

juin 2015

# Faire le lien entre un mode de vie sain et la santé mentale

La voie efficace et éprouvée vers une meilleure santé et une plus grande résilience



Un autre **Dossier de réflexion**<sup>MC</sup> offert par la division des Garanties collectives de la Financière Sun Life

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière   
Sun Life

UNE  
**CONVERSATION  
ÉCLAIRÉE**  
ANIMÉE PAR LA FINANCIÈRE SUN LIFE

# Avant-propos

Psychologue et spécialiste de la santé mentale au travail, je suis bien placée pour constater l'impact des problèmes de santé mentale sur les employés et les employeurs canadiens. Les statistiques sont révélatrices : plus de 500 000 Canadiens s'absentent du travail chaque semaine en raison d'un problème de santé mentale<sup>1</sup> et les employés à temps plein sont le groupe le plus stressé au Canada<sup>2</sup>. Des chiffres de cet ordre montrent que la santé mentale n'est pas seulement un problème individuel et un problème de santé, mais aussi un problème d'entreprise.

Pour relever un défi de cette ampleur, les employeurs doivent utiliser tous les moyens à leur disposition. Inciter les employés à apporter des changements positifs à leur mode de vie est l'un de ces moyens, souvent négligé. D'après les études, des changements dans l'alimentation, l'activité physique et les relations, par exemple, peuvent avoir un effet de prévention puissant et compléter les traitements traditionnels comme la pharmacothérapie ou la psychothérapie.

Vu qu'une grande partie de la vie se passe au travail, vous êtes bien placé, en tant qu'employeur, pour favoriser la santé mentale de votre personnel. Promouvoir un mode de vie sain peut aussi s'intégrer à une approche stratégique et complète d'amélioration de la santé mentale, physique et sociale au travail, qui fournit un soutien aux employés peu importe leur état de santé et leur situation – qu'ils soient absents du travail, exposés à des risques ou en bonne santé.

En aidant les employés à adopter un mode de vie sain, vous aidez par ailleurs votre organisation à respecter la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Si cette norme d'application volontaire ne vous est pas familière, je vous invite vivement à vous renseigner à son sujet.

Vous avez le pouvoir, en tant qu'employeur, de créer une culture de santé au travail. Cela témoigne aussi d'un bon sens des affaires. Lisez ce qui suit pour savoir comment des changements positifs dans le mode de vie peuvent contribuer à la santé de vos employés et de votre organisation.



**Marie-Hélène Pelletier,**  
MBA, Ph. D., RPsych

Directrice, santé mentale au travail  
Financière Sun Life

## CONVERSATION ÉCLAIRÉE

À la Financière Sun Life, nous savons que plus il y a d'interlocuteurs, plus une conversation est riche. C'est pourquoi nous aimons faire appel à de nombreux collaborateurs, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de donner au public les avis les plus pertinents sur les garanties collectives. Nous travaillons avec des experts, des visionnaires et des spécialistes des meilleures pratiques et de l'innovation afin de faire évoluer le secteur des garanties collectives. Nous utiliserons nos ressources, notre expertise et nos relations pour faciliter le dialogue avec vous. Nous pensons qu'il est important de prendre en compte l'avis de tous et nous voulons donner la chance à chacun de participer.

Joignez-vous à la **CONVERSATION ÉCLAIRÉE**. Animée par la Financière Sun Life.

# Le lien entre mode de vie et santé mentale

*Ce n'est pas un secret – les problèmes de santé mentale ont un effet dévastateur sur les entreprises canadiennes.*

D'après les employeurs, ces problèmes sont la principale cause des demandes de règlement invalidité<sup>3</sup>, et le fardeau économique que représentent pour eux les règlements, les absences et la perte de productivité se chiffre à 20 milliards de dollars par an<sup>4</sup>. À l'échelle du Canada, les problèmes de santé mentale coûtent à l'économie la somme astronomique de 51 milliards de dollars par an<sup>5</sup>.

Ces chiffres peuvent décourager les employeurs. Pour s'attaquer aux problèmes de santé mentale au travail, il n'est toutefois pas nécessaire de partir de zéro. Bien des organisations ont déjà instauré des programmes de promotion de la santé physique, et les changements de mode de vie que prônent ces programmes peuvent aussi contribuer à la santé mentale des employés.

