



Honnêteté

Intégrité

Conduire

Bonne foi

L'éthique des affaires

CODE DE CONDUITE

Valeurs fondamentales

Excellence

Favoriser

Responsabilité

Les modélistes aéronautiques associés du Canada se consacrent à servir tous les aspects du modélisme grâce au leadership national en encourageant la participation individuelle, familiale et communautaire, et en promouvant des normes élevées de sécurité et d'épanouissement personnel.

MAAC est l'organisme à but non lucratif qui rassemble des amateurs de modèles réduits d'aéronefs de toutes sortes de partout au Canada. Nous fournissons un thème commun de sécurité et d'opérations générales qui est partagé par les centaines de clubs membres à travers le pays. En tant que société chargée d'assurer la sécurité de l'aviation et du publique, notre succès dépend de l'engagement personnel que chacun d'entre nous prend de respecter ses valeurs fondamentales et de pratiquer des comportements éthiques.

www.maac.ca

Table of Contents

Préambule au code de conduite.....	3
Les valeurs de MAAC	4
Respect	4
L'excellence.....	4
Quel est l'objet de ce code ?	5
Qui est assujetti au Code ?	5
Code de conduite de MAAC	5
Droits des membres	6
Vie privée.....	7
Confidentialité	7
Médias sociaux.....	7
Responsabilités en matière de violence et de harcèlement - Employés de MAAC, y compris les contractuels.	8
Harcèlement.....	8
Violence.....	9
Enquête et rapports	10
Établissement de rapports.....	10
Enquête	10
Santé mentale – Parlons-en !	12
Comment faire connaître	12
Comment parler de santé mentale.....	12
Où aller pour obtenir du soutien en santé mentale	13
Les lignes d'assistance en cas de crise –	13
Organisations à but non lucratif	14

Préambule au code de conduite



Un code de conduite crée un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous les membres, peu importe le niveau d'expérience, la durée de l'adhésion ou la catégorie d'intérêt. Il définit l'éthique, les valeurs et les normes de conduite de tous les membres de l'association. L'objectif de ce code est de minimiser les risques juridiques et de protéger le bien-être des membres.

L'introduction d'un code de conduite démontre que MAAC a une conscience sociale et une préoccupation pour le bien-être de tous les membres. Nous espérons que le code améliorera notre image de marque et rendra l'association plus attrayante pour les nouveaux membres. Au Canada, de nombreuses organisations ont vu les avantages de l'introduction d'un code de conduite.

L'introduction d'un code de conduite aidera à améliorer la participation de MAAC avec les différents ordres de gouvernement, les organismes fédéraux et notre interaction avec les autorités nationales. Il aide à démontrer le sérieux et le dévouement de nos membres.

Carl Layden
Président, Modélistes Aéronautiques Associés du Canada
president@maac.ca

Les valeurs de MAAC

Respect

MAAC, en tant que société principalement gérée par des bénévoles, valorise le respect comme un ingrédient clé de notre vision commune et de notre succès ultime. En tant qu'élément clé de tout code de conduite, nous essayons de décrire à quoi devrait ressembler le respect pour apporter plus de clarté à nos membres.

La définition du respect : *Une compréhension que toutes les personnes et toutes les choses ont de la valeur en faisant preuve d'un grand respect et d'une grande considération pour soi-même, les autres, la communauté et l'environnement. Le respect est une attitude d'admiration ou d'estime.*

Le respect à MAAC est :

- Écouter sans interrompre, mais en étant également concis et concentré dans toutes les communications.
- Garder l'esprit ouvert aux nouvelles idées tout en acceptant les décisions correctement prises comme le fera le groupe.
- Essayer de comprendre le point de vue de l'autre personne, sans forcer le vôtre.
- La confiance, l'honnêteté et la bonne foi dans toutes les questions.
- Sans-violence (physique ou verbale).
- Donner du crédit là où le crédit est dû et permettre à nos bénévoles de contribuer sans critiques sévères.
- Accepter les différents styles ou manières de communication à l'intérieur d'un message donné.

