

# ♡ Dialogue

L'INDISPENSABLE GUIDE SUR

---

# la réduction des problèmes de santé mentale en milieu de travail au Canada

Découvrez les stratégies à mettre en oeuvre.  
Améliorez le bien-être de vos employés.





---

# Table des matières

---

**01** Introduction

---

**02** Qu'est-ce que la santé mentale ?

---

**03** Le stress et ses symptômes physiques

---

**04** La santé mentale en milieu de travail

---

**05** Santé mentale et stigmatisation

---

**06** Santé mentale et les questionnaires

---

**07** Aborder et traiter les problèmes de santé mentale

---

**08** La télémédecine : une approche innovante de la santé mentale

---

**09** Mettre en oeuvre votre programme de télémédecine en santé mentale

---

**10** Comment les meilleures entreprises canadiennes assurent-elles le mieux-être en milieu de travail grâce à Dialogue

L'indispensable guide ci-dessous aidera à clarifier ces points et bien plus encore !



---

# Sommaire du guide



---

## Les problèmes de santé mentale

impactent et coûtent quotidiennement votre organisation. En raison de l'anxiété, du présentisme et plus encore, les employés ne fonctionnent pas pleinement pour un certain nombre de raisons. En tant que responsable RH, que pouvez-vous faire pour aider ? Nous avons développé ce guide indispensable pour en apprendre davantage sur les problèmes de santé mentale et les stratégies que vous pouvez mettre en oeuvre pour créer et maintenir un milieu de travail plus sain.





---

# L'indispensable guide sur la réduction des problèmes de santé mentale en milieu de travail au Canada

---

Au courant de leur vie<sup>1</sup>, les adultes canadiens passent plus de temps au travail qu'ailleurs : ce qui s'y passe peut avoir un impact important sur leur santé mentale. Les joies et les récompenses d'une « victoire » ou d'un travail d'équipe peuvent apporter de l'estime de soi et du bonheur aux personnes impliquées. Cependant, l'accumulation de facteurs de stress et des problèmes en dehors du travail ont parfois des répercussions négatives sur les employés. C'est pourquoi, il est non seulement crucial de maintenir la santé physique et la sécurité de vos employés, mais aussi de privilégier leur santé mentale.

## **La santé mentale et la santé physique sont indissociables.**

Les maux et les maladies physiques peuvent déclencher des troubles mentaux comme l'anxiété et la dépression, et vice versa. Selon l'Association canadienne pour la santé mentale, les personnes atteintes d'une maladie mentale grave courent un risque plus élevé de développer une maladie physique chronique. Quant aux Canadiens atteints d'une maladie physique chronique, ils souffrent deux fois plus de dépression et d'anxiété que ceux qui n'en sont pas atteints.

De plus, lorsque la maladie mentale n'est pas traitée, les coûts engendrés sont élevés. Annuellement, c'est un **coût total estimé à plus de 50 milliards de dollars. En outre, la productivité fait perdre aux employeurs canadiens plus de 6 milliards de dollars par année à cause des absences et du roulement du personnel** suite à des problèmes de santé mentale. Il est donc très important que les soins de santé mentale fassent partie d'une approche holistique au mieux-être en entreprise.



---

# Qu'est-ce que la santé mentale ?

---

Selon l'Organisation mondiale de la Santé, « la santé mentale est définie comme un état de bien-être dans lequel chaque individu réalise son propre potentiel, peut faire face au stress normal de la vie, peut travailler de manière productive et fructueuse et peut apporter une contribution à sa communauté ».



**L'Association canadienne pour la santé mentale estime qu'un Canadien sur cinq fera face à un problème de santé mentale au cours de sa vie.<sup>4</sup>**

---

Ces problèmes peuvent prendre différentes formes, telles que l'anxiété et la dépression, qui sont les troubles mentaux les plus courants au Canada. Ils peuvent aussi se déclarer par des troubles alimentaires, des troubles psychotiques et même par des tendances suicidaires. Les données de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) confirment que le trouble dépressif majeur (TDM) est la principale cause d'invalidité à l'échelle mondiale.<sup>5</sup>

---

Les racines de la maladie mentale sont complexes et sont causées par une combinaison de facteurs comme l'environnement externe et la génétique. Toutefois, peu importe les causes, adresser la santé mentale en milieu de travail peut avoir un impact important sur les résultats obtenus par les employés.