## AMÉLIORER LE MODE DE VIE POUR AMÉLIORER LA SANTÉ MENTALE

Il est prouvé que les problèmes de santé mentale se répercutent sur la santé physique. Par exemple, un stress excessif contribue aux maladies chroniques, à l'hypertension artérielle, au durcissement des artères, à l'obésité et au diabète<sup>6</sup>.

Mais l'inverse est également vrai : des changements positifs dans le mode de vie – d'ordre physique et social – favorisent une bonne santé mentale.

Les thérapies classiques, comme la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) et les pharmacothérapies, demeurent importantes pour le traitement des problèmes de santé mentale. Séparément ou ensemble, elles peuvent toutefois ne pas résoudre complètement ces problèmes.

C'est là que le mode de vie entre en jeu. Certains changements apportés au mode de vie se révèlent efficaces et positifs pour la santé mentale et auraient même parfois, selon certaines études, un effet comparable à celui des thérapies classiques<sup>7</sup>. Ils pourraient d'ailleurs permettre d'éviter une psychothérapie ou une pharmacothérapie. Lorsqu'une thérapie et des médicaments sont indispensables, des changements dans le mode de vie peuvent souvent favoriser le retour à une bonne santé mentale.

Comme le temps, l'argent et la motivation constituent, pour bien des Canadiens, les plus grands obstacles aux changements de mode de vie<sup>8</sup>, l'entreprise est bien placée pour encourager l'adoption d'un mode de vie sain – en fournissant de l'information aux employés, en leur donnant accès à des ressources, en organisant des activités de promotion de la santé ou en instituant des programmes d'aide à la communauté qui offrent des occasions de bénévolat.

Les employés se tournent vers leur employeur pour recevoir de l'aide. Ainsi, 80 % des répondants au sondage sur l'indice de mieux-être des Canadiens Sun Life estiment que leur entreprise doit les aider à gérer leur stress et assurer leur bien-être psychologique<sup>9</sup>. Dans ce rôle, les employeurs ne sont pas seuls. En fait, ils comptent sur leurs assureurs pour les soutenir dans la gestion de la santé et du mieux-être de leur personnel<sup>10</sup>. Les assureurs, quant à eux, répondent à l'appel en proposant des services de santé préventifs complets.

FAIRE LE LIEN ENTRE UN MODE DE VIE SAIN ET LA SANTÉ MENTALE





Facteurs  
liés au mode **DE VIE QUI**  
*contribuent*  
**À UNE BONNE** *santé*  
*mentale*



# 1

## Activité physique : un esprit sain dans un corps sain

L'activité physique contribue indéniablement à une bonne santé physique. D'après les études, elle pourrait aussi nettement améliorer la santé mentale.

L'examen récent des résultats de 30 études très sérieuses sur la dépression et l'activité physique a révélé que cette dernière suscite la bonne humeur et peut éviter les rechutes. Même une activité physique modérée consistant par exemple à marcher 20 à 30 minutes par jour contribuerait à empêcher la dépression<sup>1</sup>. Selon une étude échelonnée sur 12 ans et portant sur plusieurs milliers de sujets, les gens physiquement très en forme sont, dans une proportion de plus de 50 %, moins susceptibles de devenir dépressifs que les gens peu en forme<sup>2</sup>. Pour ce qui est du traitement, des études suggèrent que l'activité physique peut dans certains cas être tout aussi efficace, voire plus efficace, que les médicaments<sup>3</sup>.

L'activité physique ne combat pas seulement la dépression. Un certain nombre d'études révèlent qu'elle serait bénéfique pour la santé mentale de ceux qui ont des problèmes d'alcool ou pour les schizophrènes. Les bienfaits de l'activité physique sont d'autant plus importants que l'abus d'alcool est fréquent dans la population.

Pour inciter vos employés à intégrer l'activité physique à leur vie quotidienne, vous pourriez lancer des défis santé et organiser des campagnes de collecte de fonds (comme une marche ou une course au profit d'une cause particulière) ou tout simplement les encourager à monter les escaliers à pied. Toutes ces initiatives ont l'avantage de créer des liens et de pousser les employés à être actifs au travail. Les employeurs peuvent aussi organiser des séances d'information sur les avantages de l'activité physique et fournir des conseils, des renseignements et des lignes directrices pour mettre en valeur le choix sain que représente l'activité physique.