Le respect ne signifie pas que nous ne pouvons pas être en désaccord, de bonne foi, ou même avoir des points de vue passionnés et différents sur des questions de principe, d'interprétations ou de perception de situations factuelles, mais lorsque nous ne sommes pas d'accord, nous devons le faire avec tact, diplomatie et respect.

Enfin, le respect de nos valeurs fondamentales, de notre structure d'entreprise et de nos contributions bénévoles signifie que nous ne cherchons pas à rouvrir ou revivre des questions déjà tranchées.. La volonté de l'organisation, qu'elle soit exprimée dans le cadre du processus de AAZ/AGA (AZM/AGM) ou du travail d'un groupe consultatif, doit être respectée pour aller de l'avant..

L'excellence

L'excellence s'applique avant tout à notre mission principale qui est de fournir un environnement sûr et agréable pour la pratique du modélisme récréatif. Cette priorité est soutenue non seulement par l'accent mis sur le Code de sécurité du MAAC et la conformité réglementaire, mais aussi par chaque membre adoptant des stratégies de bon sens pour l'identification et la réduction des risques, ainsi que par une prise de décision éclairée pour l'exploitation sûre et agréable de leurs modèles, chaque jour et sur chaque site du MAAC.

L'excellence à MAAC est :

- S'assurer que vous avez lu et que vous vous conformez au Code de sécurité le plus récent.
- S'assurer que vous avez lu et que vous vous conformez à toutes les règles du Club / site / événement
- Soulever des préoccupations en matière de sécurité grâce aux outils de communication appropriés de MAAC
- Utiliser vos modèles de manière sûre et compétente
- Réduire ou, dans la mesure du possible, éliminer les risques inutiles pour l'aviation ou la sécurité du publique
- Faire passer les objectifs à long terme des membres de cette association avant les désirs ou les désirs immédiats des individus.

Quel est l'objet de ce code ?

Pour atteindre notre objectif commun de réunir les amateurs de modèles réduits d'aéronefs de partout au Canada, le conseil d'administration du MAAC appuie pleinement l'adoption de ce code de conduite.

Le but d'un code de conduite est de créer un environnement sûr, respectueux et professionnel pour que tous les membres puissent profiter de notre hobby, sous la structure nationale du MAAC.

Le code sert de cadre pour la prise de décisions éthiques et aide à s'assurer que tous les membres comprennent les attentes et les conséquences de leurs actions. Ce code ne remplace pas notre responsabilité et notre obligation d'exercer un bon jugement. Il est reconnu que tous les membres apportent des expériences diversifiées, et les opinions seront différentes.

Qui est assujéti au Code ?

Tous les membres de MAAC sont assujétiés au Code de conduite, y compris tous les membres, dirigeants, employés et administrateurs. Le code s'applique également à toutes les interactions entre les membres de MAAC, nos employés ou toute autre personne avec laquelle MAAC conduit des affaires officielles ou avec qui il a des partenariats, y compris leurs employés ou bénévoles.

Code de conduite de MAAC

En tant que membre en règle, je m'engage à :

1. Respecter la lettre et l'esprit de toutes les lois canadiennes en ce qui concerne notre Association, nos membres et nos activités.
2. Respecter les règlements administratifs, les politiques, le code de sécurité et les autres ententes communes des membres de MAAC dans notre conduite et nos activités.
3. Traiter tous les membres, dirigeants, employés et administrateurs avec respect, équité, courtoisie et dignité afin de créer un environnement sain où tous les membres se sentent libres de contribuer aux réussites des associations et d'en tirer profit.
4. Favoriser et maintenir un environnement exempt d'abus, de discrimination ou de harcèlement.
5. Agir en tant qu'ambassadeur de MAAC et de notre passe-temps dans toutes les communications, décisions et actions.
6. Assumer la responsabilité et, le cas échéant, rendre compte de mes communications, de mes décisions et de mes actions, tout en adoptant une " culture juste ".
7. Protéger les informations exclusives de MAAC contre tout partage, copie ou utilisation abusive en dehors des besoins commerciaux légitimes de MAAC.
8. Soutenir les droits ou libertés humains fondamentaux et évitez de participer à des activités qui portent atteinte à ces droits ou libertés.
9. Respecter et protéger les renseignements exclusifs et confidentiels des membres qui peuvent m'être confiés, en veillant particulièrement à ce que tous les renseignements sur les membres demeurent confidentiels et conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels des données électroniques (LPRPDE).
10. Aider les autres à adhérer à ce code de conduite et signaler de bonne foi les violations graves.

