



Mood Disorders Society of Canada
Société pour **les troubles de l'humeur** du Canada

Plan stratégique 2024 - 2028

Société pour les troubles de l'humeur du Canada

De janvier 2024 à décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

1. Résumé	3
2. Fondements stratégiques	5
2.1. Mission	5
2.2. Vision	5
3. Principes directeurs	6
4. Orientations stratégiques	7
4.1. Diversifier le développement des fonds	8
4.2. Propulser notre stratégie de communication	9
4.3. Renforcer la résilience de l'équipe	11
4.4. Avoir une plus grande incidence, ensemble	13
5. Annexe : Mobilisation des parties prenantes	15
5.1. Pourquoi se mobiliser?	15
5.2. Processus de mobilisation	16
5.3. Thèmes communs	17

1. Résumé

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada est un leader de premier plan dans le paysage de la santé mentale au Canada, réputée pour son engagement inébranlable à améliorer la vie des personnes touchées par la maladie mentale et à maintenir des partenariats efficaces dans les secteurs public, privé et sans but lucratif qui se consacrent à façonner un avenir où la santé mentale est une priorité.

D'octobre à décembre 2023, la Société pour les troubles de l'humeur du Canada a fait appel à Laridae, une société de conseil en gestion de premier plan, pour guider le conseil d'administration et le personnel dans un processus de planification stratégique, qui a abouti à l'adoption d'un nouveau plan stratégique. Ensemble, notre approche de la planification a soutenu le conseil d'administration tout au long du processus et a permis de superviser l'élaboration de la stratégie finale.

Ce processus a permis au conseil d'administration et à la haute direction de réfléchir à l'état actuel de l'organisation et à l'environnement dans lequel elle travaille. Il a également permis à 423 personnes de participer et de s'exprimer dans le cadre d'un processus complet de mobilisation des parties prenantes, notamment le personnel, les bailleurs de fonds et les donateurs, les partenaires communautaires, les bénévoles et bien d'autres encore.

En décembre 2023, le conseil d'administration s'est réuni pour donner forme à la voie stratégique à suivre lors d'une retraite de planification en deux parties.

Orientations stratégiques

Pour soutenir notre mission, atteindre nos objectifs, répondre aux commentaires de notre communauté et prendre en compte les considérations internes et externes qui ont façonné le processus de planification, notre stratégie s'articule autour des quatre piliers stratégiques suivants :

- **Diversifier le développement des fonds**
- **Propulser notre stratégie de communication**
- **Renforcer la résilience de l'équipe**
- **Avoir une plus grande incidence, ensemble**

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada s'engage à mettre en œuvre un plan stratégique de quatre ans. Il s'agit d'orientations générales et axées sur l'avenir — elles fournissent un objectif et une direction clairs, tout en nous permettant de réagir et de nous adapter en fonction de l'évolution des circonstances.

Ces orientations constitueront un cadre solide pour l'élaboration de plans opérationnels annuels assortis de buts mesurables et d'objectifs réalistes permettant à l'organisation de suivre efficacement ses progrès.

2. Fondements stratégiques

2.1. Mission

La collaboration est un principe opérationnel de la Société pour les troubles de l'humeur du Canada (STHC). Elle remplit son mandat au moyen d'une approche de partenariat active qui mobilise des organisations aux vues similaires dans les secteurs public, privé, sans but lucratif et bénévole. La STHC participe en permanence à un large éventail de projets et d'initiatives visant à favoriser l'intégration des personnes atteintes de maladies mentales dans la société canadienne et a joué un rôle proactif de premier plan dans l'élaboration de politiques et de programmes publics, à de nombreux titres, sur la scène nationale.

2.2. Vision

La Société pour les troubles de l'humeur du Canada est née de la vision et de la volonté d'un certain nombre de leaders ayant un savoir expérientiel présent ou passé de la santé mentale de partout au Canada qui, en 1995, ont vu la nécessité d'une structure élargie pour rassembler ces personnes ayant un savoir expérientiel présent ou passé et qui croient que ces personnes jouent un rôle clé en ce qui concerne l'éducation et la défense des droits à l'échelle nationale. Cette vision se poursuit aujourd'hui.

