



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Bâtir une culture favorable à la santé mentale : Monnaie royale canadienne

Jennifer Richardson, BSc, MHSc, CHST, CIH
Directrice, Santé-sécurité au travail et environnement,
Monnaie royale canadienne

30 novembre 2016, de midi à 13 h (HE)

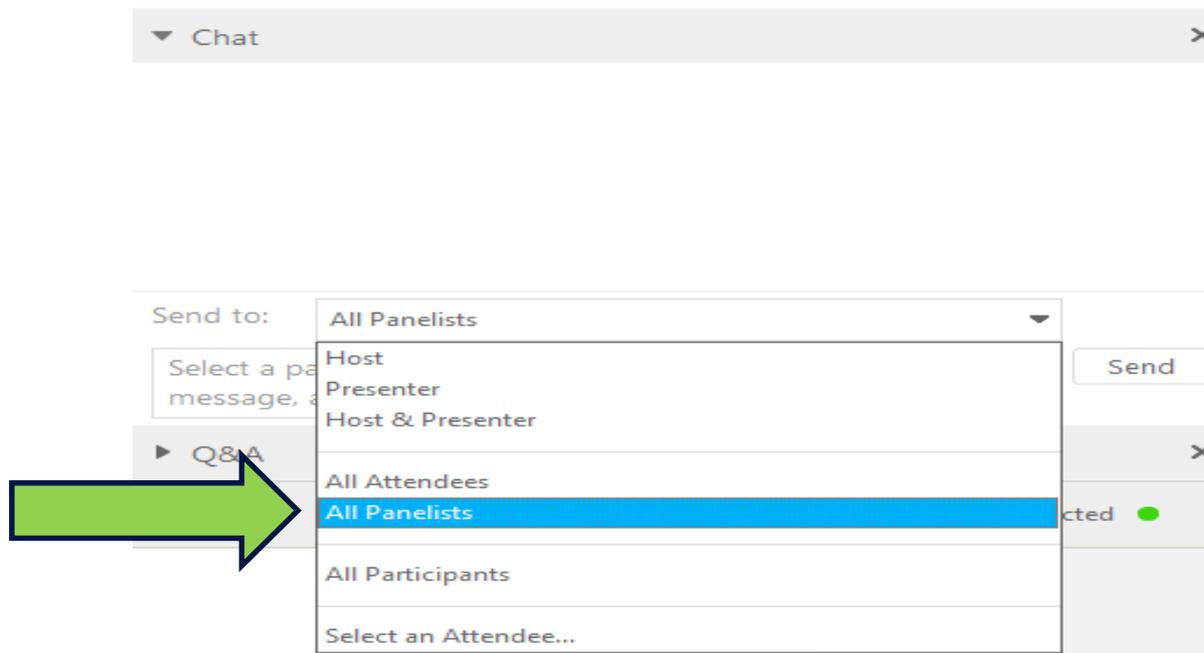
#SMTravail



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Important! Faites parvenir vos questions et commentaires à tous
(All Panelists)



@mhcc_ #workplaceMH #StandardCda

Présentatrice :



Jennifer Richardson
Directrice, Santé-sécurité au travail et
environnement, Monnaie royale canadienne

