

Santé mentale en entreprise : vers des stratégies équitables, inclusives et cliniquement éclairées

Vanessa Dulgar, M.Éd., RP

Clinicienne Interne

Arcora

Montréal, Québec

Les opinions exprimées dans les présentations de la conférence sont celles des conférenciers. La *Fondation internationale pour les avantages sociaux* n'est pas responsable des opinions et des remarques présentées par les conférenciers. La *Fondation internationale pour les avantages sociaux* se réserve le droit de remplacer des conférenciers ou des sessions pour des raisons imprévues.



Ancrer la santé mentale en milieu de travail dans l'équité, l'inclusion et l'excellence clinique

Objectifs

- Mise en contexte
- Explorer l'équité et l'inclusion en pratique
- Comprendre l'excellence clinique et sa valeur
- Définir les stratégies de santé mentale en milieu de travail
- Partager des outils et des stratégies efficaces



Qui est dans la pièce avec nous?

- Professionnels des ressources humaines
- Gestionnaires et les superviseurs
- Professionnels du bien-être
- Administrateurs tiers et leur personnel
- Courtiers en assurance et en avantages sociaux
- Avocats et les consultants
- Fiduciaires et les administrateurs de régimes interentreprises et du secteur public
- Personnel des bureaux de fiducie



Pourquoi la santé mentale au travail est importante



- **Faits clés**
 - Le gouvernement canadien indique que 1 sur 5 Canadien éprouve un problème de santé mentale ou une maladie mentale chaque année
- **Coût annuel pour l'économie canadienne \$\$\$**
 - Les problèmes de santé mentale coûtent environ 51 milliards de dollars par an en perte de productivité
 - Parmi ceux-ci, 20 milliards dollars résultent de causes liées au milieu de travail
- **Absentéisme et présentéisme**
 - Chaque semaine, 500 000 Canadiens ne vont pas travailler en raison de problèmes de santé mentale
 - Le coût lié à l'absentéisme et l'invalidité est estimé à 50 milliards dollars par an, avec un impact supplémentaire de 17 milliards dollars en perte de productivité

Petite pause vidéo

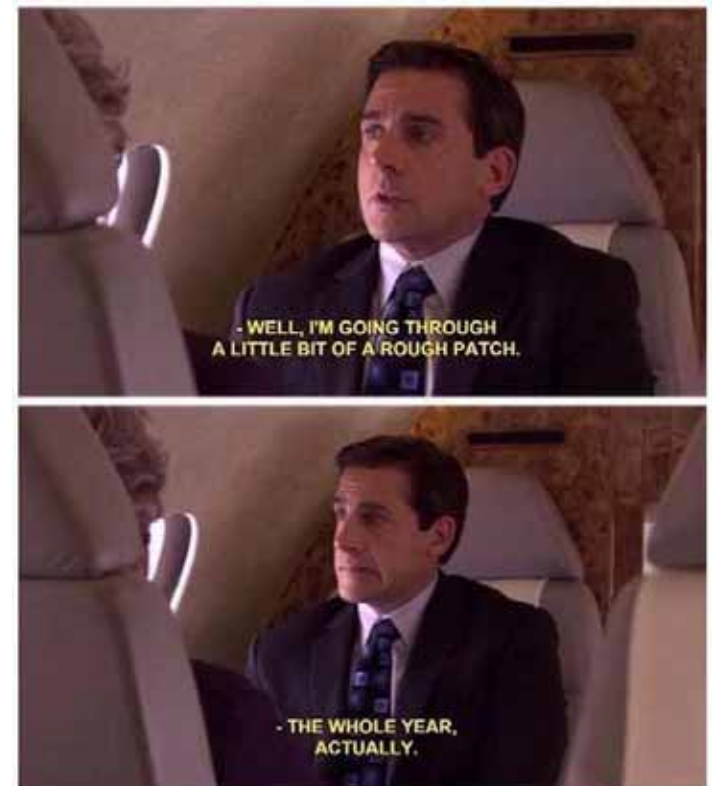
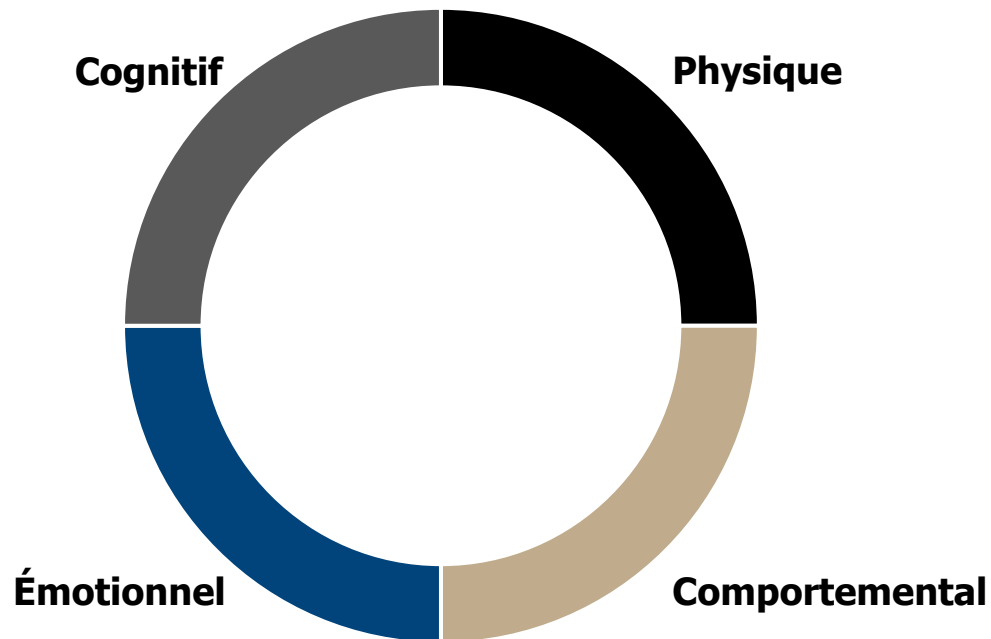