La STHC a été officiellement lancée et constituée en société en 2001 avec comme objectif général de donner aux personnes atteintes de troubles de l'humeur une voix forte et cohérente au niveau national afin d'améliorer l'accès au traitement, de guider la recherche et de façonner l'élaboration de programmes et de politiques gouvernementales dans le but de rehausser la qualité de vie des personnes touchées par ces troubles.

L'objectif général de la STHC est de donner aux personnes atteintes de troubles de l'humeur une voix forte et cohérente au niveau national, notamment en prenant les mesures suivantes :

- Sensibiliser davantage les gens sur le fait que les troubles de l'humeur sont des problèmes médicaux traitables et s'efforcer d'éliminer les obstacles à la pleine participation de la communauté à la réduction de la discrimination et de la stigmatisation, en sollicitant la participation de la population, du gouvernement et des fournisseurs de traitements/services.
- Créer un centre national d'échange d'information et de ressources sur les troubles de l'humeur.
- Promouvoir la création de programmes adéquats et accessibles, exempts de stigmatisation, pour la population canadienne vivant avec ou souffrant d'une maladie mentale.
- Veiller à ce que les voix des personnes ayant un savoir expérientiel présent ou passé et les membres de leurs familles soient bien compris et sensibilisés sur les questions d'importance nationale en s'appuyant sur les réseaux et les alliances existants.

3. Principes directeurs

Pour fonder notre plan stratégique, nous nous appuyerons sur deux principes directeurs.

Ces principes seront les éléments communs qui relieront nos orientations stratégiques par l'action et nous aideront à naviguer dans notre paysage en constante évolution. Ensemble, ils répondent aux répercussions de ces dernières années et à l'évolution constante du secteur de la santé mentale. Ils éclaireront et influenceront la prise de décisions, favoriseront la prise de mesures pour réaliser nos orientations stratégiques et soutiendront nos engagements clés.

- **Précision en cours de route : une approche axée sur les données pour tracer la voie à suivre**
Conscients de la nature dynamique de la défense de la santé mentale, nous comprenons l'importance de disposer de renseignements exacts pour se retrouver dans ce paysage. En adoptant une approche fondée sur les données et les faits, nous nous assurons que nos initiatives sont efficaces et réactives.

Cela nous permettra d'adapter nos stratégies en temps réel, de relever les nouveaux défis et d'améliorer l'efficacité générale de nos programmes et de nos efforts de sensibilisation.

- **Intégrité dans la collaboration : forger des partenariats éthiques pour un effet durable**

La STHC s'engage à établir des partenariats durables ayant les mêmes éthiques. Elle sélectionnera avec soin des partenaires partageant les mêmes idées dans les secteurs public, privé, sans but lucratif et bénévole, qui sont ancrés dans l'intégrité et l'inclusivité. Son engagement à « ne pas nuire » constitue le fondement de son dévouement collectif au bien-être des personnes qu'elle sert.

4. Orientations stratégiques

Un plan stratégique efficace jette les bases d'un avenir clair et ciblé, unissant l'organisation autour d'une stratégie et d'un objectif communs.

Notre plan stratégique s'articule autour d'orientations stratégiques qui nous donnent une direction claire tout en nous permettant de réagir et de nous adapter à l'évolution de la situation au cours des années à venir. Chacune de nos orientations stratégiques s'accompagne d'un ensemble d'engagements concrets qui constituent autant d'étapes concrètes vers la réalisation de cet objectif fondamental.

Ces orientations et engagements stratégiques formeront un cadre solide qui guidera notre vision à long terme et fournira une base solide pour l'élaboration des plans opérationnels annuels. Ces plans seront adaptés à des objectifs mesurables et réalisables.

