



Your monthly dose of workplace wellness support

Brought to you by **Kii Health**
Formerly CloudMD

This time of year can bring heightened stress for many people—competing deadlines at work, year-end pressures, and the personal demands of the holiday season can all contribute to rising tension at work and at home. This month, we’re focusing on conflict resolution, a critical skill set for fostering healthy relationships and preventing small challenges from escalating into larger issues. Supporting employees in building practical communication and conflict-management skills not only helps maintain team cohesion but also strengthens psychological safety, trust, and overall well-being. For HR leaders, creating space for constructive dialogue and early intervention can make a meaningful difference in both employee engagement and organizational health as you head into the new year.

Now Available: The Kii Mobile App

We're excited to share that the new Kii Health mobile app is now available as a free download from the App Store or Google Play Store for easy access from a mobile device. With the app, employees can:

- Sign in using their existing Kii platform credentials
- Connect with a health navigator to request services
- Explore wellness resources and articles
- Register for monthly Ask an Expert webinars



Introducing Virtual Occupational Health

Get fast, expert guidance on demand without the cost of a full-time Medical Director. Our new **Virtual Occupational Health service** connects small to mid-sized employers with occupational health physicians on a flexible, pay-as-you-go basis with expert advice to help you make confident decisions and reduce costly missteps. Virtual occupational health is perfectly suited for:

- Complex claims or case reviews
- Pre-placement fitness determinations or accommodations
- Work-related injuries or incidents
- Return-to-office and other accommodation requests
- Cannabis disclosures for safety-sensitive roles
- Designated substance or exposure guidance
- Policy and compliance recommendations

All services are available in English and French. To learn more, contact our Occupational Health team directly at occhealthinfo@kiihealth.ca.

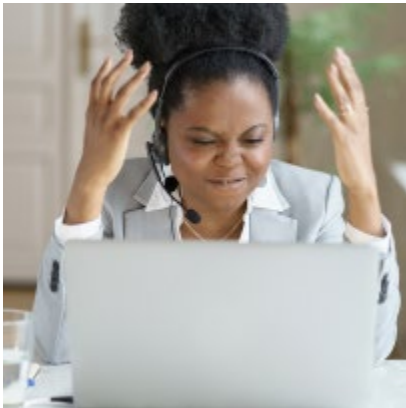
Looking for a More Comprehensive Solution?

If your organization requires ongoing or integrated support, we also offer comprehensive occupational health programs, including medical surveillance and vaccination clinics, on-site assessments, and more. Click the link below for more information.

[DOWNLOAD: Occupational Health Solutions Overview >](#)

"Ask an Expert" Events

Every month, we host an "Ask an Expert" event on a pressing health and well-being topic. Encourage your employees to attend so they can gain valuable insights on the topic of the month.



Conflict Resolution

"I don't know what it is about this time of year, but it feels like everyone's tired and on edge. I find myself being shorter-fused and I've had more than one conflict with a coworker who I already find difficult to work with. How do I handle this?"

These are the registration pages for the event on **December 10th**. Share the links to these pages in employee communications.

[**REGISTER EN >**](#)

[**REGISTER FR >**](#)



Webinar Recording: Financial Literacy

In our November *Ask an Expert* webinar, our expert shared invaluable insight and practical strategies for budgeting, debt management, and effective saving to help you get a better handle on your financial future.

[**If you missed the event, watch the video here.**](#)

***Ask an Expert* Webinar Q&As**

We've been getting so many great questions during our live webinars, sometimes so many that we continue to respond after the session and then distribute them to participants. We have been compiling these on our blog page. Below are questions

answered by our experts from some of the most popular webinars this year (be sure to check out parts 1 and 2). This is updated frequently with more post-webinar Q&As, so keep an eye on our blog page, and make sure to **follow us on [LinkedIn](#)** to find out when new content is available!

[**READ: Navigating Perimenopause and Menopause Q&A: Part One >**](#)

[**READ: Managing Imposter Syndrome Q&A: Part One >**](#)

[**READ: Nutrition and Well-Being Q&A >**](#)

December: Conflict Resolution

Trusted, expert-approved content to share with your employees through your newsletters, intranets, e-mails, and more. We offer this content in a copy/paste format so you can easily share it across your internal channels.

Managing Conflict in Your Romantic Relationship

It started as an argument over the thermostat setting. Somehow, somewhere between you raising your voice and your spouse/partner comparing you to your father, things went off the rails. The gloves came off, and the Rolodex of past hurts came out – the joke you made last week, the unilateral decision she made three years ago, how her family has never included you. At 2 a.m., in the heat of the moment, one of you said, “I can’t do this anymore,” leaving both of you lying awake and wondering whether “this” meant the fight or the whole relationship.