Droits des membres

Conformément à l'article 6 du Manuel des politiques et des procédures du MAAC, chaque membre a droit à ce qui suit:

1. Recevoir un numéro d'enregistrement et une carte de membre unique.
2. Être admissible à participer à toute compétition sanctionnée par l'association ou à toute compétition sanctionnée par une organisation de modélisme qui a un accord de réciprocité avec MAAC et qui est affilié directement ou indirectement à la Fédération Aéronautique Internationale (F.A.I.).
3. Être admissible à représenter le Canada dans une compétition mondiale (F.A.I.) à condition que le membre soit admissible conformément aux règlements établis par l'association et puisse obtenir une licence sportive internationale délivrée par l'Aéro Club du Canada.
4. Être informé de la zone d'organisation nationale dans laquelle il réside. Un membre peut demander au conseil d'administration d'approuver le transfert de la représentation de la zone de ce membre à une zone adjacente à celle dans laquelle il réside en remettant à la corporation cette demande écrite et en déposant une copie auprès du secrétaire de la corporation.
5. Avoir le droit d'assister à l'assemblée annuelle ou à toute autre assemblée générale des membres de la corporation et à l'assemblée annuelle de zone ou à toute autre assemblée générale des membres de la zone d'organisation nationale à laquelle ce membre est représenté et d'être entendu à l'égard d'une question à une telle assemblée.
6. Avoir le droit, lors de l'assemblée annuelle des membres de la zone dans laquelle le membre est représenté, de proposer des résolutions et/ou des recommandations à examiner à l'assemblée annuelle des membres de la corporation, et si ces résolutions et/ou recommandations sont approuvées par un vote majoritaire des membres de la zone d'organisation nationale, d'inclure ces résolutions et/ou recommandations à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle des membres de la société.
7. Être admissible à être élu au conseil d'administration, ou à occuper un poste au sein de la société ou à être élu ou nommé à la composition ou à la présidence d'un comité permanent.
8. Être admissible au transfert à une autre catégorie de membres sur approbation du conseil d'administration et sur paiement des frais ou cotisations requis pour la catégorie de membres applicable.
9. Tous les membres de l'organisation ont le droit d'assister à toute réunion des membres. Tous les membres ont le droit de vérifier toute réunion du comité exécutif ou du conseil d'administration, à l'exception des réunions à huis clos. Des réunions à huis clos peuvent être tenues pour la sécurité des biens de l'entreprise, des renseignements financiers sensibles, la divulgation de détails intimes, personnels ou financiers à l'égard d'une personne, l'acquisition ou la disposition de biens de l'entreprise, les décisions concernant les négociations avec les employés, les litiges affectant l'organisation et les mesures disciplinaires prises par le conseil d'administration contre tout administrateur, dirigeant ou membre. L'expert-comptable de la corporation et les autres personnes qui ont le droit ou l'obligation, en vertu d'une disposition de la Loi, des statuts ou des règlements administratifs de la corporation, à être présents à l'assemblée. Toute autre personne ne peut être admise qu'à l'invitation du président de l'assemblée ou par résolution des membres.
10. En cas d'absence du président du conseil et de vice-président du conseil, les membres présents et ayant le droit de voter à l'assemblée choisissent l'un de leurs membres pour présider la réunion.

Les membres d'une corporation ont certains droits et responsabilités en vertu de la Loi sur les organismes à but non lucratif (NFP Act).

11. À toute assemblée des membres, toute question est, sauf disposition contraire des statuts ou règlements administratifs ou de la Loi, déterminée à la majorité des voix exprimées sur les questions. En cas d'égalité des voix, soit à main levée, soit sur un bulletin de vote, soit sur les résultats du vote électronique, le président de l'assemblée votera de façon décisive.

