



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

CivicAction

MINDSMATE

Workplace mental health just got easier.

La santé mentale au travail : le devoir et les avantages des mesures d'adaptation pour les employés handicapés

28 février 2018, de 12 h à 13 h (HNE)

ORDER OF EXCELLENCE



MENTAL HEALTH AT WORK® RECIPIENT

Renseignements pratiques



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



CivicAction

MINDSMATE
Workplace mental health just got easier.

Mental Health in the Workplace: The duty and benefits of accommodating employees with disabilities

February 28th, 2018 12:00pm-1:00pm ET

ORDER OF EXCELLENCE



MENTAL HEALTH AT WORK® RECIPIENT

Chat (Everyone)

Everyone

| Name | Size |
|------|------|
|------|------|

Download File(s)

Q & A

CivicAction



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Conférenciers

CivicAction



Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada



Muneeza Sheikh
Partenaire
Levitt LLP



Sal Cavaricci
Directeur du programme des blessures de
stress psychologique (WSIB)



Jenny Winter
Vice-présidente des ressources humaines
CGI Canada



La santé mentale au travail :
le devoir et les avantages des mesures
d'adaptation pour les employés handicapés

Muneeza Sheikh – Partenaire

28 février 2018

Feuille de route

1. Obligation d'adaptation
2. Avantages des mesures d'adaptation

Partie I : Obligation d'adaptation

- LE CODE
- MESURE D'ADAPTATION
- PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ
- EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE

Le Code

- ▶ Code des droits de la personne de l'Ontario
 - ▶ Assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination, et reconnaît leur dignité et leur valeur
- ▶ Mesure d'adaptation
 - ▶ Mesures individuelles touchant les besoins liés aux incapacités, aux croyances et aux pratiques relatives à la croyance ou à la religion d'une personne, à ses responsabilités familiales ou à son genre afin qu'elle puisse faire son travail, accéder à des services et à des édifices, et profiter d'un logement, de façon équitable

Principes des mesures d'adaptation

- ▶ « L'adaptation est une partie fondamentale et intégrante du droit à l'égalité de toute personne. Le principe de l'adaptation recouvre trois facteurs: le respect de la dignité, l'adaptation individualisée et l'intégration. »
 - ▶ « **Respect de la dignité** : L'adaptation doit se faire de la façon la plus respectueuse possible de la dignité de la personne, soit dans le respect de la vie privée et de la confidentialité des renseignements personnels, du confort et de l'autonomie de la personne. »
 - ▶ « **Adaptation individualisée** : En matière d'adaptation, il n'existe aucune formule préétablie. Les besoins de chaque personne sont uniques et doivent être considérés de nouveau lorsque des mesures d'adaptation sont demandées. Bien que certaines mesures d'adaptation soient avantageuses pour un grand nombre de personnes, il est possible qu'une solution satisfaisante pour les uns ne le soit pas pour les autres. »
 - ▶ « **Intégration** : Pour en arriver à l'intégration et à la pleine participation, on devra promouvoir une conception inclusive et éliminer les obstacles existants. Pour prévenir et éliminer les obstacles, toute personne doit pouvoir accéder à son lieu de travail et satisfaire aux mêmes obligations et aux mêmes exigences que les autres, avec dignité et sans empêchements. »

Mesures d'adaptation en milieu de travail

- ▶ Les mesures d'adaptation peuvent nécessiter :
 - ▶ la modification des tâches, des normes, des règles, des services, des installations ou des postes de travail;
 - ▶ la fourniture de dispositifs d'assistance ou d'autres mesures de soutien;
 - ▶ l'allocation de congés pour répondre à des besoins selon les motifs énumérés dans le Code.

Responsabilités de l'employé

- ▶ « Demander la mesure d'adaptation appropriée
- ▶ Donner les raisons pour lesquelles l'adaptation est nécessaire, de façon à faire connaître ses besoins
- ▶ Décrire le mieux possible la nature de ses besoins, de préférence par écrit
- ▶ Répondre aux questions ou fournir de l'information sur ses restrictions ou limites pertinentes à l'emploi, en incluant au besoin de l'information provenant de professionnels de la santé
- ▶ Participer aux discussions sur les mesures d'adaptation possibles
- ▶ Collaborer avec les spécialistes dont l'aide s'avère nécessaire
- ▶ Satisfaire aux normes de travail et de rendement convenues une fois que les mesures d'adaptation ont été prises
- ▶ Continuer de collaborer avec l'employeur dans la gestion du processus d'adaptation
- ▶ Discuter de ses besoins en matière d'adaptation uniquement avec les personnes qui ont le droit d'en être informées notamment le superviseur, le représentant syndical ou un responsable en matière de droits de la personne. »

