

Demeurez en santé :

un guide du
bien-être au travail
au cours des
périodes difficiles



Supplément d'information
offert par Desjardins
Sécurité financière

Les règles de l'engagement
L'importance de la communication
L'équilibre travail – vie personnelle
à prix modique
Planifier sa retraite au cours
des périodes difficiles

Pour en apprendre davantage, visitez le site
« À votre santé », à l'adresse www.a-votre-sante.ca.



Desjardins
Sécurité financière^{MD}



Bâissez votre santé mentale...

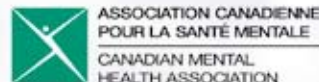
Un soutien à la fois



Des relations positives au travail
Du bon voisinage
Des liens avec votre communauté
Des relations bienfaitantes

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les ressources disponibles dans votre région, consultez le site Internet de l'Association canadienne pour la santé mentale.

cmha.ca



ASSOCIATION CANADIENNE
POUR LA SANTÉ MENTALE
CANADIAN MENTAL
HEALTH ASSOCIATION

Partenaire de la promotion de la santé mentale:



Desjardins
Sécurité financière™



Les employés comptent plus que jamais au cours des périodes économiques difficiles

Au cours des sept dernières années, nous avons interrogé les Canadiens sur leur santé mentale, physique et financière. Nous leur avons demandé de nous parler de leurs défis à titre de travailleurs et de parents, tant dans leur communauté que dans leur famille. Ce que nous avons appris a été inestimable pour nous aider à comprendre et à soutenir nos clients partout au pays. Nos constatations nous ont de plus donné un aperçu essentiel de nos employés et de la façon dont nous devrions les soutenir et nous engager envers eux.

Alors cette année, lorsque nous avons mené notre sondage À votre santé!, il nous a semblé évident que nous devons considérer les répercussions des récentes incertitudes économiques sur le milieu de travail canadien. Nous avons en outre décidé d'étudier les employeurs et les employés séparément afin de déterminer s'il existe des écarts entre eux et où ceux-ci se situent. Les résultats ont été fascinants.

Par exemple, 43 % des employés étaient préoccupés par la perte de leur emploi et 61 % d'entre eux avaient l'impression que les employeurs utilisaient la récession comme une excuse pour supprimer des postes, alors

qu'à l'opposé, 70 % des employeurs nous ont dit qu'ils maintenaient ou augmentaient leurs effectifs. Un autre exemple indiquait que la plupart des employés croyaient que la récession allait probablement durer 21 mois, tandis que plus de la moitié des employeurs ont dit qu'elle se terminerait au cours de l'année.

Comme vous l'apprendrez dans la présente brochure, ces différentes perspectives peuvent avoir des conséquences douloureuses à long

terme pour les affaires si elles sont ignorées. Mais, heureusement, nous vous avons suggéré certaines solutions.

Engagement, communication, direction, voilà des facteurs importants dans tout contexte économique, et encore davantage au cours de la période actuelle. Comme le dit Michael Howlett, président de la Commission de la santé mentale du Canada, « nous devons adopter la même attitude envers nos employés tant pendant les périodes difficiles que pendant les bonnes ». Ces mots empreints de sagesse sont la base du succès de toute entreprise.

Richard Fortier
Chef de l'exploitation, Desjardins Sécurité financière



L'an dernier, le sujet dominant les manchettes et alimentant les conversations pendant les pauses-café a été la crise financière mondiale. Bien que, comparativement, nos institutions financières aient bien surmonté la tempête, de nombreux Canadiens ressentent ses effets dans leur compte de banque, leur milieu de travail, leur vie personnelle et familiale, ou simplement, dans leur niveau d'anxiété.

Surmonter la tempête : quelle incidence a eu la récession sur les travailleurs canadiens?

Desjardins Sécurité financière (DSF) mène un sondage annuel sur la santé et le bien-être des Canadiens, particulièrement dans leur milieu de travail, depuis 2003. En 2009, il a semblé essentiel d'examiner de quelle façon le climat actuel changeait l'environnement de travail et le bien-être des travailleurs.