Vie privée

Conformément au Manuel des politiques et des procédures de MAAC, la protection de la vie privée des membres est primordiale, et tous les membres, administrateurs et dirigeants adhéreront à la politique suivante :

À l'exception de ce qui est indiqué dans notre politique de confidentialité, MAAC ne divulguera aucune information personnellement identifiable sans autorisation à moins d'y être légalement autorisé ou requis ou s'il est jugé qu'une telle action est nécessaire en relation avec une réclamation faite en vertu de la police d'assurance de MAAC qui implique la personne.

De même, il incombe à chaque membre et bénévole de ne pas partager ou distribuer des informations qui pourraient raisonnablement être considérées comme une violation du droit à la vie privée des autres membres, uniquement en raison de leur adhésion ou de leur participation à MAAC.

Confidentialité

Le conseil d'administration de MAAC se réserve le dernier mot sur ce qui est ou n'est pas du matériel confidentiel de MAAC. Les membres, les employés et les dirigeants qui n'ont pas signé ou qui ne sont pas liés par la politique de confidentialité de MAAC doivent tout de même être conscients que le partage externe de toute information officielle de MAAC obtenue dans le cadre de l'adhésion peut être préjudiciable à l'association et autrement une violation du présent Code de conduite, ou des termes et conditions d'adhésion.

Un administrateur actuel ou précédent ne doit pas divulguer de renseignements confidentiels, exclusifs ou privilégiés de MAAC à des tiers, y compris les membres de MAAC. Ce qui constitue des renseignements confidentiels, exclusifs ou privilégiés de MAAC à cette fin est une question de fait à déterminer dans chaque cas, en fonction de la nature des renseignements et de la question de savoir s'ils sont déjà connus des membres.

Les membres doivent faire preuve d'une extrême prudence avant de partager à l'extérieur des informations ou des documents qui sont écrits par ou appartiennent autrement à MAAC.

Médias sociaux

En tant que membres d'une organisation avec laquelle le public et certains organismes gouvernementaux ont accordé une grande confiance au maintien de la sécurité du public et de l'aviation, il est essentiel que tous les membres agissent d'une manière qui ne trahisse pas cette confiance ou qui donne au public canadien une raison de douter de la capacité de l'organisation ou de ses membres d'assurer leur sécurité. Cela ne veut pas dire que les membres ne peuvent pas s'engager dans un discours franc, honnête et même animé sur les médias sociaux publics, mais que tous les membres doivent être conscients que toutes les communications peuvent avoir des conséquences pour MAAC en tant qu'organisation et pour eux individuellement.

MAAC accepte les droits des canadiens à une liberté d'expression protégée en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés, mais ne tolérera pas les commentaires abusifs ou répréhensibles sur les médias sociaux à l'égard d'un membre, d'un dirigeant, d'un entrepreneur, d'un bénévole ou d'autres personnes identifiables associés à MAAC ou à ses activités. MAAC se réserve le droit de renvoyer les communications hautement répréhensibles de ses membres aux organismes d'application de la loi appropriés ou de s'engager dans d'autres voies légales comme il l'entend.

Responsabilités en matière de violence et de harcèlement - Employés de MAAC, y compris les contractuels.

Les modélistes aéronautiques associés du Canada (MAAC) se sont engagés à prévenir la violence et le harcèlement au travail et sont ultimement responsables de la santé et de la sécurité au travail conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail et au Code des droits de la personne de l'Ontario.



Harcèlement

Le harcèlement est tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrassé une personne, et qu'une personne raisonnable aurait dû savoir serait indésirable. Il inclut des actions, des commentaires ou des affichages. Il peut s'agir d'un seul incident ou se poursuivre au fil du temps. Le harcèlement ne sera toléré par aucun membre de l'organisation. Dans cette section du code, " employé " comprend les contractuels tels que les employés de la société de gestion de l'association MAAC.