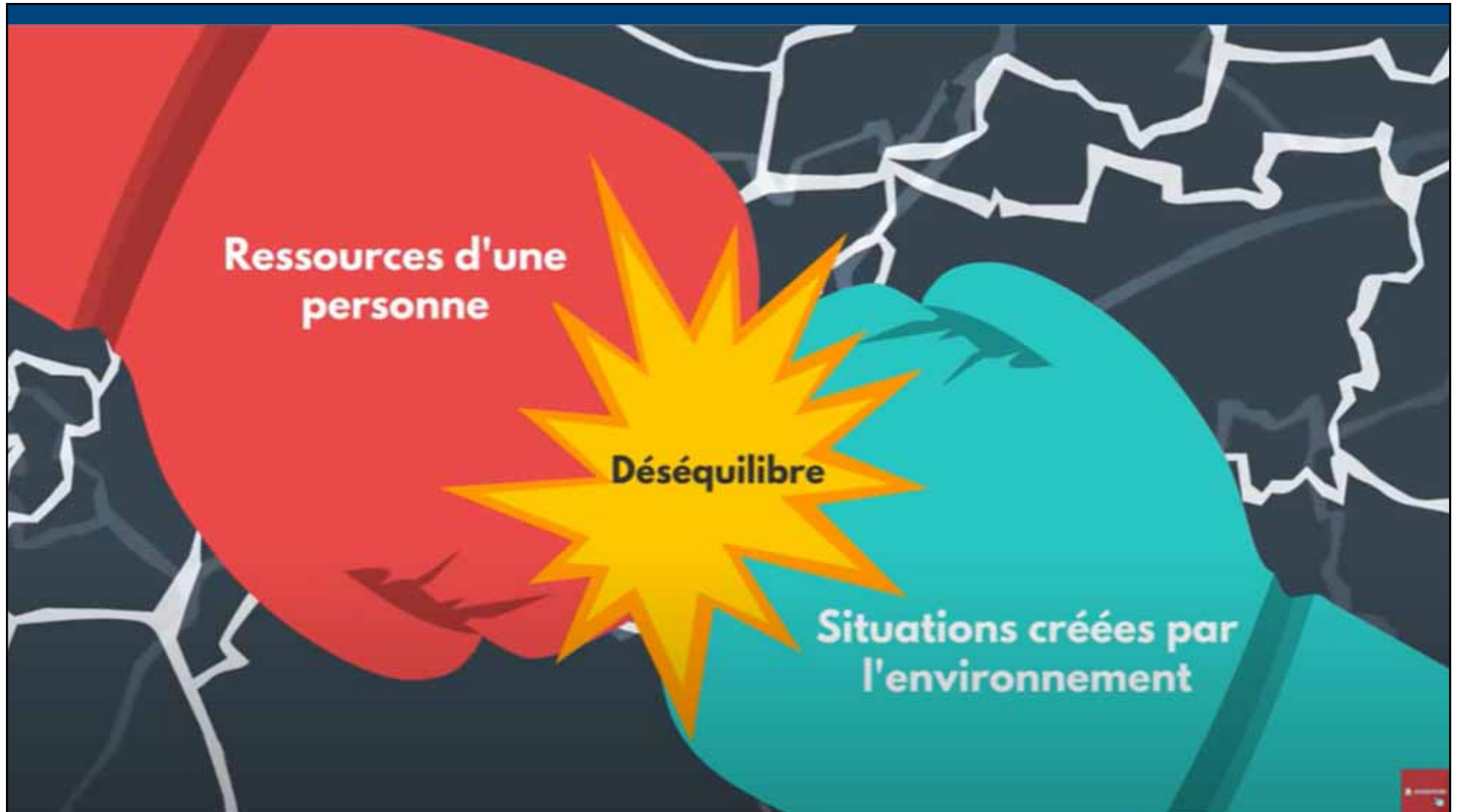
<https://www.youtube.com/watch?v=5e3mmfsvTdg>