Responsabilités de l'employeur

- ▶ « Accepter de bonne foi la demande d'adaptation présentée par l'employé, à moins d'avoir des raisons légitimes d'agir
- ▶ autrement
- ▶ Obtenir l'opinion ou les conseils de spécialistes, au besoin
- ▶ Veiller activement à ce qu'on examine d'autres approches et solutions de rechange et faire des démarches pour découvrir diverses formes d'adaptation et de solutions de rechange, dans le cadre de l'obligation d'adaptation
- ▶ Conserver dans ses dossiers la demande d'adaptation et consigner les mesures prises
- ▶ Respecter le caractère confidentiel de la demande »

Responsabilités de l'employeur

- ▶ « Limiter les demandes d'information aux questions qui se rapportent raisonnablement à la nature des limites de la personne handicapée, de manière à pouvoir répondre à la demande d'adaptation
- ▶ Accorder l'adaptation demandée en temps opportun et dans la mesure où elle n'entraîne pas un préjudice injustifié, même lorsque la demande n'est pas présentée en bonne et due forme
- ▶ Assumer les frais de tout renseignement ou de tout document à caractère médical (par exemple, les coûts associés aux notes et lettres du médecin précisant les besoins d'adaptation de la personne devraient être assumés par l'employeur)
- ▶ Si l'adaptation entraîne un préjudice injustifié, en faire part clairement à l'employé et être disposé à démontrer pourquoi »

Préjudice injustifié

- ▶ Norme élevée
- ▶ Facteurs
 - ▶ Coûts
 - ▶ Risques pour la santé et la sécurité
 - ▶ Sources extérieures de financement
- ▶ Responsabilité de l'employeur

Affaire Lane c. ADGA

▶ Faits

- ▶ Paul Lane a été embauché par ADGA comme analyste d'essais principal et n'a pas divulgué qu'il avait un trouble bipolaire lors du processus d'embauche.
- ▶ Il a été congédié huit jours plus tard après avoir informé son superviseur de son trouble bipolaire.

▶ Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)

- ▶ Le Tribunal a déterminé que M. Lane avait été congédié en raison de son invalidité et des perceptions de cette invalidité sur le rendement au travail.
- ▶ Les preuves indiquent clairement que l'ADGA n'a même pas envisagé d'apporter des mesures d'adaptation.

Affaire Lane v. ADGA

- ▶ Préjudice injustifié
 - ▶ *« On ne peut pas mesurer le risque de préjudice injustifié en se basant sur des impressions, des éléments de preuve anecdotiques ou des justifications après coup. L'établissement du préjudice injustifié ne peut non plus tenir compte de préjudices anticipés reposant uniquement sur une évaluation hypothétique ou infondée des conséquences négatives que "pourrait" entraîner l'accommodement des besoins d'une personne. »*

Exigence professionnelle justifiée

- ▶ L'exigence professionnelle justifiée est un attribut que les employeurs sont autorisés à prendre en considération lorsqu'ils prennent des décisions d'embauche qui constitueraient autrement de la discrimination.
 1. Lien rationnel
 2. Croyance de bonne foi
 3. Nécessité raisonnable

Affaire Simpson c. Commissionnaires

▶ Faits

- ▶ Prudence Simpson a subi des blessures au cou et au dos, entraînant une incapacité physique.
- ▶ L'employeur a refusé de lui attribuer des tâches différentes ou modifiées.

▶ Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)

- ▶ Le Tribunal a déterminé que l'employeur n'avait pas offert de mesures d'adaptation à Mme Simpson.
- ▶ « Afin de susciter l'obligation d'adaptation, il est suffisant qu'un employeur soit informé des besoins liés à une invalidité d'un employé et des effets de sa condition et de la façon dont ces besoins et effets influencent les tâches et l'environnement professionnels. » [traduction] -

Affaire Simpson c. Commissionnaires

- ▶ « Un employeur n'a pas le droit d'obtenir des renseignements médicaux confidentiels à propos d'une personne, comme la cause d'un handicap, son diagnostic, ses symptômes ou son traitement, »
 - ▶ *« Aux fins d'une demande d'accommodement en milieu de travail, l'attention devrait généralement être dirigée sur les limites fonctionnelles de l'employé (capacités et symptômes) et sur l'interaction de ces aspects fonctionnels avec les tâches de l'emploi et l'environnement de travail. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'informer l'employeur de la cause spécifique de l'état de l'employé ou de son diagnostic exact pour être averti du fait que l'employé a des besoins liés à un handicap qui nécessitent un accommodement. »*