Ce n'est pas l'intention qui compte, c'est l'effet ou l'impact que cela a sur l'individu. Les comportements suivants ne seront pas tolérés, en personne, lors de réunions virtuelles ou en ligne :

1. **Intimidation** : Toute tentative d'influencer un employé, un membre ou une autre personne à suivre une ligne de conduite particulière ou à se comporter d'une manière précise, ou à agir d'une manière différente de celle que l'employé ou une autre personne ferait normalement, lorsque la tentative est faite au moyen de menaces expresses ou implicites de représailles de quelque nature que ce soit, l'intimidation, le ridicule ou autres, et où la tentative est faite directement envers l'employé ou le membre, est menacée ou est faite envers un tiers (comme des commentaires inappropriés sur l'employé à son / sa collègue, qu'il soit écrit ou verbal). De plus, l'intimidation dans le contexte du milieu de travail, du fonctionnement de l'association et dans un contexte personnel est expressément interdite, peu importe l'intention.
2. **Comportement avilissant** : Toute tentative de rabaisser ou d'humilier une autre personne à quelque fin que ce soit, et qu'elle soit directe ou indirecte.
3. **Discrimination** : Au Canada, la loi interdit la discrimination à l'égard de personnes fondée sur des motifs précis, sauf lorsque des exigences juridiques justifiées exigent qu'il en soit autrement. Tout comportement discriminatoire fondé sur des motifs prohibés ne sera pas toléré. Les motifs comprennent, sans toutefois s'y limiter, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut marital, les caractéristiques génétiques, le handicap et la condamnation pour lesquels un pardon a été accordé. Une telle discrimination peut inclure, mais sans s'y limiter, des commentaires, des actions, des mots, des blagues, des médias sociaux, des dessins animés ou d'autres images.
4. **Aggression physique** : Est-ce qu'une force physique ou une menace de force physique crée de la peur et contrôle une autre personne ? Quelques exemples incluent, sans s'y limiter, frapper, bloquer, bous-

culer, étouffer, gifler ou mordre, ou tirer les cheveux, les menaces de violence et l'utilisation d'une arme ou d'autres objets pour menacer, blesser ou tuer.

5. **Agression sexuelle/harcèlement sexuel** : Comprend les comportements offensants, dégradants ou humiliants qui sont liés au sexe ou à l'orientation sexuelle d'une personne, ainsi que les comportements de nature sexuelle qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou empoisonné, ou qui pourraient raisonnablement être considérés comme élisant des conditions sexuelles sur l'emploi ou les possibilités d'emploi d'une personne. Les exemples comprennent, sans s'y limiter, les blagues, les commentaires, les insultes, les attouchements, les pincements, regards lubriques, les affiches, les dessins animés, les courriels, les médias sociaux et les appels téléphoniques.
6. **Menaces (verbales ou écrites)** : Intention communiquée, de manière directe, conditionnelle ou voilée, d'infliger un préjudice physique ou autre à toute personne ou à des biens personnels, y compris la documentation par un acte illégal.
7. **Violence verbale/ émotionnelle / psychologique** : Est un modèle de comportement qui fait que quelqu'un se sent sans valeur, imparfait, mal aimé ou en danger. Les exemples incluent les jurons, les injures, le ton utilisé, le fait de ne pas écouter pendant un certain temps ou les actes d'humiliation.
8. **Diffamation** – à la fois verbale (calomnie) et écrite (diffamation) ne sera pas tolérée. Un libelle diffamatoire est une matière publiée, sans justification ni excuse légale, qui est susceptible de nuire à la réputation d'une personne en l'exposant à la haine, au mépris ou au ridicule, ou qui est destinée à insulter la personne dont elle est publiée ou à son sujet.

Tout comportement mentionné ci-dessus peut être aggravé par des hausse de ton, des cris ou des hurlements ; tout comportement qui porte atteinte à l'intégrité de la relation d'emploi avec les employés de MAAC sont strictement interdits.

Violence

La violence en milieu de travail comprend le harcèlement sexuel, les actes de violence verbale ou physique, les tentatives d'actes de violence physique et les menaces de violence physique, et elle n'est pas tolérée.