4.1. Diversifier le développement des fonds

La résilience financière est plus qu'une simple garantie de ressources pour le présent; il s'agit de bâtir des fondations solides capables de faire face aux incertitudes de l'avenir. Grâce à des stratégies délibérées et avant-gardistes, notre objectif n'est pas seulement de soutenir notre organisation, mais aussi de prospérer et d'avoir une incidence durable.

L'exploration de canaux de financement créatifs est une priorité. La STHC est convaincue qu'une stratégie de financement diversifiée est indispensable non seulement pour assurer sa longévité, mais aussi pour améliorer la portée et l'efficacité de ses initiatives.

En recherchant de nouvelles sources de financement, la STHC vise à renforcer sa base financière, ce qui lui permettra de relever les défis et de saisir les occasions.

Étude d'impact

D'ici 2028, la STHC aura atteint la viabilité opérationnelle et la résilience financière grâce à la mise en œuvre de stratégies de financement diversifiées et à la recherche active de sources innovantes.

Engagements clés

*Au cours des quatre prochaines années, nous **diversifierons le développement des fonds** en prenant les mesures suivantes :*

- **Mener des recherches, élaborer et mettre en œuvre divers modèles de financement** : Nous sommes déterminés à explorer et à mettre en œuvre des modèles de financement qui vont au-delà des approches traditionnelles, y compris les initiatives de recouvrement des coûts et de remboursement. Notre objectif est de cerner diverses occasions et d'en tirer parti, comme les subventions de recherche, les campagnes de financement créatives, l'élargissement de notre base de commanditaires,

le lancement de nouveaux programmes et la mise en œuvre d'initiatives de soutien par les pairs. Grâce à ces modèles de financement, la STHC cherche à créer un écosystème financier durable qui lui permet d'atteindre ses objectifs organisationnels.

- **Tirer parti des données pour des partenariats stratégiques** : Nous allons tirer parti des données et de l'expertise de la STHC pour améliorer stratégiquement notre collaboration avec le secteur privé. Il s'agit de rechercher de manière proactive des partenaires en phase avec sa mission et de développer des relations mutuellement bénéfiques qui non seulement contribuent à sa durabilité, mais optimisent également les résultats positifs de son travail.
- **Élaborer un cadre global pour les honoraires** : La STHC s'engage à garantir des pratiques de rémunération qui reconnaissent les précieuses contributions de ses bénévoles et de son personnel, en particulier des personnes avec un savoir expérientiel présent ou passé. Nous donnerons la priorité à une rémunération équitable pour les personnes recrutées pour des comités consultatifs ou des projets recevant des honoraires. Cet engagement reflète notre volonté de développer une culture d'appréciation et d'équité tout en renforçant la valeur unique du savoir expérientiel présent ou passé.

4.2. Propulser notre stratégie de communication

Nous sommes à l'avant-garde de la co-crédation d'une communauté plus empathique et mieux informée. En améliorant les activités de sensibilisation et la communication, la STHC transcendera les efforts de sensibilisation traditionnels.

Notre initiative adopte une approche à multiples facettes, en s'attaquant de manière proactive aux stigmatisations et en favorisant la compréhension. Grâce à l'éducation, au développement de l'empathie et à l'utilisation d'une variété

d'outils de communication, nous favoriserons l'émergence d'une communauté plus compatissante.

La STHC s'engage non seulement à déstigmatiser la maladie mentale, mais aussi à renforcer la visibilité de l'organisation et à faire en sorte que sa mission trouve un large écho. En communiquant efficacement qui nous sommes et ce que nous représentons, nous visons à promouvoir une prise de conscience générale du rôle essentiel de la STHC dans la défense de la santé mentale.

Étude d'impact

D'ici 2028, la STHC vise à modifier la perception de la population au sujet de la maladie mentale et à améliorer la visibilité de son organisation grâce à une stratégie de communication complète, renforçant son rôle vital pour la défense de la santé mentale.