Partie II : Avantages des mesures d'adaptation

- AVANTAGES DIRECTS
- AVANTAGES INDIRECTS

Avantages directs

- ▶ Retenir un bon employé
- ▶ Augmenter la productivité de l'employé
- ▶ Éliminer les coûts associés à la formation d'un nouvel employé
- ▶ Augmenter la présence de l'employé
- ▶ Augmenter la diversité de l'entreprise
- ▶ Économiser des coûts d'indemnisation des accidentés du travail ou d'une autre assurance
- ▶ Embaucher une personne qualifiée ayant une incapacité
- ▶ Promouvoir un employé

Avantages indirects

- ▶ Améliorer les interactions avec les collègues
- ▶ **Améliorer le moral global de l'entreprise**
- ▶ Améliorer la productivité globale de l'entreprise
- ▶ Augmenter la sécurité au travail
- ▶ Améliorer les interactions avec les clients
- ▶ Augmenter la présence globale du personnel
- ▶ Accroître la rentabilité
- ▶ Accroître le bassin de clients

MERCI!



Muneeza Sheikh
msheikh@levittllp.com

Aperçu du WSIB : Blessures de stress psychologique

Webinaire présenté par CivicAction et la
Commission de la santé mentale du Canada

28 février 2018

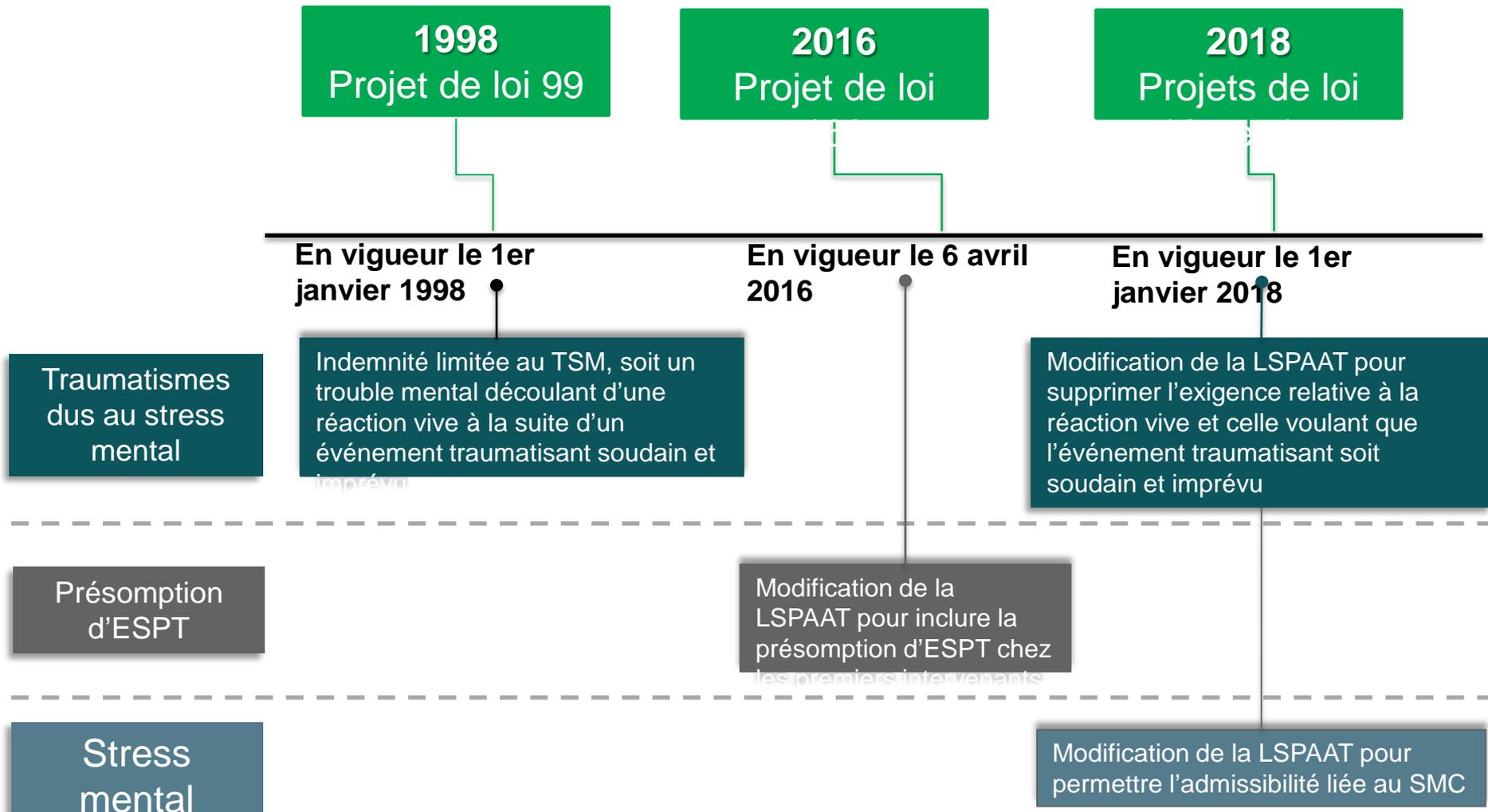
Aperçu de la présentation

- ❑ *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (LSPAAT) : Admissibilité liée aux blessures de stress psychologique*
 - Aperçu du contexte législatif

- ❑ Aperçu des politiques
 - Politique sur l'état de stress post-traumatique chez les premiers intervenants et autres travailleurs désignés (15-03-13)
 - Politique modifiée sur les traumatismes dus au stress mental (TSM) (15-03-02)
 - Nouvelle politique sur le stress mental chronique (15-03-02)

- ❑ Approche de la gestion de cas
 - Programme pour les blessures de stress psychologique
 - Modèle de prestation de services

Aperçu du contexte législatif



Politique sur la présomption d'ESPT (15-03-13)

L'ESPT d'un premier intervenant est présumé être relié au travail si les trois critères suivants sont respectés.

- 1** Le travailleur doit avoir été employé comme « premier intervenant » pendant au moins une journée à partir du 6 avril 2014.
 - Les premiers intervenants incluent les pompiers, les enquêteurs sur les incendies, les agents de police, les membres des équipes d'intervention d'urgence, les auxiliaires médicaux, les ambulanciers, les chefs de service d'ambulance, les travailleurs d'un établissement correctionnel ou d'un lieu de garde en milieu fermé ou d'un lieu de détention provisoire en milieu fermé, et les travailleurs s'occupant de la répartition.
- 2** Le premier intervenant doit recevoir un diagnostic d'ESPT établi par un psychologue ou psychiatre
 - le ou après le 6 avril 2014
