



Comment créer un comité de santé mentale

L'engagement des hauts dirigeants est essentiel pour réussir la mise en œuvre d'une stratégie en santé mentale au travail. Les dirigeants peuvent montrer leur engagement en déployant des ressources nécessaires (p. ex., personnes, temps et argent).

Certaines organisations créent un comité distinct pour travailler sur la santé mentale. D'autres préfèrent donner ce mandat à l'un de leurs comités existants (Santé et sécurité, Diversité et inclusion ou Santé et mieux-être). Le rôle des membres de ce comité comprend ce qui suit :

- se préparer aux réunions;
- participer activement aux discussions en faisant des commentaires pertinents;
- collaborer à la planification des programmes et à l'élaboration de stratégies promotionnelles;
- représenter les intérêts d'un service ou de plusieurs groupes d'employés;
- être une ressource pour informer le service et les groupes d'employés;
- faire la promotion du programme et des initiatives dans le lieu de travail;
- aider au lancement des campagnes de promotion

Pour créer un comité ou une équipe d'intervention en santé mentale, faites appel aux employés qui s'investissent dans la culture de votre milieu de travail. En s'impliquant, les employés seront plus intéressés au programme et aux résultats. Songez à intégrer leur participation à leurs objectifs. Ainsi, ce ne sera pas qu'une activité à faire dans leur temps libre.

Vous trouverez ci-dessous des exemples de rôles dans le comité sur la santé mentale. Vous y trouverez aussi certains conseils et points à considérer pour créer un comité.



Le(s) promoteur(s)

Les promoteurs devraient être de hauts dirigeants. Ils doivent avoir le pouvoir et l'autorité pour prendre des décisions aux plus hauts niveaux. Leur rôle consiste à :

- être la voix de la haute direction;
- promouvoir la stratégie;
- donner des conseils sur les objectifs stratégiques;
- faire correspondre votre stratégie en santé mentale à vos objectifs d'affaires;
- s'assurer qu'il y a assez de ressources pour soutenir le travail;
- établir des liens avec les champions;
- assister aux réunions du comité, au besoin;
- éliminer les obstacles pour permettre aux champions d'atteindre leurs cibles;
- donner suite rapidement aux recommandations du comité



Le(s) champion(s) (une ou deux personnes)

Ces membres sont les « visages » du comité. Ils doivent être des passionnés de la santé mentale au travail. Il s'agit habituellement d'employés qui, dans leur poste, sont responsables des avantages sociaux, de la santé et du mieux-être ou de la santé et de la sécurité. Leurs tâches sont les suivantes :

- s'assurer que tous les membres du comité comprennent les éléments de base d'une stratégie en santé mentale au travail;
- concevoir, élaborer et mettre en œuvre la stratégie;
- diriger les membres du comité;
- planifier les réunions du comité, établir l'ordre du jour et diriger les réunions;
- rendre compte des résultats et formuler des recommandations;
- établir des liens avec le promoteur/l'équipe de la haute direction;
- susciter activement l'engagement des travailleurs de l'organisation;
- communiquer régulièrement avec les parties prenantes en milieu de travail.



Comité ou équipe d'intervention en santé mentale (de 4 à 10 personnes)

Les membres de cette équipe sont les champions du changement. Ils s'assurent que le plan d'action répond aux besoins de vos employés. Avec un comité qui représente bien la diversité de votre effectif, vous aurez une stratégie pertinente et motivante.



Employés membres

Ces membres devraient représenter les groupes clés de votre organisation. Entre autres :

- Cadres
- Diversité et inclusion
- Sections, divisions ou groupes différents d'employés
- Échelons multiples
- Santé et sécurité
- Ressources humaines
- Marketing et communications
- Syndicats (s'il y a lieu)



Points à considérer

- Pensez à ajouter un partenaire externe (p. ex., un conseiller en santé organisationnelle) au comité. Celui-ci agira à titre de conseiller dans l'équipe. Cette personne devrait s'y connaître en matière de stratégies liées à la santé. Elle doit aussi avoir accès à des ressources qui pourront vous soutenir dans votre parcours.
- Donnez du temps aux gestionnaires et aux employés pour qu'ils puissent participer aux réunions. Certaines organisations intègrent le travail de leur comité sur la santé dans les objectifs de rendement annuels.
- Songez à offrir des incitatifs aux membres du comité. Par exemple, ajoutez la participation au comité au programme de reconnaissance formel de votre organisation.