---

# Le stress et ses symptômes physiques

---

Il est important de reconnaître et de gérer le stress, car il mène souvent à des symptômes physiques désagréables, parfois chroniques, tels que :

maux de tête

---

augmentation de la fréquence cardiaque et de la tension artérielle

---

essoufflement et douleurs thoraciques

---

fatigue et insomnie

---

affaiblissement du système immunitaire

---

problèmes d'estomac et de digestion

---

tension et douleurs musculaires, douleurs thoraciques

---

hyperglycémie

---

---

Le stress peut aussi affecter les personnes en les rendant plus distraites ou peut causer de l'anxiété, de l'agitation, de l'irritabilité, une attitude défensive, des sautes d'humeur, de la sensibilité et de la colère. Il peut rendre plus difficile la prise de bonnes décisions, la concentration, le processus de pensée claire et la productivité.



---

# Il a été signalé que le stress chronique est associé à des problèmes de santé tels que :

---

**anxiété**



---

**affaiblissement du système immunitaire**



---

**insomnie**



---

**maladies cardiaques**



---

**douleurs musculaires**



---

**dépression**



---

**hypertension artérielle**



---

**obésité**





# La santé mentale en milieu de travail



**En moyenne, 2 % de la main-d'oeuvre canadienne est en invalidité pour un problème de santé mentale.**

Selon des recherches menées dans une clinique virtuelle, le coût lié à toutes les invalidités et le présentéisme est estimé à 150 \$ par employé, par mois.<sup>7</sup>



---

# Quelques statistiques importantes à souligner :

---

01

Près de la moitié des travailleurs canadiens, soit 47 % d'entre eux, sont d'accord pour dire que « leur travail ainsi que leur lieu de travail forment la partie la plus stressante de leur journée et de leur vie.<sup>8</sup> »

---

03

Plus du quart des employés canadiens considèrent que leur niveau de stress lié au travail est élevé.<sup>9</sup>

---

02

Environ **30 % des demandes de prestations d'invalidité de courte et de longue durées ainsi que 70 % des prestations d'invalidité au Canada proviennent de problèmes de santé mentale.**<sup>9</sup>

---

04

Le Conference Board du Canada estime que la dépression, la dépression chronique, le trouble bipolaire, le trouble d'anxiété sociale, le trouble panique et l'agoraphobie coûtent actuellement à l'économie canadienne 20,7 milliards \$ par année. D'ici 2030, on estime que ce coût atteindra 29,1 milliards de dollars.<sup>10</sup>

---

Cependant, lorsque la santé mentale est prise en charge, le nombre d'absences, de plaintes, de congés de maladie et de demandes de prestations d'invalidité peut être réduit.

Lorsque les gens ont un problème de santé mentale, mais ne prennent pas congé (ce que l'on appelle aussi le présentisme), la productivité peut se ralentir. Une étude américaine de la Employers' Health Coalition a révélé que les travailleurs malades, mais présents au travail étaient 7,5 fois moins productifs que ceux qui ont pris un congé de maladie et qui, en fin de compte, se sont rétablis plus rapidement.<sup>11</sup>

**Dans un rapport publié en 2012, l'Institut du mieux-être de la Sun Life et la Richard Ivey School of Business ont mesuré le rendement du capital investi dans les programmes de mieux-être des employés à une économie de 1,5 à 1,7 jour d'absence par employé, ou d'une économie de 251 \$ à 274 \$ par année, par employé.<sup>12</sup>**



# Santé mentale et stigmatisation

Le Centre de toxicomanie et de santé mentale signale que la stigmatisation nuisible associée aux problèmes de santé mentale est particulièrement répandue en milieu de travail :

64%

des travailleurs de l'Ontario disent qu'ils seraient préoccupés par la façon dont le travail serait affecté si un collègue souffrait d'une maladie mentale.

