

## Webinaire thématique :

**L'embauche, l'adoption de mesures d'adaptation et le maintien en poste d'employé.es ayant des problèmes de santé mentale**

## Présenté par :

**Hélène Sultan-Taïeb, PhD, École des Sciences de la Gestion (ESG), Université du Québec à Montréal (UQAM)**

**Mélanie Ladner, McKesson Canada**



En étroite collaboration avec



**Commission de  
la santé mentale  
du Canada**

**Mental Health  
Commission  
of Canada**

# Première partie :

## Quels sont les coûts et les avantages de l'embauche active et du maintien de personnes ayant des problèmes de santé mentale ?

### Analyse de 5 cas d'entreprises

Travail réalisé par **Rebecca Gewurtz**, **Émile Tompa**, et toute l'équipe du projet de recherche

*« The Aspiring Workforce in Canada: Building the business case for employers to actively recruit and retain people living with mental illness »*

Financement : **Commission de la Santé Mentale du Canada**

# L'équipe et l'étude

# Membres de l'équipe de recherche

- Chercheure principale : **Rebecca Gewurtz**, PhD, professeure adjointe, Université McMaster, Hamilton
  - Co-chercheur principal : **Emile Tompa**, PhD, chercheur scientifique, Institut de recherche sur le travail et la santé, Toronto
  - Rosemary Lysaght, PhD, professeure agrégée, Université Queen's, Kingston
  - Bonnie Kirsh, PhD, professeure agrégée, Université de Toronto
  - Sandra Moll, PhD, professeure agrégée, Université McMaster, Hamilton
  - Sergio Rueda, PhD, professeur adjoint, Université de Toronto, scientifique auxiliaire, Centre de toxicomanie et de santé mentale
  - Karen Harlos, PhD, professeure (temps plein), Université de Winnipeg
  - Hélène Sultan-Taïeb, PhD, professeure agrégée, Université du Québec à Montréal
  - Arlene MacDougall, PhD, professeure adjointe, Université Western, London
- Membres de l'équipe de projet
- Margaret Oldfield, coordonnatrice de recherche
  - Katie Cook, analyse des données qualitatives
  - Angela Xie, adjointe de recherche
  - Kathy Padkapayeva, assistante de projet



En étroite collaboration  
avec



# Coûts et avantages de recruter et maintenir en poste des personnes ayant des problèmes de santé mentale

« Les données économiques provenant des différentes organisations font ressortir un important rendement du capital investi, tant pour les employé.es bénéficiant de mesures d'adaptation que pour les employeur.es. »

# Le contexte et les objectifs

# Contexte

- La très grande majorité des personnes ayant des troubles mentaux souhaite travailler
- Au Canada, le taux de chômage des personnes ayant des troubles mentaux : 70-90%
- Seulement 1/3 des personnes ayant des troubles mentaux qui travaillent bénéficient de mesures d'adaptation (Wang et al, 2011)
- Aujourd'hui, on parle de plein emploi et même de pénurie d'emploi dans plusieurs secteurs au Canada et au Québec

Un défi : faire coïncider l'offre et la demande !



En étroite collaboration  
avec



# Objectifs

- Recenser les **leviers et les stratégies appropriées** pour embaucher et maintenir en poste les personnes ayant des troubles mentaux
- Décrire les **coûts et les avantages dans la perspective de l'employeur et des employé.es** d'embaucher des personnes ayant des troubles mentaux, de les soutenir et de leur offrir des mesures d'adaptation



En étroite collaboration  
avec



Commission de  
la santé mentale  
du Canada

Mental Health  
Commission  
of Canada



# La méthode

**Cas :** 5 organisations canadiennes dans trois provinces (Ontario, Alberta, Nouvelle Écosse)

- gestes concrets pour embaucher des personnes en quête d'emploi
- avec des mesures d'adaptation

**Participant.es dans chaque organisation :**

- Employé.es avec troubles mentaux sévères
- collègues de ces employé.es
- gestionnaires de premier niveau
- responsables RH