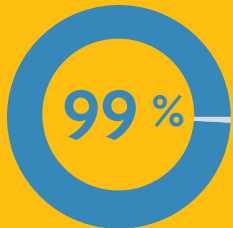




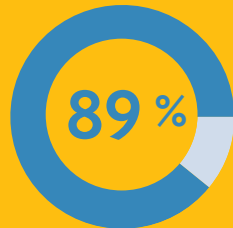
## ÉTUDE DE CAS : DÉFIS SANTÉ AU TRAVAIL

Les défis santé sont un moyen efficace et amusant d'encourager au travail un changement de mode de vie sur plusieurs plans – de l'alimentation à l'activité physique, en passant par la gestion des relations et du stress.

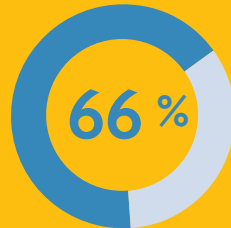
Par exemple, la région de York – importante municipalité au nord de Toronto – a organisé un défi santé de quatre semaines en 2014 pour encourager l'adoption de bonnes habitudes alimentaires, l'activité physique et la réduction du stress. Les résultats ont été spectaculaires : la participation a été supérieure aux prévisions; notamment parmi les plus de 40 ans, qui présentent les risques les plus importants pour la santé en raison de l'âge. Résultats clés :



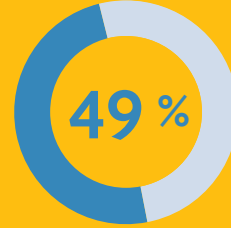
des participants seraient prêts à participer de nouveau au défi



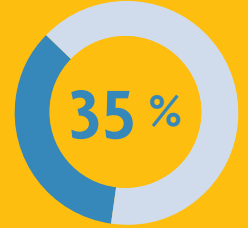
des participants ont atteint leurs objectifs de vie saine



des participants ont augmenté leur niveau d'activité physique



des participants ont amélioré leur alimentation



des participants ont réussi à mieux gérer leur stress

Les défis santé organisés par les employeurs peuvent influencer sur la santé physique et mentale. Ils motivent les employés et leur donnent un sentiment d'accomplissement.

### Ce que peuvent faire les employeurs pour promouvoir l'activité physique

- Défis forme physique – individuels ou en équipe
- Séances d'information sur l'activité physique
- Encouragement à monter les escaliers à pied
- Réunions «debout» ou en «marchant»
- Horaires souples pour permettre les pauses «mise en forme»
- Campagnes de collecte de fonds
- Centre de conditionnement physique sur place ou abonnement subventionné à un centre de conditionnement physique
- Cours sur place (yoga par exemple)
- Sites Web/portails de ressources sur le mieux-être contenant de l'information pour la mise en forme



## Mieux manger : une alimentation saine pour un esprit sain

Comme l'activité physique, une alimentation saine améliore la santé physique, mais n'est pas forcément associée à une meilleure santé mentale. Pourtant, ce que nous mangeons peut aussi se répercuter sur la santé mentale.

Les études révèlent un lien constant entre l'alimentation et l'anxiété et la dépression. Certaines publications laissent entendre que l'accroissement de la fréquence des problèmes de santé mentale (comme la dépression) ces dernières années pourrait s'expliquer par le remplacement progressif des aliments entiers par des aliments transformés<sup>4</sup>.

Selon une étude récente publiée dans l'*American Journal of Psychiatry*, une alimentation à base d'aliments transformés (hamburgers, pain blanc et sucre, par exemple) est associée à une plus forte probabilité d'états dépressifs et de troubles anxieux. Au contraire, une alimentation à base de légumes, de fruits, d'agneau, de bœuf, de poisson et de grains entiers est associée à un risque moindre de troubles dépressifs (-35 %) et de troubles anxieux (-32 %)<sup>5</sup>.

Bien d'autres études confirment ces résultats. Le dicton «On est ce qu'on mange» pourrait donc comporter une part de vérité du point de vue de la santé mentale.





## ALIMENTATION POUR UNE BONNE SANTÉ MENTALE

Les nutriments les plus souvent associés à une bonne santé mentale correspondent à l'alimentation équilibrée recommandée pour réduire le risque de maladies chroniques :



- **Acides gras polyinsaturés** (particulièrement les acides de type oméga 3 que l'on trouve dans les poissons gras et certaines plantes);



- **Minéraux comme le zinc** (grains entiers, légumineuses, viande et lait) et le magnésium (légumes verts, noix et certains fruits);



- **Vitamines, comme l'acide folique** (légumes verts et céréales enrichies), plusieurs vitamines B (grains entiers, levure et produits laitiers) et les vitamines antioxydantes comme les vitamines C et E (nombreux fruits et légumes)<sup>6</sup>.