L'argent demeure le principal facteur de stress

Il n'est pas étonnant que la majorité des Canadiens sente que leur niveau de stress est aussi élevé (47 %) ou plus élevé (36 %) que l'an dernier. Comme dans chaque sondage précédent mené par DSF sur ce sujet, les Canadiens indiquent que l'argent, plus que toute autre question, est leur plus grande source de stress. Toutefois, l'argent n'est probablement qu'un des facteurs puisque les Canadiens qui ont classé leur milieu de travail comme quelque peu ou totalement négatif étaient plus enclins à dire que leur

niveau de stress était plus élevé. Ces mêmes personnes étaient également beaucoup plus portées à dire que la récession nuisait à leur santé mentale. De plus, ils citaient souvent des préoccupations à l'égard de leur santé et de leur famille.

Le stress nuit au rendement au travail

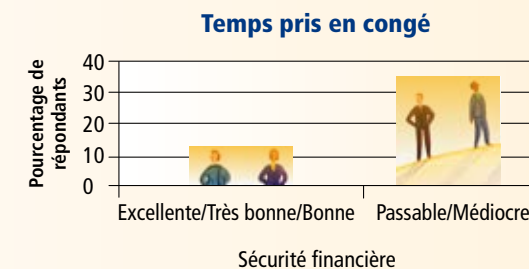
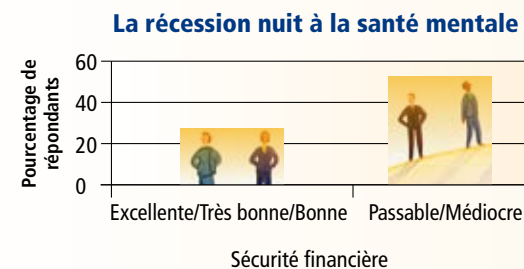
Compte tenu du récent climat économique, il n'est pas surprenant que les gens soient inquiets de leur sécurité financière et de la perte possible de leur emploi. Quarante-deux pour cent des Canadiens croyaient que leur sécurité financière était passable ou médiocre et 43 % étaient totalement ou quelque peu d'accord avec le fait qu'ils étaient préoccupés par la possibilité de perdre leur emploi. Mais souvent, les employeurs ne voient pas les incidences d'un personnel stressé sur leur organisation.

« Le bien-être émotionnel est plus important que jamais lorsqu'un

ralentissement économique a de telles répercussions sur l'engagement des employés », dit Anita Teslak, psychologue, vice-présidente à la direction d'Adler International Learning et administratrice de la Fondation de psychologie du Canada. « Les compagnies voient une diminution non seulement dans la qualité du service à la clientèle, mais aussi dans le travail d'équipe et la qualité du travail ainsi qu'une augmentation des coûts de santé. »

Selon le sondage, les employés qui ont le sentiment que leur sécurité financière est passable ou médiocre :

- sont plus portés à croire que leur santé mentale est atteinte ;
- prennent plus de congés en raison de leur environnement de travail ;
- disent qu'ils sont moins productifs.



Ces résultats démontrent que si les employeurs pensent que les problèmes financiers de leurs employés ne sont pas les leurs, ils devraient y repenser. Selon M^{me} Teslak, « si les gens ont des problèmes financiers, ceux-ci auront des répercussions sur leur travail. Ils peuvent être présents – ils sont bien assis à leur poste – mais ces répercussions freinent leur potentiel et leur rendement ».

Protégez votre environnement de travail, protégez votre productivité

En plus d'avoir un effet sur leurs absences et leur productivité, le sondage de DSF a révélé que l'engagement des employés était aussi considérablement limité par le stress de leurs collègues. Par exemple, parmi ceux qui croyaient que leur sécurité financière était bonne, 13 % ont dit qu'ils étaient moins engagés dans leur travail depuis la récession, mais ce chiffre augmentait à 34 % chez les employés dont la sécurité financière est passable ou médiocre.

Même si un employeur est incapable d'améliorer la sécurité financière de son personnel, l'engagement des employés subit aussi les répercussions de facteurs qui peuvent être grandement influencés par un employeur proactif. Un autre résultat a démontré que seulement 7 % des gens dont le milieu de travail était le plus positif ont dit qu'ils n'étaient pas engagés dans leur travail, alors que ce chiffre bondissait à 55 % pour les gens qui avaient le sentiment que leur milieu de travail était négatif.