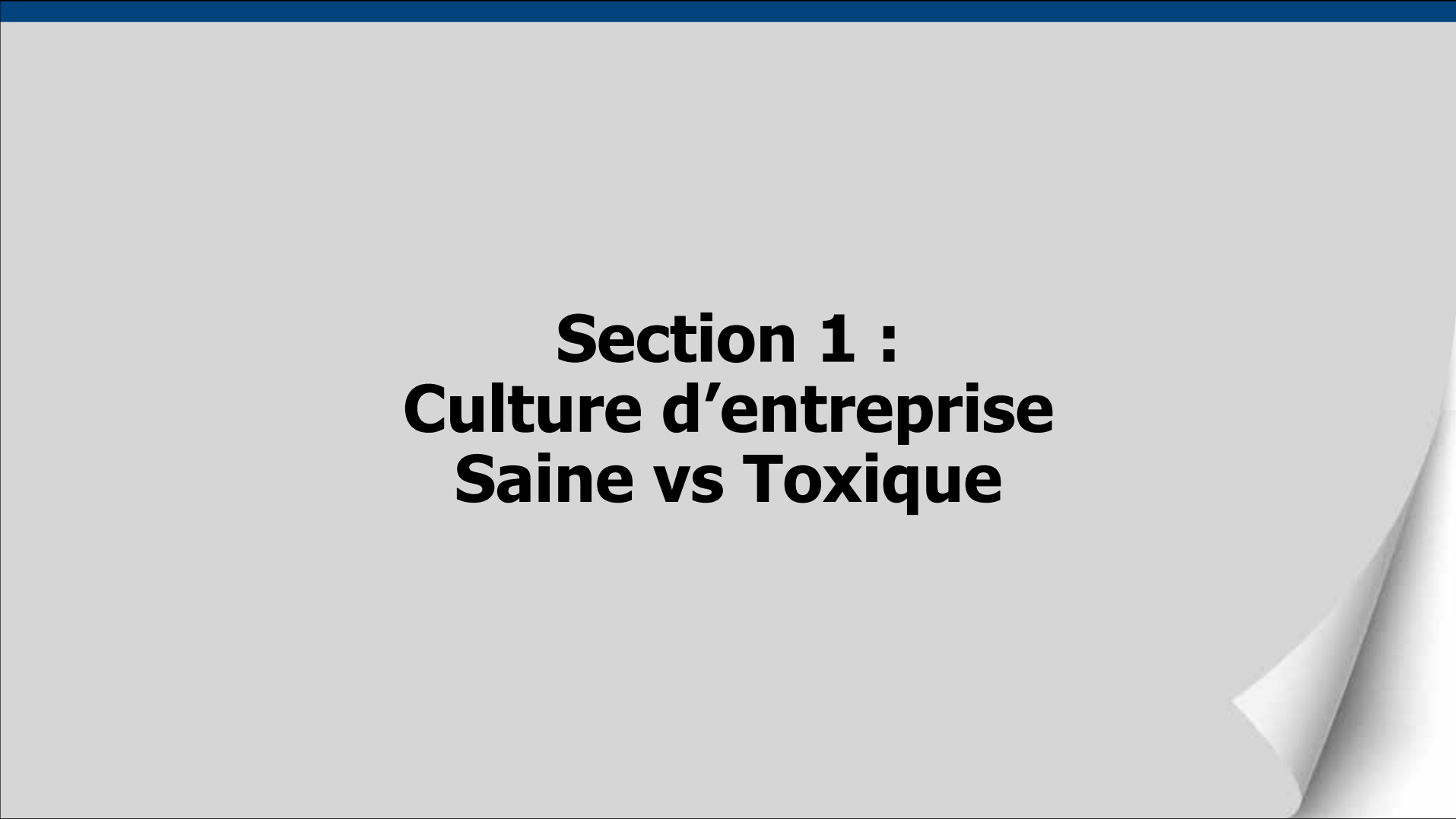
Une petite pause chat



Manifestations du stress



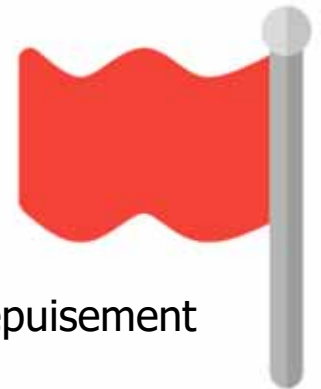




Section 1 : Culture d'entreprise Saine vs Toxique

Signaux rouges d'un milieu toxique

- Les drapeaux rouges indiquent que quelque chose pourrait poser problème dans l'environnement de travail ou dans le comportement d'un collègue, d'un cadre ou de l'organisation. Ils signalent qu'il faut rester vigilant.
- Exemples :
 - Manque de transparence dans la communication ou décisions arbitraires
 - Microgestion ou contrôle excessif par la hiérarchie
 - Harcèlement, discrimination ou comportements irrespectueux
 - Charge de travail irréaliste et pression constante
 - Peu ou pas de reconnaissance des efforts et succès des employés
 - **Pourquoi c'est important** : Ces signaux permettent de prévenir l'épuisement professionnel, les conflits ou des situations à risque légal ou éthique



Signaux verts d'un milieu sain

- Les drapeaux verts indiquent que le milieu de travail est sain et propice à l'engagement, à la motivation et au bien-être des employés.
- Exemples :
 - Communication ouverte et transparente
 - Reconnaissance et valorisation des contributions de chacun
 - Respect des limites et équilibre travail-vie personnelle
 - Soutien à la formation et au développement professionnel
 - Culture de collaboration et d'inclusion
 - **Pourquoi c'est important :** Ces signaux renforcent la confiance, l'engagement et la rétention des employés, tout en favorisant une culture d'entreprise positive et durable



Culture D'entreprise - Saine vs Toxique

1. COLLABORATION vs ISOLEMENT

- Sain ✓ : « Comment pouvons-nous résoudre cela ensemble? »
- Signaux d'alerte ✗ : « C'est ton problème à résoudre. »

2. SOUTIEN vs PRESSION

- Saine ✓ : « Quelles ressources puis-je t'offrir? »
- Signaux d'alerte ✗ : « Pourquoi ce n'est pas encore terminé? »

3. INNOVATION vs STAGNATION

- Saine ✓ : « Tes idées nouvelles sont précieuses. »
- Signaux d'alerte ✗ : « On ne change pas nos méthodes ici. »

4. BIEN-ÊTRE vs ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (BURNOUT)

- Saine ✓ : « Ta santé compte pour nous. »
- Signaux d'alerte ✗ : « Tout le monde est stressé, fais avec. »

5. COMMUNICATION OUVERTE vs SILENCE

- Saine ✓ : « Merci d'avoir partagé ton inquiétude. »
- Signaux d'alerte ✗ : « Garde tes plaintes pour toi. »



Culture D'entreprise - Saine vs Toxique

(suite)

6. HARMONIE VIE PRO/PERSO vs SURCHARGE DE TRAVAIL

- Saine  : « Nous respectons ton temps en dehors du travail. »
- Signaux d'alerte  : « Les longues heures font juste partie du job. »

7. AXÉ SUR LES VALEURS vs OBSESSION DU PROFIT

- Saine  : « Chaque échec est une opportunité d'apprentissage. »
- Signaux d'alerte  : « Quel est le chiffre d'affaires ici? »

8. ÉTAT D'ESPRIT DE CROISSANCE vs PUNITION

- Saine  : « Comment pouvons-nous résoudre cela ensemble? »
- Signaux d'alerte  : « Les erreurs te coûteront cher. »

9. RECONNAISSANCE vs CRITIQUE

- Saine  : « Excellent travail sur ce projet! »
- Signaux d'alerte  : « Il était temps que tu y arrives. »

10. EMPATHIE vs SCEPTICISME

- Saine  : « Prends le temps nécessaire pour te remettre. »
- Signaux d'alerte  : « Tu es sûr(e) que tu ne peux pas travailler? »

Une petite pause chat



Section 2 : Équité et inclusion

Qu'est-ce que l'équité?

1. L'équité ≠ l'égalité

- **Égalité** : offrir les mêmes ressources ou opportunités à tous, quel que soit le contexte individuel
- **Équité** : ajuster le soutien selon les besoins spécifiques de chaque personne pour garantir que chacun ait une réelle chance de réussir
- **Exemple** : deux employés ont besoin de logiciels différents pour accomplir leur travail efficacement; l'équité consiste à fournir le logiciel adapté à chacun, plutôt que le même pour tous

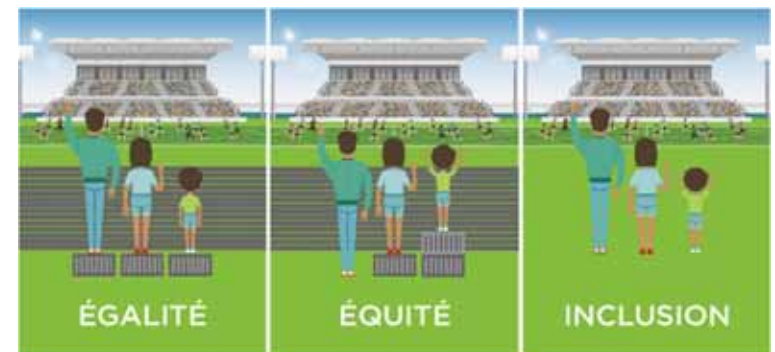
2. Adapter le soutien aux besoins individuels

- Reconnaître que chaque employé peut avoir des défis, des capacités et des préférences différents
- **Exemple** : proposer un aménagement du poste pour un employé avec mobilité réduite ou offrir un horaire flexible pour un parent seul
- **Avantage** : permet à chaque employé de performer à son meilleur niveau tout en se sentant compris et valorisé

Qu'est-ce que l'équité?

3. Protéger la confidentialité et la vie privée

- Garantir que les informations personnelles ou sensibles des employés restent confidentielles, surtout lorsqu'il s'agit de santé mentale ou d'adaptations spécifiques
- **Exemple** : un PAE (Programme d'aide aux employés) ou un service de counseling confidentiel où les données ne sont pas partagées avec la hiérarchie sans le consentement du client
- **Avantage** : favorise la confiance, encourage les employés à demander de l'aide et renforce la sécurité psychologique au travail

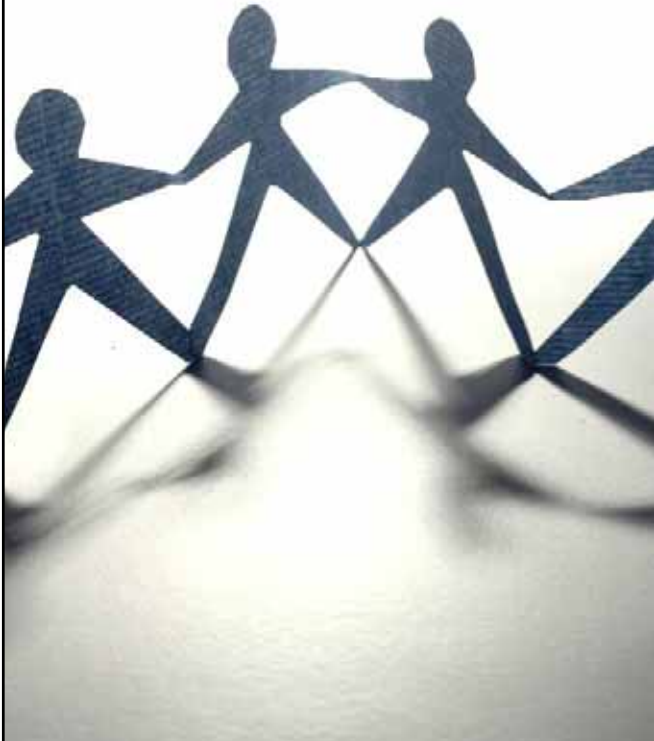


Qu'est-ce que l'inclusion?