Conseils pour diriger efficacement un comité sur la santé mentale

- Créez de petites équipes dédiées. Les petits groupes sont souvent plus productifs que les grands.
- Définissez attentivement les rôles et les responsabilités. Vos membres resteront concentrés, engagés et productifs.
- Établissez des objectifs précis pour le comité. Évaluez et rajustez constamment ces objectifs.
- Accordez aux membres du comité le temps et les ressources nécessaires pour réussir. Par exemple, ils auront peut-être besoin de temps pour suivre une formation. Ainsi, ils comprendront mieux les besoins, les processus et les objectifs finaux.
- Assurez-vous que les membres du comité se rencontrent régulièrement :
 - N'invitez aux réunions que les personnes qui doivent être présentes. Pas besoin de tout le monde à toutes les étapes d'un projet.
 - Assurez-vous que les membres du comité créent un ordre du jour et se donnent des objectifs pour chaque réunion.
 - Veillez à ce que les membres soient prêts à donner leur avis aux réunions.
 - Favorisez les discussions ouvertes à chaque réunion.
 - Assurez-vous que les membres se sentent à l'aise de donner leur opinion aux réunions.
 - Soulignez les contributions.
 - Transmettez les procès-verbaux des réunions à tous les intervenants.
 - Demandez aux membres d'évaluer l'efficacité des réunions.
 - Tenez les membres du comité responsables de leur rôle dans la mise en œuvre du plan d'action.



Conseils pour recruter des membres du comité

- Décidez si vous voulez un recrutement ouvert (inviter tous les employés à présenter leur candidature) ou un recrutement ciblé (inviter un employé dans chaque lieu de travail ou dans chaque groupe d'employés).
- Définissez clairement les rôles et les responsabilités des membres du comité et vos attentes envers eux.
- Déterminez la durée et la portée des mandats des employés dans leur rôle.
- Aidez les employés à obtenir le soutien de leur gestionnaire, au besoin.



Exemple de mandat et de rôles et responsabilités

Objectif : Le comité sur la santé mentale aidera <nom de l'organisation> à favoriser la santé mentale au travail pour être un milieu de travail sécuritaire. L'équipe établira une stratégie en santé mentale au travail. Elle devra en faire la promotion, la maintenir, l'évaluer continuellement et l'améliorer.

Mandat de l'équipe :

- Promouvoir les programmes en santé mentale, les ressources et les outils de soutien.
- Repérer et évaluer les risques potentiels pour la santé mentale dans le milieu de travail. Bâtir des stratégies pour réduire ou éliminer ces risques.
- Élaborer un plan d'action pour promouvoir la santé mentale dans notre milieu de travail et le mettre en œuvre.
- Contribuer à surveiller, évaluer et améliorer la stratégie.

Composition de l'équipe :

- < Nom, titre > est le promoteur (membre de la haute direction)
- < Nome, titre >, est le/la champion(ne) du comité
- L'adhésion au comité est ouverte à tous les employés de <nom de l'organisation>
- <Décrivez les groupes dont font partie les membres. Par exemple, syndicats, cadres, employés, Communications, Ressources humaines (RH), etc. >

Rôles et responsabilités :

Responsabilités du promoteur (membre de la haute direction) :

- promouvoir la stratégie;
- donner de la rétroaction et orienter la stratégie

Responsabilité du champion :

- présider les réunions de l'équipe d'intervention;
- établir l'ordre du jour des réunions;
- diriger les réunions et en assurer le bon déroulement;
- établir des liens avec la haute direction
- diriger l'initiative et fournir des conseils de façon continue

Responsabilités des membres :

- recommander des changements;
- faire part de leurs connaissances et de leur expérience;
- apporter des contributions importantes à l'équipe;
- accomplir les tâches qui leur sont assignées

Fréquence des réunions :

- L'équipe se rencontrera chaque mois.

Rapports :

- Le champion fera état des progrès de l'équipe au promoteur (membre de la haute direction) aux trois mois.
- L'équipe fournira un rapport aux employés chaque mois.

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. OH-9084-F 10-20 co-cc-rn

