

Faites l'apprentissage de pratiques de mise en œuvre fructueuses avec des pros du programme La santé mentale au travail^{MD}!

Catherine Neville	Vice-présidente et chef accompagnatrice, Excellence Canada
Chris MacDonald	Assistant vice-président, Manulife
Meg Petkoff	Conseiller en matière de milieu de travail respectueux, Hamilton Wentworth Catholic District School Board
Rhona Dunwell	Directrice des ressources humaines, Hôpital général North York

26 novembre 2014, midi à 13 h HE

Important! Faites parvenir vos questions/commentaires à :
« Tous les participants »


/2



Présentateurs

				
Samuel Breau	Catherine Neville	Chris MacDonald	Meg Petkoff	Rhona Dunwell
Commission de la santé mentale du Canada	Excellence Canada	Manulife	Commission scolaire catholique de Hamilton Wentworth	Hôpital général North York

/ 3



Ordre du jour

- Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail
- Aperçu du programme La santé mentale au travail d'Excellence Canada
- Leçons apprises provenant des Pros – Le cheminement vers l'excellence :
 - Manulife – première étape
 - Commission scolaire catholique de Hamilton Wentworth – étape de progression
 - Hôpital général North York – étape finale
- Période de questions

/ 4

Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

EXCELLENCE•CANADA
Inspiring performance, recognizing excellence | Promouvoir le rendement, reconnaître l'excellence

Manulife



HAMILTON-WENTWORTH
Catholic District School Board
Believing. Achieving. Serving.





NORTH
YORK
GENERAL
Making a World
of Difference


En quoi consiste la norme?


La norme propose une série de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des employés et la prévention des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail


- ✓ Son application est volontaire - il s'agit d'un ensemble d'outils et non de règles
- ✓ Elle est harmonisée avec les normes et outils existants
- ✓ Il est possible de la mettre en oeuvre dans n'importe quelle organisation, peu importe la taille ou le secteur
- ✓ Elle est conçue de manière à permettre aux employeurs et employés de mesurer la progression


 Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


 EXCELLENCE•CANADA


 Manulife


 Hamilton-Wentworth Catholic District School Board

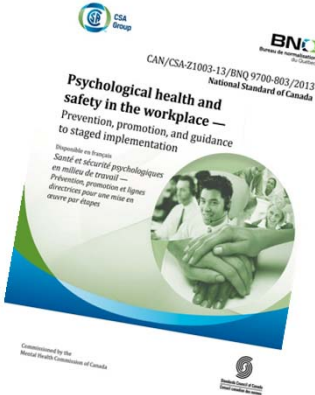

 NORTH YORK GENERAL

La norme nationale

La norme est conçue pour :

Prévenir les préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des conditions qui prévalent dans le milieu de travail

Favoriser la santé psychologique dans le milieu de travail en offrant du soutien



/ 7


 Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


 EXCELLENCE•CANADA


 Manulife


 Hamilton-Wentworth Catholic District School Board


 NORTH YORK GENERAL

Parcourir le cheminement

La CSMC et le Groupe CSA ont joint leurs efforts pour élaborer « Une étape à la fois : Guide sur la mise en œuvre de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail »

- Il est conçu pour être utilisé de concert avec la Norme pour guider les organisations alors qu'elles créent des milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique
- Il permet d'aider les organisations depuis les étapes de planification initiales jusqu'à la mise en œuvre complète
- Son lancement officiel remonte au 25 novembre 2014



www.mentalhealthcommission.ca/Francais/issues/workplace/implementation-guide

/ 8



Mental Health Commission of Canada Commission de la santé mentale du Canada EXCELLENCE•CANADA
Empowering performance, recognizing excellence | améliorer le rendement, reconnaître l'excellence Manulife Hamilton-Wentworth Catholic District School Board
Believing. Achieving. Serving. NORTH YORK GENERAL
Making a World of Difference

Notre mission

Aider à accroître la performance organisationnelle

et

reconnaître l'excellence

/ 10

Excellence Canada – Partenaires fondateurs

Améliorer et reconnaître la performance

/ 11

Au pays, Excellence Canada est le seul organisme à but non lucratif qui se voue à l'élaboration de normes, et à la certification et à la reconnaissance des organisations dans tous les secteurs