- Sentiment d'appartenance et représentation pour tous
- Langage respectueux (ne pas définir une personne par son diagnostic)
- Espaces sécuritaires pour les commentaires et la participation
- Représentation diversifiée dans les postes de direction (LGBTQ2+, diversité culturelle)
- Comités culturels pour guider les initiatives
- Valoriser les différences comme une force organisationnelle



L'équité et l'inclusion en action



- **Sentiment d'appartenance et représentation pour tous**
 - Les employés doivent sentir qu'ils font partie intégrante de l'organisation, et non qu'ils doivent « s'adapter » à une norme prédéfinie
 - **Exemples au Québec :** Programmes d'accès à l'égalité en emploi (CNESST, 2023) : obligatoires dans les organismes publics et fortement encouragés dans les entreprises privées pour favoriser la représentation des femmes, minorités visibles, autochtones, personnes handicapées
 - Certaines municipalités (Montréal, Québec, Laval) ont des comités consultatifs en équité et inclusion pour améliorer la représentativité dans les postes de gestion

L'équité et l'inclusion en action



- **Langage respectueux**

- Utiliser un langage inclusif et respectueux, sans réduire une personne à un diagnostic ou à une caractéristique
- **Exemples** : Dire « une personne vivant avec la schizophrénie » plutôt que « un schizophrène »
- Employer le pronom choisi par la personne (ex. l'usage du pronom neutre « iel/iels » commence à être reconnu dans les milieux progressistes au Québec)
- Formation obligatoire pour gestionnaires et RH sur les biais inconscients et l'usage du langage inclusif (ex. : Université de Montréal offre un module sur la communication inclusive)

Ressources qui portent sur les pronoms, l'identité de genre et l'inclusion LGBTQ2+

- **Québec / Canada**

- Gouvernement du Québec – Diversité sexuelle et pluralité des genres : définitions, outils pour comprendre LGBTQ+. [Québec](#)
- Interligne / Alix – Répertoire de ressources : aide, soutien, et ressources inclusives pour les personnes LGBTQ+ et leurs proches. [Alix](#)
- Fondation Émergence : lexique sur la diversité sexuelle et de genre, sensibilisation, balado. fondationemergence.org
- Guide d'usage des pronoms – Egale Canada : guide clair pour utiliser les pronoms personnels de façon respectueuse. [Egale Canada](#)
- Trousse pour l'inclusion 2SLGBTQIA+ (Réseau franco-ontarien pour l'inclusion) : pour les organisations. francoqueer.ca
- Projet ITI du Conseil québécois LGBT : formations, un outil d'autodiagnostic pour pratiques inclusives, lexique. conseil-lgbt.ca

Ressources qui portent sur les pronoms, l'identité de genre et l'inclusion LGBTQ2+