Le sujet du jour

La Norme

- Un aperçu

Monnaie royale canadienne

- Initiatives pour le bien-être en milieu de travail

Période de questions

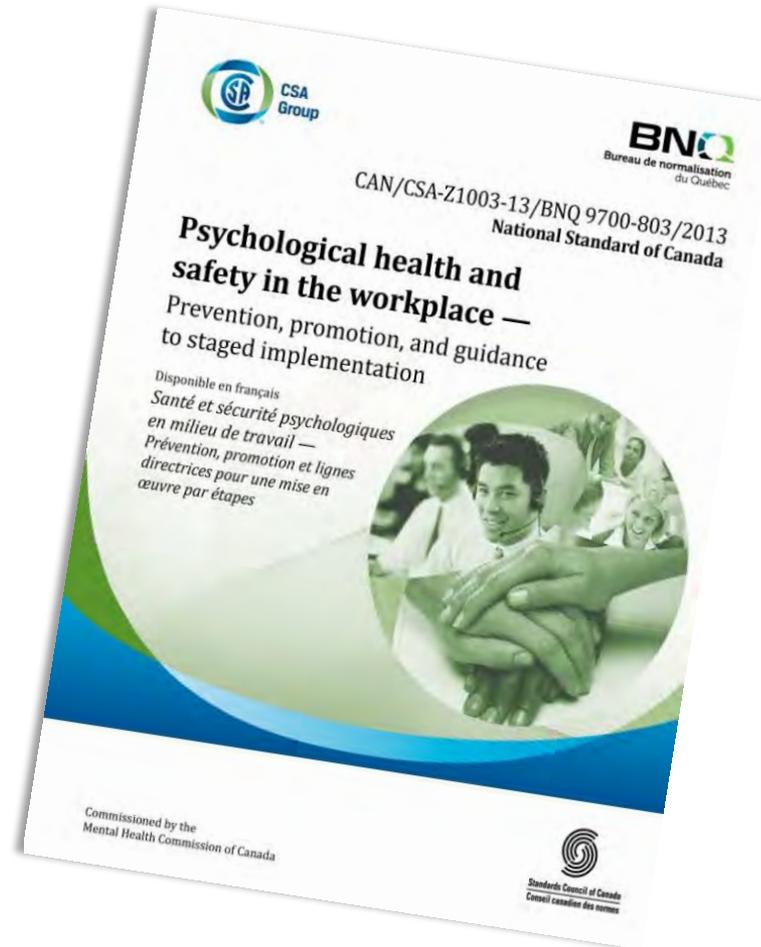
La Norme



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

- Cadre d'action
- Des outils plutôt que des règles
- Application volontaire
- Gratuite



Téléchargement : www.csagroup.org/z1003

Facteurs de santé mentale en milieu de travail



Soutien psychologique



Politesse et respect



Reconnaissance et récompenses



Équilibre



Culture organisationnelle



Exigences psychologiques



Participation et influence



Protection de la sécurité psychologique



Attentes et leadership clairs



Croissance et perfectionnement



Gestion de la charge de travail



Environnement physique propice au soutien



Engagement



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

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

Les 5 piliers de votre stratégie de santé mentale au travail

Programmes

Campagnes de sensibilisation en milieu de travail

Service de santé au travail

Programme de bien-être intégré

Programmes de soutien par les pairs

Outils d'autothérapie

Politiques

Politiques d'accommodement

Programmes de retour au travail

Reconnaissance des employés

Espace privé (p. ex. salle de repos)

Prestations

Prestations PAE et PAEF

Congés pour invalidités de courte et de longue durée

Congés payés pour rendez-vous médicaux et obligations familiales

Couverture pour médicaments sur ordonnance

Couverture pour services psychologiques

Formations

Résilience

Formations en santé mentale (p. ex. PSSM)

Formation en lutte à la stigmatisation (p. ex. L'esprit au travail)

Respect en milieu de travail

Formation des gestionnaires

Évaluation

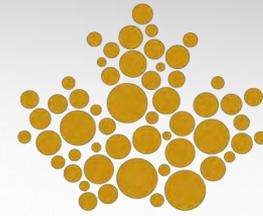
Évaluation
Sondages auprès des employés (Protégeons la santé mentale au travail)

Instrument de vérification interactif

Santé mentale au travail (Excellence Canada)

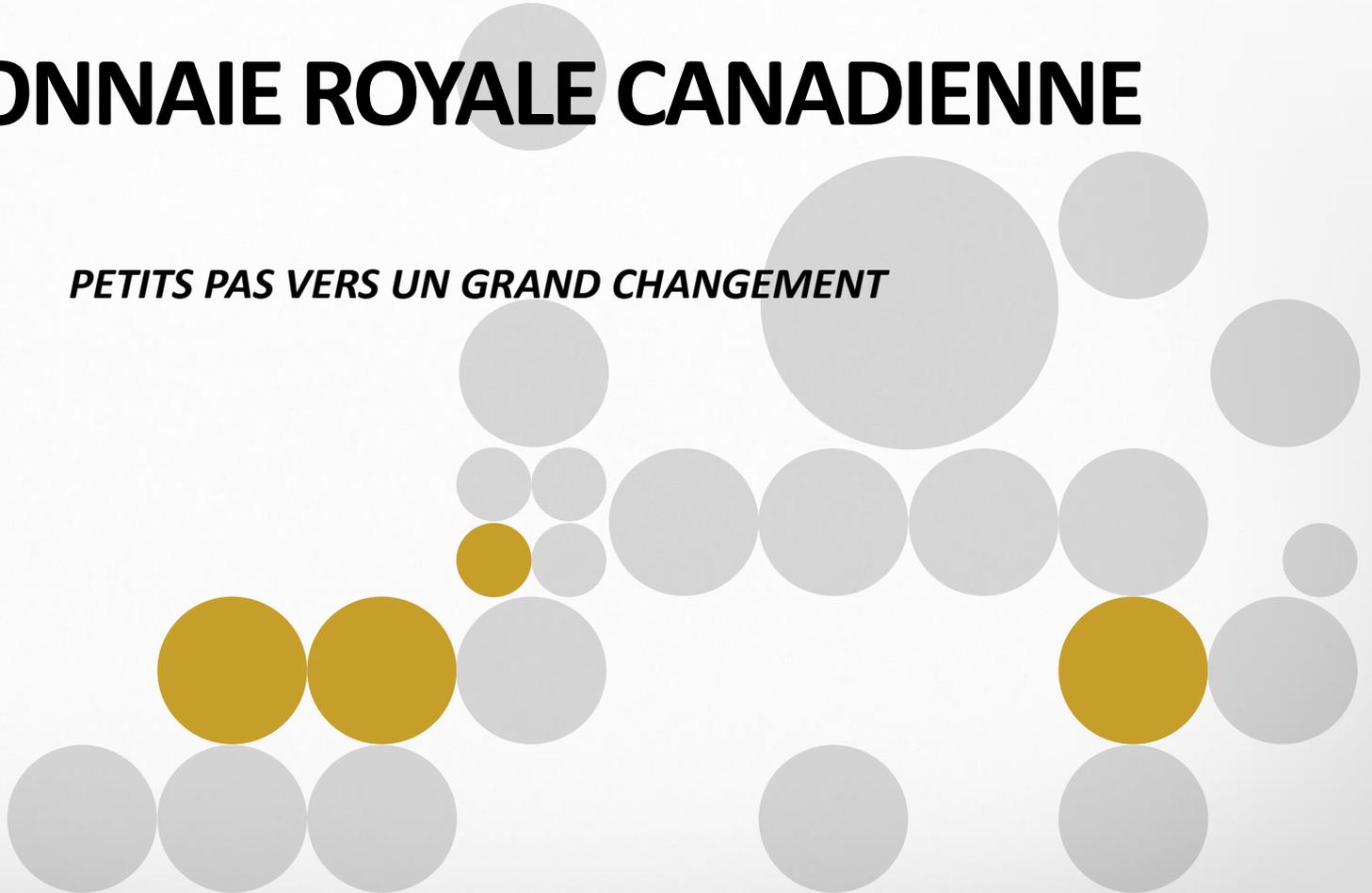
Évaluation des risques en matière de santé