39%

des travailleurs ontariens interrogés affirment qu'ils ne diraient rien à leur gestionnaire s'ils avaient un problème de santé mentale.

40%

des répondants à une enquête menée en 2016 déclarent n'avoir jamais demandé d'aide médicale pour des sentiments de dépression et d'anxiété.<sup>13</sup>

**Par conséquent, ceux qui souffrent peuvent se sentir honteux, gênés ou éprouver un manque d'estime de soi, et ces sentiments pourraient aggraver les problèmes.**





# Santé mentale et les gestionnaires

Les gestionnaires jouent un rôle majeur dans le soutien de la santé mentale des employés. Toutefois, ils peuvent personnellement être aux prises avec un plus grand nombre de facteurs de stress, et ce, à cause des responsabilités supplémentaires qu'ils assument, ce qui les rend encore plus vulnérables aux troubles de santé mentale.

Les gestionnaires sont trop souvent considérés comme la cause du stress au travail. Selon les chercheurs de l'Université Columbia, ce sont **les gestionnaires et superviseurs qui affichent des taux de dépression et d'anxiété plus élevés que ceux de personnes dans des postes de cadres supérieurs ou de premier échelon. Comparativement aux travailleurs, presque deux fois plus de superviseurs et de gestionnaires ont déclaré souffrir d'anxiété.** De plus, 18 % des superviseurs ont signalé des symptômes de dépression comparativement à 12 % pour les travailleurs.<sup>14</sup>

Pourquoi les gestionnaires sont-ils donc plus à risque ? Les chercheurs suggèrent que les gestionnaires ont tendance à avoir **plus de responsabilités, mais moins de pouvoir décisionnel**, ce qui signifie qu'ils ressentent des facteurs de stress à la fois au sommet et à la base de la hiérarchie de l'entreprise. Un gestionnaire ayant un problème de santé mentale pourrait être confronté aux mêmes problèmes qu'un travailleur, mais l'impact du problème est beaucoup plus important à cause la façon dont cet état affecte le reste de l'équipe.



---

# Comment pouvez-vous aborder et traiter les problèmes de santé mentale ?

Plusieurs ressources sont à la disposition des organisations et, en particulier, à la disposition des gestionnaires, afin de créer un environnement plus sain. La Commission de la santé mentale du Canada fournit des normes et des lignes directrices pour la santé mentale en milieu de travail, ainsi que des cours de formation comme celui des premiers soins en santé mentale.

De nombreux outils sont à portée de main. Voici quelques idées pour vous aider à démarrer.

## Mettre sur pied un programme de santé mentale

Un bon programme de mieux-être mental est un programme qui est facilement accessible et utilisable par les employés et, qui reconnaît l'importance de la santé mentale de vos équipes. Vos employés se sentiront mieux lorsqu'ils viennent travailler dans un environnement où le stress est gérable et où les services sont disponibles.

Les programmes de santé mentale en milieu de travail peuvent aider à créer des « milieux de travail psychologiquement sains », ce qui permettra :<sup>15</sup>

- Une meilleure qualité d'engagement des employés

---

- Un meilleur moral en milieu de travail, dans l'ensemble

---

- Des niveaux de satisfaction plus élevés des employés

---

- Des taux de fidélisation plus élevés et un positionnement de recrutement plus attrayant