How did you get here? And how do you stop winding up here?

Understanding Conflict in Relationships

This kind of scenario is one that comes up often in couples therapy: fights that seem to start over “nothing” and wind up escalating in ways that leave both people feeling hurt, angry, or confused. When frequent or intense, these conflicts can erode connection and introduce doubt into the relationship. They can, but they don’t have to.

Conflict is inevitable in romantic relationships. Unless you clone and shack up with yourself, you are almost certainly going to run into disagreements from time to time. This is normal, healthy, and unavoidable if you’re both being authentic and honest about your needs. Granted, extremely frequent fights can sometimes be an indicator of fundamental compatibility issues, but what makes the difference isn’t that we fight – it’s what we’re ultimately fighting about and how we fight.

What We Fight About

We fight about a lot of different things. Some of the most common topics that couples tend to argue about include, for example:

- **Communication style differences and misunderstandings:** It’s funny and sometimes frustrating how often those of us with opposite communication styles tend to pair up. Do you like to talk it out and resolve things right away, or do you need time to process alone first? Do you end up misinterpreting or over-interpreting each other’s meaning and tone?
- **Finances:** Do you prefer to save for a rainy day, or make hay while the sun shines?

- **Division of Labour:** Who's responsible for which chores? How should things get done – what quality, what speed? Does the split of visible and invisible labour feel fair and equitable?
- **Decision-Making:** How do you make decisions, big and small? Are your voices weighted equally, or does it depend on the specific topic?
- **Parenting and Family Boundaries:** How much structure, freedom, or discipline do you believe in? Do you share responsibility equally or divide and conquer? Are you a united front, or do your kids know exactly who to go to for a 'yes'? How involved do you want extended family to be? How much social and/or family time do you need?

There's also often a deeper layer of core relationship dynamics going on underneath these topics. They involve core concerns or needs that can sometimes compete within us and between us:

- **Agency:** We want to keep a sense of selfhood, freedom, and autonomy. We want power, control, space, respect, competence, and recognition. We want to know from our partners: Do you respect me? Do you value me? Do you recognize what I'm bringing to the table? Are you taking me for granted? Are you treating my needs as equally important to yours? Will you give me room to pursue my goals?
- **Communion:** We want to keep a sense of closeness and connection to our partners. We want trust, intimacy, emotional availability, and belonging. We want to know from our partners: Do you care about me? Do you like me for me? Will you stay with me? Can I rely on you? Do you see and understand me? Will you invest in our relationship and our life together?

These dynamics are why some fights seem to be triggered by “nothing”, escalate more rapidly, or end up becoming what relationship experts, Drs. John and Julie Gottman, refer to as perpetual problems: unresolvable issues we fight about repeatedly in different ways. Their research suggests that ~69% of conflicts in marriages fall into this category; this is why it's so important to focus more on how to fight than trying not to fight at all.

How to Fight Better

So, how can we fight better? How can we resolve or respect our differences without eroding our connection?

- **Take some time to think about your relationship dynamics.** What do you usually fight about? What do you think is going on underneath? What do each of you bring to the table in terms of strengths, limitations, and history or baggage? Side note: Do a little research on attachment styles. Depending on our experiences with caregivers in childhood and previous relationships, we bring different beliefs, expectations, triggers, and reactions into our romantic relationships. Having a sense of your and your partner's attachment styles can help you better understand one another and approach conflicts more constructively.
- **Agree on ground rules.** Collaboratively create and hold each other accountable for the rules for fair fighting. For example, agree on things like not name-calling or sticking your thumbs in known wounds; using "I" statements and avoiding generalizations (like "always" and "never"); not yelling or getting aggressive with each other; not dredging up the past; and not holding the relationship hostage with threats of breaking up in every fight.
- **Timing, timing, timing.** Pick your moments, and maybe even come up with a code word you can say to one another when a conflict gets triggered at a bad time and needs to be shelved and scheduled for a better one. High stress, low resource moments (e.g., if it's late, you haven't slept much, you're busy or distracted, you're not a morning bird/night owl) create ideal conditions for conflicts to escalate.
- **Set your priorities.** Decide together what your priorities are and remind each other when a conflict starts to drift away from them. For example, decide that your priority is to approach differences as a team: the two of you versus the issue, not each other. Or decide that your priority is to understand one another – meaning, that you won't compete to be heard, and you'll each take a step back to actively listen.
- **Don't assume.** Many conflicts begin and escalate because of assumptions and misunderstandings. Slow down and ask questions, instead of reacting to your own interpretations and assumptions. It doesn't matter how long you've known each other; we can only ever live in our own minds and bodies, and no amount of love and attentiveness can make us mind-readers.

