

Santé mentale au travail

À Bell, nous croyons que prendre soin de la santé mentale des membres de notre équipe est essentiel à la réussite de chacun ainsi qu'au progrès continu de l'entreprise. C'est pourquoi nous poursuivons l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques de pointe à l'échelle mondiale en matière de santé mentale en milieu de travail et, en 2017, avons élargi notre approche dans le but de l'axer sur le soutien de la santé en général. Nous informons les membres de notre équipe en leur offrant les meilleurs programmes de formation, nous les soutenons grâce au Programme d'aide aux employés et à la famille et nous les sensibilisons dans le cadre d'activités d'information et de mobilisation. Notre engagement à ce sujet est énoncé dans notre politique sur la santé mentale et réaffirmé dans notre Code de conduite, que tous les membres de l'équipe doivent passer en revue chaque année. Cet engagement est aussi renforcé dans le cadre de nos activités quotidiennes et de diverses initiatives. En voici quelques exemples en 2018 :

Formation sur la santé mentale

Nous continuons d'étendre notre formation sur la santé mentale afin de rejoindre tous les chefs d'équipe et les membres de l'équipe, notamment les représentants syndicaux et les membres des comités de santé et de sécurité de Bell.

En 2018, nous avons lancé à l'intention de tous les membres de l'équipe Bell un programme de formation intitulé « Composantes d'une santé mentale positive. »

Ce programme présente, entre autres, des stratégies aux participants pour accroître leur résilience et leur niveau général de santé mentale.

Il comprend également des conseils pratiques pour améliorer la conscience de soi et stimuler l'intelligence émotionnelle, ainsi que pour s'occuper des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale.

FORMATION	SUCCÈS
Composantes d'une santé mentale positive	9 400 membres de l'équipe
Leadership en santé mentale au travail Module 1	11 000 chefs d'équipe
Leadership en santé mentale au travail Module 2	6 000 chefs d'équipe
Leadership en santé mentale au travail Module 3 (facultatif)	1 500 chefs d'équipe

Soutenant davantage l'adoption de normes plus poussées en matière de santé mentale, Bell, notre fournisseur de PAEF, et l'Université Queen's ont collaboré à l'élaboration du programme de certificat de leadership en santé mentale en milieu de travail, le premier programme de santé mentale en milieu universitaire certifié au monde. Depuis sa création, plus de 591 entreprises canadiennes ont participé au programme menant à un certificat de Queen's. Le contenu aide les responsables à renforcer leurs compétences en matière de soutien des membres de leur équipe et d'application de pratiques de travail saines, de mesures d'adaptation et de pratiques optimales de retour au travail, tout en renforçant les techniques de prévention et en intégrant des éléments de la Norme nationale de santé et de sécurité psychologiques.

Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)

Outil très important dans la gestion des besoins globaux en santé, y compris la prévention de la maladie, le PAEF propose aux membres de l'équipe diverses options de services de consultation, comme des consultations en ligne, par téléphone, à l'aide d'une application mobile spécialisée et en personne fournis par des professionnels accrédités.

Depuis 2010, Bell a constaté une augmentation soutenue de l'utilisation globale du PAEF. En 2018, l'utilisation globale a atteint 36 %, ce qui représente plus du double des normes nationales et de l'industrie et représente une augmentation de 190 % par rapport à 2010. Il s'agit d'une bonne nouvelle pour Bell, car elle montre que les personnes cherchent à

obtenir du soutien en santé mentale qu'ils ont besoin. Une diminution du nombre de réclamations à court terme liées à la santé mentale montre également à quel point un soutien initial plus important peut profiter à toutes les personnes concernées.

Sensibilisation et communication


Bell offre aux membres de son équipe et à leurs familles des renseignements et des conseils d'experts sur la santé, le mieux-être et le développement par l'intermédiaire de sa vidéothèque LifeSpeak. Ces contenus sont présentés par des experts, des auteurs, des professeurs et des professionnels de la médecine de réputation internationale.

Nous offrons aux membres de l'équipe un éventail d'événements et d'activités spéciales qui favorisent la sensibilisation durant la Journée Bell Cause pour la cause, la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales et la Journée nationale de prévention du suicide. Depuis 2010, Bell a organisé plus de 1 000 activités liées à la santé mentale pour les membres de l'équipe partout au Canada, y compris des séminaires, des ateliers, des kiosques d'information, des conférences et d'autres activités stimulant l'engagement.

Initiatives en santé mentale pour les membres de l'équipe

Comme nous comprenons que l'activité physique peut exercer une influence positive considérable sur la santé mentale, le niveau d'énergie et le mieux-être, nous avons organisé en mai 2018 le défi Marche pour ta santé, auquel plus de 2 500 membres de l'équipe Bell ont pris part pour atteindre un total collectif de 688 millions de pas.

