

Un rôle
invisible,

un impact
bien réel !

Savez-vous que les **proches en santé mentale** vivent un **isolement** systémique, une **surcharge** mentale et émotionnelle et un **manque de soutien** adapté?

Ouvrons le dialogue !



Du dialogue à l'action : sensibilisation et formation pour soutenir les proches

Les proches en santé mentale travaillent souvent à temps plein, tout en assumant une charge importante à l'extérieur du travail. Pourtant, peu d'organisations intègrent leurs besoins dans leurs politiques internes. Adapter vos pratiques de gestion contribue à réduire la détresse, à favoriser la rétention et à bâtir une culture de travail plus humaine.

Selon un sondage de Concilivi (2024),

- 55 % des proches en santé mentale rapportent des difficultés de conciliation famille-travail.
- 65 % des proches en santé mentale vivent du stress en lien avec la conciliation famille-travail.

★ Les organisations peuvent faire la différence dans la vie de ces proches ! Quelques pistes pour instaurer un changement :

Comprendre l'importance de la conciliation travail-famille

- Offrir de la flexibilité (horaire variable, télétravail occasionnel, congés ponctuels).
- Reconnaître que les rendez-vous médicaux, activités de soutien ou appels avec l'équipe de soin doivent parfois se faire sur les heures de travail.
- Considérer la conciliation non pas comme un privilège, mais comme un facteur de protection pour les proches et comme un facteur clé de santé organisationnelle.

Nommer et valoriser les proches dans vos politiques

- Mentionner explicitement les proches dans les politiques de conciliation et les programmes d'aide aux employés.
- Inclure CAP santé mentale, CAP Mieux-Être et les associations locales dans vos ressources internes.
- Valoriser publiquement la contribution des proches dans vos communications internes.

Miser sur une culture inclusive et durable

- Miser sur la relation humaine avant tout cadre administratif.
- Démontrer que l'organisation reconnaît la diversité des réalités personnelles de ses employés.
- Se rappeler que la reconnaissance et la bienveillance coûtent peu, mais rapportent beaucoup en engagement et en loyauté.

Outils et former vos gestionnaires comme vigies du mieux-être de leur équipe

Dans un monde du travail marqué par l'instabilité et les transformations rapides, les gestionnaires sont des acteurs clés pour soutenir la performance et l'efficacité, ce qui passe notamment par le soutien de leurs employés. Ainsi, outiller et former vos gestionnaires à être des vigies du mieux-être de leur équipe permet de combiner l'humain et la performance. En développant leurs compétences relationnelles et leur intelligence émotionnelle, ils sont mieux outillés pour soutenir leurs employés, notamment les proches dans leur équipe, ce qui profite à la fois aux individus et à l'organisation. Vous pouvez :

- Former les gestionnaires à repérer les signes de surcharge et à orienter vers les bonnes ressources.
- Créer un espace d'échange entre gestionnaires pour partager des bonnes pratiques.
- Rappeler que leur rôle n'est pas de « régler » la situation, mais de faciliter l'accès au soutien et d'agir avec bienveillance.

💡 Vous n'avez pas à développer de votre côté, CAP santé mentale et ses associations membres partout au Québec offrent des formations spécifiques sur le sujet.

Renseignez-vous :

ImpactReel.ca

Un rôle invisible, un impact bien réel !

Sensibiliser votre organisation à la réalité des proches

La sensibilisation est un levier essentiel pour transformer le milieu de travail en un environnement favorable aux proches en santé mentale et à toute personne étant affectée de près ou de loin par un enjeu de santé mentale. Elle permet de réduire les préjugés, favoriser l'empathie et encourager des pratiques positives à tous les niveaux de l'organisation.

👉 Quelques idées à intégrer dans vos pratiques internes :

1. Rendre l'information accessible

- Diffuser régulièrement des ressources comme CAP Mieux-Être et le bottin des associations régionales de CAP santé mentale.
- Créer un espace (intranet, babillard ou autre) où sont regroupés les services et outils accessibles aux proches.
- Offrir du temps sur les heures de travail pour que les employés intéressés puissent participer à des activités de sensibilisation ou suivre des formations externes à titre individuel.

2. Multiplier les rappels visuels et concrets

- Installer des affiches de sensibilisation (ex. celles de CAP santé mentale) dans les lieux communs.
- Diffuser de courtes capsules vidéo, infolettres ou témoignages de proches pour humaniser la réalité et susciter l'empathie.
- Mettre en valeur les journées thématiques (ex. Journée mondiale de la santé mentale) pour ancrer la discussion dans la culture organisationnelle.

3. Encourager une culture d'ouverture

- Organiser des activités ponctuelles (cafés-rencontres, lunch-conférences, ateliers interactifs) pour engager la discussion.
- Inviter des proches ou des intervenants à partager leur expérience, afin de rendre le sujet tangible et briser les tabous.
- Encourager les gestionnaires à relayer l'importance du soutien aux proches lors de communications internes (ex. messages d'équipe, rencontres).

Accédez à la fiche [Le visage des proches en santé mentale et leurs besoins](#) pour avoir plus d'informations sur comment composer avec cette réalité au sein de votre milieu de travail.

📄 Consultez notre page [ImpactReel.ca](#) pour découvrir tous nos **outils complémentaires** ou communiquez directement avec nos associations membres pour un **accompagnement adapté** à vos besoins (formations sur la réalité des proches, formations en milieu de travail et plus encore) :

1 855 272-7837

Sources

CAP santé mentale. (2025). Les proches en santé mentale et le milieu de travail ou d'études.
Centre d'intégration au marché de l'emploi. (2018). Guide sur la proche aidance et l'emploi pour le personnel d'intervention en employabilité travaillant auprès des personnes proches aidantes.
ConciliVi. (2023-2024). Outils et statistiques sur la conciliation travail-famille.
Gagnon, M., & Beaudry, C. (2019). Le bras de fer de la conciliation vie professionnelle-responsabilités de soins des aidantes en emploi : entre équilibre et décrochage. *Enfances Familles Générations*, 32. <https://doi.org/10.7202/1064513ar>

Visitez [ImpactReel.ca](#)

cap
santé mentale