



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



DIRIGER

DANS UN ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL HYBRIDE



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



Pendant la pandémie, l'une des choses que j'ai souvent entendues de la part des équipes de la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), c'est que nos gestionnaires ressentaient une forte pression. Il est facile pour la direction de perdre de vue les enjeux du quotidien et de « se noyer » dans les livrables urgents, en déléguant nombre de tâches à ses gestionnaires.

Cependant, en tant que dirigeants, nous ne pouvons pas oublier que ces mêmes gestionnaires doivent également faire face aux difficultés et limites bien concrètes auxquelles leur personnel est confronté en contexte de pandémie. Non seulement ils se doivent de veiller à ce que le travail soit bien effectué, mais dans certains cas, ils sont progressivement devenus le réseau de soutien de leurs collègues qui ont été frappés par des niveaux de stress et d'anxiété accrus.

Lors d'une réunion de la direction au cours de l'été 2021, nos gestionnaires ont pris part à une franche discussion sur certaines situations précises qu'ils vivaient et pour lesquelles ils ne se sentaient pas forcément outillés. Il s'agissait notamment de distinguer les problèmes de rendement de ceux qui pouvaient découler d'une santé mentale déclinante, de créer un espace permettant de réaliser des évaluations de rendement difficiles (sans l'avantage des réunions en face à face), et de protéger leur propre santé mentale en s'acquittant de leurs fonctions de leadership, et ce, tout en gérant la santé et la productivité de leurs équipes.

Il est clair qu'ils agitaient un drapeau rouge et, en tant que président et directeur général de l'organisation, je ne pouvais pas tourner le dos à leur détresse. J'ai fait appel à notre équipe d'experts en santé mentale au travail, qui s'est associée à notre service des affaires publiques pour mettre au point une trousse d'outils répondant aux besoins précis de nos gestionnaires.

En fait, en mettant en œuvre la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (appuyée et adoptée par la CSMC), nous avons renforcé une culture d'entreprise favorable aux échanges sur des enjeux de santé mentale – un état d'esprit ouvert pour les membres du personnel qui souhaitent faire part de leurs préoccupations.

Nous devons également promouvoir une culture qui met de l'avant le bien-être mental, comme dans toute autre organisation.

La chose la plus importante que j'ai apprise depuis le peu de temps que je suis à la barre de l'organisation est qu'il ne faut pas se laisser décourager par les revers ou les obstacles qui se dressent devant nous. Il est beaucoup plus facile d'ignorer la détresse que de s'en occuper. Ainsi, lorsque vos employés vous font part de problèmes et qu'ils expriment leur vulnérabilité, ces messages constituent le meilleur gage de confiance vous indiquant que vous allez dans la bonne direction. Plutôt que de tourner le dos au personnel dans les moments éprouvants, la CSMC choisit de l'épauler.

CHAQUE MILIEU DE TRAVAIL BOURDONNANT D'ACTIVITÉS DOIT COMPOSER AVEC LA PANDÉMIE, ET CETTE TROUSSE D'OUTILS DU GESTIONNAIRE NE RÉSOUDRA PAS LA TOTALITÉ DES DIFFICULTÉS QUI EN DÉCOULENT. TOUTEFOIS, IL S'AGIT D'UN EXCELLENT POINT DÉPART.

Michel Rodrigue, CPA, CMA, MBA
Président - Directeur général



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



REMÉDIER AUX PROBLÈMES DE RENDEMENT

« J'ai l'impression de ne pouvoir transmettre aucune critique constructive à mon équipe durant cette période où tout le monde essaie de sortir indemne de la pandémie. »

1

Engagez le dialogue avec compassion

Dans le contexte de la COVID-19, un faible rendement est peu susceptible de survenir en vase clos. Il est possible que des agents stressants à l'extérieur du travail minent le rendement de vos employés, qu'il s'agisse de difficultés avec les enfants, du fardeau financier, de l'anxiété causée par la pandémie ou d'autres facteurs. Cela dit, il demeure possible de formuler des commentaires constructifs tout en étant attentif à ces facteurs. **Accordez le bénéfice du doute aux membres de votre équipe et faites preuve d'empathie et de compréhension dans vos discussions sur le rendement.**

2

Fournissez des exemples précis

Personne ne réagit bien à une attaque. Au lieu de lancer des affirmations générales au sujet du piètre rendement d'un employé, présentez-lui des exemples précis de projets ou de situations qui auraient pu être mieux gérés. Donnez à l'employé l'occasion de s'expliquer ou du moins de préciser le contexte dans lequel la situation se situe. **Si son rendement est particulièrement faible, vous pourriez citer plusieurs exemples pour l'aider à comprendre l'origine de vos inquiétudes.**

3

Travaillez en collaboration pour trouver des solutions

Après avoir établi vos motifs de préoccupation, recherchez des solutions avec la personne.