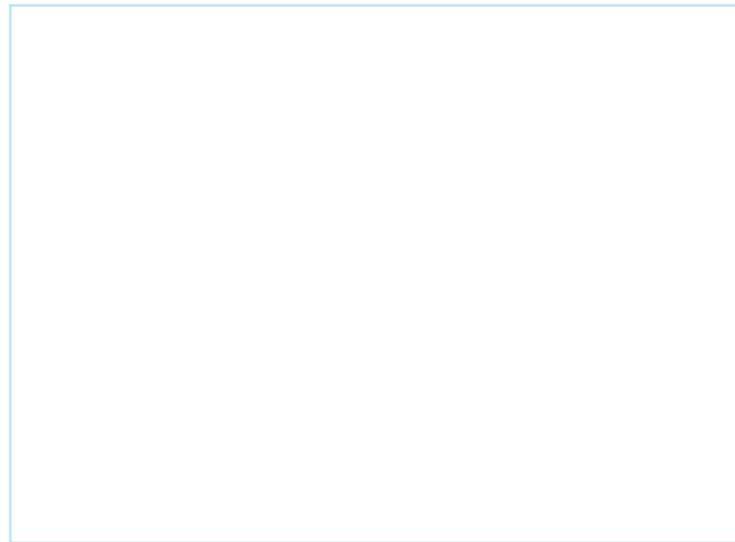
---

- Une organisation plus productive



Nous avons déjà vu à quel point il est possible d'économiser de l'argent en réduisant les demandes de prestations d'invalidité, les absences et le présentéisme, et ce n'est que la pointe de l'iceberg. Il peut être difficile de quantifier les gains de revenus potentiels découlant de l'établissement d'une culture de mieux-être au travail, car le fait d'avoir des équipes plus heureuses et plus engagées contribue positivement à influencer tous les facteurs, de l'attraction de meilleurs talents à la prise de décisions optimales.

Cependant, une chose est certaine : l'avantage principal d'un programme de santé mentale est la possibilité de briser le cycle du silence et **de la stigmatisation entourant la santé mentale au travail**. De grandes entreprises canadiennes comme Bell ont mis sur pied des campagnes de sensibilisation comme la Journée Bell Cause pour la cause, qui vise à réduire la stigmatisation associée à la maladie mentale en encourageant les gens à parler ouvertement de leurs propres défis. Il est également possible de mettre en oeuvre des initiatives à plus petite échelle afin de tirer profit de changements organisationnels progressifs dans le comportement et la perception.



■ **Le succès de ces programmes repose sur un engagement de la haute direction** qui fait preuve d'ouverture et d'encouragement à l'égard des soins de santé mentale. Si les employés se sentent encouragés à avoir accès à leurs prestations de santé mentale, **le plus grand avantage sera la capacité de reconnaître les symptômes et de demander de l'aide avant qu'un problème ne dégénère**. De plus, l'adoption d'une approche préventive dans le traitement des problèmes de santé mentale peut réduire les coûts liés à l'invalidité à long terme.



---

# Construire une boîte à outils pour la santé mentale

Plusieurs ressources sont à la disposition des organisations et, en particulier, à la disposition des gestionnaires, afin de créer un environnement plus sain. La **Commission de la santé mentale du Canada** fournit des normes et des lignes directrices pour la santé mentale en milieu de travail, ainsi que des cours de formation comme celui des **premiers soins en santé mentale**.

De nombreux outils sont à portée de main. Voici quelques idées pour vous aider à démarrer :

---

## Psychothérapie



Les psychothérapeutes sont souvent moins coûteux que les psychologues, mais ils peuvent offrir des approches similaires, comme la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) qui est bien documentée et très bénéfique. Offrir des prestations d'assurance qui couvrent les coûts des psychothérapeutes peut fournir aux employés une solution importante, tout en réduisant le fardeau financier lié à la demande d'aide.

---

## Programme d'aide aux employés



Ces programmes aident les employés à composer avec des problèmes interpersonnels ou avec des facteurs de stress qui ne sont pas nécessairement directement liés aux défis du milieu de travail. Il est tout simplement logique d'aider les employés à régler tout ce qui pourrait empêcher ou nuire à leur performance au travail à l'avenir.

---

## Activités de pause-santé<sup>16</sup>



Qu'il s'agisse de participer à des séances de méditation, de nettoyer les aires communes ou de planifier la prise de repas sains ensemble, il existe de nombreuses façons d'aider les employés à prendre des pauses de travail afin de les aider à se détendre, à faire le plein d'énergie ou à se reconcentrer. Faites une recherche sur les types d'activités de pause-santé qui conviennent le mieux à votre équipe et évaluez les résultats par vous-même!