M. Howlett est d'avis qu'il est essentiel de mettre le bien-être des employés à l'ordre du jour de la direction. « D'abord et avant tout, il s'agit de reconnaître le problème », prévient-il. La direction devrait faire porter de 10 % à 15 % ses discussions sur la santé mentale des employés en se posant des questions, comme :

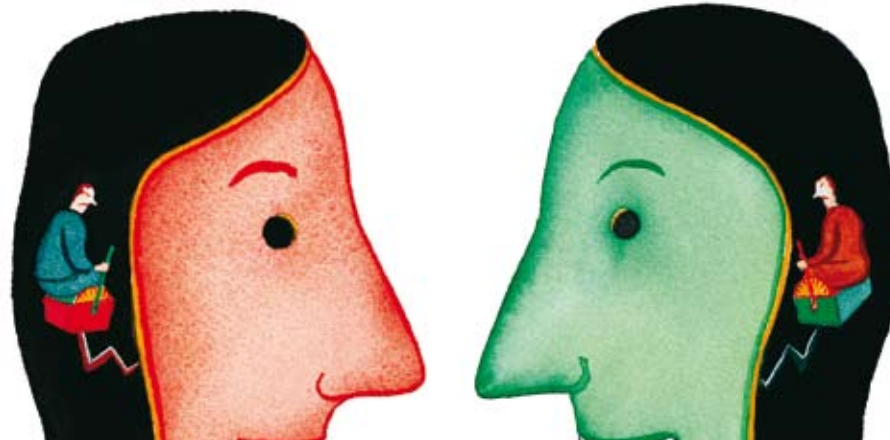
« Que pouvons-nous faire pour orienter les conversations tenues dans le bureau sur des aspects positifs ? » et « Comment devrions-nous aborder le présentisme et l'absentéisme ? ».

Faire ces premiers pas n'est pas facile, reconnaît M. Howlett, mais il résume ainsi : « ne pas avoir une bonne série de mesures en matière de santé mentale pour vos employés n'est pas la meilleure décision en gestion ».



Des points de vue partagés :

Comment les employeurs et les employés perçoivent-ils leur milieu de travail ?



Nombreux sont les Canadiens qui admettraient que le ralentissement économique a eu un impact sur leur milieu de travail. Mais les nouveaux résultats du sondage démontrent que nous sommes loin d'être d'accord dans notre perception de cet impact. Desjardins Sécurité financière a récemment sondé les travailleurs et les employeurs afin d'obtenir leur point de vue sur la situation financière mondiale actuelle et ce qu'elle a appris fera beaucoup parler les employeurs, les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines.

Les résultats du sondage mené à la suite du récent repli financier ont montré que les employeurs et employés ne partageaient simplement pas le même point de vue sur certaines questions cruciales. Et, bien que ces écarts ne soient pas insurmontables, ils devraient être abordés afin d'assurer la productivité et l'engagement de la main-d'œuvre.

Équilibre travail – vie personnelle

À titre d'exemple, les employés étaient plus portés à croire que la récession avait eu un effet sur leur équilibre travail – vie personnelle. En effet,

46 % d'entre eux percevaient un changement, tandis que seuls 33 % des employeurs avaient l'impression que l'équilibre travail – vie personnelle de leurs employés avait été touché. Pourquoi cette disparité ? Les employeurs peuvent avoir l'impression qu'à moins qu'il n'y ait eu des mises à pied ou d'autres retombées directes dans leur organisation, une crise économique a peu d'incidences sur la vie quotidienne de leur personnel. Toutefois, à titre personnel, les employés peuvent subir plus d'anxiété et la lier à la situation de leur milieu de travail.

Que ces préoccupations soient ou non fondées sur la réalité économique d'une organisation, il est important pour les employeurs de comprendre les attitudes de leurs employés puisqu'elles ont une incidence directe sur leur productivité, selon Anita Teslak. « Si vous connaissez vos employés, vous serez en mesure de savoir s'ils sont engagés ou s'ils ont décroché et vous pourrez contrôler les absences inhabituelles et offrir des ressources, des options et des solutions. Il s'agit d'adopter une attitude proactive plutôt que réactive ».

Malgré l'écart de point de vue entre les employeurs et les employés sur la nature des effets de la récession sur

l'équilibre travail – vie personnelle, il y a de bonnes nouvelles. La plupart des employés sondés (62 %) avaient le sentiment que leur employeur en faisait suffisamment pour eux à cet égard. « Les employés comprennent qu'ils ont un rôle personnel à jouer dans la préservation de leur équilibre travail – vie personnelle, selon Michele Nowski, directrice, section Règlements d'assurance salaire chez Desjardins Sécurité financière. Ils ont généralement l'impression que leurs employeurs font de leur mieux pour les aider ».