 - et au plus tard 24 mois après la journée où le premier intervenant cesse d'être employé à titre de premier intervenant si celui-ci cesse d'être employé comme premier intervenant le ou après le 6 avril 2016.
- 3** Le premier intervenant doit recevoir un diagnostic d'ESPT établi par un psychologue ou psychiatre, au sens de la cinquième édition du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (MDS).

Réfutation de la présomption

« La présomption peut être réfutée s'il est établi que l'emploi n'était pas un facteur contributif important à la survenance de l'ESPT du premier intervenant. »

Exclusion de l'admissibilité – Décisions et mesures prises par l'employeur

- Le premier intervenant n'a pas droit à des prestations pour un ESPT si ce dernier est causé par des décisions ou des mesures prises par l'employeur qui font partie du cadre de gestion (p. ex. licenciements, rétrogradations, mutations, mesures disciplinaires, modification de l'horaire de travail ou modification des attentes en matière de productivité).
- L'exclusion ne s'applique pas lorsque les actions de l'employeur incluent de la violence ou des menaces de violence.

Politique modifiée sur les TSM (15-03-02)

| Critères d'admissibilité (les trois critères doivent être respectés) | | Lignes directrices supplémentaires |
|---|---|--|
| 1. Exigences liées au diagnostic | Diagnostic au sens du MDS | <ul style="list-style-type: none">➤ Le diagnostic peut être établi par un professionnel de la santé agréé (p. ex. médecin, infirmière praticienne, psychologue ou psychiatre).➤ Pour les demandes complexes, le WSIB pourrait exiger une évaluation d'un psychologue ou d'un psychiatre pour aider à clarifier l'admissibilité initiale ou continue.➤ Le trouble de stress aigu, l'ESPT, le trouble de l'adaptation, le trouble anxieux et le trouble dépressif sont des exemples de diagnostics au sens du MDS. |
| 2. Processus lié à la blessure | Un ou plusieurs événements objectivement traumatisants qui découlent de l'emploi du travailleur | <ul style="list-style-type: none">➤ Les événements doivent être clairement et précisément identifiables et objectivement traumatisants.➤ Cela signifie qu'ils peuvent être définis par le biais de renseignements ou de la connaissance de l'événement de la part des collègues, du personnel de supervision ou d'autres personnes, et qui sont généralement considérés comme traumatisants. |
| 3. Causalité | Contribution importante | <ul style="list-style-type: none">➤ Le décideur du WSIB doit être satisfait selon un équilibre des probabilités que les événements traumatisants, ou l'effet cumulatif d'une série d'événements traumatisants, ont causé une blessure de stress psychologique correctement diagnostiquée, ou y ont sensiblement contribué. |