Engagements clés

*Au cours des quatre prochaines années, nous nous concentrerons à **améliorer notre stratégie de communication** en prenant les mesures suivantes :*

- **Renforcer l'identité de la STHC par une communication intentionnelle** : En utilisant stratégiquement les méthodes traditionnelles et les plateformes numériques, nous veillerons à ce que les activités de la STHC soient largement mises en valeur. En diffusant des messages et des renseignements clés, nous cherchons à réduire toute confusion autour de la mission de la STHC, communiquant ainsi une identité claire et reconnaissable.
- **Améliorer la visibilité, la portée et la mobilisation** : La STHC s'engage à renforcer sa présence, en mettant l'accent sur la poursuite de la mobilisation, en particulier auprès des jeunes et d'autres groupes démographiques. Par des efforts ciblés, elle vise à approfondir les liens avec ces communautés, en veillant à ce que leurs voix soient entendues. Elle étendra sa portée et favorisera des interactions significatives, en faisant avancer sa mission de défense des droits avec l'inclusion au cœur de ses activités.

- **Sensibiliser de manière continue à la stigmatisation** : Nous continuerons à mener des initiatives de sensibilisation et d'éducation de la population, en élaborant des contenus clairs et convaincants pour lutter contre la stigmatisation. Nous développerons des partenariats avec les écoles, les lieux de travail et les organisations communautaires afin d'organiser des ateliers et des séminaires de sensibilisation à la santé mentale.
- **Renforcer les voix par la collaboration** : La STHC donne la priorité à ses partenariats de collaboration avec les soignants, les chercheurs, les entités privées et les organisations afin d'accroître les diverses perspectives dans le discours sur la santé mentale. Elle soutiendra les stratégies de communication inclusives et servira de carrefour pour réunir les voix, renforçant ainsi son influence collective.

4.3. Renforcer la résilience de l'équipe

Pour renforcer la résilience, la STHC mettra en œuvre des initiatives visant à favoriser un milieu de travail positif et la responsabilisation. Il s'agit notamment de donner la priorité au bien-être holistique et au perfectionnement professionnel des membres de son équipe par des efforts ciblés, d'encourager des voies de communication ouvertes, de promouvoir la collaboration et de renforcer une culture de confiance et d'inclusion.

La STHC continuera à donner la priorité au bien-être physique, mental et émotionnel des membres de son équipe, renforçant ainsi la santé de l'organisation et créant une main-d'œuvre capable de relever les défis et de faire avancer sa mission.

En mettant l'accent sur le bien-être de l'équipe, la STHC veillera à demeurer adaptable et efficace.

Étude d'impact

D'ici 2028, la STHC disposera d'une équipe résiliente et entretiendra une culture de croissance continue, garantissant la longévité et une incidence durable dans le domaine de la défense des droits.

Engagements clés

*Au cours des quatre prochaines années, nous **renforcerons l'esprit d'équipe et la résilience** en prenant les mesures suivantes :*

- **Investir dans la formation continue du personnel et le perfectionnement des compétences** : Grâce à des initiatives de formation sur mesure, la STHC offrira aux membres de son équipe la possibilité d'améliorer leur expertise et de perfectionner leurs compétences. Des boucles de rétroaction régulières et des indicateurs de rendement clés mesureront l'efficacité de ces initiatives, renforçant ainsi notre culture d'apprentissage continu au sein de l'organisation. La STHC encouragera la transmission des connaissances, le mentorat et la collaboration entre les membres de son équipe afin de faciliter leur perfectionnement professionnel.
- **Développer une solide stratégie de relève et de mentorat** : Nous renforcerons continuellement notre capacité organisationnelle et cultiverons une équipe polyvalente prête à relever les défis et à saisir les occasions qui se présenteront. Convaincus du potentiel des personnes à tous les niveaux de leur carrière, nous nous engageons à offrir des conseils et un soutien ciblés.
- **Élaborer une stratégie globale pour le bien-être au travail** : La STHC met particulièrement l'accent sur le traitement et la prévention de l'épuisement professionnel par l'ennui (insatisfaction et démotivation), de la baisse de l'efficacité (désengagement) et de l'épuisement professionnel au travail. Grâce à des efforts intentionnels qui contribuent directement au bien-être mental et professionnel de son personnel, la STHC mettra en œuvre des structures axées sur l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la gestion du stress. La STHC garantit un environnement exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination

dans le milieu de travail. Elle s'engage à créer un environnement de travail résilient qui protège ses employés, assurant la santé et l'efficacité durables de son équipe.