**Types de troubles mentaux :**

- troubles obsessionnel-compulsif,
- épisodes de dépression majeure,
- troubles bi-polaires, épilepsie

# La méthode

**Devis d'analyse** : Devis multi-cas, analyse mixte (quanti-quali)

## **Collecte de données** :

- Entrevues individuelles sur l'expérience de travail (qualitatif)
- Entrevues individuelles sur les coûts des mesures d'adaptation, sur les gains de ces mesures (quantitatif)
- Observations en entreprise, analyse de documents d'entreprises
- Au total 30 participant.es ont été interviewé.es






**Projet** :12 mois (oct 2016 - oct 2017)



En étroite collaboration  
avec



# Organisations de l'échantillon

#	Secteur	Taille	Type	Urbain ou rural	Vocation lucrative	Portée géographique	Service des ressources humaines	Syndiqué
1	Café 	≤ 100	E. Sociale Privé	Urbain	À but lucratif	Local	Non	Non
2	Traiteur 	≤ 100	E. Sociale Privé	Urbain	À but lucratif	Local	Non	Non
3	Ferme 	100-500	Privé	Rural	À but lucratif	National	Oui	Non
4	Banque 	≥ 500	Public	Urbain et rural	À but lucratif	Provincial	Oui	Oui
5	Gouvernement 	≥ 500	Public	Urbain et rural	Service public	Provincial	Oui	Oui

Résultats 1 :  
Stratégies gagnantes pour  
embaucher et maintenir en poste  
les personnes ayant des troubles  
mentaux

# Stratégies gagnantes identifiées

1. Culture d'inclusion
  - Respect et sécurité psychologique, modes de communication
  - Gestion des périodes de tension au travail
2. Mesures d'adaptation pour les employé.es ayant des troubles mentaux
  - Soutien universel et avantages sociaux
  - Mesures d'adaptation individuelles informelles
  - Mesures d'adaptation officielles : rares
  - Divulgation
3. Processus d'embauche de personnes ayant des troubles mentaux
  - Variété de stratégies d'embauche
  - Remplacement et formation à la polyvalence

# Culture d'inclusion

- **Respect et sécurité psychologique, modes de communication**

*« Les personnes ayant un problème de santé mentale ont subi beaucoup de violence au cours de leur vie, qu'elle soit verbale, physique ou de toute autre forme. Donc, souvent, les gens qui crient et qui sont agressifs sont des éléments déclencheurs pour elles, ce qui peut même carrément les amener à quitter le milieu de travail. Ainsi, pour les aider à mieux fonctionner dans leur milieu de travail, elles veulent avoir un meilleur contrôle de leur environnement. » [traduction]*

Gestionnaire, organisation 1

- **Gestion des tensions au travail**

- Adhésion de tous les niveaux de la hiérarchie au message de la direction
- Maintien de la confiance gestionnaire-employé et du soutien

# Mesures d'adaptation pour les employé.es ayant un trouble mental (1)

## Soutien universel

- Flexibilité dans la façon, le moment et l'endroit où le travail est réalisé
- Avantageux pour toutes les employé.es

## Mesures d'adaptation individuelles informelles

- Fondées sur une relation solide et étroite avec le, la gestionnaire ou le, la superviseur.e
- Ne sont généralement pas mises par écrit
- Pérennité ? Pourraient ne pas perdurer au-delà de la relation employé.e-gestionnaire

# Mesures d'adaptation pour les employé.es ayant un trouble mental (2)

## Mesures d'adaptation officielles

- Rares, y compris dans les grandes organisations
- Processus de demande parfois difficile, avec possibilité de refus
- Nécessitent de divulguer le trouble mental

## Divulgation

*«Lorsque la personne qui occupe un poste décisionnaire part avec l'idée d'aider et de mettre en place des mesures d'adaptation tout en restant fidèle aux objectifs du service, c'est en quelque sorte la clé du succès.»  
[traduction]*