En plus de la violence réelle par contact physique (qui peut inclure le harcèlement sexuel – p. ex. les attouchements inappropriés répétés après une demande d'interpellation), les situations violentes peuvent être reconnues par des voix élevées accompagnées de gestes menaçants, une personne agitant ou tentant d'utiliser un article comme arme, jetant un objet et/ou proféré des menaces verbales d'attaque.

Aucun membre ne doit manipuler, intimider, humilier ou ridiculiser un employé, un membre du conseil d'administration ou un autre membre du MAAC.

Notre politique est d'interdire toute forme de représailles contre les personnes qui, de bonne foi, signalent du harcèlement ou participent à une enquête.

Bonne foi - La bonne foi fait référence à l'honnêteté, à la sincérité et à l'équité dans ses intentions et ses relations avec les autres. Agir de bonne foi signifie qu'une personne croit qu'elle fait la bonne chose sans tromperie ni intention de frauder.

IL N'EST JAMAIS FAUX DE SOULEVER UNE PRÉOCCUPATION, DE BONNE FOI, AU SUJET D'UNE VIOLATION POTENTIELLE DU CODE DE CONDUITE.

Établissement de rapports

Si vous constatez un acte de violence, il est de votre devoir de le signaler. Le MAAC s'efforcera de protéger l'identité de toute personne signalant des actes de violence au mieux de ses capacités et conformément à la loi.

MAAC prend au sérieux toute violation de notre Code de conduite et les membres doivent signaler de bonne foi tout cas de violation de ce type.

Bonne foi - La bonne foi fait référence à l'honnêteté, à la sincérité et à l'équité dans ses intentions et ses relations avec les autres. Agir de bonne foi signifie qu'une personne croit qu'elle fait la bonne chose sans tromperie ni intention de frauder.

MAAC veillera à ce que tous les cas de contravention signalés soient pris au sérieux, consignés et signalés correctement. À l'inverse, MAAC ne tolérera pas les actions frivoles et vexatoires ou les abus volontaires du système de signalement du code de conduite en tant qu'arme ou à des fins de représailles. Les plaintes relatives à ces infractions seront traitées d'une manière tout aussi grave.

Frivole – une plainte qui ne peut être plaidée avec succès parce que la politique, les lois – ou les faits – ne l'appuient pas. Une affaire qui, à première vue, n'est pas fondée. Agir de mauvaise foi – une plainte pour l'amour des plaintes par opposition à une préoccupation réelle.

Vexatoire - avoir peu de chances de réussir en droit, mais avoir l'intention d'ennuyer quelqu'un ou de causer des problèmes pour le défendeur. Entamer le processus de plainte pour se venger ou simplement pour " traîner quelqu'un dans la boue ".

Mauvaise foi - acte malhonnête intentionnel en ne remplissant pas ses obligations légales ou contractuelles, en trompant une autre personne, en concluant un accord sans l'intention ou les moyens de le respecter, ou en violant les normes fondamentales d'honnêteté en traitant avec les autres.

Si vous avez des questions ou si vous craignez que notre politique sur la violence et le harcèlement n'ait pas été respectée, veuillez communiquer avec le bureau de MAAC pour obtenir un formulaire de signalement de la violence et du harcèlement :

Par la poste : Unit 9, 5100 South Service Road, Burlington, ON L7L 6A5

Par téléphone : 905-632-9808 / 1-855-359-6222

Par courriel : opsmanager@maac.ca

Enquête

Lorsque vous avez signalé un incident, une enquête sera entreprise. Ce processus peut comprendre, sans toutefois s'y limiter :

- Vous rencontrer, vous et les parties concernées, individuellement, pour déterminer ce qui s'est passé.
- Identifier et rencontrer toute autre personne qui pourrait avoir été témoin de l'incident.
- Préparation d'une ébauche de rapport d'incident.
- Rencontrer individuellement les participants à l'événement et les témoins pour discuter du rapport.
- Finalisation du rapport.

- Placer une copie du rapport dans un dossier central du rapport d'incident et aviser l'instigateur/les participants.