Sécurité d'emploi

« Lorsqu'il est question de la sécurité d'emploi, notre sondage indique qu'il y a un écart entre ce que les travailleurs pensent et ce que leurs patrons croient qu'ils pensent, note Alain Thauvette, vice-président, Assurance pour les groupes et les entreprises chez Desjardins Sécurité financière. Et cet écart peut devenir un problème pour la productivité. »

Cet écart est démontré par des résultats indiquant que 61 % des employés ont l'impression que les employeurs profitent de la présente récession pour supprimer des postes. Paradoxalement, 70 % des employeurs disent qu'ils ont maintenu ou accru leurs effectifs depuis le début de la récession. Et, malgré les

inquiétudes de 43 % des employés pour leur emploi, la vaste majorité des employeurs (78 %) rapportent que leur organisation est en bonne, très bonne ou excellente santé financière. Les perceptions en matière de sécurité d'emploi des employés et des employeurs sont diamétralement opposées.

Selon Michael Howlett, une façon de rassurer les employés à ce sujet consiste à leur faire savoir clairement que leur contribution à l'organisation est précieuse. Se remémorant le temps où il était propriétaire d'une entreprise, il dit « nous prenions le temps de leur expliquer nos orientations et la façon dont chaque poste y contribuait ». La haute direction de son entreprise rencontrait ses employés en petits groupes afin de leur transmettre ce message en personne. Après ces réunions, « le changement dans le moral du bureau était extraordinaire », ajoute-t-il.

La communication est la clé

Comment les employeurs obtiennent-ils le meilleur de leur personnel ? La communication est le facteur le plus important même au cours des périodes difficiles. « Laissez savoir que tout le monde est dans le même bateau, conseille M^{me} Teslak. La façon de livrer ce message est importante. Mettez l'accent sur le fait que tout le monde est concerné, sur les relations et sur le sentiment d'appartenance à une communauté ».

Les employeurs doivent également se rappeler que la communication doit être bidirectionnelle. « Les employés doivent participer à la prise de décisions, ajoute M^{me} Teslak. Vous devez rallier les gens parce que s'ils ne s'engagent pas, ils décrocheront ».

Stratégies d'équilibre travail – vie personnelle

Qu'est-ce que l'équilibre travail – vie personnelle ? Selon M^{me} Teslak, « ce peut être différent pour chacun. Il y a tant d'aspects différents – le travail, la vie sociale, la communauté, la famille, la santé personnelle et les responsabilités liées aux soins aux aînés ». Il existe des stratégies peu coûteuses et simples que les organisations peuvent utiliser pour aider à maintenir cet équilibre et permettre à leurs employés de demeurer engagés et productifs :

- Adopter une politique d'interdiction des courriels après 18 h et durant les fins de semaine, sauf en cas d'urgence.
- Permettre le télétravail lorsque cela est possible.
- Simplifier les processus.
- Permettre les horaires flexibles et les congés personnels.



88 %

DES EMPLOYEURS CANADIENS
NE TOURNENT PAS LE DOS AUX
BESOINS D'ÉQUILIBRE TRAVAIL
ET VIE PERSONNELLE DE LEURS
EMPLOYÉS*

DONNONS-LEUR UN COUP DE MAIN.

Nous pouvons vous aider à outiller vos clients afin qu'ils puissent permettre à leurs employés de relever le défi de concilier vie professionnelle et personnelle.

Parce que vos besoins – ainsi que ceux de vos clients – nous tiennent à coeur, nous nous sommes rassemblés et avons mis sur pied le programme **À votre santé**. Celui-ci peut vous aider à l'élaboration d'un régime d'assurance basé sur la prévention et qui assure une assistance aux employés.

Programme
À votre santé ^{MC}

Parlez-nous face à face.
Vos clients seront plus heureux et en santé.

desjardinssecuritefinanciere.com/solutions

Assurance collective
1 800 363-3072

Épargne-retraite collective
1 866 565 3145

* 88 % des entreprises canadiennes appuient le droit des employés d'avoir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.
Source: À votre santé! Une étude menée en 2009 auprès des employeurs canadiens par Desjardins Sécurité financière.

 **Desjardins**
Sécurité financière ^{MD}

Vie, santé, retraite

L'engagement à prix modique

Au cours de la dernière décennie, l'engagement des employés a été reconnu comme un facteur essentiel de succès pour toute organisation. Le favoriser et le mesurer peut cependant être un défi puisque ni la participation ni les résultats ne sont facilement quantifiables. Fondamentalement, l'engagement démontre à quel point les employés éprouvent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur emploi et sont solidaires, à plus large échelle, de l'organisation à laquelle ils appartiennent et de leur contribution à son succès.