Cadre, organisation 3

*« La peur que quelqu'un raconte des ragots peut amener certaines personnes à s'abstenir de diffuser ou de divulguer des renseignements qui pourraient leur être très utiles. »  
[traduction]*

Représentant syndical, organisation 5



# Processus d'embauche de personnes ayant un trouble mental

## Embauche

- Bouche-à-oreille dans les organisations 1 et 2
- Grandes organisations : seulement un employé a divulgué une maladie mentale (comme un atout) lors de l'entrevue
- Aucun suivi de l'embauche des membres de groupes visés par l'équité en emploi

## Remplacement et formation à la polyvalence

- Formation à la polyvalence dans les organisations 1 et 2 qui facilite le remplacement des employé.es qui sont incapables de venir travailler ou de terminer leur quart de travail
- Partage de dossiers dans les organisations 4 et 5 qui facilite le remplacement par les collègues
- Plateforme en ligne de partage de l'horaire dans l'organisation 2

# Résultats 2 :

Coûts et avantages  
d'embaucher et maintenir en poste  
les personnes ayant des troubles  
mentaux

# Approche d'estimation

- **Entrevues structurées** avec : employé.es bénéficiant de mesures d'adaptation, superviseur.es, gestionnaires et collègues
- **Questionnaires** portant sur les coûts et les avantages des mesures d'adaptation, monétaires et intangibles
- **Perspective de l'employeur.e** : gestionnaires appelés à répondre au nom de l'organisation
- **Perspective des travailleurs.ses** : Travailleurs bénéficiant de mesures d'adaptation et collègues
- Projection sur une période **de 5 ans** pour les estimations économiques
- Seulement 4 organisations ont pu nous fournir les données économiques



En étroite collaboration  
avec



# Quelles catégories de coûts ?

**Temps** consacré à la mise en place des mesures d'adaptation :

- Conception et planification
- Mise en œuvre, réalisation
- Formation
- Gestion et suivi, réunions,

**Honoraires** de professionnels, experts-conseils

Achat **d'équipement**

Autres coûts

# Quelles catégories d'avantages ?

---

## **Avantages (tangibles)**

### **Employé.es**

- Revenus du travail
- Absences du travail
- Assurances

## **Avantages (intangibles)**

### **Employé.es (et employeur.es)**

- *Satisfaction au travail*
- Perspectives d'emploi et de carrière
- Équilibre travail-vie personnelle
- Qualité de vie dans et hors travail

---

### **Employeur.es**

- Coûts de remplacement en raison d'absences du travail
- Coût du taux de roulement
- Productivité au travail
- Amendes liées à la non-conformité

### **Employeur.es (et employé.es)**

- Culture et climat de l'organisation
- Relations de travail
- Citoyenneté organisationnelle
- Réputation de l'organisation

# Quels types de résultats économiques ?

## Bénéfice net



- Différence entre avantages (gains) et coûts des mesures

## Ratio bénéfices / coûts

- Avantages (gains) divisés par les coûts des mesures



# Analyse coûts-avantages :

## Organisations 1 et 2

	Café 	Traiteur 
<b>Poste</b>	Chef, gestionnaire adjoint	Plats, préparation alimentaires et service
<b>Heures</b>	20 à 30 heures par semaine	30 heures par semaine
<b>Mesures d'adaptation</b>	Le gestionnaire met les tâches par écrit, revoie les tâches la veille, envoie des rappels par texto et fait des suivis régulièrement.	Position assise, accès au téléphone, calendrier de paye flexible, soutien à l'aide d'applications, aide pour aller aux rendez-vous
<b>Bénéfices nets 5 ans pour le travailleur /rapport bénéfices-coûts</b>	44 108 \$ <b>9,45</b>	30 764 \$ <b>4,23</b>
<b>Bénéfices nets 5 ans pour l'organisation /rapport bénéfices-coûts</b>	55 596 \$ <b>2,25</b>	64 340 \$ <b>1,92</b>