Toute personne reconnue coupable d'avoir enfreint les dispositions du code de conduite est assujettie à la révocation de son adhésion, comme le stipulent les articles 11 et 12 des règlements administratifs de MAAC.

Tous les membres DOIVENT signer et adhérer au Code de conduite de MAAC comme condition d'adhésion chaque année. Vous serez invité à accepter le Code de conduite avant que vos cotisations puissent être traitées.

Les conséquences de ne pas signer ou adhérer au Code de conduite du MAAC peuvent aller de la non-admission de l'adhésion, des avertissements verbaux ou écrits de suspension, à la résiliation et même aux ramifications juridiques, selon la gravité de la violation.

Bonne foi - La bonne foi fait référence à l'honnêteté, à la sincérité et à l'équité dans ses intentions et ses relations avec les autres. Agir de bonne foi signifie qu'une personne croit qu'elle fait la bonne chose sans tromperie ni intention de frauder.

Santé mentale – Parlons-en !

La santé mentale fait référence au bien-être émotionnel, psychologique et social d'une personne. Cela affecte la façon dont les individus pensent, se sentent et agissent.



La santé mentale détermine également la façon dont les gens gèrent le stress, se rapportent aux autres et font des choix. Celle-ci est importante à chaque étape de la vie, de l'enfance et de l'adolescence à l'âge adulte.

Des facteurs tels que la génétique, les expériences de vie et les antécédents familiaux de problèmes de santé mentale peuvent influencer la santé mentale et englober une gamme de conditions telles que la dépression, l'anxiété et le trouble bipolaire. Des soins et un soutien adéquats sont essentiels au maintien d'une bonne santé mentale.

Comment faire connaître

- Éducation et formation - Organiser des ateliers et des séminaires sur la santé mentale.
- Campagnes publiques - Lancer des campagnes de sensibilisation par le biais des médias sociaux, de la télévision et de la radio. Utilisez des affiches, des brochures et des brochures pour diffuser de l'information.
- Engagement communautaire - Invitez des professionnels de la santé mentale à prendre la parole lors d'événements locaux.
- Encouragez les conversations ouvertes - Promouvoir un environnement où les gens se sentent à l'aise de discuter de santé mentale. Partagez des histoires personnelles et des témoignages pour déstigmatiser les problèmes de santé mentale.
- Initiatives ministérielles - Mettre en œuvre des programmes et des ressources en santé mentale dans les milieux de travail. Offrir une formation aux gestionnaires pour qu'ils reconnaissent et soutiennent les employés ayant des problèmes de santé mentale.
- Utiliser la technologie - Développer et promouvoir des applications et des plateformes en ligne pour les ressources et le soutien en santé mentale. Organisez des webinaires et des événements virtuels sur des sujets liés à la santé mentale.

Comment parler de santé mentale

- Soyez ouvert et honnête - Partagez vos expériences et vos sentiments de manière transparente. Utilisez un langage clair et direct pour exprimer vos pensées.
- Choisissez le bon endroit - Trouvez un endroit calme et privé où vous pouvez parler sans interruption. Assurez-vous que les deux parties sont à l'aise et ont suffisamment de temps pour engager la conversation.
- Faites preuve d'empathie et de soutien - Écoutez activement et sans jugement. Soyez rassurant et faites preuve de compréhension et de compassion.

- Utilisez les énoncés “ je ” - Formulez vos pensées et vos sentiments à l’aide d’énoncés “ je ” pour éviter de paraître accusateur. Par exemple : “ Je me sens anxieux quand...”
- Éduquez-vous - Comprenez les bases de la santé mentale pour en parler en connaissance de cause. Soyez prêt à partager des ressources utiles si nécessaire.
- Encouragez l’aide professionnelle - Suggérez gentiment de demander l’aide d’un thérapeute ou d’un conseiller si nécessaire. Offrez de l’aide pour trouver des ressources ou prendre des rendez-vous.
- Normaliser la conversation - Traiter les discussions sur la santé mentale comme faisant régulièrement partie de la santé globale. Évitez de donner l’impression que c’est un sujet tabou.
- Respectez les limites - Respectez les sentiments et la vie privée de l’autre personne. N’appuyez pas pour obtenir des détails s’ils ne sont pas prêts à partager.
- Suivi - Vérifiez périodiquement avec la personne pour voir comment ils vont. Faites preuve d’un soutien continu et d’une volonté d’écoute.
- Soyez patient - Comprenez que parler de santé mentale peut être difficile et peut prendre du temps. Laissez la conversation se dérouler naturellement sans la précipiter.