1 Normes

élaborer et maintenir des normes éprouvées et concurrentielles à l'échelle mondiale afin d'atteindre l'excellence organisationnelle

2 Approche

offrir de la formation, un accompagnement, une évaluation et des outils pour mettre en oeuvre, valider et certifier l'excellence organisationnelle

3 Reconnaissance

reconnaître l'excellence organisationnelle par l'entremise du programme Prix Canada pour l'excellence

/ 12



Prix Canada pour l'excellence

- ✓ Ordre de l'excellence
- ✓ Excellence, innovation et mieux être
- ✓ Qualité
- ✓ *Milieu de travail sain^{MD}*
- ✓ *Santé mentale au travail^{MD}*




/ 13



Et en parlant des récipiendaires...

Parmi les 17 gagnants des Prix Canada pour l'excellence cette année, dans la catégorie Santé mentale au travail, on trouvait trois pionniers très spéciaux :

- Prix Canada pour l'excellence - Bronze, Santé mentale au travail
 - Hôpital général North York
- Prix Canada pour l'excellence - Or, Santé mentale au travail
 - Bell
 - Commission de la santé mentale du Canada

/ 14




La santé mentale au travail^{MD}

Parrainé par :

Manulife Financial
For your future™


/ 15



La santé mentale au travail^{MD}

- Les exigences servent de feuille de route pour encourager, soutenir et mettre en oeuvre des programmes de santé mentale exemplaires dans le milieu de travail
- Les exigences se basent sur 13 facteurs de risque psychologiques provenant de Protégeons la santé mentale au travail (CARMHA - Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction, 2010)
- Notre programme de certification et nos Prix Canada pour l'excellence offrent à votre organisation une vérification tierce et une reconnaissance valorisée

/ 16



Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

- Un grand nombre de personnes impliquées dans le programme La santé mentale au travail y ont aussi travaillé
- Elle est harmonisée avec la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (CSMC, 2013)
- Navigation de la norme - Étapes de mise en oeuvre progressives
- Adopter et (ou) surpasser les exigences de la Norme nationale
- Il s'agit d'un « étalon » pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, et pour un milieu de travail plus complet

/ 17



Exigences pour un milieu de travail sain



/ 18

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada

EXCELLENCE•CANADA

Manulife

HAMILTON-WATSON CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD / Making, Achieving, Serving

NORTH YORK GENERAL / Making a World of Difference

La santé mentale au travail^{MD}

Guide des exigences
Prix Canada pour l'excellence





L'honorable Micheal Wilson, président honoraire

/ 19

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada

EXCELLENCE•CANADA

Manulife

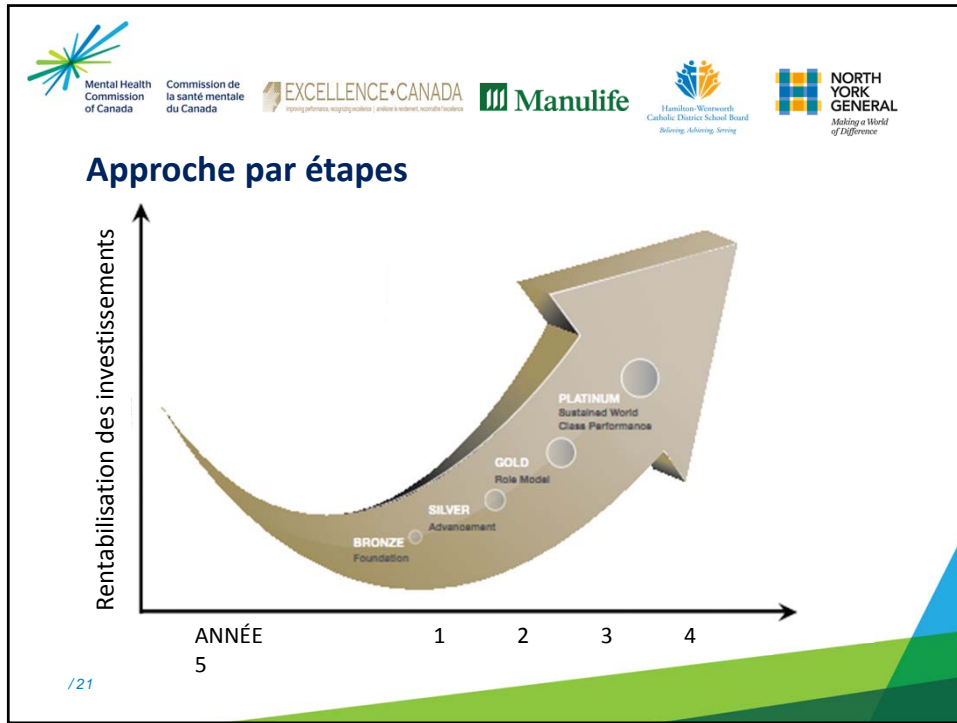
HAMILTON-WATSON CATHOLIC DISTRICT SCHOOL BOARD / Making, Achieving, Serving