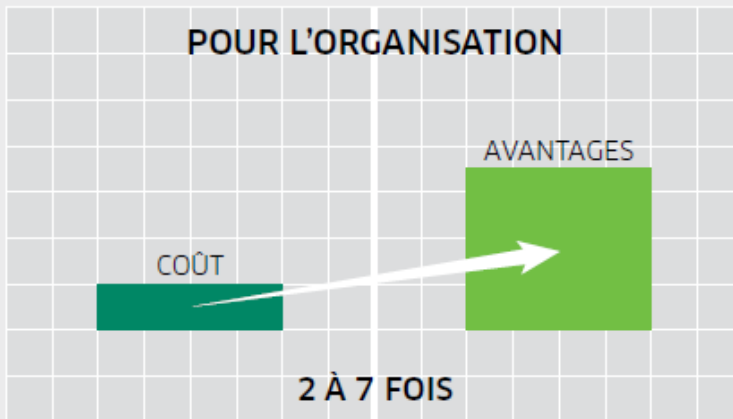
# Analyse coûts-avantages :

## Organisations 3 et 4

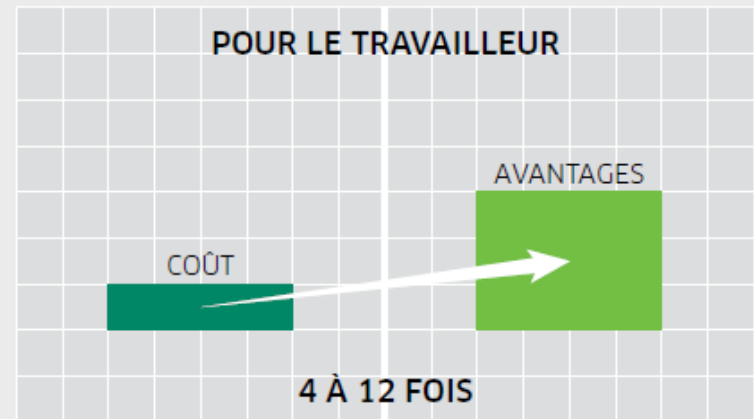
	Banque 	Organisme gouvernemental 
<b>Poste</b>	Analyste de solutions	Inspecteur
<b>Heures</b>	Temps plein	Temps plein
<b>Mesures d'adaptation</b>	Mesures douces : patience et temps supplémentaire, suivis, deux écrans, travail à domicile, heures flexibles, jours de congé de maladie	Jours de congé de maladie, invalidités de courte durée et invalidités de longue durée, temps de vacances, congés familiaux, suivis
<b>Bénéfices nets 5 ans pour le travailleur /rapport bénéfices-coûts</b>	Intangibles : satisfaction au travail, qualité de vie, citoyenneté organisationnelle	67 171 \$ <b>12,19</b>
<b>Bénéfices nets 5 ans pour l'organisation /rapport bénéfices-coûts</b>	210 804 \$ <b>7,40</b>	203 650 \$ <b>7,81</b>



# Synthèse coûts-avantages







Dans les quatre études de cas, l'avantage économique pour l'organisation représentait entre **2 et 7 fois** le coût associé aux mesures d'adaptation mises en place à l'intention des travailleurs.







Dans les quatre études de cas, l'avantage économique pour le travailleur représentait entre **4 et 12 fois** le coût.