Exclusion de l'admissibilité – Décisions et mesures prises par l'employeur

- Le premier intervenant n'a pas droit à des prestations pour un TSM si ce dernier est causé par des décisions ou des mesures prises par l'employeur qui font partie du cadre de gestion (p. ex. licenciements, rétrogradations, mutations, mesures disciplinaires, modification de l'horaire de travail ou changements d'attentes en matière de productivité).
- L'exclusion ne s'applique pas lorsque les actions de l'employeur incluent de la violence ou des menaces de violence ou un comportement qu'une personne raisonnable percevrait comme extrême ou abusif.

Date d'application et dispositions transitoires

Date d'application

- ❑ La politique modifiée sur les TSM est entrée en vigueur le 1er janvier 2018.

Portée d'application de la politique

- ❑ La politique modifiée sur les TSM s'applique à toutes les demandes de prestations pour TSM qui sont survenus le ou après le 1er janvier 2018.
- ❑ La politique modifiée sur les TSM s'applique également à toutes les demandes de prestations pour TSM qui font partie des dispositions transitoires (reflétant les dispositions transitoires du projet de loi 177).
- ❑ En vertu de ces dispositions transitoires, la politique modifiée sur les TSM s'applique aux demandes suivantes :
 - les nouvelles demandes de prestations pour TSM qui sont survenus le ou après le 29 avril 2014 pour lesquelles le travailleur n'a pas présenté de demande au WSIB pour le TSM avant le 1er janvier 2018, à condition que le travailleur ou le survivant du travailleur présente une demande le ou avant le 1er juillet 2018;
 - les demandes de prestations pour TSM qui sont en attente d'une décision finale du WSIB ou TASPAAAT en date du 1er janvier 2018.

Nouvelle politique sur le SMC (15-03-14)

| Critères d'admissibilité (les trois critères doivent être respectés) | | Lignes directrices supplémentaires |
|---|---|--|
| 1. Exigences liées au diagnostic | Diagnostic au sens du MDS | <ul style="list-style-type: none">➤ Le diagnostic peut être établi par un professionnel de la santé agréé (p. ex. médecin, infirmière praticienne, psychologue ou psychiatre).➤ Pour les demandes complexes, le WSIB pourrait exiger une évaluation d'un psychologue ou d'un psychiatre pour aider à clarifier l'admissibilité initiale ou continue.➤ Le trouble de stress aigu, l'ESPT, le trouble de l'adaptation, le trouble anxieux et le trouble dépressif sont des exemples de diagnostics au sens du MDS. |
| 2. Processus lié à la blessure | Important facteur de stress lié au travail, y compris l'intimidation et le harcèlement au travail | <ul style="list-style-type: none">➤ Les facteurs de stress doivent aller au-delà des tensions et des pressions normales subies par les travailleurs dans des circonstances similaires. |
| 3. Causalité | Cause prédominante | <ul style="list-style-type: none">➤ Le décideur du WSIB doit être satisfait selon un équilibre des probabilités que l'important facteur de stress lié au travail est la cause principale du SMC du travailleur pour que celui-ci ait droit aux prestations.➤ Conformément à d'autres commissions des accidents du travail (Alberta et Colombie-Britannique) du Canada qui offrent également des prestations pour le SMC. |

Exclusion de l'admissibilité – Décisions et mesures prises par l'employeur

- Le premier intervenant n'a pas droit à des prestations pour un SMC si ce dernier est causé par des décisions ou des mesures prises par l'employeur qui font partie du cadre de gestion (p. ex. licenciements, rétrogradations, mutations, mesures disciplinaires, modification de l'horaire de travail ou changements d'attentes en matière de productivité).
- L'exclusion ne s'applique pas lorsque les actions de l'employeur incluent de la violence ou des menaces de violence ou un

Date d'application et dispositions transitoires

Date d'application

- ❑ La nouvelle politique le SMC est entrée en vigueur le 1er janvier 2018.