4.4. Avoir une plus grande incidence, ensemble

Dans la poursuite de notre mission, nous célébrons la diversité des perspectives et des expériences de nos partenaires.

Animée par la volonté de favoriser un réseau de collaboration ancré dans l'inclusivité et l'innovation, la STHC vise à créer une communauté prospère de professionnels. Cette communauté tirera parti de ses forces et de son expertise pour faire progresser nos initiatives collectives, établir des liens significatifs et susciter des changements positifs dans les régions.

Grâce à une collaboration soutenue et à un soutien mutuel, nous forgerons des partenariats solides capables de répondre aux besoins actuels et de réagir de manière proactive aux occasions et aux défis futurs en matière de défense et de soutien de la santé mentale.

Étude d'impact

D'ici 2028, la STHC prévoit un réseau communautaire transformateur, où les efforts de collaboration et les partenariats stratégiques amplifient les forces de chacun.

Engagements clés

*Au cours des quatre prochaines années, nous **favoriserons une incidence plus importante en prenant les mesures suivantes :***

- **Cultiver un réseau professionnel solide** : En tant que facilitateur clé dans cet espace, notre objectif est de favoriser des liens solides entre les parties prenantes. Grâce à des occasions ciblées en phase avec nos objectifs, nous cherchons à amplifier notre incidence collective. En

entretenant des partenariats et des collaborations solides, notre objectif est de mener des initiatives de défense fructueuses et d'apporter des changements significatifs tout en tirant parti des forces combinées de notre réseau.

- **Équilibrer les programmes pratiques et la défense pour avoir une meilleure incidence** : En trouvant un équilibre entre les programmes pratiques et la défense des droits, notre engagement consiste à maintenir l'équilibre. Nous répondrons à l'évolution des besoins en permettant aux gens de s'exprimer grâce à une mobilisation intentionnelle, en cherchant à produire un impact au moyen de la fusion dynamique de programmes pratiques, d'une réactivité en temps réel et de changements systémiques élargis.
- **Prendre des décisions fondées sur des données** : En utilisant des données et des renseignements pour guider ses choix, la STHC s'engage à veiller à ce que ses actions, ses programmes et ses efforts soient non seulement bien intentionnés, mais aussi fondés sur des pratiques éprouvées.

5. Annexe : Mobilisation des parties prenantes

5.1. Pourquoi se mobiliser?

Leadership par la mobilisation authentique

Les plans stratégiques qui fournissent une orientation significative pendant la durée prévue reposent sur un processus de mobilisation authentique qui cherche réellement à obtenir des contributions et permet aux personnes qui s'investissent dans le succès d'une organisation de présenter des idées et de la rétroaction.

Si elle est bien menée, la mobilisation des parties prenantes n'est en aucun cas une abdication ou une dévolution du leadership.

C'est le contraire.

Les dirigeants qui vont à la rencontre des personnes qui fournissent les services ou y accèdent et qui sollicitent leur avis ont beaucoup plus de chances d'élaborer des orientations stratégiques futures qui interpellent les personnes concernées et celles qui doivent les mettre en œuvre.

Les multiples objectifs de la mobilisation



Écouter

Écouter les parties prenantes en recueillant leurs



Inclure

Inclure les parties prenantes dans le processus de



Éduquer

Sensibiliser les parties prenantes à l'excellent travail que vous accomplissez.

commentaires, leurs idées et leurs suggestions.	planification afin de susciter l'adhésion.	
---	--	--

5.2. Processus de mobilisation

La mobilisation a servi de base au processus, en éclairant les discussions, les délibérations et les prises de décision ultérieures.