- Faites-lui savoir que vous voulez travailler **avec** elle pour améliorer la situation.
- Montrez-vous ouvert à des suggestions auxquelles vous n'aviez pas pensé, comme de lui permettre de s'absenter de certaines réunions afin de lui laisser davantage de temps pour se consacrer à son travail.
- Ajuster son horaire pour être en mesure de répondre à ses obligations personnelles.

Appliquez les solutions choisies pendant une période d'essai, puis vérifiez auprès de la personne si elles fonctionnent ou s'il est temps d'essayer autre chose.

Pour obtenir plus de conseils, consultez le guide [**Promotion de la réussite du personnel.**](#)



4

Offrez des occasions additionnelles de formation ou de perfectionnement professionnel

Les employés sont plus susceptibles de réagir positivement à vos préoccupations s'ils sentent que vous appuyez leurs efforts pour s'améliorer.

Lorsque la situation s'y prête, **pensez à leur offrir des formations pour acquérir un nouveau savoir-faire ou approfondir leurs compétences existantes** (p. ex., écriture, s'exprimer en public, gestion de projets). Même un geste simple comme une suggestion de lecture à un membre de votre équipe peut favoriser son perfectionnement professionnel (particulièrement si votre budget vous permet d'en couvrir le coût d'achat).

Vous pourriez également **jumeler votre employé à un collègue pour l'aider à s'améliorer dans un domaine en particulier** (dans la mesure où ce coéquipier est en mesure de l'épauler). En

5

Mesurez les progrès accomplis

Après avoir transmis votre rétroaction à votre employé, lui avoir offert des formations et un encadrement pour résoudre les problèmes liés à son rendement, faites un suivi régulier auprès de lui afin de relever toute progression. Vous devez certes prendre acte de l'absence d'amélioration, **mais il est particulièrement important de célébrer chaque victoire.**

- Par exemple, si la gestion du temps était difficile, assurez-vous de souligner toutes les occasions où l'employé a achevé une tâche avant l'échéance.
- Si une compétence en particulier faisait défaut, notez toute preuve que la pratique et la formation ont porté leurs fruits, par exemple des textes plus clairs ou une gestion plus habile des projets.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



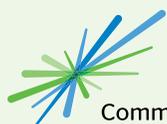
Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé Canada Health Canada



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



RÉSOLUTION DES CONFLITS

«Je sais qu'il y a des tensions au sein de mon équipe, mais il est difficile de résoudre le problème à la racine parce que tout le monde a la possibilité de simplement éteindre sa caméra et se détacher, ce qui fait que je ne prends connaissance des conflits qu'indirectement, lorsqu'on me les rapporte.»

1

Recherchez les causes sous-jacentes des comportements agressifs

Si un employé semble mécontent ou même agressif, essayez de déterminer les facteurs pouvant être en jeu. Que ce soit le stress lié à la pandémie, une période particulièrement mouvementée au travail ou une autre épreuve (que l'employé peut choisir de divulguer ou non), il est important de vous rappeler que vous ne voyez probablement pas le portrait dans son ensemble.

Au moment d'aborder la personne, **faites preuve de compassion en lui demandant si elle vit d'autres difficultés dont elle aimerait discuter.** Si vous n'êtes pas à l'aise dans ce type d'interaction, vous pourriez tenter d'améliorer vos compétences en communication et résolution de conflits.

2

Mettez un frein aux rumeurs

Des rumeurs sont susceptibles de circuler dans tous les bureaux, mais leurs répercussions néfastes sur la dynamique de l'équipe peuvent être difficiles à contrer. Bien qu'il soit impossible de les éliminer complètement, tentez de prévenir, autant que possible, les discussions de couloir (ou les clavardages privés mesquins, en contexte de télétravail), conjectures chuchotées en secret et autres commérages au sujet de collègues.