---

# Créer une culture d'entreprise dont les valeurs vous rendent fier

Qu'il s'agisse de s'assurer que les employés prennent des pauses nécessaires ou des vacances, d'encourager la communication honnête ou de mesurer les sentiments des employés ainsi que leur bien-être général avec un logiciel comme Officevibe, la direction doit diriger et doit être tenue responsable de la culture d'entreprise.



---

# Promouvoir un mode de vie sain

L'exercice, la nutrition, la méditation, la qualité du sommeil, la thérapie ou le coaching de vie sont des idées d'activités saines qui peuvent aider les employés à se sentir bien et à rester en contrôle. Faites la promotion de ces types d'activités dans le cadre d'exercices de consolidation d'équipe ou de rencontres sociales afin d'introduire ou de renforcer un mode de vie sain. Vous n'êtes pas prêt pour une sieste en groupe ? Essayez d'entamer une conversation sur votre outil de communication interne comme Slack à propos d'astuces pour améliorer le sommeil ou partagez les dernières applications qui peuvent aider à la planification de repas sains.



---

# Former les gestionnaires sur les stratégies en santé mentale

**Assurez-vous que les gestionnaires savent comment accéder aux services de santé et formez-les sur la façon d'identifier les problèmes qui pourraient déclencher un effet multiplicateur et une plus grande envergure. Plus que tout, vous voulez que vos gestionnaires soient des promoteurs actifs des prestations de santé mentale au sein de votre entreprise :**

Assurez-vous qu'ils sont informés sur les problèmes de santé mentale courants.

---

Formez-les sur la façon d'aider les équipes à identifier les moments où elles pourraient avoir besoin d'aide et la manière de transmettre aux employés l'information relative aux services qui leur sont offerts.

---

Assurez-vous que les gestionnaires reçoivent une formation complète sur la manière de dépister les problèmes de comportement et les facteurs de stress et qu'ils sont conscients de l'impact de leur style de gestion sur leur équipe.

---

Demandez-leur de s'assurer que leurs équipes comprennent les avantages sociaux auxquels ils ont droit. Une étude récente a révélé qu'un énorme 58 % des employés ne savent pas ce que leur régime d'avantages sociaux leur offre ni comment y avoir accès.<sup>17</sup> Si les gens ne sont pas au courant des services, ils ne les utiliseront pas.

**Encourager les employés à parler de leurs préoccupations en matière de santé mentale augmente la confiance entre les gestionnaires et les employés et facilite une conversation ouverte et sans jugement. En gardant une conversation ouverte, les gestionnaires peuvent encourager les employés à s'exprimer lorsqu'ils en ont besoin, et peuvent même aider à prévenir les problèmes de santé mentale.**



# Pourquoi la télémedecine est-elle une approche innovante de la santé mentale

Lorsqu'une personne est malade, elle consulte un professionnel de la santé pour obtenir des conseils. Par contre, de nombreuses personnes qui souffrent de troubles de santé mentale se sentent encore mal à l'aise d'avoir des discussions franches à ce sujet à cause de la stigmatisation continue qui s'y rattache. De plus, sans un accès facile à des services de soutien, les problèmes s'aggravent avant de demander de l'aide.

La télémedecine aide à surmonter cet obstacle afin de faciliter la prévention et le traitement de tous les types de problèmes de santé en milieu de travail. La télémedecine est un moyen de plus en plus populaire, qui permet à toute personne d'accéder à l'aide dont elle a besoin d'une manière efficace, facile et sans crainte de jugement. Elle permet l'accès à l'aide **par une communication par clavardage, appel vidéo ou appel vocal**, plutôt que par un déplacement vers un professionnel pour une consultation en personne.