- **Reset your nervous system.** It's okay to take breaks. It's okay to sleep on it. Our nervous systems can get dysregulated during conflict, and that can make it harder to stay calm, be attentive, and communicate clearly. Communicate with one another when you need a break (even if it's just five minutes to breathe in a separate room or a quick walk to clear your head) and when you will return to the discussion.
- **Give grace.** Romantic relationships are high stakes, emotionally; they're often where we're most ourselves and therefore most vulnerable to being hurt. And despite your best efforts (and you should actively make those efforts), you will sometimes hurt each other's feelings during conflict. Try your best not to hold those occasional lapses and failures against one another.
- **Prioritize repair.** Relatedly, however, make sure you repair. This is probably the most important tip for managing or resolving conflict – without repair, resentment will grow. So, in a fight, both of you should strive to be the first to take a step forward and meet the other half-way or to show care and affection despite anger or hurt. After a fight, both of you should strive to be the first to soften, to apologize for your part, or, for bigger conflicts, to suggest sitting down and doing a post-mortem of what happened and how to do things differently in the future.

Finally, if you find yourselves gridlocked in conflict or are having trouble reconnecting, don't hesitate to reach out for support. Individual and couples therapy are available through your EFAP and can help with understanding your relationship dynamics and help you better navigate conflict.

Dr. Kayleigh-Ann Clegg is a Clinical Psychologist and Clinical Content Specialist.

FR

Gérer les conflits dans votre relation amoureuse

Tout a commencé par une dispute au sujet du réglage du thermostat. À un moment donné, entre le moment où vous avez haussé le ton et celui où votre conjoint(e)/partenaire vous a comparé(e) à votre père, les choses ont dérapé. Les

gants ont été jetés et le répertoire des blessures passées a été ressorti : la blague que vous avez faite la semaine dernière, la décision unilatérale qu'elle a prise il y a trois ans, le fait que sa famille ne vous ait jamais accepté(e). À 2 heures du matin, dans le feu de l'action, l'un de vous a dit : « Je n'en peux plus », vous laissant tous les deux éveillés à vous demander si « ça » désignait la dispute ou toute votre relation.

Comment en êtes-vous arrivés là ? Et comment éviter d'en arriver là ?

Comprendre les conflits dans les relations

Ce genre de scénario revient souvent en thérapie de couple : des disputes qui semblent commencer pour « rien » et qui finissent par s'intensifier, laissant les deux personnes blessées, en colère ou confuses. Lorsqu'ils sont fréquents ou intenses, ces conflits peuvent éroder le lien et semer le doute dans la relation. Ils peuvent le faire, mais ce n'est pas une fatalité.

Les conflits sont inévitables dans les relations amoureuses. À moins de vous cloner et de vivre avec vous-même, vous allez presque certainement rencontrer des désaccords de temps en temps. C'est normal, sain et inévitable si vous êtes tous les deux authentiques et honnêtes au sujet de vos besoins. Certes, des disputes extrêmement fréquentes peuvent parfois être le signe de problèmes de compatibilité fondamentaux, mais ce qui fait la différence, ce n'est pas le fait que nous nous disputons, mais plutôt la raison pour laquelle nous nous disputons et la manière dont nous nous disputons.

Les raisons de nos disputes

Nous nous disputons pour beaucoup de raisons différentes. Parmi les sujets les plus courants qui font l'objet de disputes entre couples, on peut citer, par exemple :

- **Différences de style de communication et malentendus** : il est amusant et parfois frustrant de constater à quel point ceux d'entre nous qui ont des styles

de communication opposés ont tendance à se mettre en couple. Aimez-vous discuter et résoudre les problèmes immédiatement, ou avez-vous besoin de temps pour réfléchir seul(e) d'abord ? Finissez-vous par mal interpréter ou surinterpréter le sens et le ton de l'autre ?