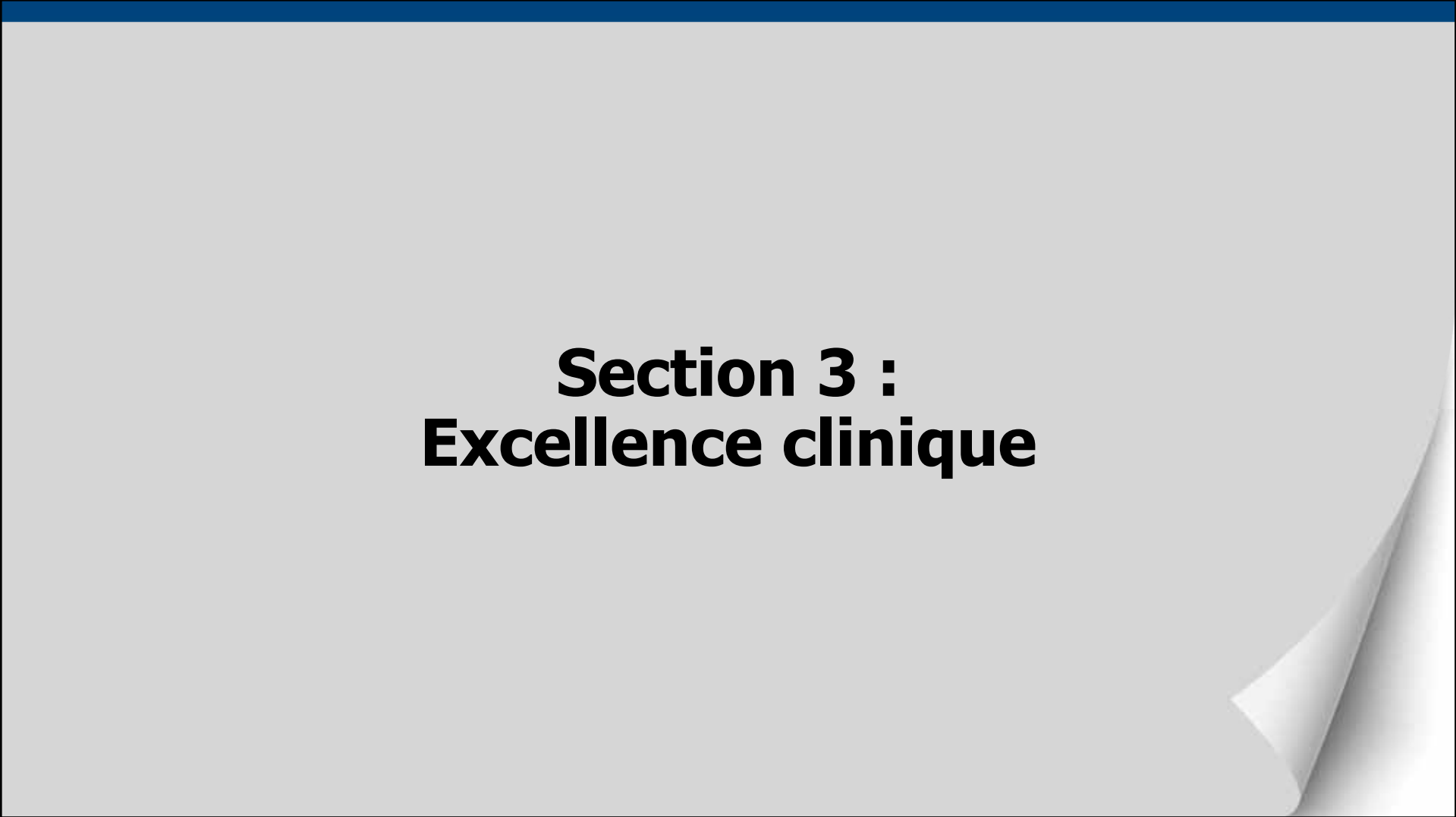
- **Éducation / Langue**

- CISSS des Laurentides – Diversité sexuelle et de genre : lexique, fiche sur des pronoms, outils pour intervenants. [Santé Laurentides](#)
- UdeM français – Guide « Inclusivement : Guide d'écriture pour toutes et tous » : français.umontreal.ca
- Guide de ressources – Écriture inclusive (Portail linguistique du Canada) : [Our Languages](#)
- Collège Ahuntsic – Capsule « Les pronoms ou l'importance de bien se faire genrer » : matériel pédagogique. [Collège Ahuntsic](#)

L'âgisme – souvent négligé

- Les besoins diffèrent selon les équipes, les secteurs et la diversité des employés
 - **Par exemple :** un milieu de travail avec une forte proportion de jeunes employés peut privilégier la flexibilité et la technologie (ex : une application de bien-être), tandis qu'un secteur plus traditionnel pourrait miser sur le mentorat et des politiques plus structurées
 - Selon l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM, 2021), les meilleures stratégies sont coconstruites avec les employés grâce à des sondages ou des comités de bien-être. Alors, n'hésitez pas à obtenir de la rétroaction de tes travailleurs pour savoir leurs besoins!





Section 3 : Excellence clinique

Définir l'excellence clinique

- L'excellence clinique en milieu de travail est définie comme la prestation constante de services de haute qualité qui combinent les connaissances cliniques avec une pratique centrée sur la personne. Il englobe plusieurs critères clés, notamment :
 - 1. Amélioration continue** : S'engager dans un processus continu d'apprentissage et d'amélioration
 - 2. Pratique fondée sur des preuves** : Utiliser les dernières données cliniques et recherches pour éclairer les évaluations et les interventions
 - 3. Pratique centrée sur la personne** : Comprendre et répondre aux besoins, désirs et objectifs individuels de chaque patient ou client
 - 4. Engagement envers la sécurité** : Promouvoir une culture de sécurité solide et l'apprentissage continu pour améliorer la prestation des soins

*Cette approche améliore, non seulement, les résultats pour les travailleurs, mais contribue également à la satisfaction professionnelle des prestataires de soins de santé.

Sources crédibles pour soutenir l'excellence clinique en santé mentale

- **Canada**

- CSMC / MHCC – Ressources santé mentale au travail, Norme nationale, initiatives EDI. mentalhealthcommission.ca
- ACSM / CMHA – Outils, formations, programmes adaptés à la diversité. cmha.ca
- Santé Canada – Prévention, promotion du mieux-être psychologique. canada.ca/sante-mentale
- CCHST – Outils santé mentale et sécurité au travail. cchst.ca
- Norme nationale CSA / BNQ 9700-800 – Intégration santé mentale, sécurité psychologique et EDI dans les RH. bnq.qc.ca

Sources crédibles pour soutenir l'excellence clinique en santé mentale *(suite)*

- **Québec**

- **CNESST** – Évaluation risques psychosociaux, prévention, accommodement santé mentale. cnesst.gouv.qc.ca
- **INSPQ** – Recherches stress organisationnel, guides prévention multiculturels. inspq.qc.ca
- **ACSM Québec** – Services, formations, soutien employeurs. acsmquebec.org
- **CDPDJ** – Références légales, non-discrimination. cdpdj.qc.ca

Sources crédibles pour soutenir l'excellence clinique en santé mentale *(suite)*

- **Ontario**

- CAMH – Guides cliniques, outils dépistage, pratiques culturellement sécuritaires. camh.ca
- CMHA Ontario – Outils employeurs, soutien EDI, initiatives communautés marginalisées. ontario.cmha.ca
- Public Health Ontario – Données et analyses santé mentale au travail. publichealthontario.ca
- Ontario Human Rights Commission – Droits santé mentale, obligation d'accommodement. ohrc.on.ca

Sources crédibles pour soutenir l'excellence clinique en santé mentale *(suite)*

- **Manitoba**

- CMHA Manitoba and Winnipeg – Programmes santé mentale et diversité culturelle. cmhaacrossmb.ca
- Safe Work Manitoba – Lignes directrices santé mentale et sécurité inclusive. safemanitoba.com
- Mental Health and Community Wellness – Gov MB – Ressources employeurs/employés avec EDI. gov.mb.ca/health/mh

- **Nouveau-Brunswick**

- Travail sécuritaire NB (WorkSafeNB) – Santé mentale et sécurité psychologique. worksafenb.ca
- CMHA NB – Services, initiatives rurales et francophones. cmhanb.ca
- Gouvernement NB – Ministère de la Santé – Programmes pour milieux inclusifs et promotion santé mentale. gnb.ca/sante

Interventions fondées sur des données probantes

1. Formations en résilience inspirées de la TCC (Thérapie Cognitive-Comportementale)

- Ces formations enseignent aux employés à reconnaître et à modifier les pensées négatives ou contre-productives pour mieux gérer leur stress
- **Exemple** : ateliers pratiques sur la restructuration cognitive, gestion des émotions et techniques de résolution de problèmes
- **Avantage** : améliore la capacité des employés à rebondir face aux défis, réduit le risque d'épuisement professionnel et augmente l'efficacité au travail

2. Programmes de gestion du stress et pleine conscience

- Intégrer des pratiques basées sur la méditation, la respiration consciente et la relaxation musculaire progressive
- **Exemple** : séances hebdomadaires de méditation guidée, pauses « mindfulness » ou applications de pleine conscience accessibles aux employés (ex : Calm, Headspace, etc.)
- **Avantage** : réduit l'anxiété, améliore la concentration et favorise le bien-être psychologique global