La télémedecine a été largement adoptée au Royaume-Uni et aux États-Unis, mais seulement **9 % des milieux de travail canadiens connectent leurs employés à des programmes de soins de santé virtuels**.<sup>18</sup> Des entreprises comme la Banque Nationale du Canada, Lightspeed et Ubisoft ont franchi le pas en offrant la télémedecine à leurs employés et signalent leur succès, principalement grâce à la capacité d'intégrer les soins de santé à des horaires autrement chargés hors des heures de travail officielles. De toute façon, qui voudrait passer son temps dans la salle d'attente d'un médecin ou à l'urgence ?



Dans le contexte de la santé mentale, **empêcher les facteurs de stress de créer des problèmes chroniques est un avantage majeur du modèle de la télémédecine.** Présenter aux employés des directives solides sur la gestion du stress est simplement une question de connexion à une application.

En mettant à la disposition des employés des ressources en santé mentale dans un espace privé, flexible, comme la télémédecine, il sera plus facile pour eux de demander de l'aide lorsque les symptômes commencent à apparaître.

Grâce à la télémédecine, il est facile d'offrir aux employés des **soins préventifs** au moment et à l'endroit où ils en ont besoin, plutôt que des soins qui ne seront disponibles qu'une fois les problèmes de santé mentale sont développés ou aggravés.

De nombreux fournisseurs de soins de santé pensent qu'une approche multidisciplinaire ou de collaboration est « l'avenir de la médecine ».<sup>19</sup> Il s'agit d'une approche holistique qui démontre comment le corps et l'esprit sont liés, et ce, en encourageant divers professionnels de la santé (p. ex. gestionnaire de cas, conseiller en santé mentale formé en travail social, infirmier, médecin généraliste) à communiquer entre eux afin de s'assurer que le patient reçoit les meilleurs soins possibles.

La télémédecine n'est pas la bonne solution pour tous les cas : par exemple, pour un cas de détresse psychologique grave, un programme de traitement en personne est recommandé. Toutefois, selon une étude de 2008<sup>20</sup> **les traitements en ligne tels que les vidéos avec un thérapeute, les modules TCCI (thérapie cognitivo-comportementale basée sur Internet) ainsi que les suivis médicaux lorsque des médicaments sont nécessaires, peuvent être efficaces - parfois même plus efficaces que les consultations en personne.** De nombreux types de patients pourraient bénéficier d'une approche de soins virtuels, en particulier lorsqu'ils adhèrent au traitement et aux rendez-vous de suivi.

Il existe également un marché croissant pour les applications de santé mentale et de pleine conscience. Celles-ci comprennent souvent des méditations guidées et des conseils sur la manière de reconnaître les symptômes du stress et de développer de meilleurs mécanismes d'adaptation. L'Institut canadien de médecine naturelle et intégrative a obtenu des résultats positifs de son application BreathingRoom, qui est mise à la disposition des adolescents et des jeunes adultes du Canada grâce à des partenariats avec diverses organisations éducatives, gouvernementales et de service.



---

# Parcours du patient et champ de pratique

Les programmes en milieu de travail les plus efficaces sont ceux conçus pour répondre de façon holistique aux besoins des employés. 85 % des personnes diagnostiquées pour dépression majeure souffrent d'au moins un autre trouble médical grave alors que 30 % souffrent de quatre troubles ou plus.<sup>21</sup> En offrant aux patients un accès facile et pratique pour les symptômes physiques, les problèmes de santé mentale peuvent être identifiés de façon proactive grâce à des outils de dépistage.

Ils peuvent alors être rapidement traités à l'aide d'une approche personnalisée, de ressources de mieux-être, d'une psychothérapie TCC, et plus encore. Un suivi rigoureux avec une personne de confiance est essentiel afin de s'assurer que les résultats des patients sont positifs. Développer une relation de confiance avec le professionnel de la santé est essentiel pour que le patient se confie et puisse travailler sur lui-même. Pour ce faire, les soins doivent être coordonnés par la même personne pendant toute la durée des soins.

---

# Mesurer le succès de manière précise

Des informations cruciales sur la façon dont votre personnel accède aux services de santé mentale par le biais de la télémédecine peuvent facilement être collectées et regroupées. Ceci vous aidera à ajuster les solutions offertes et à veiller à ce qu'elles soient pertinentes, utiles et fournissent un rendement élevé sur l'investissement.