Agrément et certification



MONNAIE ROYALE CANADIENNE

PETITS PAS VERS UN GRAND CHANGEMENT



UNE INSTITUTION EXCEPTIONNELLE



- Fondée en 1908
- Son mandat premier est de produire des pièces de circulation et de gérer le système de distribution des pièces au nom du gouvernement du Canada
- Autres responsabilités :
 - production de pièces de circulation pour des clients ailleurs dans le monde;
 - production de pièces numismatiques et de lingots;
 - affinage d'or et d'argent;
- Usines à Winnipeg et Ottawa

Notre vision

À la Monnaie, nous poursuivons la vision d'être symbole d'excellence... grâce à nos activités axées sur le client, à nos employés talentueux et à la valeur que nous offrons au Canada et à sa population.

Nos valeurs

Nos valeurs **sont l'honnêteté, le respect, la fierté et la passion.** Ces valeurs reflètent l'esprit de la Monnaie et sont le cœur et la force de notre culture.



LES DÉTAILS QUI FAÇONNENT NOTRE CULTURE ET NOTRE PROGRAMME

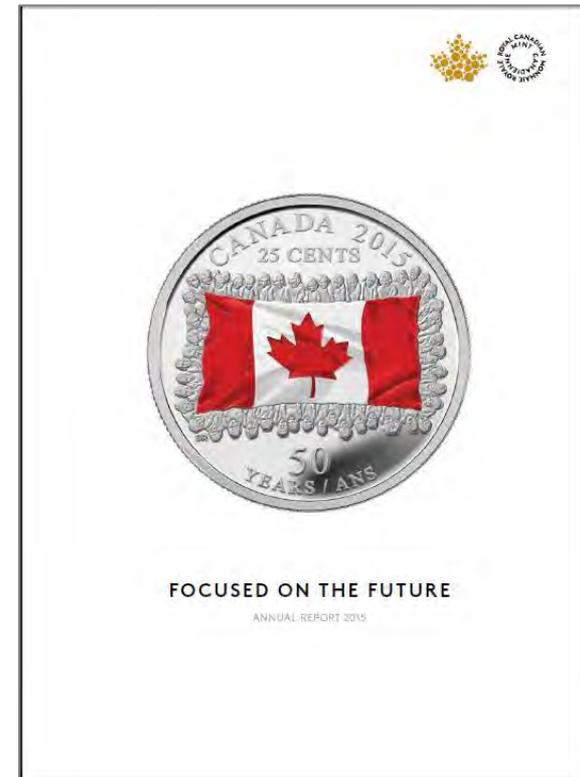


Valeur offerte au Canada, à la population Canadienne et aux entreprises orientées vers le client

- Société d'État fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
- Effort pour demeurer pertinente, progressiste et innovatrice
- Objectif de rentabilité
- Nous sommes en phase de transformation sous une nouvelle direction