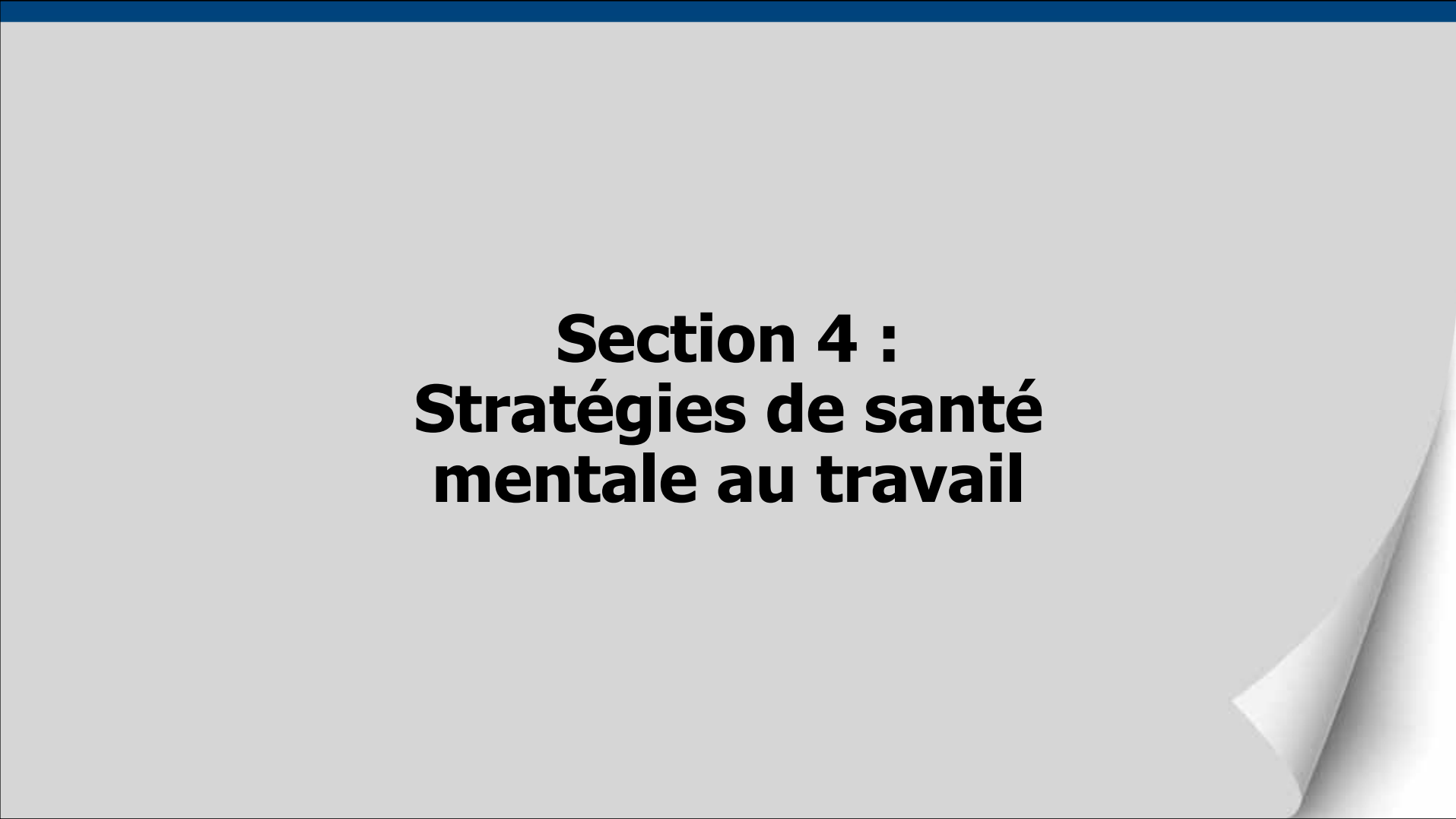
Interventions fondées sur des données probantes

3. Soutien en cas de crise (PAE, counseling)

- Fournir un accès rapide à des services professionnels pour les situations personnelles ou professionnelles stressantes
- **Exemple** : Programme d'Aide aux Employés (PAE) offrant des consultations confidentielles avec des psychothérapeutes, ou sessions de counseling pour les conflits au travail ou problèmes personnels
- **Avantage** : permet une intervention précoce, réduit l'impact des crises sur le travail et soutient la santé mentale des employés

4. Collaboration avec des cliniciens pour concevoir les programmes

- Les interventions sont développées avec des experts en santé mentale pour garantir leur efficacité et leur sécurité
- **Exemple** : partenariat avec psychothérapeute, psychiatres ou travailleurs sociaux pour créer des ateliers et programmes adaptés aux besoins de l'organisation
- **Avantage** : assure que les stratégies sont basées sur des données probantes et adaptées aux réalités de l'entreprise, augmentant l'adhésion et l'efficacité



Section 4 : Stratégies de santé mentale au travail

Que sont des stratégies de santé mentale?

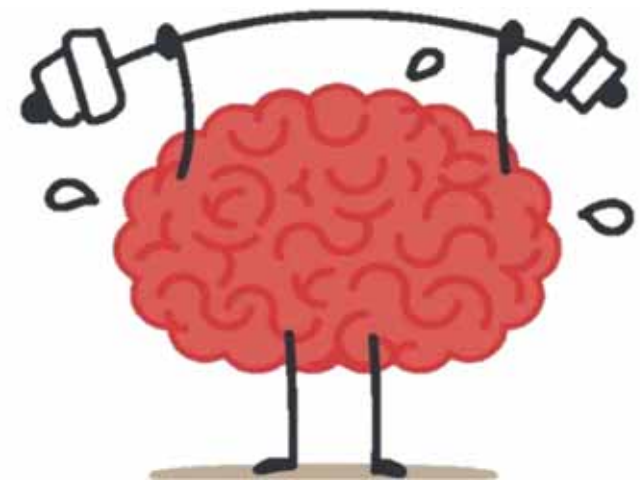
- Politiques, programmes et pratiques quotidiennes qui ont comme objectifs de promouvoir le bien-être, réduire les risques, soutenir la productivité dans le milieu du travail

**Bien-être et santé psychologique en milieu de travail,
*prenons-en soin!***



Quels sont les objectifs des stratégies de santé mentale?

- **Promouvoir le bien-être** : favoriser un climat de confiance et de sécurité psychologique (p. ex. : Google a instauré des « psychological safety check-ins » en équipe)
- **Réduire les risques** : prévenir l'absentéisme, le présentéisme, le harcèlement, et l'épuisement professionnel
- **Soutenir la productivité** : un employé soutenu est plus engagé, plus créatif et plus loyal



Exemples de stratégies

1. Politiques organisationnelles

- Intégrer la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (CSA et BNQ, 2013)
- Mettre en place une politique claire contre le harcèlement et la discrimination
- **Exemples** : congés flexibles pour raisons de santé mentale, télétravail partiel (tous dépendant du travail), droit à la déconnexion

2. Programmes

- Programme d'aide aux employés (PAE) avec accès à des psychothérapeutes, travailleurs sociaux, nutritionnistes, avocats, ou conseillers
- Ateliers de formation pour les gestionnaires sur la détection de la détresse psychologique
- Initiatives de reconnaissance des employés (ex. : nominations « Bravo », programmes de récompense)

3. Pratiques quotidiennes

- Intégrer des pauses bien-être (yoga, méditation, marche)
- Encourager la communication ouverte : réunions d'équipe où chacun peut exprimer ses besoins
- Offrir du feedback constructif et positif dans les évaluations de performance (pas seulement corriger les erreurs ou parler d'objectifs)