NORTH YORK GENERAL / Making a World of Difference

La santé mentale au travail

LEVEL 1 Foundation	LEVEL 2 Advancement	LEVEL 3 Role model	Level 4 World Class
<ul style="list-style-type: none"> Guiding Principles Commitment to fostering mental health at work Policy for psychological health and safety in the workplace developed and shared Organizational assessment, including psychological health and safety risks identified Methods for communication Commitment to people and wellness Relevant training identified Commitment to assess the impact of work processes and job design on employee mental health 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic and operational mental health plan Baseline indicators, measures & related goals Voice of employee is heard Learning plan targeted for management and employees Psychological health and safety is considered in decision making and planning processes Psychological risk assessment and analysis Evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> Positive achievements in meeting or exceeding goals Organization wide focus on wellness Leaders at all levels influence, and are held accountable for strengthening a culture that supports psychological health and safety in the workplace Evaluation of effectiveness Continuous improvement 	<ul style="list-style-type: none"> Sustained positive improvements in all areas over a three year period (trend data required) Organization recognized as a leader in regards to mental health in the workplace in terms of knowledge sharing, industry and benchmark leadership and best practices.

/ 20





Pourquoi utiliser le cadre conceptuel du programme La santé mentale au travail?

- ✓ Il fournit les « éléments indiqués » sur lesquels réfléchir
- ✓ Il assure la cohérence des objectifs
- ✓ Il intègre toutes vos initiatives
- ✓ Tout le monde comprend où vous allez et comment vous y parviendrez
- ✓ C'est la bonne chose à faire!

/ 23



Lien vers les Prix Canada pour l'excellence

Niveau Platine - Prix Canada pour l'excellence, Platine 


Niveau Or - Prix Canada pour l'excellence, Or 



Niveau Argent - Prix Canada pour l'excellence, Argent 

Niveau Bronze - Programme d'excellence progressive (PEP) uniquement (il ne s'agit pas d'un Prix Canada pour l'excellence)

/ 24










Au sujet de Manulife

- Fondé en 1887**

The Manufacturers Life INSURANCE CO.
- 1 employeur canadien sur 5**

- 19 500 clients**
Les régimes d'avantages sociaux collectifs desservent
5100 clients
Les régimes d'épargne-retraite collectifs desservent plus de
- Plus de 11 000 employés à travers le Canada**
Nos employés
- Chaque semaine 250 000 canadiens entrent en contact avec Manulife**

- Plus de 20 pays**


/ 26



Stratégie du programme La santé mentale au travail pour Manulife

- Il est essentiel de s'assurer qu'un environnement sain existe et qu'il est viable d'aller de l'avant
- Procéder à une harmonisation avec les besoins organisationnels actuels nécessaires pour atteindre des objectifs stratégiques
- Il s'agit d'un moment opportun pour Manulife afin de créer et de présenter un cadre stratégique global pour procéder à la mise en oeuvre dans toute l'organisation
- Nous nous engageons à mettre en oeuvre la Norme et le programme La santé mentale au travail dans nos opérations au Canada - approche par étapes
- Envisager un examen de la mise en oeuvre outre frontière
- Une approche collaborative entre différents intervenants partagée entre les ressources humaines et un client externe faisant face à une unité d'entreprise







/ 27



Avantages commerciaux pour Manulife

- ✓ **Recrutement et rétention**
 - Réputation en tant qu'employeur de choix
 - Réduction du roulement du personnel
- ✓ **Excellence et durabilité de l'organisation**
 - Main-d'oeuvre plus engagée et productivité accrue
 - Meilleurs résultats commerciaux
 - Démonstration de responsabilité sociale d'entreprise
- ✓ **Coût-efficacité**
 - Réduction de l'absentéisme, du présentéisme, des accidents de travail, de l'incidence des incapacités et de la consommation de drogues
- ✓ **Atténuation des risques**
 - Réduction des conflits et des poursuites liés au milieu de travail


/ 28












Notre cheminement 2014 jusqu'à maintenant...