Un personnel talentueux

- Employés de l'État : bons salaires et avantages sociaux, etc.
- Employés syndiqués, représentés par l'AFPC et le SUT
- Personnel de production et de bureau
- Agents armés du Service de protection jouant le rôle de premiers répondants
- Personnel dynamique et fier



LE PLAN QUE J'AVAIS EN TÊTE LORSQUE NOUS AVONS JETÉ LES BASES DU PROGRAMME DE SANTÉ MENTALE



Issues Relevant to Advancing Worker Well-being Through Total Worker Health®

Control of Hazards and Exposures

- Chemicals
- Physical Agents
- Biological Agents
- Psychosocial Factors
- Human Factors
- Risk Assessment and Risk Management

Organization of Work

- Fatigue and Stress Prevention
- Work Intensification Prevention
- Safe Staffing
- Overtime Management
- Healthier Shift Work
- Reduction of Risks from Long Work Hours
- Flexible Work Arrangements
- Adequate Meal and Rest Breaks

Built Environment Supports

- Healthy Air Quality
- Access to Healthy, Affordable Food Options
- Safe and Clean Restroom Facilities
- Safe, Clean and Equipped Eating Facilities
- Safe Access to the Workplace
- Environments Designed to Accommodate Worker Diversity

Leadership

- Shared Commitment to Safety, Health, and Well-Being
- Supportive Managers, Supervisors, and Executives
- Responsible Business Decision-Making
- Meaningful Work and Engagement
- Worker Recognition and Respect

Compensation and Benefits

- Adequate Wages and Prevention of Wage Theft
- Equitable Performance Appraisals and Promotion
- Work-Life Programs
- Paid Time Off (Sick, Vacation, Caregiving)
- Disability Insurance (Short- & Long-Term)
- Workers' Compensation Benefits
- Affordable, Comprehensive Healthcare and Life Insurance
- Prevention of Cost Shifting between Payers (Workers' Compensation, Health Insurance)
- Retirement Planning and Benefits
- Chronic Disease Prevention and Disease Management
- Access to Confidential, Quality Healthcare Services
- Career and Skills Development

Community Supports

- Healthy Community Design
- Safe, Healthy and Affordable Housing Options
- Safe and Clean Environment (Air and Water Quality, Noise Levels, Tobacco-Free Policies)
- Access to Safe Green Spaces and Non-Motorized Pathways
- Access to Affordable, Quality Healthcare and Well-Being Resources

Changing Workforce Demographics

- Multigenerational and Diverse Workforce
- Aging Workforce and Older Workers
- Vulnerable Worker Populations
- Workers with Disabilities
- Occupational Health Disparities
- Increasing Number of Small Employers
- Global and Multinational Workforce

Policy Issues

- Health Information Privacy
- Reasonable Accommodations
- Return-to-Work
- Equal Employment Opportunity
- Family and Medical Leave
- Elimination of Bullying, Violence, Harassment, and Discrimination
- Prevention of Stressful Job Monitoring Practices
- Worker-Centered Organizational Policies
- Promoting Productive Aging

New Employment Patterns

- Contracting and Subcontracting
- Precarious and Contingent Employment
- Multi-Employer Worksites
- Organizational Restructuring, Downsizing and Mergers
- Financial and Job Security



PAR OÙ FAUT-IL COMMENCER?



L'idée
derrière le
programme
Total Worke



Élémentes de
santé et de
sécurité
traditionnels
existants



NOTRE PARCOURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES



La CHSE entreprend l'examen des **tendances en matière de santé mentale** dans les milieux de travail canadiens

Appel à l'action des employés lors de la réunion annuelle des employés

Lancement officiel du programme :
Semaine de sensibilisation à la santé mentale

Lancement de notre **trousse d'outils pour gestionnaires d'employés** et tenue **d'échanges mensuels sur la santé mentale** :
Semaine de sensibilisation à la santé mentale

2014

2014- novembre

2015- mai

2015- septembre

2015- octobre

2015- décembre

2016- mai

Aujourd'hui

Augmentation du nombre de retours au travail « difficiles »

Stratégie
Approbation du programme **Lancer la discussion**

Formation en PSSM achevée à Winnipeg

Formation en PSSM
Ottawa

Célébration du premier anniversaire

<https://youtu.be/hUsHtxTnIng>

ÉVITER LE PIÈGE DE VOULOIR TOUT FAIRE EN MÊME TEMPS A ÉTÉ AU CŒUR DE NOTRE SUCCÈS



Comment avons-nous éludé notre désir de tout faire en même temps?