En tant qu'employeur, vous pouvez prendre des initiatives simples et relativement peu coûteuses pour promouvoir une alimentation saine. Vous pouvez par exemple organiser des séances d'information sur l'alimentation – afin de réfuter les mythes et de mettre les employés sur la bonne voie – et encourager le choix d'aliments bons pour la santé dans les services de traiteur et à la cafétéria, et par des affiches dans les aires de repas. Vous pouvez aussi lancer des défis santé comportant un volet «alimentation».

### Ce que peuvent faire les employeurs pour encourager une bonne alimentation

- Défis santé axés sur une saine alimentation – individuels ou en équipe
- Séances d'information
- Choix santé dans les services de traiteur et à la cafétéria
- Offre d'aliments sains, pendant les pauses ou le déjeuner, lors des réunions d'équipe où l'on fait appel à un service de traiteur
- Affiches sur les choix santé dans les aires de repas
- Sites Web/portails de ressources sur le mieux-être offrant des recettes santé et des renseignements sur l'alimentation

# 3

## Relations : importance des relations pour la santé mentale

Selon bien des études, nos relations – ou l'absence de relations – se répercutent sur la santé mentale et physique. En fait, il a été prouvé que le sentiment d'isolement pose autant de risques pour la santé que le tabagisme, l'hypertension et l'obésité<sup>17</sup>.

Par contre, de bonnes relations peuvent réduire les risques associés à certains problèmes de santé (des simples rhumes aux accidents vasculaires cérébraux), à la mortalité et aux troubles mentaux comme la dépression et l'anxiété<sup>18</sup>. Les études montrent que l'appartenance à un groupe social et de solides relations au sein de ce groupe peuvent atténuer la dépression et éviter les rechutes. La santé sociale et de bonnes relations contribuent aussi au bonheur, à la qualité de vie, à la résilience et au maintien des capacités cognitives<sup>19</sup>.

### DONNER AUX GESTIONNAIRES LES MOYENS D'INTERVENIR PAR UNE FORMATION SUR LA SANTÉ MENTALE

Quand on pense aux relations, c'est souvent dans le contexte de la famille et des amis, et on tend à oublier les relations de travail.

Les gestionnaires sont particulièrement bien placés pour jouer le rôle de premiers intervenants auprès des employés aux prises avec des problèmes de santé mentale – car ils interagissent fréquemment avec eux, connaissent leurs tâches et comprennent le milieu de travail et la culture de l'entreprise.

Cependant, de nombreux gestionnaires ne possèdent pas la compétence nécessaire pour déceler les problèmes de santé mentale et diriger les employés concernés vers les ressources appropriées. Selon un sondage Ipsos, seulement 33 % des gestionnaires disent avoir reçu une formation leur permettant de reconnaître les troubles mentaux et d'intervenir auprès des employés qui présentent des signes de problèmes de santé mentale. Pourtant, 80 % des gestionnaires jugent que ce type d'intervention fait partie de leur travail et 63 % estiment qu'ils seraient mieux en mesure de faire face à la situation si une formation leur était donnée<sup>20</sup>.

## AVANTAGES DE LA FORMATION SUR LA SANTÉ MENTALE POUR LES GESTIONNAIRES

Au Canada, des chercheurs de l'Université Sainte-Marie (Dimoff/Kelloway, 2013) ont démontré le potentiel d'une formation sur la santé mentale pour les gestionnaires. L'étude a porté sur 200 gestionnaires travaillant dans deux organisations. Par comparaison à leurs propres résultats avant la formation et aux résultats du groupe témoin, les gestionnaires ayant reçu une formation se sont distingués dans plusieurs domaines clés :

- Meilleure connaissance des problèmes de santé mentale;
- Confiance dans leur capacité de reconnaître un problème de santé mentale chez un employé, d'offrir à celui-ci un soutien et de le diriger vers les ressources appropriées;
- Attitudes positives à l'endroit des employés aux prises avec des problèmes de santé mentale;
- Volonté plus marquée de faire la promotion de la santé mentale dans le milieu de travail.