Misez sur la transparence afin de rendre les spéculations superflues et encouragez les employés à venir directement à vous pour exprimer leurs questionnements ou inquiétudes.

3

Recadrez les conflits en milieu de travail dans le contexte virtuel

Il faut des efforts pour repérer les conflits et le harcèlement, particulièrement dans un cadre virtuel. Même si vos employés ne se disputent pas lors des vidéoconférences, du harcèlement (ou de la cyberintimidation) pourrait tout de même avoir lieu. Portez attention aux indices subtils donnant à penser que quelque chose cloche (p. ex., un ton hostile dans un échange de courriels) et rappelez à votre équipe qu'un comportement professionnel et une bonne communication sont tout aussi importants – sinon plus – lorsque les interactions se font virtuellement.



4 Encouragez les discussions orientées vers les solutions

Lorsque les employés ont l'occasion d'exprimer leurs préoccupations, que ce soit en privé ou en groupe, encouragez la réflexion orientée vers les solutions. S'il est parfois libérateur de vider son sac, cela peut aussi mener à une habitude malsaine et improductive de ruminant.

Ainsi, si un membre de l'équipe, par exemple, raconte un incident négatif au sujet d'un autre collègue, demandez-lui ce qui pourrait améliorer la situation à son avis et ce qu'il est prêt à faire pour y contribuer.

6 Faites appel à un médiateur au besoin

Parfois, la résolution d'un conflit interne peut nécessiter l'expertise et l'objectivité d'un médiateur indépendant. Qu'il œuvre à l'intérieur ou à l'extérieur de votre organisation, l'expert en résolution de conflits, en gestion du changement ou en communication peut vous aider à aller au fond de tout problème que vous auriez raté.

5 Faites un suivi régulier auprès de tous les membres de l'équipe

Il peut être facile pour les gestionnaires de s'enliser dans un modèle où les personnes qui se plaignent le plus sont celles qui obtiennent le plus de faveurs. Pourtant, **il est important de prévoir du temps** pour **tous** les membres de l'équipe. Même si certains employés n'hésitent pas à exprimer leurs problèmes face à leurs collègues, d'autres ne diront rien à moins d'y être invités.

Gardez à l'esprit que les normes culturelles, les différences de personnalité, les préférences personnelles et les expériences passées peuvent perturber l'équilibre dans les communications et les perceptions d'inclusion au sein d'une équipe.

Des vérifications régulières vous permettront de prendre le pouls d'employés qui seraient autrement restés silencieux et de brosser un portrait plus complet des dynamiques dont vous devriez avoir conscience.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada

Health
Canada



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



ACCUEIL ET INTÉGRATION

« Ces temps-ci, l'équipe est rarement réunie au même endroit au même moment, ce qui rend l'intégration d'une nouvelle personne extrêmement ardue. Je crains que mes nouveaux employés se sentent isolés et mal préparés. »

1

Préparez une trousse d'accueil et un plan d'intégration

Cela peut sembler évident, mais la création d'un plan d'intégration détaillé pour les employés peut considérablement atténuer le stress vécu par les nouveaux membres de l'équipe et toute autre personne participant à l'accueil, particulièrement en contexte virtuel.

Tentez de mettre au point un « programme » d'accueil qui présente l'horaire approximatif des formations, des rencontres avec les collègues et des tâches à effectuer durant les temps libres (lectures recommandées, formation des RH, etc.). Si possible, tentez de rendre le processus amusant, par exemple en le présentant sous la forme d'une chasse au trésor (avec un petit prix à gagner, pour que le jeu en vaille la chandelle!).

2

Instaurez un système de compagnons

Le jumelage à un compagnon d'intégration peut être un excellent moyen d'aider de nouveaux employés à tisser des liens sociaux, à comprendre leur rôle dans l'ensemble de l'équipe et à apprendre les ficelles du métier en dehors de la formation professionnelle. Il a également été démontré que les systèmes de compagnons **augmentent la productivité et la satisfaction** à l'égard de l'expérience d'intégration. Pour les travailleurs d'expérience, le rôle de compagnon d'intégration peut représenter une belle occasion de croissance et d'acquisition de compétences en gestion.