- Nous n'avions pas le choix
- Excellente orientation : voir grand et choisir deux initiatives sûres pour resserrer la stratégie
- Un modèle de pérennité du programme était déjà en préparation

*C'ÉTAIT COMME TOUCHER LE GROS LOT :
ADHÉSION + PRÉSENCE D'UN MODÈLE + LA
POSSIBILITÉ DE RÊVER GRAND*

NOUS AVONS CIBLÉ LES PRINCIPAUX POINTS SENSIBLES SELON CE QUE NOUS SAVIONS À L'ÉPOQUE



Nous savions que :

- notre milieu de travail n'était pas prêt et n'avait pas les connaissances requises
- les gestionnaires d'employés avaient la réputation d'être axés sur les chiffres
- Inconfort à discuter de santé

« Nous ne pouvons pas implanter un programme complet sans d'abord enrayer la stigmatisation, sensibiliser le personnel et éliminer l'inconfort face à la maladie. »

MIEUX CIBLER LES PRIORITÉS ET UTILISER LES OUTILS EXISTANTS



Programmes durables de santé, sécurité et environnement



L'ADHÉSION DU PERSONNEL ET DE LA HAUTE DIRECTION A FAIT LA DIFFÉRENCE

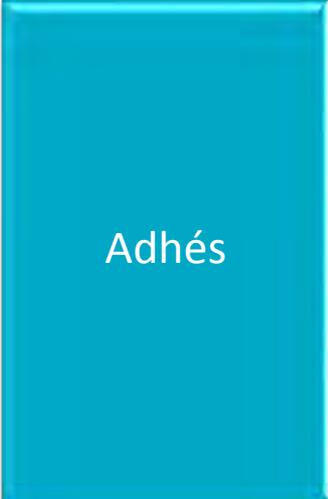


Les cadres supérieurs ont emboîté le pas à notre présidente et chef de la direction. Toutefois, nous sommes toujours en quête de :

- un haut dirigeant à la tête d'un groupe de travail mené par les employés
- un dirigeant qui a vécu la maladie mentale
- des représentants d'employés de toutes les régions
- un leader pour soutenir le Groupe, à Winnipeg

Formation du Groupe de travail sur la santé mentale (GTSM) :

- 45 candidatures reçues
- 26 entrevues
- 11 membres sélectionnés
- 7 employés de soutien mobilisés



Adhés



LES FIERS ET TALENTUEUX MEMBRES DU GTSM



PREMIERS SOINS EN SANTÉ MENTALE L'UNE DE NOS INITIATIVES « SÛRES » LANCÉES EN VERTU DE NOTRE STRATÉGIE GLOBALE



Notre stratégie : Mettre l'accent en priorité sur l'initiative Lancer la discussion dans le but de réduire la stigmatisation et de sensibiliser le personnel au moyen de :

1. Activités et matériel pour renforcer la capacité de nos gestionnaires d'employés et premiers répondants à discuter de santé mentale

ET

2. Lancement d'initiatives « sûres » nous permettant de passer à l'action pendant l'élaboration d'un programme dirigé par les employés

Nos deux initiatives « sûres » étaient :

1. Les Premiers soins en santé mentale
2. La campagne Je ne me reconnais pas des Partenaires pour la santé mentale

Plan et
stratégie :
Pertinence et
spécificité
Flexibilité et
adaptabilité

LA STRATÉGIE MISE EN ŒUVRE ÉTAIT FONDÉE SUR DES PARAMÈTRES ÉTABLIS EN FONCTION DE NOTRE CULTURE ET DE NOS BESOINS



Notre bonne compréhension de la culture et des besoins de notre organisation nous a permis d'établir les paramètres opérationnels qui ont défini notre approche

Nous savions que nous devions :

1. Garder le cap même en cas de difficultés
2. Limiter les répercussions sur nos activités en faisant preuve de flexibilité
3. Tirer profit des éléments qui fonctionnaient déjà bien
4. Établir une base de comparaison au lancement officiel
5. Utiliser les outils de communication existants
6. Mettre en œuvre le plan avec un budget et des ressources limités

Plan et
stratégie :
Pertinence et
spécificité
Flexibilité et
adaptabilité

MÊME SI NOUS N'AVIONS QUE DEUX OBJECTIFS, NOUS AVIONS BEAUCOUP À MESURER



Buts	Comment nous prévoyons atteindre nos buts	Comment nous prévoyons mesurer notre succès
Améliorer les capacités en matière de discussions sur la santé mentale	Activités et matériel à l'intention des gestionnaires d'employés et des premiers répondants <ul style="list-style-type: none"> • Trousses d'outils pour gestionnaires d'employés • Échanges mensuels sur la santé mentale pour les dirigeants et leur équipe (intégrant le matériel <i>Je ne me reconnais pas</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Résultats de sondage • Participation enregistrée lors d'événements promotionnels (taux élevé, commentaires recueillis) • Rétroaction recueillie après chaque événement (questionnaire Survey Monkey) • Recours au PAEF • Utilisation de la plateforme <i>Life Speak</i>
Passer à l'action en entreprenant des initiatives sûres ayant de grandes retombées pendant que nous jetons les bases d'un programme	<ul style="list-style-type: none"> • Donner une formation de Premiers soins en santé mentale aux gestionnaires d'employés et aux premiers répondants • La campagne <i>Je ne me reconnais pas</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation de 100 % à la formation • Rétroaction après chaque formation • Rétroaction après chaque événement • Observations effectuées durant les événements • Premiers soins prodigués