- ✓ Soutien de la haute direction
 - Résumé
- ✓ Groupe de travail cadre initial
 - Qu'est-ce que cela signifie?
 - L'équipe ressource a été identifiée
 - Lancement et planification du projet
- ✓ Projets de la CSMC et du programme La santé mentale au travail
- ✓ Stratégie de communication
- ✓ Évaluation de référence
- ✓ Lancement sur un groupe pilote

/ 29



Approche du projet - Éléments conducteurs clés

```

            graph TD
            A[Engagement, direction et participation] --- B[Examen de gestion]
            A --- C[Planification]
            B --- D[Évaluation et action pour combler les lacunes]
            C --- E[Mise en oeuvre]
            D --- E
            
```

/ 30



Gouvernance du projet - Rôles et responsabilités

- ✓ **Cadres responsables**
 - Des directeurs s'engagent à parrainer et à faire la promotion au niveau de la haute direction
- ✓ **Comité directeur**
 - Réviser les recommandations du groupe de travail
 - Approuver les décisions stratégiques
 - Appuyer les efforts de socialisation aux points pertinents avec les niveaux de haute direction
- ✓ **Groupe de travail**
 - Expertise en la matière
 - Faire avancer le projet et les plans stratégiques
 - Présenter et socialiser dans tous les niveaux

/ 31



Principes directeurs pour notre organisation

- Demeurer dans la simplicité
- Collaborer
- Tirer profit des ressources - approche ciblée
- Se rassembler avec d'autres initiatives, p. ex., harmoniser avec la politique des ressources humaines, des initiatives de gestion des changements
- Considérer ce qui est déjà en place et construire là-dessus
- Franchir les étapes à un rythme que notre organisation et notre culture sont en mesure de gérer
- Il s'agit d'un cheminement et non d'une course

/ 32


 Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


 EXCELLENCE+CANADA / Improving performance, recognizing excellence / améliorer le rendement, reconnaître l'excellence


 Manulife


 Hamilton-Wentworth Catholic District School Board / *Believing. Achieving. Serving.*



 NORTH YORK GENERAL / *Making a World of Difference*


Stratégie de communication - Rendre le projet social


- Engagement de Manulife
- Quel est le projet?
- À quelle étape nous trouvons-nous?
- Lancement du projet pilote
- Communications des mise à jour régulières
- Tournée de présentation





/ 33


 Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


 EXCELLENCE+CANADA / Improving performance, recognizing excellence / améliorer le rendement, reconnaître l'excellence


 Manulife


 Hamilton-Wentworth Catholic District School Board / *Believing. Achieving. Serving.*


 NORTH YORK GENERAL / *Making a World of Difference*

Évaluation de référence

- **Documentation** : Documents pertinents à la santé et la sécurité psychologiques, - p. ex., des énoncés de mission et de valeurs, des rapports de santé et sécurité, des politiques et des procédures, des descriptions de programmes et d'avantages, etc.
- **Considérations propres à l'organisation** : Tendances actuelles qui pourraient compromettre la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, analyse de rentabilité, examen de données.
- **Engagement des employés** : Des enquêtes annuelles, les suggestions des employés, des rapports du comité de santé et sécurité, des entrevues de départ – avons-nous besoin d'autres enquêtes pour obtenir des commentaires et les intégrer dans des plans d'action.