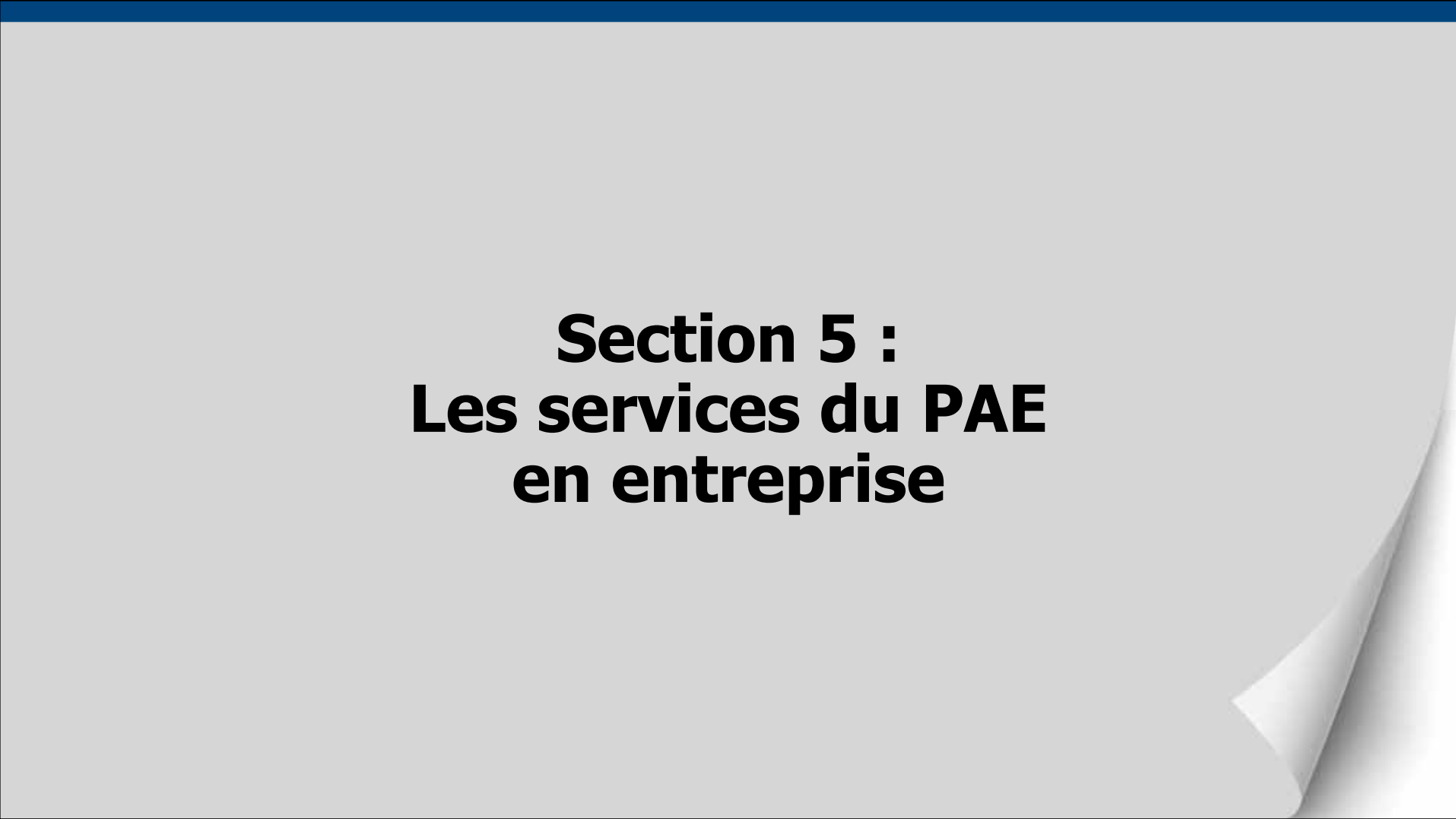
Exemples de strategies *(suite)*



Outils pratiques pour les leaders

- Écoute active et boucles de rétroaction ouvertes
- Reconnaissance aléatoire et petits cadeaux
- Initiatives de renforcement d'équipe
- Demander aux employés ce dont ils ont besoin
- Collaboration entre PAE et direction
- Programme fondé sur l'équité et l'inclusion
- Résultats : engagement accru + réduction de l'absentéisme





Section 5 : Les services du PAE en entreprise

Les services du PAE en entreprise

1. Normaliser et réduire la stigmatisation

- Exemplarité des dirigeants : les gestionnaires ou cadres mentionnent ouvertement qu'ils soutiennent l'utilisation du PAE
- **Récits** : partager des histoires anonymisées de succès (gestion du stress, soutien financier, problèmes familiaux)
- **Changer le langage** : présenter le PAE comme une ressource de bien-être et non seulement pour les « gros problèmes »

2. Visibilité dans les canaux quotidiens

- **Rappels par courriel** : chaque mois, mettre en lumière un service différent du PAE (santé mentale, conseils juridiques, soutien financier, etc.)
- **Bannières intranet** : affiches visuelles ou encadrés « Le saviez-vous? » sur les services
- **Intégration à Teams/Slack** : messages automatisés de bien-être avec lien vers le PAE

3. Accessibilité

- **Cartes de poche/codes QR** : distribuer de petites cartes ou affiches avec lien direct ou numéro de téléphone
- **Affiches dans les aires communes** : infographies simples et engageantes dans les cuisines, salles de bain, ascenseurs
- **Intégration (Onboarding)** : présenter le PAE dès l'intégration pour en faire un bénéfice normal et accessible

Les services du PAE en entreprise

4. Campagnes créatives

- **Thèmes mensuels** : ex. « Mois de la qualité du sommeil » → mettre en avant le coaching sommeil du PAE
- **Dîners-causeries** : webinaires courts où un représentant du PAE explique les services
- **Défis interactifs** : semaine de gestion du stress ou de pleine conscience avec rappel du rôle du PAE

5. Accent sur la confidentialité

- Répéter souvent que l'utilisation du PAE est confidentielle et non rapportée à l'employeur
- Fournir une FAQ claire répondant aux inquiétudes fréquentes (ex. « Mon patron saura-t-il? »)

6. Intégration aux initiatives de bien-être

- Promouvoir l'utilisation du PAE et encourager également le sport, la pleine conscience et que les travailleurs utilisent leur couverture d'assurance santé
- Présenter le PAE comme partie intégrante d'une stratégie globale de bien-être, et non comme ressource de crise uniquement

7. Personnalisation

- Mettre en valeur les différentes portes d'entrée (thérapie, planification financière, conseils juridiques, soutien familial)
- Adapter la communication selon les profils d'employés (ex. jeunes parents → soutien parental, télétravailleurs → lutte contre l'isolement)

Arcora comme exemple d'équité et d'inclusion



AACORA

Les évaluations régulières du PAE d'Arcora démontrent de manière cohérente l'équité des avantages, en assurant que les résultats positifs tels que la résolution de problèmes, la satisfaction des clients et les améliorations globales du bien-être soient équitablement ressentis par tous les employés, indépendamment des caractéristiques démographiques ou professionnelles. Cela garantit que tous les travailleurs ont une opportunité équitable de bénéficier du programme et renforce sa qualité et son équité.