Comprendre les employés – leurs valeurs, motivations et préoccupations – est primordial pour favoriser leur engagement, selon Michael Howlett. Recourir à des experts externes pour entreprendre une recherche peut être une partie importante d'une stratégie visant à favoriser l'engagement. « La plupart des entreprises doivent trouver quelqu'un en qui elles ont

confiance pour sonder leur milieu de travail », suggère-t-il.

Anita Teslak convient que la recherche peut tout à fait soutenir une initiative en matière d'engagement. « Connaissez vos gens », dit-elle.

Elle ajoute toutefois un avertissement. « Des employeurs font faire un sondage, obtiennent une rétroaction et laissent le tout dormir sur une tablette, indique-t-elle. Cela est encore plus nuisible que de ne pas faire de sondage du tout. Si vous tardez à agir, vous diminuez la confiance et six mois ou un an plus tard, vos employés auront évolué et auront d'autres préoccupations. Si vous sondez vos employés, vous devez y donner suite. Vous devez traduire cette initiative en action ».

Dans le contexte économique actuel, la plupart des organisations ne sont pas en mesure d'investir des ressources importantes dans l'engagement de leurs employés,

particulièrement si cela exige de recruter des consultants coûteux pour mener des sondages ou élaborer des stratégies. Comment les organisations peuvent-elles survivre à la tempête financière actuelle sans sacrifier le bien-être de leurs employés ? « Nous devons avoir la même attitude envers les employés au cours des mauvais comme des bons jours », dit M. Howlett.

Après trois décennies de bonnes et mauvaises périodes dans le monde des affaires, M. Howlett est en mesure de comprendre les pressions apparemment contradictoires auxquelles les employeurs doivent faire face, soit répondre aux besoins de leurs employés et joindre les deux bouts. Il indique toutefois que ces pressions ne sont pas du tout contradictoires. Selon son expérience, « les entreprises qui réussissent ont bien compris qu'elles doivent être des partenaires de leurs fournisseurs et de leurs employés ».

POUR LES EMPLOYEURS

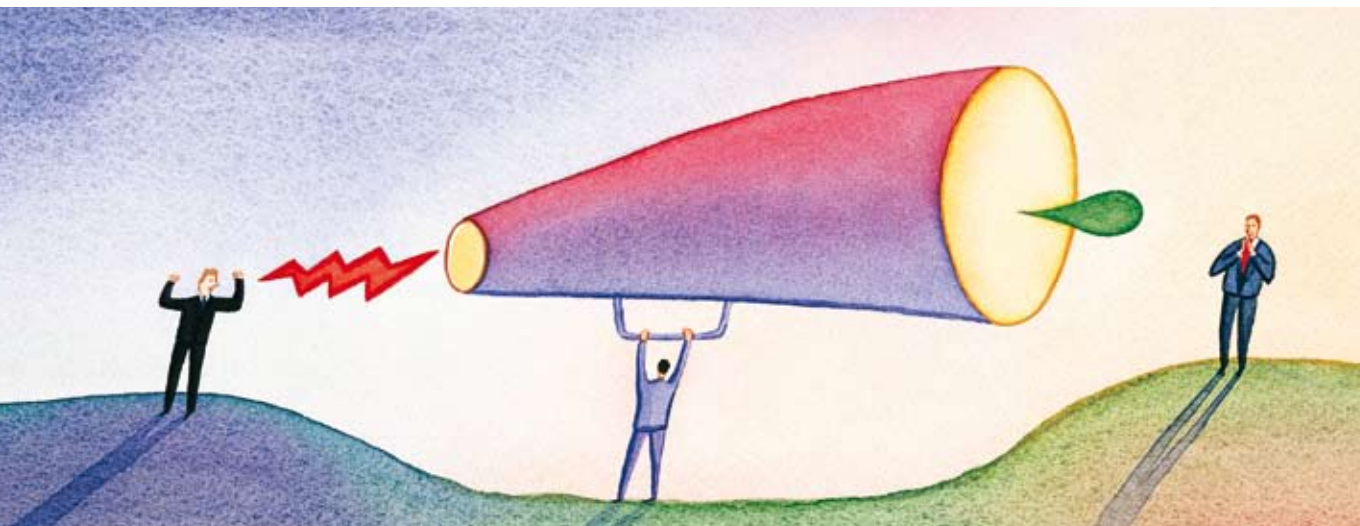
Comment les employeurs peuvent-ils créer une culture organisationnelle positive particulièrement pendant des périodes de difficultés financières ?