Portée d'application de la politique

- ❑ La nouvelle politique sur le SMC s'applique à toutes les demandes de prestations pour SMC qui sont survenus le ou après le 1er janvier 2018.
- ❑ La nouvelle politique sur le SMC s'applique également à toutes les demandes de prestations pour SMC qui font partie des dispositions transitoires (reflétant les dispositions transitoires du projet de loi 177).
- ❑ En vertu de ces dispositions transitoires, la nouvelle politique sur le SMC s'applique aux demandes suivantes :
 - les nouvelles demandes de prestations pour épisodes de stress mental survenus le ou après le 29 avril 2014 pour lesquelles le travailleur n'a pas présenté de demande au WSIB pour des épisodes de stress mental avant le 1er janvier 2018, à condition que le travailleur ou le survivant du travailleur présente une demande le ou avant le 1er juillet 2018;
 - les demandes de prestations pour épisodes de stress mental qui sont en attente d'une décision finale du WSIB ou TASPAAAT en date du 1er janvier 2018.

Programme pour les blessures de stress psychologique

- ❑ Le Programme pour les blessures de stress psychologique (autrefois le programme de traumatismes dus au stress mental) est une unité spécialisée qui s'occupe de la gestion des demandes pour blessure de stress mental, notamment :
 - les cas présumés d'ESPT chez les premiers intervenants et les autres travailleurs désignés;
 - les traumatismes dus au stress mental;
 - le stress mental chronique.

- ❑ L'unité comprend des gestionnaires de cas, des infirmières-conseils et des chefs d'équipe, et est appuyée par des spécialistes de la transition professionnelle.

- ❑ Le Programme pour les blessures de stress psychologique permet de gérer l'ensemble des demandes, de la détermination de l'administration à la résolution ou à la fermeture de l'affaire.

Éléments clés du modèle de prestation de services

- Le modèle de prestation de services s'applique à toutes les demandes de prestations pour blessure de stress mental et comprend les éléments suivants :
 - solide fonction de triage pour rendre des décisions opportunes et transmettre les cas à des fins d'étude approfondie ou de gestion selon les caractéristiques de chaque cas;
 - approche axée sur le client qui permet de transmettre les cas aux bonnes personnes au bon moment pour une gestion de cas continue;
 - dévouement des équipes de gestion de cas à l'égard de la gestion des cas plus graves pour lesquels il existe une grande possibilité d'appuyer le maintien en poste ou le retour au travail (en collaboration avec le milieu de travail où la blessure a eu lieu et les équipes dévouées à la gestion des blessures chroniques ou persistantes nécessitant un rétablissement et comptant des enjeux liés au retour au travail);
 - soutien au rétablissement par des évaluations et un traitement psychologiques opportuns;
 - soutien au retour au travail offert par des spécialistes de la transition professionnelle, y compris des équipes et un employeur dévoués.

The CGI logo is displayed in a bold, red, sans-serif font.

Experience the commitment®



Approche de CGI de la santé mentale au travail

Pleins feux sur **CGI** – Jenny Winter, vice-présidente des ressources humaines, Canada

La santé mentale à CGI : notre approche proactive



Éducation et sensibilisation

- Mois de la santé mentale
- Semaine de lutte contre la stigmatisation
- Formation interne sur la résilience
- Formation sur la pleine conscience
- Formation et éducation à la santé financière
- Formation sur la santé mentale
- Portail en ligne sur la santé



Recensement des risques

- Évaluation des risques pour la santé* (questionnaire sur la santé)



Formation des leaders

- Formation sur une entreprise en santé et trousse d'outils des PAE pour les leaders
- Formation sur la résilience pour les équipes de projet
- Présentation sur la santé mentale à tous les nouveaux leaders de CGI lors de l'intégration du leadership (CGI 101)
- À venir en mai : Formation sur la gestion du stress pour les leaders



Soutien

- Reconnaissance pair à pair par l'utilisation de notre plateforme Applaud
- Redonner à la communauté canadienne par un don annuel à l'Association canadienne pour la santé mentale
- Processus de retour au travail solides et structurés
- Promotion active du PAE
- Certification des employés de la région du Grand Toronto en tant que secouriste en santé mentale (CSMC)

Notre obligation d'adaptation pour produire les meilleurs résultats

Pour les membres qui ont des problèmes ou qui reviennent au travail après un congé d'invalidité de longue ou de courte durée en raison d'un problème de santé mentale

Pratiques exemplaires

Chez CGI, notre principale approche consiste à être proactifs et à personnaliser la solution selon chaque situation.