---

# Protection accrue de la vie privée et de la confidentialité des patients



---

De nombreux patients trouvent gênant de se rendre au cabinet de leur médecin pour un problème de santé mentale, car cela pourrait révéler leur détresse à ceux qui sont au courant du rendez-vous. Cependant, lorsque la connexion avec un professionnel de la santé peut s'établir de n'importe quel endroit et sans qu'il soit nécessaire de passer du temps en déplacement vers un endroit éloigné, les soins deviennent beaucoup plus discrets. Cela aide à éliminer un obstacle à la demande d'aide.

Il est essentiel de garantir la confidentialité des renseignements sur les patients - si les gens ne peuvent pas faire confiance à leur programme d'employés pour préserver leur vie privée, ils ne l'utiliseront tout simplement pas.



La télémédecine peut être une opportunité et un défi. **Comment protégez-vous les personnes et garantissez-vous que les renseignements médicaux confidentiels des employés ne soient pas communiqués à des tiers ?** Vous devrez travailler avec des entreprises de confiance possédant des expertises, des certifications (SOC 2 par exemple) et des processus établis en matière de protection de la vie privée. Elles devraient aussi pouvoir démontrer les moyens par lesquels elles pourront se maintenir à l'avant-garde.

**Vous voudrez également rafraîchir vos connaissances de la législation en matière de soins de santé.** Au Canada, les lois sur la protection de la vie privée relèvent de la compétence des provinces. Vous voudrez alors, par exemple, consulter la Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé afin de vous assurer que le programme de mieux-être de télémédecine de vos rêves est conforme aux lois provinciales.

Établir un climat de confiance et encourager l'engagement des employés devraient être votre priorité absolue, néanmoins, ne laissez pas cela vous décourager d'établir les rapports et les mesures quantitatives et qualitatives dont vous avez besoin pour démontrer l'impact commercial du programme. **Tant que vous utilisez des données agrégées et anonymisées, vous pouvez toujours avoir une idée claire du rendement de votre capital investi** dans votre programme de santé mentale en milieu de travail, et ce, sans compromettre la vie privée des employés.





---

# Rentabilité

Les soins virtuels peuvent être considérablement plus abordables que la thérapie traditionnelle dont les coûts sont traditionnellement élevés. De plus, grâce à l'approche proactive d'une solution holistique qui aborde les problèmes de santé physique et mentale, l'objectif est de réduire les coûts liés à la santé mentale comme ceux de l'invalidité de courte et de longue durée.

---

# Commodité

Plusieurs obstacles aux soins et aux traitements (accès limité aux ressources de soins de santé, absence du travail nécessaire, temps de déplacement et d'attente pour un rendez-vous, sentiment de honte) sont facilement éliminés grâce à une solution plus pratique et intégrée comme les soins virtuels. Lorsqu'un employé ne se sent pas bien, voire même est incapable de se lever le matin, l'accès à une option pratique à partir de la commodité de son domicile peut contribuer à accroître les chances qu'il demande de l'aide. Cette commodité contribue aussi à améliorer l'efficacité de la prestation des soins, à maintenir l'engagement des membres et à encourager l'adhésion au traitement.



---

# Comment mettre en oeuvre votre programme de télémédecine en santé mentale



---

Comme la plupart des professionnels des RH le savent déjà, vous devrez **vous assurer que tous les employés soient au courant de votre programme de télémédecine en milieu de travail, qu'ils ont accès à de l'aide au moment de leur inscription et qu'ils sont informés** sur la façon de l'utiliser efficacement et en toute sécurité avant sa mise en oeuvre. Il peut s'agir de campagnes par courriel, d'affiches et de nombreux rappels, mais cela vaut la peine, car il s'agit d'encourager l'adoption, d'adhérer à des plans de traitement et de prévenir des problèmes au travail.

Vous devrez également définir clairement comment la télémédecine **s'intégrera à vos avantages sociaux actuels**. L'identification d'un fournisseur de soins virtuel capable de répondre à tous les points précités est essentielle pour la garantie d'une utilisation réussie du service.