- **Félicitez vos employés** : « Avec un sourire », ajoute M^{me} Teslak.
- **Dites merci** : Il ne coûte rien à une entreprise de montrer son appréciation, mais cela peut lui rapporter d'immenses avantages.
- **Soyez présent et écoutez** : « Lorsque vous avez quelqu'un devant vous, ne sortez pas votre Blackberry », conseille M^{me} Teslak.
- **Donnez l'occasion de rendre** : Créez un programme permettant à vos employés de faire du bénévolat pour leur organisme de bienfaisance préféré pendant leurs heures de travail.
- **Partagez les histoires positives** : M^{me} Teslak suggère de saisir l'occasion des réunions pour demander ces histoires ainsi : « Racontez-moi une expérience positive que vous avez vécue cette semaine ou Parlez-nous de quelque chose dont vous êtes fier ».
- **Menez des « entrevues de fidélisation »** : Trop souvent, les employeurs attendent que des employés s'en aillent avant de leur demander une rétroaction. Demandez à vos employés ce qu'ils aiment dans leur travail et ce qui pourrait être amélioré dans le cadre du processus d'évaluation.

POUR LES EMPLOYÉS

Les employés ont également un rôle important à jouer dans le maintien d'un lieu de travail positif. Selon M^{me} Teslak, « chaque membre du personnel d'une entreprise doit favoriser l'engagement et la confiance au moyen de respect mutuel et de réciprocité dans les relations. Il doit y avoir un sentiment de l'effort collectif ».

- **Ne faites pas de suppositions** : « Vérifiez les faits, posez des questions », conseille M^{me} Teslak.
- **Soyez souple et ouvert d'esprit**.
- **Ne travaillez pas en « silo »** : « Faites les premiers pas et communiquez », dit M^{me} Teslak.
- **Soyez conscient de la façon dont votre comportement influence les autres** : Le négativisme d'une personne peut nuire à toute une équipe.
- **Exprimez ce que vous ressentez** : « Combien de fois entendons-nous, « Je n'ai rien dit, mais j'aurais dû » », fait remarquer M^{me} Teslak.

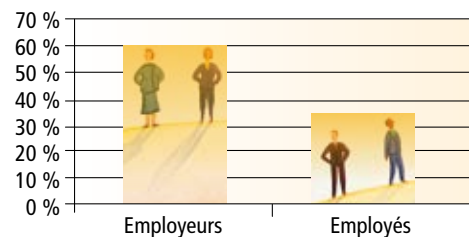




La question que personne ne pose : comment vont les dirigeants ?

La direction donne le ton à une organisation, pour le meilleur ou pour le pire. Les périodes économiques difficiles ajoutent toutefois beaucoup de pression sur les dirigeants de nombreuses organisations. Lorsque Desjardins Sécurité financière (DSF) a sondé les employeurs, l'un des résultats les plus préoccupants était le nombre d'entre eux qui avaient l'impression que leur santé mentale avait été touchée par la récente récession, particulièrement par rapport aux résultats des travailleurs canadiens en général.

La récession nuit à la santé mentale



« Les employeurs ont beaucoup de responsabilités à l'égard de leur personnel et ils sont conscients des incidences que leurs actions pourraient avoir, dit Anita Teslak. Ils savent également que le contexte change constamment. Les employeurs reconnaissent les répercussions des replis financiers sur la famille de leurs employés et la viabilité de leur entreprise. »

Le bien-être des employés est essentiel pour la santé organisationnelle parce qu'une direction anxieuse, stressée et distraite peut donner le ton à l'ensemble du lieu de travail.