/ 34



Travail du groupe pilote - en cours

- Mettre l'accent sur une sensibilisation accrue, la réduction de la stigmatisation et la réduction des lacunes
- Flexibilité pour rencontrer les équipes en personne
- Obtenir rapidement des rétroactions concernant les processus et l'approche
- Enquête structurée, Protégeons la santé mentale au travail
- Principes directeurs : Initiatives pratiques et faciles à mettre en oeuvre

/ 35



Qu'avons-nous fait d'autre cette année?



manulife.ca/mentalhealth


Niveau organisationnel :

- Analyse de rentabilité

Leaders et individus :

- Campagne Je ne me reconnais pas
- Ateliers en place sur le bien-être mental - Résilience^{MD} (Programme de soutien aux employés et aux familles)
- Campagne d'évaluation des risques pour la santé

/ 36




Apprentissages clés jusqu'à maintenant

- Il faut que le tout demeure simple et pertinent
 - quel est votre discours d'ascenseur?
- Créer un résumé de 2 pages est essentiel pour les cadres supérieurs
- Socialiser prend du temps
- Tirer profit des moments où il est possible de faire un accompagnement
- Obtenir des commentaires est crucial à tous les niveaux
- C'est un cheminement

/ 37



Cheminement vers l'excellence :
 Commission scolaire catholique de Hamilton
 Wentworth – étape de progression (Niveau 2-3)




Aperçu de l'organisation

Commission scolaire catholique de Hamilton Wentworth

« Dieu créa l'homme à son image... il créa l'homme et la femme ». Genèse

- Employés : 4300
- Étudiants : 29539
- Sites administratifs : 4
- Écoles :
 - Primaires : 48
 - Secondaires : 7



/ 39



Mission et vision

Les employés ainsi que les étudiants atteindront leur plein potentiel humain dans un environnement où la promotion de la santé et du bien-être mentaux est priorisée et protégée...

/ 40



Employés sains - Organisation saine

Individus stressés

- Syndrome d'épuisement professionnel, dépression, maladie cardiaque, maladie gastro-intestinale et troubles du sommeil...

Organisation stressée

- Taux d'absentéisme élevé, productivité moindre, préoccupations relatives à la performance, conflit, diminution de la rétention des talents, diminution de la réputation publique

/ 41



Organisation sécuritaire sur le plan psychologique

...un milieu de travail où les collègues de travail et les superviseurs appuient les employés relativement aux préoccupations en matière de santé psychologique et mentale et réagissent en conséquence...

Le traitement de la maladie est beaucoup plus coûteux que la prévention proactive

/ 42




Quel a été l'élément déclencheur?

La réticence entraîne la négligence...

La première étape :

- 2011 : Début du projet pilote
- Comité de direction
- Élément dissuasif : engagement de temps hors des responsabilités principales
- Réponse : observer les statistiques, demander des renseignements, nécessité d'une approche réactive (politique, procédures) et proactive
- BUT : Culture/Direction/Gestion/Renouvellement


/ 43



Excellence Canada et le programme La santé mentale au travail

- Progressif : Approche étape par étape pour établir un milieu de travail sécuritaire et réactif sur le plan psychologique
- Basé sur la recherche : Cohérent avec les concepts juridiques, les règlements et les normes
- Modéliser avec flexibilité : Pour permettre une personnalisation en fonction des besoins organisationnels
- Personnel offrant du soutien

/ 44



Commission scolaire catholique de Hamilton-Wentworth

Combinés avec nos initiatives en santé mentale pour les étudiants

But :

- Augmenter la sensibilisation
- Construire la capacité
- Diminuer la stigmatisation
- Établir des chemins clairs pour l'obtention de soutien

Niveau 3-Modèle de rôle

- « De la parole aux gestes »

/ 45



Engagement des gens

« À moins que quelqu'un comme toi commence à se préoccuper beaucoup plus, rien ne va s'améliorer. Rien du tout. »

D^r Seuss

- Équipes de tous les employés impliqués
- Résultats d'enquête de Protégeons la santé mentale au travail
- Modèle du programme La santé mentale au travail
- Commentaires et rétroactions des employés
- Les initiatives pour le personnel et les étudiants fonctionnent en parallèle
- Données sur les avantages, patrons de participation et retour au travail, programme d'aide au personnel
- Données sur un lieu de travail respectueux

/ 46



Engagement des gens (suite)

Se préoccuper donne le courage de relever un défi et d'apporter un changement. Le progrès c'est l'espoir.