Commission de la santé mentale du Canada (2018) *Arguments clairs en faveur de l'embauche de main-d'oeuvre en quête d'emploi*. Ottawa (Ontario) : Commission de la santé mentale du Canada. [www.commissionsantementale.ca](http://www.commissionsantementale.ca)

# Avantages intangibles pour l'organisation

Café 	Traiteur 	Banque 	Organisme gov. 
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Réputation organisationnelle améliorée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recrutement et rétention améliorés</li> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Réputation organisationnelle améliorée</li> <li>• Responsabilité organisationnelle accrue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Réputation organisationnelle améliorée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> </ul>

# Avantages intangibles pour l'employé.e avec mesures d'adaptation

Café 	Traiteur 	Banque 	Organisme gov. 
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Qualité de vie accrue en dehors du travail</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Occasions d'emploi améliorées</li> <li>• Équilibre travail-vie amélioré</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Qualité de vie accrue en dehors du travail</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Occasions d'emploi améliorées</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité travail-vie accrue</li> <li>• Qualité de vie accrue en dehors du travail</li> <li>• Culture et climat améliorés dans l'organisation</li> <li>• Occasions d'emploi améliorées</li> <li>• Équilibre travail-vie amélioré</li> <li>• Relation améliorée entre les collègues</li> <li>• Degré accru de citoyenneté organisationnelle</li> <li>• Satisfaction accrue au travail</li> </ul>

# Principaux messages

- Il est crucial d'assurer une **culture favorable** à la santé mentale dans le milieu de travail pour répondre aux différents besoins des employé.es.
- Bon nombre d'employé.es ayant un trouble mental semblent compter sur des **processus informels pour bénéficier de mesures d'adaptation.**
- Le **rendement des investissements est très positif** pour employeur.es et employé.es

# Recommandations

1. Offrir du soutien, des aménagements au travail disponibles pour tous les employé.es.
2. Favoriser la flexibilité en termes de où, quand et comment les personnes travaillent : sur les horaires, sur les possibilités de faire un appel pendant la journée et rattraper le temps en fin de journée
3. Documenter par écrit les arrangements informels qui existent pour favoriser la pérennité des mesures
4. Construire un milieu de travail inclusif, qui valorise la diversité, la communication ouverte,
5. Encourager la collaboration et la communication entre les équipes, les connexions formelles et informelles entre les équipes
6. Garantir un environnement de travail propice à la santé, en terme d'éclairage naturel, intimité, équipements
7. Créer des espaces de discussion et d'échange sur ce dont les employés ont besoin pour réussir leur tâche

# Un outil pour développer ces stratégies (en processus de développement)

Destiné aux services des ressources humaines

- Identification des efforts existants
- Identification de stratégie à faible ou zéro coût
- Aide au calcul du retour sur investissement (ROI)
- Élaboration de priorités et d'un plan d'action adapté à votre organisation
- Travail avec un comité de pilotage

Sera disponible prochainement sur le site :

[www.commissionsantementale.ca](http://www.commissionsantementale.ca)



# McKesson Canada

## La santé mentale au travail



# Des prestations de services de santé partout au pays



Nos technologies d'automatisation des hôpitaux distribuent plus de **200 millions** de doses par an

Nous fournissons des médicaments essentiels à plus de **1 350 hôpitaux** et plus de **7 100 pharmacies** chaque jour

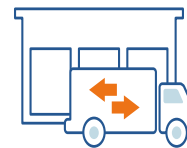


Une couverture à l'échelle nationale avec **13 centres de distribution** desservant toutes les provinces et les territoires

**15 pharmacies spécialisées** et près de **90 cliniques de perfusion** aidant des patients atteints de maladies chroniques



Nous possédons et exploitons **6 bannières au détail et franchises** qui appuient plus de **2 300 pharmacies communautaires indépendantes**



Le plus grand distributeur au Canada, fournissant **le tiers** de tous les médicaments nécessaires chaque jour