« Les employeurs et gestionnaires ont une immense influence sur le bien-être de tous ceux qui travaillent pour eux, dit Michele Nowski. Si la direction d'une organisation ne fonctionne pas bien, l'ensemble de celle-ci éprouve un problème. Même les patrons doivent s'occuper de leur propre bien-être et adopter de bonnes pratiques. »

Que peuvent faire les dirigeants pour protéger leur propre bien-être et par conséquent, celui de leur organisation ? M^{me} Teslak leur offre deux suggestions particulières :

- Entourez-vous des bonnes personnes : « Reconnaissez vos forces et les sujets avec lesquels vous avez besoin de renfort puis adjoignez-vous les bonnes personnes pour pallier ces écarts », dit-elle.
- Soyez toujours à la recherche d'occasions d'apprendre et de vous perfectionner : « Tout dirigeant qui considère des occasions d'apprendre en se disant « Je sais déjà cela » saccage son organisation », selon elle. Les dirigeants doivent être ouverts à l'apprentissage ».

Gardez l'espoir d'un avenir radieux

À mesure que l'échéance des REER approche, les Canadiens doivent faire face au dilemme paralysant de la façon d'aborder la planification de leur retraite. Nombre d'entre eux ont vu leur épargne-retraite fondre et leur confiance dans les marchés ébranlée au cours des deux dernières années. Alors que les experts indiquent que la reprise économique est lente, les Canadiens pourraient prendre encore plus de temps pour revenir à la « normale » quant à l'épargne pour leur avenir. En fait, le récent sondage sur la retraite de Desjardins Sécurité financière (DSF) indique que 29 % d'entre eux font moins confiance aux institutions financières qu'il y a un an.

« De toute évidence, de nombreux Canadiens sont préoccupés par ce qui est récemment arrivé sur les marchés, dit Michael Aziz, vice-président régional, Ventes et développement des affaires chez Desjardins Sécurité financière. Cependant, en matière de retraite, ils doivent quand même élaborer un plan qui les mènera où ils désirent aller. »

Selon M. Aziz, peu importe l'état de l'économie, il y a certains conseils de planification financière de base que tous les Canadiens doivent garder en tête afin de se préparer à la retraite.

- **Créez un budget global :** Vous serez plus en mesure d'atteindre vos objectifs de retraite si vous faites un budget mensuel comprenant votre régime d'épargne et que vous le respectez.
- **Ne laissez pas d'argent sur la table :** Si votre employeur vous offre un régime de retraite comportant des cotisations égales de sa part, il est logique de profiter de cet avantage.
- **Révisez votre portefeuille à mesure que vous approchez de la retraite :** Selon votre situation personnelle, vous pourriez désirer lui apporter des changements.
- **Assurez-vous de disposer d'un portefeuille diversifié, peu importe votre âge.**
- **Utilisez les ressources disponibles pour vous aider à atteindre vos buts :** DSF vous offre gratuitement en ligne une variété de simulateurs dans son site www.desjardinssecuritefinanciere.com afin de vous aider à adapter vos objectifs de retraite à votre situation personnelle.

« L'âge de la retraite arrivera, que vous soyez prêt ou non, note M. Aziz. La meilleure façon de profiter de ces années est la sécurité et le confort. Et cela demande une certaine planification. »

Le stress n'est pas seulement « dans votre tête »

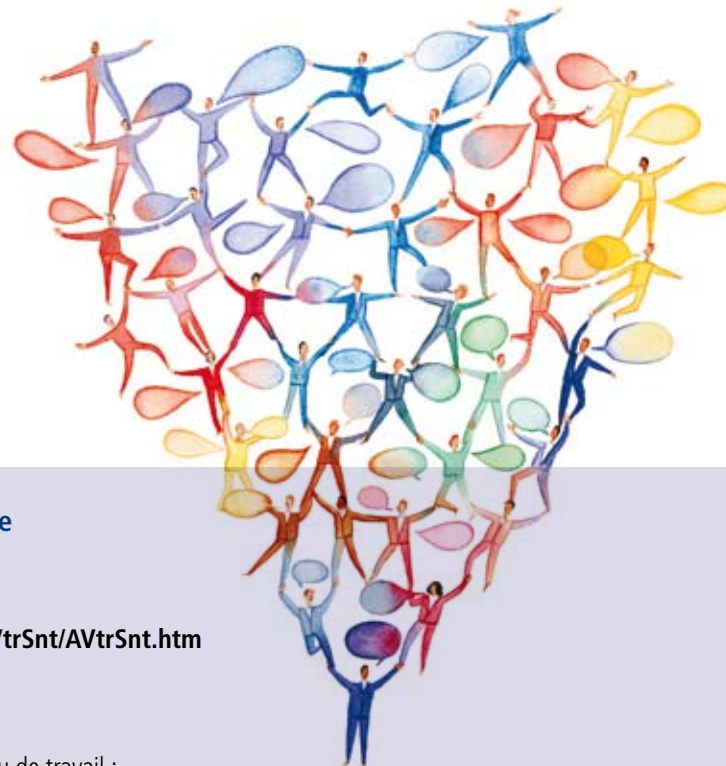
Les gens pensent souvent que le stress est un phénomène purement psychologique. En fait, de nombreuses recherches ont démontré que le stress occasionne d'importants effets physiques, particulièrement à long terme. Les résultats du sondage de Desjardins Sécurité financière indiquent qu'après avoir travaillé dans un environnement stressant, un tiers des travailleurs canadiens ont éprouvé des pertes de sommeil, des maux de tête, des douleurs musculaires et d'autres tensions physiques.