- **Finances** : préférez-vous économiser pour les jours difficiles ou profiter de la vie tant que tout va bien ?
- **Répartition des tâches** : qui fait quoi ? Comment les tâches doivent-elles être faites : quelle qualité, à quelle vitesse ? La répartition des tâches visibles et invisibles vous semble-t-elle juste et équitable ?
- **Prise de décision** : comment prenez-vous vos décisions, qu'elles soient importantes ou mineures ? Vos voix ont-elles le même poids ou cela dépend-il du sujet abordé ?
- **Éducation des enfants et limites familiales** : dans quelle mesure croyez-vous en la structure, la liberté ou la discipline ? Partagez-vous les responsabilités de manière égale ou vous répartissez-vous les tâches ? Formez-vous un front uni ou vos enfants savent-ils exactement à qui s'adresser pour obtenir un « oui » ? Dans quelle mesure souhaitez-vous impliquer votre famille élargie ? De combien de temps avez-vous besoin pour votre vie sociale et/ou familiale ?

Ces sujets recèlent souvent une dynamique relationnelle plus profonde. Ils impliquent des préoccupations ou des besoins fondamentaux qui peuvent parfois entrer en conflit en nous et entre nous :

- **L'autonomie** : nous voulons conserver notre identité, notre liberté et notre autonomie. Nous voulons du pouvoir, du contrôle, de l'espace, du respect, de la compétence et de la reconnaissance. Nous voulons savoir de nos partenaires : me respectes-tu ? M'apprécies-tu ? Reconnais-tu ce que j'apporte ? Me considères-tu comme acquis ? Considères-tu mes besoins comme aussi importants que les tiens ? Me laisseras-tu la liberté de poursuivre mes objectifs ?
- **Communión** : nous voulons conserver un sentiment de proximité et de connexion avec nos partenaires. Nous voulons de la confiance, de l'intimité, de la disponibilité émotionnelle et un sentiment d'appartenance. Nous voulons savoir de nos partenaires : tiens-tu à moi ? M'aimes-tu pour ce que je

suis ? Resteras-tu avec moi ? Puis-je compter sur toi ? Me vois-tu et me comprends-tu ? Investiras-tu dans notre relation et notre vie commune ?

Ces dynamiques expliquent pourquoi certaines disputes semblent être déclenchées par « rien », s'intensifient plus rapidement ou finissent par devenir ce que les experts en relations, les Drs John et Julie Gottman, appellent des problèmes perpétuels : des questions insolubles pour lesquelles nous nous disputons sans cesse de différentes manières. Leurs recherches suggèrent qu'environ 69 % des conflits dans les mariages entrent dans cette catégorie ; c'est pourquoi il est si important de se concentrer davantage sur la manière de se disputer plutôt que d'essayer de ne pas se disputer du tout.

Comment mieux se disputer

Alors, comment mieux se disputer ? Comment résoudre ou respecter nos différences sans nuire à notre relation ?

- **Réfléchissez. Prenez le temps de réfléchir à la dynamique de votre relation.** Sur quoi vous disputez-vous généralement ? Selon vous, qu'est-ce qui se cache derrière ces disputes ? Quels sont les points forts, les limites, l'histoire ou le passé de chacun d'entre vous ? Remarque : faites quelques recherches sur les styles d'attachement. En fonction de nos expériences avec nos parents ou tuteurs pendant l'enfance et de nos relations précédentes, nous apportons des croyances, des attentes, des déclencheurs et des réactions différents dans nos relations amoureuses. Avoir une idée de votre style d'attachement et de celui de votre partenaire peut vous aider à mieux vous comprendre et à aborder les conflits de manière plus constructive.
- **Établissez des règles de base.** Définissez ensemble des règles pour vous disputer de manière équitable et veillez à ce que chacun les respecte. Par exemple, convenez de ne pas vous insulter ou de ne pas remuer le couteau dans la plaie ; d'utiliser des phrases commençant par « je » et d'éviter les généralisations (comme « toujours » et « jamais ») ; de ne pas crier ou devenir agressif l'un envers l'autre ; de ne pas remuer le passé ; et de ne pas prendre la relation en otage en menaçant de rompre à chaque dispute.