3

Invitez le nouvel employé à diverses réunions

Même si l'objet de la réunion n'est pas directement lié au rôle de la nouvelle personne, **il peut être très enrichissant de la faire participer à une discussion de groupe afin qu'elle trouve sa place au sein de l'équipe.** Encouragez-la à poser des questions et à partager ses idées spontanées (veillez à ce qu'elle ne se sente pas forcée de le faire; l'écoute et l'observation aussi sont importantes). La présence de nouveaux employés à diverses réunions facilitera également la rencontre des collègues et la création d'importantes relations sociales avec eux.



4 Organisez des rencontres individuelles ou en petits groupes

Dès le début du processus d'accueil, encouragez ou organisez des rencontres individuelles avec les membres de l'équipe afin que le nouvel employé puisse apprendre à connaître chacun de ses collègues un par un ou en petits groupes. Les nouveaux équipiers pourraient être mal à l'aise d'aller eux-mêmes à la rencontre de leurs collègues, tandis que les employés d'expérience pourraient ne pas saisir l'ampleur du défi. **Même s'il peut être maladroit d'organiser des réunions de présentation, celles-ci peuvent contribuer grandement à créer des relations.** Voyez-y un substitut virtuel à une conversation informelle autour d'un café.

5 Resserrer les liens grâce aux intérêts communs de l'équipe

Prévoyez du temps pour permettre à votre équipe de tisser des liens sur la base d'intérêts ou de loisirs communs. Les nouveaux membres de votre équipe auront la chance d'entrer en contact avec leurs collègues, qui profiteront de l'occasion pour apprendre à les connaître.

Si certains de vos employés sont amateurs de jeux-questionnaires, vous pourriez par exemple organiser un jeu-questionnaire virtuel. Pour ceux qui préfèrent l'artisanat, vous pourriez réserver une plage horaire où chacun a l'occasion de travailler sur son projet tout en bavardant. Les modalités importent peu, ce qui compte, c'est de révéler les intérêts communs au sein de votre équipe afin de rapprocher tout le monde.

6 Demeurez disponible pour des suivis réguliers

Lorsqu'une personne se joint à l'équipe, particulièrement en contexte de télétravail, **la communication constante est essentielle.** En plus de prévoir des rencontres, faites en sorte de demeurer disponible pour des suivis improvisés également, par exemple dans un échange de courriels informels ou une séance de clavardage pour répondre à une question. Plus la personne sentira qu'elle peut compter sur votre soutien dès le départ, plus elle sera susceptible d'acquiescer les compétences et la confiance pour s'épanouir dans son nouveau poste.



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada

Health
Canada



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



PROTÉGER VOTRE PROPRE SANTÉ MENTALE

« Le temps que je passe à soutenir mon équipe de mon mieux pèse sur mon propre bien-être.
Parfois, j'ai l'impression de puiser à un puits sec. »

1

Sachez le reconnaître lorsque vous êtes débordé

Les gestionnaires ne se sentent pas toujours en droit de s'inquiéter de leur propre charge de travail. Si vous faites systématiquement des heures supplémentaires, que vous oubliez des échéanciers et des détails de vos projets ou que vous ressentez souvent de l'anxiété face à votre travail, **il est possible que votre charge soit trop lourde.**

En fait, même si la qualité de votre travail n'a pas diminué, votre santé mentale pourrait avoir décliné.

- Des changements sur le plan de votre sommeil, de votre humeur, de votre appétit ou de votre motivation pourraient révéler que vous travaillez à un rythme insoutenable.

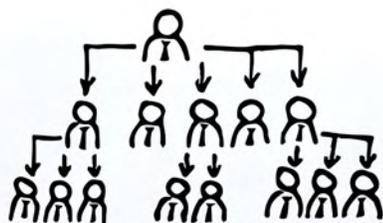
2

Amorcez une conversation honnête avec votre supérieur

Comme les membres de votre équipe vous approchent lorsque leur charge de travail est inadéquate, vous ne devriez pas hésiter à faire de même avec votre propre supérieur.

Puisque les hauts dirigeants ne sont généralement pas au fait des moindres affaires quotidiennes, ils n'ont pas nécessairement conscience de l'ampleur de votre tâche. À l'époque du télétravail, des vidéoconférences qui s'enchaînent et du temps et des efforts supplémentaires requis pour gérer une équipe à distance, vous pourriez avoir besoin de déléguer une partie de vos tâches.

En toute honnêteté, faites part de vos sentiments à votre supérieur et dites-lui comment il pourrait vous aider.