D'autres effets physiques du stress sont plus difficiles à définir, mais peuvent être encore plus dangereux. Un stress chronique permanent augmente les niveaux de l'hormone cortisol ce qui peut, au fil du temps :

- supprimer la réponse immunitaire et rendre la personne plus sujette aux infections ;
- augmenter le gras abdominal qui peut accroître le risque de crise cardiaque ;
- augmenter la tension artérielle ;

- occasionner des déséquilibres de la glycémie ;
- diminuer la densité des os et du tissu musculaire.

Pour réduire le niveau de cortisol dans le corps, la pratique régulière d'exercices de relaxation est importante. Yoga, musique, exercice, les possibilités sont illimitées. Trouvez une activité que vous aimez et un peu de temps pour relaxer tous les jours.



Des ressources additionnelles sur le bien-être en milieu de travail

Site « À votre santé » de Desjardins Sécurité financière :
www.dsf-dfs.com/fr-CA/Prtclrs/CnsltCntrFrmtn/AVtrSnt/AVtrSnt.htm

Fondation de psychologie du Canada :
www.psychologyfoundation.org/fr/

Agence de la santé publique du Canada – Santé en milieu de travail :
www.phac-aspc.gc.ca/chn-rcs/wh-smt-fra.php

Workplace Health Promotion Project, The Health Communication Unit, University of Toronto (en anglais seulement) :
www.thcu.ca/workplace

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail :
www.cchst.ca

Anita Teslak :
anitateslak@sympatico.ca

Améliorer la vie des gens en partageant nos connaissances en psychologie.

Visitez notre site Internet
www.psychologyfoundation.org

- » téléchargez les brochures Équilibre travail-vie personnelle
- » parcourez les articles, vidéos et fichiers balados
- » apprenez-en davantage sur nos programmes :
Parents pour la vie, Nos enfants et le stress® et
La diversité en action : Adapter les services de santé mentale aux familles des nouveaux arrivants.



PARENTING
FOR LIFE

Kids
Stress
tool

DIVERSITY
in Action
Adapting Mental Health Services
for Newcomer Families

La fondation de psychologie du Canada tient à remercier Desjardins Sécurité financière pour le soutien qu'elle a apporté à notre programme Promotion de la santé mentale en milieu de travail.



THE PSYCHOLOGY
FOUNDATION
OF CANADA

LA FONDATION
DE PSYCHOLOGIE
DU CANADA

2 St. Clair Avenue East, Suite 800, Toronto, ON M4T 2T5

Tél : 416.644.4944

Courriel : info@psychologyfoundation.org

Numéro de don de charité : 88921 2395 RR0001



Desjardins



LA PERSONNE AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Les besoins d'assurance vie et santé et d'épargne-retraite, tant individuelles que collectives, sont en constante évolution. Parce que les gens sont au cœur de nos actions, nous sommes continuellement à l'écoute des Canadiens afin d'être en mesure de leur proposer une offre de produits et services qui répond efficacement à leurs attentes.

En tant qu'assureur de personnes du Mouvement Desjardins, le plus important groupe financier coopératif au Canada, dont l'actif est de 157,2 milliards de dollars, nous accompagnons plus de 5 millions de personnes à toutes les étapes de leur vie.

Nos produits et services d'assurance et d'épargne destinés aux particuliers, aux travailleurs autonomes, aux PME et aux entreprises et organismes de grande taille sont offerts par l'intermédiaire de divers réseaux de distribution présents à la grandeur du Canada.

desjardinssecuritefinanciere.com



Desjardins
Sécurité financière^{MD}

Vie, santé, retraite



100 %

^{MD} Marque de commerce propriété de Desjardins Sécurité financière