Exemples de pratiques exemplaires

- **Collaboration** : Inclut tous les intervenants et un conseiller en réadaptation dans chaque cas d'invalidité liée à la santé mentale
- **Communication** : Lorsqu'il est question d'une mesure d'adaptation ou d'un plan de retour au travail, les communications et les rôles sont clairement définis.
- **Besoins environnementaux** : Modification de l'environnement physique, comme l'éclairage, le bruit et le confort. Notre équipe du bien-être peut effectuer une évaluation ergonomique complète.
- **Flexibilité** : Ordonnancement du travail selon les recommandations médicales, dont un retour au travail progressif, au besoin
- **Respect**

Avantages

- Meilleure harmonisation et compréhension accrue
- Transition plus harmonieuse
- Réduction du nombre de demande réactivées
- Accent sur l'employé qui donne de résultats positifs
- Leaders se sentent mieux outillés
- Employés estiment que nous nous préoccupons d'eux
- Solution gagnante



Ce que nous croyons être la clé du succès



- Efforts collaboratifs de tous les intervenants (HRBP, équipe du retour au travail, équipe TC, équipe du bien-être, entreprise et groupe d'assureurs)



- Vision proactive



- Approche holistique



- La responsabilité sociale d'entreprise est importante!



- Éducation continue et engagement auprès d'organisations canadiennes pour se tenir au courant des tendances actuelles



- Viser le meilleur pour notre main-d'œuvre

» *Chez CGI, nous avons un RÊVE : « créer un environnement où nous avons du plaisir à travailler ensemble et où, en tant que propriétaires, nous participons au développement d'une entreprise dont nous sommes fiers. »*

Le programme SoutienBienÊtre de CivicAction offre un outil d'évaluation en ligne en français et en anglais pour aider les employeurs à savoir rapidement où se situe leur entreprise en matière de soutien de la santé mentale de leurs employés et comment ils peuvent en faire davantage.

Le programme SoutienBienÊtre est :

✓ **Gratuit**

✓ **Facile à utiliser**

✓ **Confidentiel**

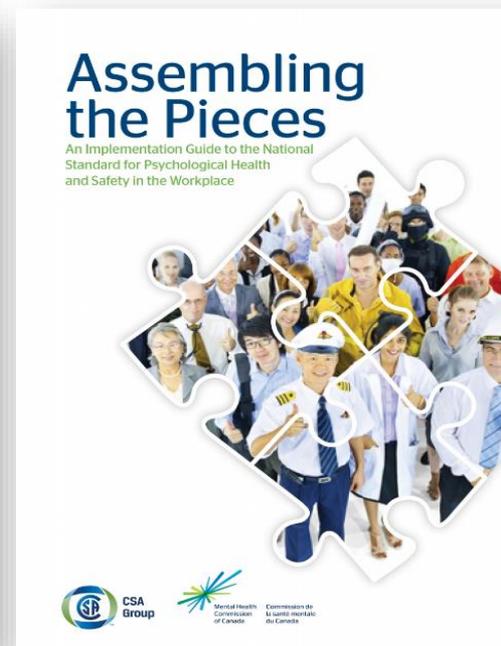
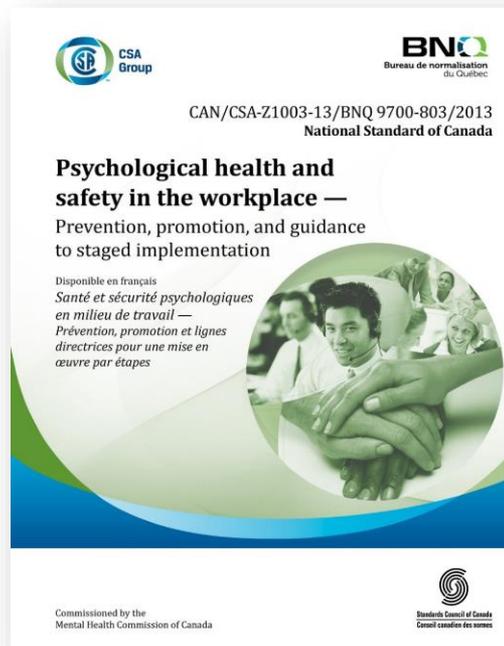
✓ **Prend moins de trois minutes**

Les participants sont connectés aux ressources existantes qui correspondent à leurs besoins et profitent d'occasions d'apprentissage de pair à pair, dont des témoignages, des webinaires et des récits.