3 Prenez vos journées de vacances

Trop souvent, les gestionnaires se sentent obligés de travailler plus fort et plus longtemps que tous les membres de leur équipe. En vérité, l'un des **gestes les plus importants que vous puissiez poser comme dirigeant est d'incarner un modèle d'équilibre travail-vie et de protection du bien-être mental.**

Prenez le temps de vous débrancher, de recharger vos batteries et de vous consacrer aux personnes et aux loisirs qui comptent le plus à vos yeux – qu'il s'agisse de partir en voyage ou de passer une semaine en pyjama à la maison. Lorsque vous êtes en vacances, accordez-vous la permission de reposer votre esprit et de penser à autre chose que le travail.

4 Fixez des limites claires

Votre emploi ne vous demande probablement pas d'être disponible 24 heures sur 24, toute la semaine. Alors, ne le soyez pas! **Établissez des limites claires pour préserver votre temps et votre bien-être mental**, par exemple en réservant une heure pour dîner (et en profitant de ce temps libre pour manger), en coupant les alertes de téléphone ou de clavardage durant vos périodes de concentration au travail ou en décidant résolument de ne pas consulter vos courriels le soir et la fin de semaine. Lorsque vous aurez dressé une liste correspondant à vos besoins, faites-en part aux membres de votre équipe afin qu'ils puissent ajuster leurs attentes. Vous pourriez même les encourager à vous imiter.

Si vous avez du mal à fixer des limites qui vous conviennent, écrivez à [l'équipe responsable des milieux de travail de la CSMC](#) pour découvrir des webinaires sur ce sujet.

5 N'oubliez pas de déléguer

Une part du travail de gestion d'équipe **consiste à apprendre à déléguer certaines tâches et responsabilités**. Plus vous serez en mesure de relâcher les rênes, plus il vous sera facile de prendre du recul lorsque vous en aurez besoin, que ce soit pour concentrer vos efforts sur d'autres projets ou pour prendre un congé bien mérité.

Rappelez-vous que le fait que votre collègue emprunte une autre voie pour atteindre un résultat positif n'enlève rien à votre propre façon de faire. **En apprenant à céder une partie de votre contrôle, vous démontrez de la confiance, vous conférez de l'autonomie à votre équipe et, plus important encore, vous allégez la charge sur vos épaules.**

6 Utilisez les ressources qui vous sont accessibles

Bien des gestionnaires sont excellents pour encourager les autres à faire appel aux ressources disponibles. Pourquoi ne pas y avoir recours vous-même? Non seulement les avantages sociaux de votre organisation peuvent-ils vous aider à préserver votre bien-être, mais les programmes d'aide aux employés et les associations professionnelles sont eux aussi source de conseils et d'autres ressources pour aider les gestionnaires à traverser des situations stressantes. De plus, n'hésitez pas à vous tourner vers des ressources communautaires comme [l'Espace Mieux-être Canada](#).



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada

Health
Canada



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



DÉCELER

UN DÉCLIN DE LA SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS

« Même s'ils offrent un bon rendement, certains membres de mon équipe sont devenus beaucoup plus renfermés. D'autres ratent des échéances après des années d'excellent rendement. Je ne comprends pas ce qui leur arrive et j'ignore comment intervenir. »

1

Soyez à l'affût des changements d'humeur, de comportement ou de rendement

L'apparition d'une attitude, d'un comportement ou d'un rendement inhabituels peut dénoter une santé mentale vacillante. Il peut être facile de passer sous silence les changements d'humeur ou de comportement si le rendement professionnel demeure constant, mais il est important de prêter attention à tous les types de changements. Ces changements peuvent être aussi discrets que d'oublier d'allumer la caméra lors d'une réunion ou de négliger son hygiène personnelle. D'autres fois, on a seulement l'impression que quelque chose ne tourne pas rond chez la personne.

Ces signes peuvent donner lieu à d'importantes conversations au sujet de la santé mentale d'un employé.