# Comment les meilleures entreprises canadiennes assurent-elles le mieux-être en milieu de travail grâce à Dialogue

Hopper, une entreprise Montréalaise qui a développé une application de voyage, a dû rapidement mettre en place un programme de mieux-être pour ses employés après avoir augmenté son effectif à plus de 200 personnes.

L'entreprise a choisi Dialogue après en avoir entendu parler par plusieurs employés et a déclaré que **le programme de mieux-être est parfait pour inciter les employés à être proactifs au sujet de leur santé et de leur bien-être, en tout temps et partout au Canada.**

L'équipe de gestion estime également que le fait d'avoir Dialogue comme ressource facilite les conversations, autrement difficiles, avec les membres de l'équipe qui pourraient avoir besoin de soutien.



**LISEZ L'ÉTUDE DE CAS**

SSQ Assurance, un chef de file en assurance collective, offre l'accès au programme Gestion du stress et du bien-être de Dialogue à l'ensemble de ses 2000 employés à travers le Canada, car « l'organisation cherche continuellement à fournir des outils pertinents et à déployer des solutions innovantes qui contribueront au bien-être des assurés », affirme Éric Trudel, premier vice-président stratégies et gestion de l'offre.

 Dialogue

+

**SSQ**  
assurance

**DÉCOUVREZ LE PROGRAMME**



---

# Références

1. <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/what-we-do/workplace>
2. <https://ontario.cmha.ca/documents/the-relationship-between-mental-health-mentalillness-and-chronic-physical-conditions/>
3. <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/what-we-do/workplace>
4. <https://cmha.ca/about-cmha/fast-facts-about-mental-illness>
5. WHO. Depression and other common mental disorders: global health estimates. Geneva: World Health Organization; 2017. p.17.
6. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html>
- 7.
8. <http://ipsos-na.com/news-polls/pressrelease.aspx?id=6107>
9. <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/mental-health-issues-facts-andfigures#why>
10. [https://www.conferenceboard.ca/temp/98055c4d-30d9-4fc9-8fc8-7b4b6a880110/14-074\\_WorkplaceDepression\\_BR.pdf](https://www.conferenceboard.ca/temp/98055c4d-30d9-4fc9-8fc8-7b4b6a880110/14-074_WorkplaceDepression_BR.pdf)
11. Employers' Health Coalition, Inc. The Changing Face of U.S. Health Care. Tampa, Fla: Employers' Health Coalition Inc; 1999.
12. [https://www.sunlife.ca/Canada/sponsor/Group+benefits/Group+benefits+products+&+services/Health+and+wellness/Wellness+ROI+Study?vgnLocale=en\\_CA](https://www.sunlife.ca/Canada/sponsor/Group+benefits/Group+benefits+products+&+services/Health+and+wellness/Wellness+ROI+Study?vgnLocale=en_CA)
13. <https://www.camh.ca/en/driving-change/the-crisis-is-real/mental-health-statistics>
14. <https://www.mailman.columbia.edu/public-health-now/news/anxious-depressedblame-it-your-middle-management-position>
15. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/health-safety/mental-health.html>
16. <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/newsletter/healthy-breakactivities>
17. <https://www.newswire.ca/news-releases/new-data-from-harvard-business-reviewanalytic-services-reveals-employer-investment-in-health-benefits-has-minimal-impacton-employee-health-890338125.html>
18. <https://www.benefitscanada.com/news/just-9-of-employers-offer-virtual-health-caresurvey-122608>
19. <http://www.shared-care.ca/>
20. <https://www.theglobeandmail.com/life/health-and-fitness/health/is-internet-basedmental-health-care-as-effective-as-in-person-therapy/article27747429/>
21. Riba MB, Wulsin LR, Rubenfire M, Ravindranath D. Psychiatry and heart disease: the mind, brain, and heart. Chichester, UK: Wiley-Blackwell; 2011.

FAIT AVEC  AU CANADA

**dialogue.co**