En avril, après le mois de la nutrition, nous avons organisé le programme de webinaires « Bien manger, ça fait du bien » afin de fournir aux membres de l'équipe une meilleure idée de l'importance d'une alimentation équilibrée pour maintenir la santé et le bien-être en général. Nous avons eu un grand engagement avec plus de 2 200 participants



Selon l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life de 2015, les répondants ont indiqué que leurs trois principaux facteurs de stress étaient liés aux finances et que 42 % des Canadiens classaient « l'argent » au premier rang de leurs facteurs de stress. Les résultats du sondage mené par la CPA en 2018 auprès des employés montrent que 46 % des travailleurs canadiens déclarent que le stress financier affecte leur lieu de travail. C'est dans cet esprit qu'en août 2018, nous avons également organisé une campagne de bien-être financier (kiosques, 4 séminaires en direct et en ligne sur la littératie financière offerts par CPA Canada) afin d'aider les membres de l'équipe à gérer leurs finances personnelles, à apprendre certaines stratégies d'épargne et à développer saines habitudes financières. Nous avons eu un excellent engagement avec plus de 4 691 interactions, 9 456 articles et un taux de satisfaction global de 97 %.

Le [site Web Bell Cause pour la cause](#) et le site consacré à la santé mentale et au mieux-être lancé en 2015 continuent d'offrir aux membres de l'équipe des outils centralisés et des ressources facilement accessibles pour apprendre, participer et se tenir informés. En 2018, les membres de l'équipe ont accédé plus de 28 000 fois à notre site sur la santé mentale et le mieux-être pour profiter de nos ressources étendues en santé mentale. Pour en savoir plus, veuillez consulter notre [site Web](#).

De plus, notre programme de retour au travail est largement reconnu pour son excellence et continue de produire des résultats prometteurs en matière de réduction du nombre de rechutes et de répétitions des congés pour invalidité. Les rechutes liées à la santé mentale (au cours du mois suivant) et les répétitions de congé pour invalidité (au cours de l'année suivante) ont diminué de 50 % depuis 2010.

Sachant que santé physique et santé mentale sont intimement liées, en 2018, les rabais offerts aux membres de l'équipe de Bell au centre de conditionnement physique ont été revus et mis à jour afin de s'assurer que les vrais rabais sont offerts dans des établissements réputés. Un éventail de partenaires de gymnastique ont été sélectionnés (traditionnel, familial et camp d'entraînement) afin d'assurer une large couverture géographique et de permettre à la plupart des membres de l'équipe de participer. Entre autres, Bell continue de promouvoir notre partenariat avec les centres Goodlife Fitness à travers le Canada. Presque 5 000 membres de l'équipe et leurs familles ont profité de généreuses réductions. En plus de ce partenariat, les membres de l'équipe peuvent bénéficier d'installations de conditionnement physique sur place et de services étendus dans de nombreux emplacements de Bell.

Autres initiatives

En Octobre 2018, Bell a mis à jour notre Politique relative à l'alcool et aux drogues afin de créer un cadre de travail approprié compte tenu de la mise en œuvre de la Loi sur le cannabis du gouvernement fédéral pour légaliser et réglementer la production, la distribution, la vente et la possession de cannabis au Canada.

Une campagne de sensibilisation intégrée a été lancée pour aider les membres d'équipe et les chefs d'équipe à mieux comprendre la législation et ses impacts sur le lieu de travail ainsi que les effets potentiels sur la santé de la consommation de cannabis. Nous avons développé une formation pour les chefs d'équipe, proposé des webinaires animés par des experts et lancé une nouvelle page Web interne où les membres de l'équipe peuvent trouver des ressources supplémentaires, notamment des guides pratiques pour les chefs d'équipe, des options d'assistance pour les problèmes de toxicomanie, des vidéos et des articles sur les effets potentiels des drogues et de l'utilisation de l'alcool.

Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail


Bell continue de soutenir et de promouvoir l'adoption de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail dans toutes les entreprises canadiennes. Depuis l'établissement de cette norme, nous avons échangé nos meilleures pratiques avec des centaines d'organisations canadiennes afin de les encourager à offrir un cadre de travail plus sain à leurs employés.

Nous maintenons notre engagement à l'égard de cette norme en mettant sur pied des programmes durables et en exploitant les occasions liées aux 13 facteurs psychologiques sur lesquels les experts s'entendent pour dire qu'ils produisent un effet important sur la santé des organisations et le bien-être des membres des équipes. Ces programmes comprennent entre autres :

- L'établissement d'un lien entre les questions de notre sondage annuel de l'équipe et les 13 facteurs psychologiques définis par la norme nationale

Les 13 facteurs de santé et de sécurité psychologiques en milieu de travail :

1. Culture organisationnelle
2. Soutien psychologique et social
3. Leadership et attentes claires
4. Politesse et respect
5. Exigences psychologiques
6. Croissance et perfectionnement
7. Reconnaissance et récompenses
8. Participation et influence
9. Gestion de la charge de travail
10. Engagement
11. Équilibre
12. Protection psychologique
13. Protection de l'intégrité physique.

- 
- Une offre d'évaluation des risques pour la santé dans le cadre du processus de renouvellement des avantages sociaux, comme nous l'avons fait en 2016. Cette évaluation sensibilise les membres de l'équipe à l'importance d'adopter un style de vie sain combinant santé mentale avec santé physique. Jumelée aux outils et aux ressources que nous mettons à la disposition des membres de notre équipe, l'évaluation leur donne l'occasion de faire de meilleurs choix personnels
 - En 2018, nous avons mis l'accent sur la politesse et le respect en milieu de travail dans le but de promouvoir la confiance, le respect, l'ouverture et la communication efficace, afin que tous les membres de l'équipe puissent profiter de relations plus riches et plus productives avec leurs collègues, les clients, les fournisseurs et les actionnaires.