Laridae a développé et facilité le processus de mobilisation d'octobre à novembre 2023. Le processus a été conçu pour mobiliser et écouter les principales parties prenantes de la Société pour les troubles de l'humeur du Canada.

Grâce à cette mobilisation, notre plan stratégique s'appuie sur l'expérience, les données probantes et les perceptions les plus larges de toutes les personnes que nous servons.

Publics

Les principales parties prenantes participant au processus.

Utilisateurs des services, des ressources, des soutiens ou des programmes de la STHC	Membres du personnel, bénévoles et membres du conseil d'administration	Membres de la famille, proches aidants et membres intéressés de la communauté	Jeunes/étudiants bénéficiant du soutien de la STHC
--	--	---	--



Participation des parties prenantes



5.3. Thèmes communs

Les thèmes suivants reflètent certains des sentiments communs dont on nous a fait part au cours du processus de mobilisation des parties prenantes.

Éthique de collaboration

Collaboration réactive :

- La STHC est reconnue pour sa réactivité dans les collaborations. Les parties prenantes notent que l'organisation est agile, qu'elle s'adapte à la rétroaction et qu'elle veille à ce que les initiatives de collaboration demeurent efficaces et pertinentes.
- La STHC va au-delà des collaborations spécifiques à un projet; les parties prenantes soulignent souvent l'engagement de l'organisation à établir des relations durables, créant un sentiment de partenariat et de confiance.

Établissement de relations :

- Les parties prenantes décrivent constamment la STHC comme étant vouée à « construire des ponts et à bâtir des relations ».
- L'organisation est présentée comme une « facilitatrice de la collaboration », capable de réunir divers groupes et diverses parties prenantes.

Compétence en matière de réseautage :

- La STHC est reconnue pour ses compétences en matière de réseautage, d'obtention de financements et d'établissement de relations précieuses.
- Le réseautage souligne la stabilité générale de la STHC et sa capacité à gérer efficacement les partenariats.
- Le leadership du directeur général national est mis en avant pour ses fortes relations politiques et sociales, ce qui ajoute une couche d'influence.

Inclusivité et savoir expérientiel présent ou passé

Communication authentique :

- L'engagement de la STHC à exploiter ses activités à partir du savoir expérientiel présent ou passé est la pierre angulaire de son authenticité. Les parties prenantes ne cessent de souligner le caractère sincère, authentique et sympathique de l'organisation.

Compréhension et confiance :

- Les parties prenantes expriment un sentiment de confiance envers la STHC en raison de son approche axée sur le savoir expérientiel, en résonance avec les expériences réelles des personnes atteintes de troubles de l'humeur.

- Cette confiance est un facteur essentiel pour maintenir des relations solides avec les parties prenantes et l'ensemble de la communauté.

Engagement empreint de compassion :

- L'engagement de l'organisation à aborder les problèmes en faisant preuve de compréhension et de compassion est un atout majeur.
- Les parties prenantes apprécient l'approche empathique de la STHC, qu'elles considèrent comme essentielle pour susciter des changements significatifs. Cet engagement empreint de compassion est considéré comme la force motrice derrière les programmes et les efforts de défense des droits de l'organisation.

Culture de soutien d'équipe

Cohésion de l'équipe :

- Les membres du personnel expriment systématiquement un fort sentiment d'unité et de cohésion au sein de l'équipe de la STHC.
- La culture de soutien favorise un sentiment d'appartenance et un objectif commun, contribuant à un environnement de travail collaboratif.
- L'accent est mis sur l'ouverture et l'honnêteté, créant ainsi une dynamique d'équipe transparente et communicative.

Culture d'inclusion :

- Les parties prenantes et le personnel apprécient l'engagement de la STHC envers l'inclusion, où chacun se sent valorisé et intégré.
- L'approche inclusive de l'organisation va au-delà de la rhétorique, créant un lieu de travail où la diversité des points de vue est activement recherchée et respectée.