- Éducation
- Comité sur la santé mentale
- Politiques élaborées
- Conception de programmes d'aide au personnel
- Ensemble d'avantages sociaux redéfini
- Centre de bien-être
- Communications stratégiques
- Engagement et suivi

/ 47



Durabilité

Nous atteindrons un caractère durable lorsque le concept de lieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique aura été intégré dans toute l'organisation.

Influer sur le comportement	Influer sur les décisions	Influer sur les politiques	Influer sur la confiance	Influer sur les opérations quotidiennes
-----------------------------	---------------------------	----------------------------	--------------------------	---


/ 48



Profil de l'hôpital général North York

- Un des principaux hôpitaux universitaires communautaires au Canada
- Services de soins de courte durée, ambulatoires et de longue durée à trois emplacements
- **Mission** : Offrir des soins de santé exceptionnels à nos différentes communautés
- **Vision** : Mener la poursuite de l'excellence par l'apprentissage, l'innovation et les partenariats
- Plus de 5000 employés, médecins et bénévoles dédiés aux soins des patients et des familles

/ 50



Profil de l'hôpital général North York

- Accréditation de tenue exemplaire (2012)
- Canada's 10 Most Admired Corporate Cultures (2012)
- Smoke Free NYGH (hôpital général North York sans fumée) (2013)
- Prix Canada pour l'excellence - milieu de travail sain (2013)
- OHA Quality Healthy Workplace Award Gold (2010-2013)
- Prix Canada pour l'excellence - Santé mentale au travail (2014)

/ 51



Plan des ressources humaines 2013 - 2016



Nous nous engageons à créer un milieu de travail sain qui assure une santé, un bien-être et une sécurité optimaux pour le personnel, les médecins et les bénévoles par l'entremise du développement et de l'évolution d'une culture qui soutient la santé et le bien-être des employés.


/ 52



Fondement de notre cheminement

- Le plan stratégique 2012-2015 incorpore la culture comme pilier et les gens comme facilitateurs clés
- Plan des ressources humaines 2013-16
- Un lieu de travail sain est l'un des éléments centraux du plan des ressources humaines
- Philosophie des gens
- Engagement du conseil d'administration et de l'équipe de la haute direction


/ 53



Approche relative à un lieu de travail sain

- Cadre relatif à la santé au travail OHA - 3 éléments conducteurs
- Modèle du programme La santé mentale au travail d'Excellence Canada
- Normes nationales du Canada de la CSMC
- Approche holistique
- Plan de santé annuel de l'organisation
- Amélioration continue
- Objectif actuel sur la santé mentale


/ 54



Objectif en matière de santé mentale

- Objectif du plan de santé organisationnel 2014-2015
- Objectif pour améliorer le soutien en matière de santé mentale, la prévention de la maladie et les initiatives de lutte à la stigmatisation
- Élaboration d'un programme de santé mentale solide et holistique
- Intégrer le bien-être mental dans la culture et la stratégie de l'hôpital général North York

/ 55



Obtenir l'engagement du personnel

- Norme de santé et sécurité psychologiques dans la politique de santé, sécurité et bien-être au travail
- Ateliers sur la diversité
- Accessibilité pour les Ontariens aux prises avec des handicaps
- Programme d'aide au personnel (EAP)
- Séminaires sur l'éducation en santé mentale
- Viser les étoiles
- Programme de reconnaissance des employés

/ 56



Accomplissements récents

- Meilleures pratiques relatives aux principes directeurs, à la direction, à la planification et aux programmes, et à l'engagement des gens
- Stratégie sur la diversité
- Groupe consultatif sur la santé en milieu de travail
- Évaluations du risque pour la santé
- Partenariat avec le programme de santé mentale

