MHCC](https://www.youtube.com/channel/UC1MHCC) [@theMHCC](https://www.instagram.com/theMHCC)
[in/Mental Health Commission of Canada](https://www.linkedin.com/company/mental-health-commission-of-canada)