- **Choisissez le bon moment.** Choisissez le bon moment, et trouvez peut-être même un mot de passe que vous pouvez vous dire lorsque un conflit éclate à un mauvais moment et doit être mis de côté et reporté à un moment plus propice. Les moments de stress intense et de ressources limitées (par exemple, s'il est tard, que vous n'avez pas beaucoup dormi, que vous êtes occupé ou distrait, que vous n'êtes pas du matin/du soir) créent des conditions idéales pour que les conflits s'intensifient.
- **Définissez vos priorités.** Décidez ensemble de vos priorités et rappelez-vous mutuellement lorsqu'un conflit commence à s'en éloigner. Par exemple, décidez que votre priorité est d'aborder les différences en équipe : vous deux contre le problème, et non l'un contre l'autre. Ou décidez que votre priorité est de vous comprendre mutuellement, ce qui signifie que vous ne rivaliserez pas pour vous faire entendre et que vous prendrez chacun du recul pour écouter activement.
- **Ne faites pas de suppositions.** De nombreux conflits naissent et s'intensifient à cause de suppositions et de malentendus. Prenez le temps de poser des questions, au lieu de réagir à vos propres interprétations et suppositions. Peu importe depuis combien de temps vous vous connaissez, nous ne pouvons vivre que dans notre propre esprit et notre propre corps, et aucune quantité d'amour et d'attention ne peut nous permettre de lire les pensées.
- **Réinitialisez votre système nerveux.** Il n'y a rien de mal à faire une pause. Il n'y a rien de mal à dormir dessus. Notre système nerveux peut se dérégler pendant un conflit, ce qui peut rendre plus difficile de rester calme, attentif et de communiquer clairement. Communiquez entre vous lorsque vous avez besoin d'une pause (même si ce n'est que cinq minutes pour respirer dans une autre pièce ou faire une petite promenade pour vous éclaircir les idées) et lorsque vous reprendrez la discussion.
- **Faites preuve de bienveillance.** Les relations amoureuses sont très importantes sur le plan émotionnel ; c'est souvent là que nous sommes le plus nous-mêmes et donc le plus vulnérables à la souffrance. Et malgré tous vos efforts (et vous devez vous efforcer activement d'y parvenir), vous allez parfois blesser les sentiments de l'autre lors d'un conflit. Faites de votre mieux pour ne pas vous reprocher ces écarts et ces échecs occasionnels.

- **Donnez la priorité à la réparation.** Dans le même ordre d'idées, veuillez toutefois à réparer. C'est probablement le conseil le plus important pour gérer ou résoudre un conflit : sans réparation, le ressentiment ne fera que croître. Ainsi, lors d'une dispute, vous devriez tous deux vous efforcer d'être le premier à faire un pas en avant et à aller à la rencontre de l'autre, ou à montrer de l'attention et de l'affection malgré la colère ou la douleur. Après une dispute, vous devez tous deux vous efforcer d'être le premier à vous adoucir, à vous excuser pour votre part de responsabilité ou, dans le cas de conflits plus importants, à suggérer de vous asseoir pour comprendre ce qui s'est passé et éviter de répéter les mêmes schémas.

Enfin, si vous vous trouvez dans une impasse ou si vous avez du mal à renouer le contact, n'hésitez pas à demander de l'aide. Des thérapies individuelles et de couple sont disponibles dans le cadre de votre PAEF et peuvent vous aider à comprendre la dynamique de votre relation et à mieux gérer les conflits.

La Dre Kayleigh-Ann Clegg, psychologue clinicienne et spécialiste du contenu clinique.

Selected References / Références sélectionnées

- Gottman, J., & Silver, N. (2015). *The seven principles for making marriage work: A practical guide from the country's foremost relationship expert.* Harmony.
- Hagemeyer, B., Schönbrodt, F. D., Neyer, F. J., Neberich, W., & Asendorpf, J. B. (2015). When “together” means “too close”: Agency motives and relationship functioning in coresident and living-apart-together couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5), 813-835.
- McKay, M., Fanning, P., & Paleg, K. (2006). *Couple skills: Making your relationship work.* New Harbinger Publications.
- Perel, E. (2006). *Mating in captivity: Reconciling the erotic and the domestic.* HarperCollins.

- Shelasky, A. (2023). *Why couples fight, according to Esther Perel*. The Cut. <https://www.thecut.com/article/couples-fight-conflict-resolution-esther-perel.html>

2025 Webinar Calendar

[Click here to download](#) our full webinar calendar for 2025, which also includes recordings from the 2025 webinars that have passed. We encourage you to register yourself and share with your employees to encourage them to participate in these insightful sessions.

2026 Content & Webinar Calendars

[Click here to download](#) our *Ask an Expert* webinar calendar for 2026. We're excited for the year ahead with more insightful content, new speakers, and a wealth of knowledge you won't want to miss. Make sure to register yourself and share with your employees to encourage participation.

[Click here to download](#) our content calendar for 2026. Please note this calendar is designed to support you with your internal communications and planning; it is not intended for distribution.

Brought to you by **Kii Health**
Formerly CloudMD