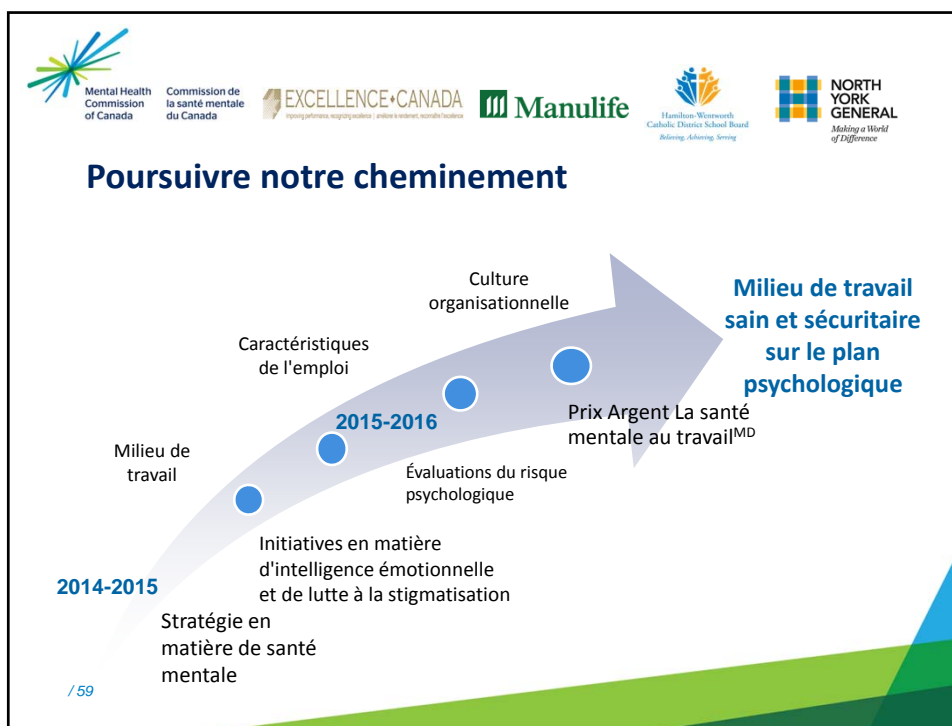
/ 57



Indications et éléments de mesure

- Résultats d'enquête sur l'engagement
- Taux de recrutement et de rétention
- Taux d'absentéisme
- Rapports des programmes d'aide au personnel
- Engagement à l'amélioration continue

/ 58



Objectifs futurs

Capitaliser sur les points forts et saisir les occasions en matière de :

- Direction
- Planification, programmes et communications
- Engagement des gens
- Gestion des procédures et évaluation des risques

/ 60

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada


EXCELLENCE•CANADA
Improving performance, recognizing excellence | Améliorer le rendement, reconnaître l'excellence

Manulife

HAMILTON-WATERLOO Catholic District School Board
Believing. Achieving. Serving.

NORTH YORK GENERAL
Making a World of Difference

Prix Canada pour l'excellence - hôpital général North York - Niveau Bronze



/ 61

Mental Health Commission of Canada / Commission de la santé mentale du Canada

EXCELLENCE•CANADA
Improving performance, recognizing excellence | Améliorer le rendement, reconnaître l'excellence

Manulife

HAMILTON-WATERLOO Catholic District School Board
Believing. Achieving. Serving.

NORTH YORK GENERAL
Making a World of Difference

Prix Canada pour l'excellence – CSMC - Niveau Or



/ 62



 Mental Health Commission of Canada

 Commission de la santé mentale du Canada

 EXCELLENCE•CANADA
Improving performance, recognizing excellence | améliorer le rendement, reconnaître l'excellence

 Manulife

 Hamilton-Wentworth Catholic District School Board
Belonging. Achieving. Serving.

 NORTH YORK GENERAL
Making a World of Difference

Joignez-vous à la conversation

Communiquer. Contribuer. Collaborer.



La PLATEFORME DE COLLABORATION est un lieu de référence et de conversation sur la santé mentale au Canada. Nous vous invitons à y partager des renseignements et à apprendre des autres grâce à leurs interventions continues. Plus vous contribuerez et plus la ressource sera solide!

<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/spaces>

 @mhcc_ #SantéMentaleAuTravail #NormeCAD

/ 64



Prochain webinaire sur le milieu de travail

Date : 28 janvier, midi (HE)

Thème : Mettre la norme en oeuvre du point de vue légal et dans une petite ou moyenne entreprise

Présentateur : Lauren M. Bernardi, Société Bernardi Human Resource Law



Pour visionner nos webinaires précédents, visitez notre site Web à :
www.mentalhealthcommission.ca/Francais/issues/workplace/workplace-webinar-series

/ 65



Merci!

Renseignements : sbreau@commissionsantementale.ca

Site Web :
www.mentalhealthcommission.ca/Francais/issues/workplace/workplace-webinar-series

Nous suivre : 

/ 66