Objectifs et buts

Surveillance et amélioration continue

NOUS AVONS CONFIE LA RESPONSABILITÉ À DE HAUTS DIRIGEANTS ET ASSURE QU'ILS ÉTAIENT ADÉQUATEMENT OUTILLÉS



HOW WE PLAN TO LAUNCH THE CAMPAIGN

"Starting the Conversation" through the Not Myself Today Campaign will help us support **our talented People**



What You Can Expect to See

NAOSH / Mental Health Awareness Week: May 2-6, 2016

- **Promotion Tables at each location**
 - Mental Health Working Group (MHWG) available for questions
 - **Mood Buttons / Stickers**- *Not Myself Today* Activity #1
 - People Manager **Resource Kit**-display
 - Not Myself Today Campaign **Activity Kit**-display
 - General mental health / EFAP **pamphlets**
 - **Questionnaire** with a ballot for a prize
- **Electronic distribution of Activity #6- Myth Busting**
 - Simple and fun **cards** designed to generate conversations and beat stigma
 - **Activity guide** with suggestions on roll-out but application is flexible
 - **Activity Calendar 2016**
- **Distribution of the People Manager Resource Kits**
 - Mental Health Program- **introduction materials**
 - Mental Health Program- **Q&As**
 - Canadian Mental Health Association **pamphlets**
 - *Not Myself Today* **information booklets**
 - List of **Mental Health First Aiders**
 - **Feedback Form**
 - **Questionnaire** (for employees who didn't visit the promotion tables)

What We Expect From You

Read and distribute the electronic materials

- President and CEO, VPs and Sr. Directors/ Directors to receive materials on May 2, 2016
- Will be paired with a MHWG member for support
- Consider how to best roll-out the activity in your teams

Enable Managers and Supervisors (if applicable)

- Cascade the information to your management staff
- Set up a meeting to discuss best roll-out options
- Print the cards for each activity lead
- Your team will also have a MHWG support person

Ensure that Activity #6 – Busting the Myths is executed

- Teams have until **May 31, 2016** to conduct the activity
- Lead or participate in an activity event
- Follow up with your teams

Provide feedback

- Collect feedback on Activity #6- Busting the Myths
- Provide completed feedback form to CHSE by **June 8, 2016**

What's next?

- Monthly electronic distribution of mental health materials
- Promotional materials through communication tools
- Webinars and videos
- Activities in October/ November/ December

Responsabilité

TOUT CELA EST BIEN BEAU ET BON, MAIS QUELS GESTES CONCRETS A-T-ON POSES?



People Manager's Resource Kit

Contents:

- Mental Health Program- Introduction Materials
- Mental Health Program Q&As
- Mental Health First Aiders
- Not Myself Today: Facts and Resources for Manager
- Not Myself Today: Facts and Resources for Employee
- Not Myself Today: Facts and Resources for Caregiver
- Employee and Family Assistance Program - Pamphlets
- Canadian Center for Mental Health Information – Pamphlets

QUELQUES-UNS DE NOS INITIATIVES



- Courriels d'instructions mensuels pour nos cadres supérieurs
- Combinaison d'activités individuelles et à l'échelle de l'Agence
- Chaque mois :
 - Affiche « Je ne me reconnais pas » à poser
 - Détails sur les activités prévues
 - Collecte de rétroaction au moyen de sondages Survey Monkey

Remarque : L'état de préparation et les connaissances ont été évalués pour chacune des activités et prises en considération dans les plans

2016 Activity Calendar

Information / instructions for the activities will be sent to the President and CEO, VPs and Directors on the first Monday of each month for general distribution to their teams. They will also receive awareness posters for your work areas.

MAY	<ul style="list-style-type: none">• Mental Health Awareness Week• Introduction to Not Myself Today eBlogs/Buttons• Distribute People Management eCards Kit• RCMP Wide Activity: Myth Busters
JUNE	<ul style="list-style-type: none">• Video: Identifying the difference between a mental health problem and a performance issue
JULY	<ul style="list-style-type: none">• General promotion through existing communication tools
AUGUST	<ul style="list-style-type: none">• General promotion through existing communication tools
SEPTEMBER	<ul style="list-style-type: none">• Webinar: Employers supporting employees with mental illness at and away from work• Video: Working with someone with a mental illness
OCTOBER	<ul style="list-style-type: none">• Mental Illness Awareness Week• RCMP Wide Activity: Conversation Starters
NOVEMBER	<ul style="list-style-type: none">• Webinar: Understanding mental illness• RCMP Wide Activity: Stress-less Week
DECEMBER	<ul style="list-style-type: none">• RCMP Wide Activity: Positivity at Work – Thank You Cards and L.O.U.s

Connaissances et
préparation



OÙ TOUT CELA NOUS A-T-IL
MENÉS?