En outre, la formation a permis une réduction substantielle des coûts de l'invalidité liés à la santé mentale. Une année après la formation, ces coûts avaient reculé de 20 % dans les organisations étudiées, tandis que la durée des congés d'invalidité liés à la santé mentale avait diminué de 27 %, soit jusqu'à 19 jours par employé recevant des prestations d'invalidité.

Notre récent Dossier de réflexion – La santé mentale au travail : un peu de formation peut changer bien des choses – examine la nature et les avantages de la formation sur la santé mentale pour les gestionnaires. Vous pouvez le consulter à [www.sunlife.ca/santementale](http://www.sunlife.ca/santementale).



## SOUTIEN PAR LES PAIRS

Un programme officiel de soutien par les pairs, sur le lieu de travail, peut compléter très efficacement la formation offerte aux gestionnaires. Ce genre de programme repose sur l'interaction informelle et confidentielle avec des collègues ayant connu les mêmes problèmes de santé mentale.

Le soutien par les pairs apporte beaucoup de bienfaits : réseaux sociaux plus solides, amélioration de la confiance en soi et taux de maintien de l'emploi plus élevés, entre autres<sup>21</sup>.

Les programmes de soutien par les pairs sont centrés sur les relations, et le soutien par les pairs lui-même peut largement contribuer au rétablissement des personnes souffrant de troubles mentaux. Des études ont montré que le soutien par les pairs est parfois aussi efficace que la thérapie de groupe dans le traitement de la dépression<sup>22</sup>.

Les défis santé sont une autre façon d'encourager des relations saines en amenant les employés à quitter leur poste de travail pour interagir avec les autres. Relevés en groupe, dans le cadre d'une compétition saine entre équipes visant un objectif commun, ces défis renforcent les relations entre les employés.

### Ce que peuvent faire les employeurs pour favoriser des relations saines

- Formation sur la santé mentale pour les gestionnaires
- Programmes de soutien par les pairs au travail
- Défis santé



## Techniques de **relaxation** pour un esprit sain

Une étude récente de la Financière Sun Life portant sur plus de 3 000 Canadiens adultes a mesuré leur stress dans cinq domaines : stress émotionnel, stress financier, stress personnel, stress professionnel et stress lié à la santé. Le but était de déterminer les groupes les plus stressés et les plus menacés par l'épuisement professionnel. Les employés à temps plein constituaient, de loin, le groupe le plus stressé<sup>23</sup>.

Un stress prolongé peut conduire à des troubles psychologiques, c'est bien connu. De nombreuses entreprises mettent donc en place des programmes pour aider les employés à gérer leur stress et à acquérir de la résilience.

Le yoga et la méditation pleine conscience utilisent des techniques de relaxation qui se révèlent efficaces pour la prévention et le traitement de l'anxiété et de la dépression.

Le yoga peut avoir des effets comparables à ceux des médicaments contre l'anxiété. Deux études ont montré que la pratique régulière d'une forme de yoga doux libère de l'acide gamma-aminobutyrique (GABA) – substance chimique qui diminue l'activité des neurones. Beaucoup de médicaments contre l'anxiété favorisent la libération de GABA dans le système nerveux central<sup>24</sup>.

La pleine conscience est toutefois la technique de gestion du stress qui semble la mieux adaptée au monde du travail. Cette forme de méditation prend peu de temps, mais est très efficace pour gérer l'anxiété.

La pleine conscience consiste à se concentrer sur le moment présent, sans porter de jugement. Lorsqu'une trop grande attention est accordée à des pensées qui distraient, ces préoccupations improductives peuvent causer un inconfort allant du stress à des formes plus graves de détresse psychologique. Selon les études, la pleine conscience allège les stress psychologiques comme l'anxiété et la dépression et même parfois la douleur<sup>25</sup>.

## FORMATION SUR LA PLEINE CONSCIENCE

Au Canada et aux États-Unis, bien des entreprises adoptent des programmes d'enseignement de la pleine conscience, car elles se rendent compte du degré de stress élevé de leurs employés et des avantages de ce genre de méditation. Elles apprécient aussi le peu de temps que nécessite la pratique de cette technique.

### La pleine conscience à Google



Tous les ans, des milliers d'employés de Google suivent l'un des 12 cours sur la pleine conscience offerts par la société. Le cours le plus recherché («**Search Inside Yourself**» ou «**Cherchez en vous-même**») a une liste d'attente de six mois et attire les employés qui souhaitent réduire leur stress et développer leur intelligence émotionnelle<sup>26</sup>.