Vous pourriez aborder le sujet en lui disant :

- « Vous faites un excellent travail, mais j'ai remarqué que vous ne participez plus aussi activement aux réunions d'équipe dernièrement. Est-ce que tout va bien ? »
- « Je m'inquiète pour vous. J'ai remarqué certains changements dans votre travail récemment (donnez des exemples). Comment allez-vous ? »

2

Créez un espace sécuritaire favorisant les discussions ouvertes à propos de la santé mentale

Rappelez aux membres de votre équipe combien il est important qu'ils demandent de l'aide s'ils vivent des difficultés, qu'ils travaillent de la maison, au bureau ou sur le terrain. Faites-leur savoir que vous les soutiendrez et que vous prendrez le temps d'échanger avec eux s'ils en ressentent le besoin. Rappelez-vous aussi qu'ils pourraient souhaiter vous rencontrer en privé ou profiter d'un soutien additionnel ou de la présence d'un représentant (p. ex., un membre du comité de santé et sécurité, un délégué syndical, un collègue de confiance) lors de la discussion.

Si un employé vous approche, éliminez toute distraction et pratiquez une **écoute active** afin qu'il puisse s'exprimer librement. Faites preuve d'empathie et de compassion et assurez-lui que vous ferez tout en votre pouvoir pour lui venir en aide, que ce soit en lui offrant des mesures d'adaptation, en le mettant en lien avec des ressources ou simplement en vous réservant des moments ultérieurs pour poursuivre la discussion. Après la rencontre, essayez d'insérer une courte période tampon pour vous donner à tous les deux l'occasion de faire le vide avant de reprendre vos tâches respectives.

Pour en apprendre davantage à ce sujet, consultez nos fiches-conseils sur la façon **d'aider votre équipe** et **d'aider une personne vivant de la détresse mentale**.



3

Organisez régulièrement des suivis et des réunions

En prenant régulièrement contact avec chacun des membres de votre équipe, vous serez davantage en mesure de déceler les changements dans leur humeur, leur comportement et leur rendement. Ces rencontres individuelles peuvent également renforcer votre relation personnelle avec vos employés et leur procurer la confiance nécessaire pour faire appel à vous en cas de problème.

En outre, il est important de tenir régulièrement des réunions d'équipe qui ne tournent pas autour du travail, mais qui visent plutôt à garder le contact les uns avec les autres. Ces rencontres informelles peuvent approfondir des relations, réduire l'isolement et offrir une tribune pour souligner les réussites de chacun. Même lors des réunions de travail, réservez un moment pour discuter de la vie en dehors des activités professionnelles.

5

Offrez les formations L'esprit au travail ou Premiers soins en santé mentale

Le programme **L'esprit au travail** est fondé sur des données probantes et vise à réduire la stigmatisation entourant la santé mentale dans le milieu de travail. Il vise à accroître la résilience des participants tout en leur enseignant à reconnaître les signes du déclin de la santé mentale chez eux et chez les autres. Une version du cours qui a été conçue spécialement pour les gestionnaires comprend des stratégies pour favoriser le bien-être mental des employés. Que vous seul le suiviez ou que vous l'offriez à l'ensemble de votre équipe, ce cours est un puissant outil de sensibilisation aux problèmes de santé mentale et d'amélioration des attitudes face à ceux-ci.

La formation de **Premiers soins en santé mentale** (PSSM) est un cours tenant compte des traumatismes et fondé sur les données probantes qui transmet aux participants les compétences nécessaires pour venir en aide à une personne vivant une crise en santé mentale (ou un déclin de son bien-être mental) jusqu'à ce qu'un traitement approprié lui soit prodigué. La présence dans le milieu de travail d'employés ayant suivi la formation de PSSM constitue une ressource précieuse, particulièrement lors d'une crise.

4

Partagez des ressources internes et externes

Assurez-vous que vos employés connaissent les programmes qui leur sont offerts à l'interne (avantages sociaux, programmes d'aide aux employés et aux familles, etc.) et la façon d'y faire appel. Alors que le recours fréquent aux prestations liées à la santé mentale était jadis considéré comme un signal d'alarme pour les employeurs, nous savons aujourd'hui qu'il constitue un indicateur positif démontrant que la santé mentale est une priorité aux yeux des employés, qui ne laissent pas la stigmatisation mettre un frein à leur demande d'aide.

Vous pouvez également informer votre personnel des ressources externes disponibles, par exemple sur le portail [Mieux-être Canada](#) et sur le [Carrefour de ressources sur la COVID-19](#) de la Commission de la santé mentale du Canada. Une série de ressources conçues spécialement pour les dirigeants est aussi disponible dans la trousse [Intégrer la santé mentale dans les activités lors d'une pandémie](#).



Pour plus d'information, visitez le <https://commissionsantementale.ca/covid-19/>



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Avec le financement de

Santé
Canada

Health
Canada