LES RETOMBÉES DE NOTRE PROGRAMME DE SANTÉ MENTALE SONT MESURABLES



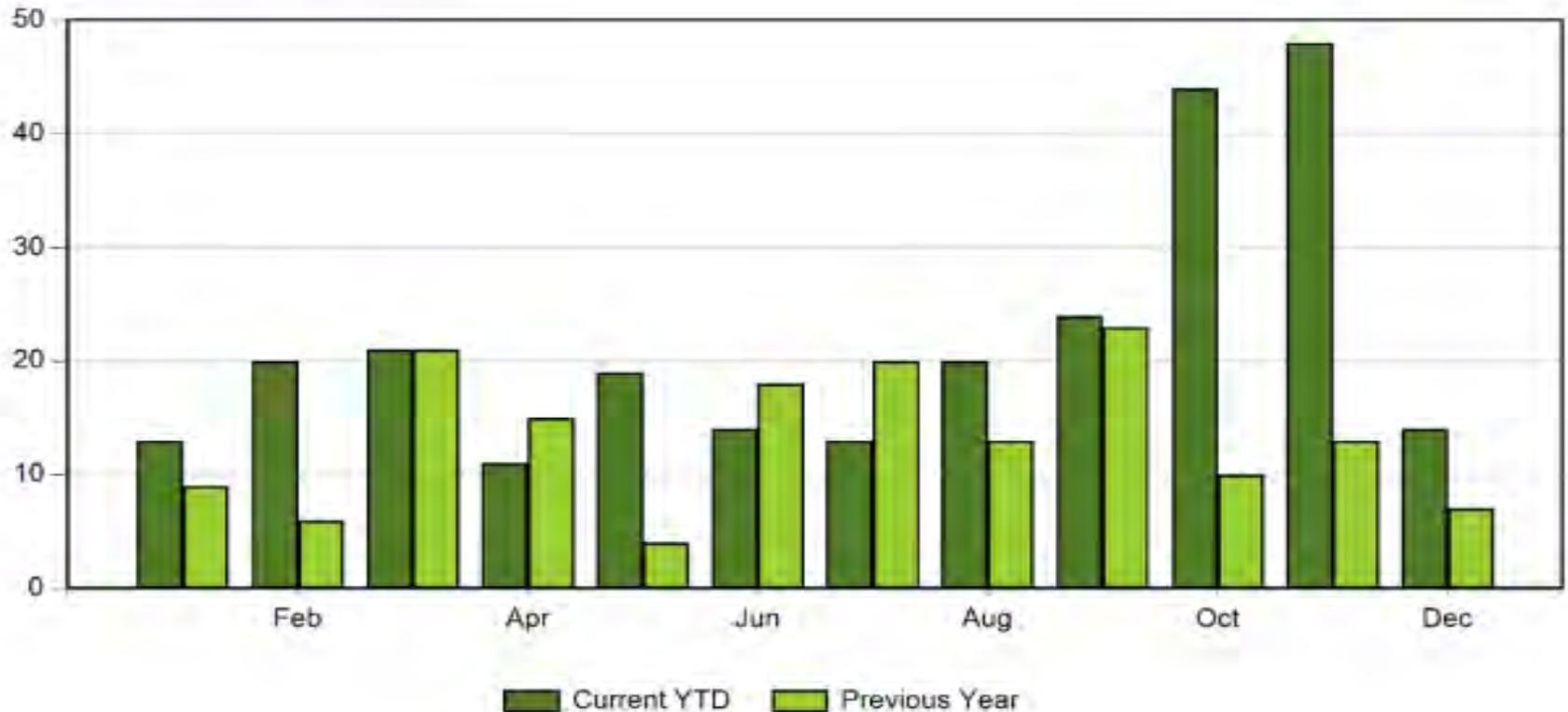
Faits :

1. 240 employés ont suivi la formation de PSSM (taux d'achèvement de 98 %)
2. Augmentation considérable du recours au PAEF depuis son lancement
3. 76 % des employés sondés ont constaté une plus grande conscience des enjeux de santé mentale depuis le lancement du programme
4. Counseling dans 24 cas urgents de problèmes de santé mentale en 2016
5. Très bonne utilisation des vidéos sur la santé mentale de la plateforme Life Speak
6. Bonne participation à nos événements

LES RETOMBÉES DE NOTRE PROGRAMME DE SANTÉ MENTALE SONT MESURABLES (SUITE)



Services accessed by month



Source : Rapport annuel 2015-2016 du PAEF

LES RETOMBÉES DE NOTRE PROGRAMME DE SANTÉ MENTALE SONT MESURABLES (SUITE)