Approche positive du leadership :

- Les parties prenantes soulignent souvent l'approche du leadership au sein de la STHC, reconnaissant l'efficacité des dirigeants dans la création d'un effet d'entraînement positif dans l'ensemble de l'organisation.
- Dave Gallson, le directeur général national, a un style de leadership perçu comme étant clair, décisif et encourageant, créant un effet d'entraînement positif dans l'ensemble de l'organisation.

Sens du but précis :

- Le personnel et les parties prenantes ressentent un fort sentiment d'utilité dans leur travail de soutien à la STHC.
- L'objectif de l'organisation, axé sur la mission, résonne, inculquant un engagement commun visant à avoir une incidence significative dans le domaine de la santé mentale.

Problèmes systémiques

Tendance aux ressources limitées :

- La STHC est confrontée au problème actuel de réduction des investissements dans les organisations communautaires de santé mentale.
- Malgré l'attention accrue portée à la santé mentale, les organisations comme la STHC sont confrontées à des budgets limités, ce qui a un impact sur leur capacité à faire progresser leurs initiatives.

Disparités des ressources :

- Il existe une dichotomie importante — l'accent mis sur la santé mentale coexiste avec des ressources et un soutien limités pour des organisations comme la STHC.
- Cela crée un environnement difficile, nécessitant des solutions stratégiques pour combler le manque de ressources.

Clarté sur les bases des troubles de l'humeur :

- Il est essentiel de combler les lacunes dans la compréhension des maladies mentales et de la santé mentale, notamment en clarifiant les bases des troubles de l'humeur.
- La STHC reconnaît la nécessité d'informer de manière généralisée dans le but de dissiper les idées fausses et de renforcer la sensibilisation aux maladies mentales et, en particulier, aux troubles de l'humeur.

Mobilisation des bénévoles

Répercussions sur la participation à des événements en personne :

- Les parties prenantes s'inquiètent des répercussions de la baisse de la mobilisation des bénévoles pour les événements communautaires organisés en personne.
- Le fait que les personnes soient moins disposées à participer à des événements sociaux ne nuit pas seulement au succès général des initiatives, mais affaiblit également l'aspect communautaire de ces événements.

Contrainte sur les initiatives :

- L'épuisement menant à une mobilisation réduite des bénévoles est considéré comme un défi important, en particulier dans l'exécution et l'évolution des initiatives de la STHC.
- La pression sur les ressources et la mobilisation peut potentiellement nuire à la capacité de l'organisation à mener à bien sa mission et à atteindre ses objectifs.

Sensibilisation de la population

Sensibilisation limitée de la population :

- Les parties prenantes souhaitent vivement que la STHC renforce ses initiatives de sensibilisation de la population.

- Tous s'accordent à dire que si l'organisation jouit d'une excellente réputation auprès des personnes et des organisations qui la connaissent déjà, il est possible de l'améliorer pour atteindre un public plus large.

Idées fausses ayant un impact sur la perception :

- Les parties prenantes ont noté la tendance des personnes à percevoir la STHC comme un fournisseur de programmes ayant une approche pratique, ce qui assombrit parfois la compréhension claire des autres objectifs de l'organisation, c'est-à-dire la défense des droits, la sensibilisation et la collaboration dans le domaine de la santé mentale.

Impact potentiel sur la collaboration :

- Les idées fausses externes sur le rôle de la STHC peuvent limiter les partenariats et les collaborations potentiels, ce qui souligne l'importance de relever ces défis pour la croissance et l'influence de l'organisation.

Visibilité nationale et provinciale :

- Il est nécessaire de surmonter l'obstacle d'une visibilité limitée, tant au niveau national que dans les principales provinces. Il s'agit d'un défi à multiples facettes, qui englobe la nécessité de sensibiliser davantage la population.
- Les parties prenantes soulignent l'importance de la reconnaissance de la STHC non seulement par le public, mais aussi par les décideurs politiques et les gouvernements provinciaux.
- La STHC reconnaît l'importance d'être visible et de fournir des communications, des connaissances et des ressources dans les deux langues officielles.