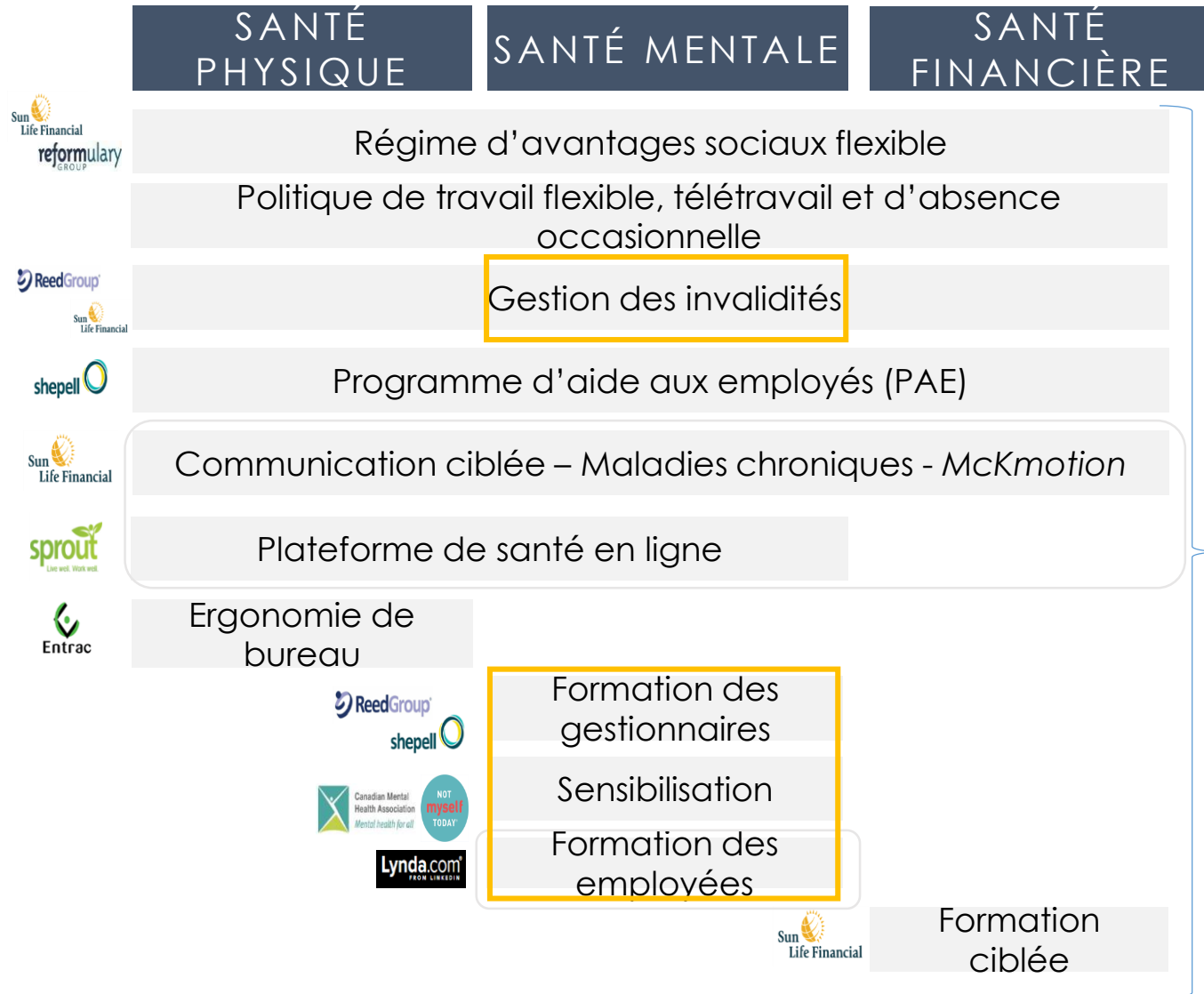
# Notre point de départ

2013

- Augmentation des frais annuels du régime d'avantages sociaux, de 2 à 3 fois plus élevés que le marché.
- Aucune activité de santé et de mieux-être, alors que nous travaillons dans le domaine de la santé.
- Aucune visibilité sur la gestion des dossiers d'invalidité à travers le Canada.
- Aucune politique de travail flexible, de télétravail, etc.
- Résultats du sondage d'opinion des employés indiquent que les employés désirent un meilleur équilibre travail et vie personnelle.