MONNAIE ROYALE CANADIENNE

EFAP Usage Trends

Updated: 15 Oct 2016



3.91% Current MTD EFAP Usage

Annually (Monthly Accesses)

Current Year Projected

Previous Year

Your Industry Average

0%

10%

20%

30%

EFAP Usage (%)

Source : Tableau de bord 2016 du PAEF

LES RETOMBÉES DE NOTRE PROGRAMME DE SANTÉ MENTALE SONT MESURABLES (SUITE)



Faits divers :

1. Les participants à la formation sont nombreux à nous remercier et à souligner qu'ils utilisent leurs nouvelles connaissances plus souvent qu'ils ne l'auraient cru
2. L'évaluation du cours est positive
3. Les employés constatent une différence dans leur milieu de travail
4. Nous avons vu des « sceptiques » participer activement aux discussions et aux activités portant sur la santé mentale



PRÉVENTION DU SUICIDE

INTERVENTIONS DIRECTES PAR NOUS PREMIERS
RÉPONDANTS : 5 CAS

**« SANS LA FORMATION QUE NOUS AVONS REÇUE ET LA CERTITUDE DE
POUVOIR TENDRE LA MAIN POUR RECEVOIR DE L'AIDE, JE NE SERAIS
PLUS ICI AUJOURD'HUI. »**

NOS INITIATIVES « SÛRES » L'ÉTAIENT-ELLES VRAIMENT?



Les Premiers soins en santé mentale

- Nous a permis de poser la délicate question : ***avez-vous des pensées suicidaires?***
- A soulevé beaucoup de questions très pertinentes
- A entraîné des conséquences imprévues

Campagne Je ne me reconnais pas

- Nous a fourni un point de départ
- N'était pas une solution entièrement clés en main
- A réduit considérablement notre charge de travail

LE RENDEMENT DE NOTRE INVESTISSEMENT EST APPRÉCIABLE

QUELQUES CONSEILS



1. Évitez de vouloir tout faire en même temps.
2. N'espérez pas que votre programme initial soit parfait. Il peut être excellent même s'il est incomplet, et il continuera d'évoluer.
3. Trouvez le moyen d'obtenir l'adhésion du personnel à tous les niveaux de l'organisation.
4. Créez une stratégie ciblée tenant compte des besoins et de la culture de votre milieu de travail; commencez modestement au besoin.
5. Répondez à cette question : si vous deviez choisir deux mesures à mettre en œuvre aujourd'hui, quelles seraient-elles et pourquoi?
6. Maintenez le cap sur votre stratégie.
7. Utilisez les outils qui sont déjà en place.



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Des questions?



Ressources

Norme nationale

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

www.csagroup.org/z1003

Une étape à la fois : Guide sur la mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

www.csagroup.org/z1003

Santé et sécurité psychologiques – Temps d’EN parler

Anglais :

www.youtube.com/playlist?list=PL2NuAPXp8ohZmoVaECl6sRiV9lQ25XklD

Français :

www.youtube.com/playlist?list=PL2NuAPXp8ohZvcz2iL26CNqJWwyERL2Hx

Tableau

Enjeux liés à l’amélioration du bien-être des travailleurs selon le tableau du programme

Total Worker Health® :

www.cdc.gov/niosh/TWH/totalhealth.html

Littérature en matière de santé mentale

Premiers soins en santé mentale

www.pssm.ca

L’esprit au travail

www.mentalhealthcommission.ca/Francais/initiatives/11893/lesprit-au-travail

Initiatives de santé mentale au travail

Je ne me reconnais pas www.jenemereconnaispas.ca

Bell Cause pour la cause <https://cause.bell.ca/fr>

Stratégies sur la santé mentale en milieu de travail

www.strategiesdesantementale.com

Prévention du suicide

Commission de la santé mentale du Canada

www.mentalhealthcommission.ca/Francais/focus-areas/prevention-du-suicide

Association canadienne pour la prévention du suicide (ACPS) www.suicideprevention.ca/francais



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Prochain webinaire sur la santé mentale au travail

25 janvier 2017, de midi à 13 h (HE)

Pour visionner nos webinaires antérieurs, visitez notre site Web au :
www.mentalhealthcommission.ca/Francais/webinaires-sur-la-sante-mentale-au-travail





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Comment avez-vous trouvé la présentation?

S'il vous plaît, remplissez le
sondage qui s'affichera lorsque
vous aurez **quitté** le webinaire.



Merci!



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Commission de la santé mentale du Canada

Visitez notre site : www.commissionsantementale.ca

Pour nous joindre : info@commissionsantementale.ca

Monnaie royale canadienne

Jennifer Richardson, directrice, Santé-sécurité au travail et
environnement

Visitez notre site : www.monnaie.ca