Limitations des ressources

Épuisement professionnel du personnel :

- Les parties prenantes expriment une préoccupation majeure concernant l'impact potentiel des limitations de ressources sur le bien-être de l'équipe dévouée de la STHC.
- La taille relativement petite de l'équipe soulève des inquiétudes quant à l'épuisement du personnel.

Répartition de la charge de travail :

- Les parties prenantes ont fait part de leurs préoccupations concernant la répartition de la charge de travail, soulignant l'importance de la clarté des rôles et d'une définition précise des responsabilités. Certaines appréhensions ont été exprimées quant à la possibilité d'un épuisement professionnel des membres du personnel.
- Il est essentiel d'assurer un équilibre dans la charge de travail pour maintenir une culture organisationnelle saine et efficace.

Renforcement des capacités et investissement dans les ressources

Amélioration de la mobilisation des bénévoles :

- Mettre en œuvre des stratégies ciblées pour redynamiser et motiver les bénévoles.
- Favoriser une communauté de bénévoles solidaire et durable grâce à une communication claire et à la reconnaissance des contributions.

Formation et perfectionnement du personnel :

- Les parties prenantes recommandent d'allouer des ressources à la formation continue du personnel et aux programmes de perfectionnement des compétences.
- Renforcer l'efficacité de l'organisation par l'amélioration continue des capacités du personnel.

Mesures proactives de lutte contre l'épuisement professionnel :

- Les parties prenantes reconnaissent le risque d'épuisement professionnel du personnel et proposent de mettre en œuvre des mesures proactives, y

compris la possibilité d'augmenter le nombre d'employés pour répartir le travail de manière plus équilibrée.

Renforcement de l'infrastructure interne :

- En particulier, un soutien informatique pour répondre au besoin interne d'améliorer la fonctionnalité de l'équipe.

Accroître la visibilité publique

Explorer les partenariats stratégiques :

- Pour atteindre la visibilité souhaitée, les parties prenantes ont souligné l'importance de faciliter les initiatives éducatives.
- Les parties prenantes recommandent d'établir des partenariats avec les établissements d'enseignement, les écoles, les universités, les cabinets de médecins et les milieux de travail afin de faire participer divers publics et de déstigmatiser la maladie mentale.

Communiquer les réussites :

- Les parties prenantes souhaitent davantage d'histoires de réussite mettant en évidence les résultats positifs des initiatives de la STHC.
- Ces récits doivent mettre l'accent sur l'incidence réelle qu'exerce la STHC sur la vie des personnes, en présentant des résultats tangibles.

Participation de diverses parties prenantes :

- Les parties prenantes encouragent la STHC de continuer à se mobiliser largement dans divers secteurs, allant d'organisations locales aux organismes gouvernementaux, afin d'améliorer la visibilité des partenariats et de tirer parti de la force de la STHC en tant que facilitateur et partenaire.

Positionnement stratégique pour avoir une incidence

Accepter d'être un leader :

- S'efforcer d'être un chef de file en matière de sensibilisation à la santé mentale, en particulier dans les écoles, les universités et les lieux de travail.

Renforcer l'influence :

- Accroître l'influence et la crédibilité dans les principales provinces, donner la priorité aux activités de mobilisation avec l'Alberta, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec.
- Favoriser les relations avec les principales parties prenantes dans ces régions.

Agilité basée sur les données :

- Adopter un modèle de prise de décision fondé sur les données afin de veiller à ce que la STHC demeure agile et réactive pour naviguer dans le paysage dynamique de la santé mentale.
- Favoriser l'innovation et maximiser l'impact des initiatives en fondant les décisions sur des renseignements pertinents.
- Établir et entretenir des relations étroites avec les chaires de recherche et les universités au Canada et à l'étranger.
- S'assurer que la STHC se tienne au courant des tendances culturelles dans le monde et communique ses propres points de vue et idées.