# Ce que nous avons accompli

De 2013 à 2018



- Offert à :
- 19 emplacements à travers le Canada
  - 4 000 employés, dont 20 % sont syndiqués

# Ce que nous avons accompli

## Gestion des invalidités – mise en place des meilleures pratiques

Création d'un groupe de parties prenantes pour revoir nos **pratiques** en matière de gestion des **invalidités**

Création du rôle de **spécialiste en invalidité** pour gérer les tierces parties, agir en tant que personne-ressource et assurer un retour au travail proactif

Continuation de salaire

Employés syndiqués

Gestion par un **tiers spécialisé**

Revue **mensuelle** des réclamations avec notre assureur et un consultant

# Ce que nous avons accompli

## Formation obligatoire pour les gestionnaires (durée : 2,5 heures)

En participant à cette formation, vous aiderez à **créer un environnement de travail** où nos employés sont **à l'aise** de discuter de santé mentale et ont accès à un **soutien adéquat**.

Vous contribuerez également à **réduire les coûts** liés à l'absentéisme, qui représentent des milliers de dollars chaque année en heures supplémentaires, en remplacement de personnel et en perte d'efficacité.

### Objectif d'apprentissage

Par le biais d'**études de cas et de jeux de rôles**, cette formation vous permettra :

- de découvrir les **meilleures pratiques** pour améliorer la présence, la productivité et la qualité du travail;
- d'apprendre et de **mettre en pratique** les compétences nécessaires pour **gérer la présence au travail**.

# Ce que nous avons accompli

## Neuf (9) Formation volontaire pour les employés

### Formation par bloc de compétence

1. Apprendre de ses échecs
2. Apprendre à dire « non »
3. Développer la résilience
4. Améliorer sa faculté de juger
5. Travailler à distance
6. Mener des conversations difficiles
7. Prendre de bonnes décisions
8. Avoir confiance en soi
9. Savoir gérer son temps

#### ▼ 1. Comprendre l'échec

Comprendre la psychologie lors d'un échec

3m 28s

Comprendre que l'échec fait partie de l'apprentissage

3m 30s

Différencier les échecs

4m 5s

#### ▼ 2. Apprendre de ses échecs

S'approprier ses erreurs

2m 43s

Déterminer ce qui s'est mal passé

3m 4s

Se mettre dans l'optique d'apprendre

2m 35s

#### ▼ 3. Utiliser l'échec en tant qu'outil

Se servir des échecs dans ses relations

3m 8s

Se servir de ses échecs pour grandir

3m 24s



# Ce que nous avons accompli

## Campagne de Sensibilisation en santé mentale

### Plan de communication

- 2015-16 Communication à sens unique
- 2017 Communication à deux sens et en équipe
- 2018 Créer un engagement durable avec une marque forte

# Ce que nous avons accompli

## Sensibilisation en santé mentale avec une communication à sens unique

Aborder la stigmatisation en ciblant des **comportements** à mettre en place

### Sujet traités

1. Sentiment d'impuissance
2. Faiblesse
3. Performance
4. Promotion
5. Prévention

# Ce que nous avons accompli

## Sensibilisation en santé mentale avec une communication à deux sens

Le calendrier McKesson proposait **12 émotions** autant **positives** que **négatives**

**Let's work together to change our perceptions about mental illness**  
Travaillons ensemble pour changer nos perceptions à l'égard de la maladie mentale

**2017**  
calendar • calendrier

**January • Janvier**

S/D	M/L	T/M	W/M	T/J	F/V	S/S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

December • Décembre 2016  
S/D M/L T/M W/M T/J F/V S/S  
1 2 3  
4 5 6 7 8 9 10  
11 12 13 14 15 16 17  
18 19 20 21 22 23 24  
25 26 27 28 29 30 31

February • Février  
S/D M/L T/M W/M T/J F/V S/S  
1 2 3 4  
5 6 7 8 9 10 11  
12 13 14 15 16 17 18  
19 20 21 22 23 24 25  
26 27 28

**Today I feel**  
Aujourd'hui je me sens  
**ZEN**

One out of five people will experience a mental illness. We are all at risk.  
Une personne sur cinq souffrira d'un problème de santé mentale. Nous sommes tous à risque.