Où aller pour obtenir du soutien en santé mentale

- Médecin de soins primaires - Consultez votre médecin de soins primaires pour l’évaluation initiale et l’aiguillage vers un spécialiste.
- Professionnels de la santé mentale - Psychologues, psychiatres, conseillers et thérapeutes pour la thérapie individuelle, de groupe ou familiale.
- Centres de santé communautaires - Les cliniques locales et les centres de santé communautaires fournissent souvent des services de santé mentale.
- Hôpitaux et cliniques - De nombreux hôpitaux ont des départements ou des cliniques spécialisés dans la santé mentale.
- Services de thérapie en ligne - Les plateformes en ligne telles que BetterHelp, Talkspace et autres offrent des séances de thérapie à distance.

Les lignes d’assistance en cas de crise –

- Ligne d’aide en cas de crise de suicide, Aide par messagerie et d’autres lignes d’assistance offrent un soutien immédiat.
- Groupes de soutien - Groupes de soutien en personne ou en ligne pour des problèmes de santé mentale particuliers ou de bien-être mental général.
- Programmes d’aide aux employés (PAE) - De nombreux lieux de travail offrent des PAE qui fournissent des conseils et un soutien confidentiels.
- Services de counseling scolaires et universitaires - Centres de conseil dans les écoles, les collèges et les universités pour les services de santé mentale des étudiants.
- Counseling confessionnel - Services de counseling et de soutien des communautés religieuses ou spirituelles.
- Ressources gouvernementales - Les services de santé des administrations locales peuvent fournir des services de santé mentale et des références.
- Applications et ressources en ligne - Applications de santé mentale telles que Headspace, Calm et autres pour un soutien et des ressources autogérés.

Organisations à but non lucratif

1. Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) - Organisme national qui fournit des ressources, des services de défense des droits et du soutien en matière de santé mentale.
2. Jeunesse, J'écoute - Fournit des conseils confidentiels et anonymes par téléphone et en ligne aux jeunes.
3. Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) - Principal hôpital de recherche et d'enseignement en santé mentale à Toronto.
4. Société des troubles de l'humeur du Canada - Met l'accent sur les troubles de l'humeur et fournit des ressources, du soutien et des services de défense des droits.
5. Anxiété Canada - Offre des ressources et du soutien spécifiquement pour les troubles anxieux.
6. Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) - S'efforce d'améliorer les systèmes et les services de santé mentale partout au Canada.
7. Beacon - Fournit une thérapie numérique en santé mentale guidée par des professionnels.
8. Service canadien de prévention du suicide (SPC) - Offre un soutien confidentiel par téléphone et par message texte aux personnes en crise.
9. Jack.org - Organisme dirigé par des jeunes qui met l'accent sur la sensibilisation et le leadership en matière de santé mentale.
10. MindYourMind - Engage les jeunes et les adultes émergents à gérer efficacement la santé mentale.
11. Strongest Families Institute - Offre des programmes fondés sur des données probantes pour aider les enfants, les jeunes, les adultes et les familles.
12. Ligne d'aide d'espoir pour le mieux-être - Fournit des conseils culturellement compétents et une intervention en cas de crise aux peuples autochtones partout au Canada.
13. Le Centre for Mindfulness Studies - Offre des programmes thérapeutiques basés sur la pleine conscience pour aborder la santé mentale et le bien-être.
14. BC Partners for Mental Health and Substance Use Information - Collaboration of mental health and substance use non-profits in British Columbia.
15. CAMIMH (Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale) - Une coalition d'organismes nationaux qui fait la promotion de la sensibilisation à la santé mentale et à la maladie mentale partout au Canada.