<http://mindsmatter.civicaction.ca/>

<http://www.civicaction.ca/soutienbienetre/>

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



<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/norme-nationale>

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/webinaires-sur-la-sante-mentale-au-travail-archives>

Des questions?



Prochain webinaire sur la santé mentale au travail

28 mars 2018 à 12 h (HNE)

Pour regarder nos webinaires précédents, visitez le site :

<https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/webinaires#workplace>



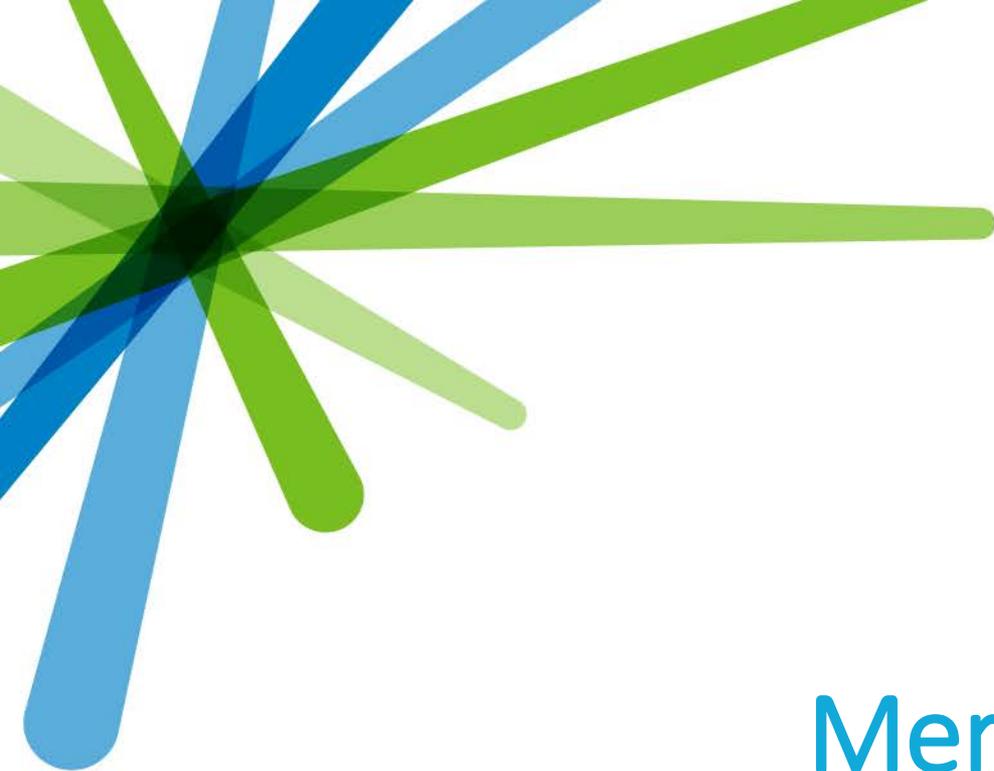


Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

Qu'avez-vous pensé
de cette
présentation?





Mental Health
Commission
of Canada

Commission de
la santé mentale
du Canada

CivicAction

Merci!

webinar@commissionsantementale.ca

@MHCC_ @CivicActionGTHA

 @MHCC_

 /theMHCC

 @theMHCC

 /1MHCC  /Mental Health Commission of Canada

Financial contribution from



Health
Canada

Santé
Canada

Coordonnées

Leslie Domenico

Gestionnaire principale de projet

CivicAction

416-309-4480, poste 506

Leslie.domenico@civicaaction.ca

Laura Mullaly

Gestionnaire de programmes, secteur des
soins de santé

Commission de la santé mentale du Canada

613-683-3755

lmullaly@commissionsantementale.ca

Muneeza Sheikh

Partenaire

Levitt LLP

416-597-6482

msheikh@levittllp.com

Jenny Winter

Vice-présidente des ressources

humaines

Canada

CGI Inc.

905-409-3130

jenny.winter@cgi.com

Sal Cavaricci

Directeur, Programme pour les
blessures de stress psychologique

WSIB

416-344-2846

sal_cavaricci@wsib.on.ca

Sue Timlin

Directrice du programme
de retour au travail

WSIB

905-521-4278

susan_timlin@wsib.on.ca