**Today I**  
Aujourd'hui j'ai  
**NEED A VACATION •**  
**BESOIN DE VACANCES**

**Today I feel**  
Aujourd'hui je me sens  
**OPEN MINDED •**  
**À L'ÉCOUTE**

**Today I feel**  
Aujourd'hui je me sens  
**OVERWHELMED • SUBMERGÉ**



# Ce que nous avons accompli

Construire la compréhension avec une communication à deux sens, en équipe

Activité *Parlons-en!* de la campagne *Je ne me reconnais pas*

6

## SITUATION

*Un de vos collègues a récemment reçu un diagnostic de maladie mentale, et vous en a fait part.*

**Comment pouvez-vous aider cette personne?**

## SOLUTIONS

- Je respecte sa vie privée et je ne rapporte pas les renseignements personnels qu'elle m'a transmis à autrui.
- Je fais preuve d'optimisme et je lui offre de l'aide et de l'information pertinente.
- Je l'écoute d'une oreille attentive et je ne porte pas de jugement.
- Même si des mesures d'adaptation peuvent être requises pour l'aider, je ne m'attends pas à moins de la personne. Je ne l'excuse pas et je ne la couvre pas.

JE NE ME  
reconnais  
PAS

# Ce que nous avons accompli

**Créer un engagement durable avec une marque forte**



**est la façon d'équilibrer notre vie**

La santé et le mieux-être vont de pair avec la flexibilité. *Je m'épanouis* vous offre cette flexibilité pour prendre soin de votre santé physique, mentale et financière, tout en appréciant votre vie sociale



## 2019... À venir

- Vidéo-témoignage d'une employée ayant vécu une dépression alors qu'elle était à l'emploi de McKesson – janvier!
- Gestion des absences occasionnelles
  - Développement des habiletés des gestionnaires
  - Mise en place d'une méthode centralisée de compilation des absences
- D'autres initiatives emballantes vous seront révélées au moment opportun

# PÉRIODE DE QUESTIONS



En étroite collaboration  
avec



Commission de  
la santé mentale  
du Canada

Mental Health  
Commission  
of Canada

Les opinions exprimées dans ce document ne représentent pas nécessairement les opinions de Santé Canada



GROUPE  
**ENTREPRISES**  
EN **SANTÉ**

En étroite collaboration avec



Commission de  
la santé mentale  
du Canada

Mental Health  
Commission  
of Canada

Vous remercie de votre participation à ce webinaire et vous invite à consulter les sites suivants pour en apprendre davantage sur la santé globale en milieu de travail :

- <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/focus-areas/sante-mentale-en-milieu-de-travail>
- <https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/service/documentation/>

Ce webinaire sur la santé mentale fait partie d'une série de quatre. Voyez les webinaires passés ou réservez ces dates à votre agenda :  
27 juin, 31 octobre, 28 novembre et 27 février 2019.

Visitez :

<https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/service/webinaires/>



GROUPE  
**ENTREPRISES**  
EN **SANTÉ**

En étroite collaboration avec



Commission de  
la santé mentale  
du Canada

Mental Health  
Commission  
of Canada

Questions sur le contenu :  
[sultan\\_taieb.helene@uqam.ca](mailto:sultan_taieb.helene@uqam.ca)  
[melanie.ladner@mckesson.ca](mailto:melanie.ladner@mckesson.ca)

**commissionsantementale.ca**

613 683.3755

[webinar@commissionsantementale.ca](mailto:webinar@commissionsantementale.ca)

*Avec le financement de*



Santé  
Canada

Health  
Canada

**groupeentreprisesensante.com**

514 787.0180

[info@groupeentreprisesensante.com](mailto:info@groupeentreprisesensante.com)