Ressources francophones pour santé mentale au travail (pour les employés)

1. Guide sur la santé mentale au travail (Syndicat canadien de la fonction publique) : trousse d'outils pour milieu de travail. [Public Service Alliance of Canada](#)
2. Bonne santé mentale au travail (Gouvernement du Québec) : conseils, prévention, bien-être au travail. [Quebec](#)
3. Ressources pour les employés en matière de santé mentale en milieu de travail (Canada.ca) : outils, services, soutien pour employés. [Canada.ca](#)
4. Boîte à outils gratuite pour favoriser la santé mentale en milieu de travail (CCHST) : matériel pour employeurs et superviseurs. [Canada.ca](#)
5. Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail – INSPQ : formation pour gestionnaires sur les risques psychosociaux. [INSPQ](#)
6. Risques psychosociaux : le harcèlement au travail (Coesion-SP) : informations sur le harcèlement comme facteur de risque pour la santé mentale. [coesion-sp.ca](#)



**Section 6 :
Conclusion –
Santé mentale au travail**

Récapitulatif : Stratégies de santé mentale

- **Stratégies de santé mentale**
 - Flexibles et adaptées au contexte
 - Fondées sur des données probantes
 - Soutien concret pour le bien-être et la productivité
- **Équité et inclusion**
 - Soutien personnalisé selon les besoins
 - Représentation et participation pour tous
 - Langage respectueux et espaces sécuritaires
- **Excellence clinique**
 - Guidée par des experts et les meilleures pratiques
 - Éthique et centrée sur la personne
 - Collaboration et co-conception assurant des résultats durables

Points à retenir

- **La santé mentale est un enjeu stratégique :**
bien-être des employés = performance + engagement
- **Stratégies flexibles et personnalisées** renforcent la résilience et réduisent l'absentéisme
- **Équité et inclusion** créent un sentiment d'appartenance et valorisent la diversité
- **Excellence clinique** garantit des interventions efficaces, éthiques et durables
- **Reconnaissance et leadership transparent** sont essentiels pour un milieu de travail sain
- **Collaboration et co-conception** des programmes avec les experts et les employés améliorent l'impact

**Vos commentaires
sont importants.
Veuillez scanner
le code QR.**

Évaluation de la session



Q&A – Période de questions



Ressources qui portent sur les pronoms, l'identité de genre et l'inclusion LGBTQ2+

Québec / Canada

- Gouvernement du Québec – Diversité sexuelle et pluralité des genres : définitions, outils pour comprendre LGBTQ+. [Québec](#)
- Interligne / Alix – Répertoire de ressources : aide, soutien, et ressources inclusives pour les personnes LGBTQ+ et leurs proches. [Alix](#)
- Fondation Émergence : lexique sur la diversité sexuelle et de genre, sensibilisation, balado. fondationemergence.org
- Guide d'usage des pronoms – Egale Canada : guide clair pour utiliser les pronoms personnels de façon respectueuse. [Egale Canada](#)
- Trousse pour l'inclusion 2SLGBTQIA+ (Réseau franco-ontarien pour l'inclusion) : pour les organisations. francoqueer.ca
- Projet ITI du Conseil québécois LGBT : formations, un outil d'autodiagnostic pour pratiques inclusives, lexique. conseil-lgbt.ca

Éducation / Langue

- CISSS des Laurentides — Diversité sexuelle et de genre : lexique, fiche sur des pronoms, outils pour intervenants. [Santé Laurentides](#)
- UdeM français – Guide « Inclusivement : Guide d'écriture pour toutes et tous » : français.umontreal.ca
- Guide de ressources – Écriture inclusive (Portail linguistique du Canada) : [Our Languages](#)
- Collège Ahuntsic – Capsule "Les pronoms ou l'importance de bien se faire genrer" : matériel pédagogique. [Collège Ahuntsic](#)

Sources crédibles pour soutenir l'excellence clinique en santé mentale

Canada

- CSMC / MHCC – Ressources santé mentale au travail, Norme nationale, initiatives EDI. mentalhealthcommission.ca
- ACSM / CMHA – Outils, formations, programmes adaptés à la diversité. cmha.ca
- Santé Canada – Prévention, promotion du mieux-être psychologique. canada.ca/sante-mentale
- CCHST – Outils santé mentale et sécurité au travail. cchst.ca
- Norme nationale CSA / BNQ 9700-800 – Intégration santé mentale, sécurité psychologique et EDI dans les RH. bnq.qc.ca

Québec

- CNESST – Évaluation risques psychosociaux, prévention, accommodement santé mentale. cnesst.gouv.qc.ca
- INSPQ – Recherches stress organisationnel, guides prévention multiculturels. inspq.qc.ca
- ACSM Québec – Services, formations, soutien employeurs. acsmquebec.org
- CDPDJ – Références légales, non-discrimination. cdpdj.qc.ca

Ontario

- CMHA NB – Services, initiatives rurales et francophones. cmhanb.ca
- Gouvernement NB – Ministère de la Santé – Programmes pour milieux inclusifs et promotion santé mentale. gnb.ca/sante
- CAMH – Guides cliniques, outils dépistage, pratiques culturellement sécuritaires. camh.ca
- CMHA Ontario – Outils employeurs, soutien EDI, initiatives communautés marginalisées. ontario.cmha.ca
- Public Health Ontario – Données et analyses santé mentale au travail. publichealthontario.ca
- Ontario Human Rights Commission – Droits santé mentale, obligation d’accommodement. ohrc.on.ca

Manitoba

- CMHA Manitoba et Winnipeg – Programmes santé mentale et diversité culturelle. cmhaacrossmb.ca
- Safe Work Manitoba – Lignes directrices santé mentale et sécurité inclusive. safemanitoba.com
- Mental Health and Community Wellness – Gov MB – Ressources employeurs/employés avec EDI. www.gov.mb.ca/

Nouveau-Brunswick

- Travail sécuritaire NB (WorkSafeNB) – Santé mentale et sécurité psychologique. worksafenb.ca

Ressources francophones pour santé mentale au travail (pour les employés)

1. Guide sur la santé mentale au travail (Syndicat canadien de la fonction publique) : trousse d’outils pour milieu de travail. [Public Service Alliance of Canada](http://PublicServiceAllianceofCanada)
2. Bonne santé mentale au travail (Gouvernement du Québec) : conseils, prévention, bien-être au travail. Quebec
3. Ressources pour les employés en matière de santé mentale en milieu de travail (Canada.ca) : outils, services, soutien pour employés. Canada.ca
4. Boîte à outils gratuite pour favoriser la santé mentale en milieu de travail (CCHST) : matériel pour employeurs et superviseurs. Canada.ca
5. Pratiques de gestion favorisant la santé mentale au travail – INSPQ : formation pour gestionnaires sur les risques psychosociaux. INSPQ
6. Risques psychosociaux : le harcèlement au travail (Coesion-SP) : informations sur le harcèlement comme facteur de risque pour la santé mentale. coesion-sp.ca