En tant qu'employeur, vous pouvez proposer ce genre de formation – en personne ou en ligne – avec la collaboration d'un professionnel.

Le manque de temps étant l'un des facteurs de stress, une solution rapide, relativement simple et efficace est avantageuse pour tout le monde.

Les défis santé contribuent aussi à la relaxation en intégrant des éléments de réduction du stress comme la respiration profonde, la méditation et d'autres pratiques connexes.



### Ce que peuvent faire les employeurs pour favoriser la relaxation

- Défis santé axés sur la santé mentale – individuels ou en équipe
- Information sur la gestion du stress/programmes de modification du mode de vie
- Cours sur la pleine conscience (sur place ou en ligne)
- Cours de yoga (sur place)



## Bénévolat : aider les autres contribue à améliorer la santé mentale

Les gens qui font du bénévolat sont plus heureux et, souvent, ont une meilleure santé mentale. Un certain nombre d'études ont révélé un lien entre le bénévolat et le risque moindre de dépression, une plus grande satisfaction dans la vie et le mieux-être<sup>27</sup>.

Il y a bien des raisons pour lesquelles les bénévoles bénéficient d'une meilleure santé mentale. Tout d'abord, les liens sociaux peuvent être bénéfiques. Nous sommes faits pour avoir des contacts, nous toucher, nous regarder et nous sourire. Ces interactions libèrent des hormones qui amènent à nouer des liens et à se soucier des autres, et permettent aussi de mieux affronter le stress.

Deuxièmement, le bénévolat est une façon de se sentir bien sans prendre de médicaments, à condition d'être motivé par le désir d'aider. Nous le savons tous intuitivement : si nous faisons des choses qui nous rendent heureux et qui nous donnent de la satisfaction, notre état mental s'en ressent. Troisièmement, le bénévolat oblige à se «secouer», ce qui peut améliorer la forme physique. Or, comme nous l'avons vu, la bonne forme physique et la santé mentale sont étroitement liées.

Ce sont là de bonnes nouvelles pour les employeurs qui veulent encourager le bénévolat en lançant un programme d'aide à la communauté. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de faire beaucoup d'heures de bénévolat pour améliorer sa santé mentale.

### ○ Ce que peuvent faire les employeurs pour encourager le bénévolat

- Bénévolat parrainé par l'employeur
- Bénévolat en groupe

# Approche stratégique en matière de santé mentale au travail

Le lieu de travail est un terrain propice pour susciter et appuyer un changement de comportement et l'adoption d'un mode de vie sain. La qualité de votre programme dépend toutefois de votre planification. Il est donc important d'avoir une approche stratégique mettant l'accent sur les résultats. Dans cette démarche, vous pouvez compter sur vos fournisseurs de garanties collectives qui, bien souvent, disposent de l'expertise nécessaire pour vous aider à concevoir et à mettre en œuvre une stratégie efficace. Nous vous conseillons de suivre ces quatre étapes :



**Recueillez des données.** Les données recueillies à l'étape de la planification vous guideront dans l'établissement d'un programme de santé mentale et de mieux-être. Des données globales – comme le recours aux garanties ou le volume des règlements médicaments et invalidité – ainsi que les renseignements fournis par les employés (dans le cadre par exemple d'une évaluation des risques pour la santé) vous éclaireront sur les besoins les plus pressants de votre personnel en matière de santé.



**Déterminez vos besoins.** Où en êtes-vous actuellement en matière de programmes et de pratiques, et quels sont vos objectifs? Vous cherchez peut-être à respecter la Norme nationale ou à déterminer la rentabilité d'un programme de mieux-être. Cette évaluation vous aidera à prendre des décisions stratégiques.



**Établissez votre plan d'action.** Établissez un plan d'action qui repose sur les données recueillies, sur votre analyse stratégique et sur votre évaluation, et dont le but est de cibler les risques liés à la santé qui ont été recensés et de répondre aux priorités de l'organisation. L'efficacité d'un programme de promotion de la santé dépend de plusieurs facteurs, comme l'engagement de la direction, les mesures incitatives et la communication. Vous devriez inclure tous ces éléments dans votre stratégie.



**Évaluez les résultats.** Pour évaluer les résultats de votre programme de mieux-être, sur le plan de la santé physique ou de la santé mentale, ou idéalement des deux, penchez-vous sur les taux de participation, les niveaux d'engagement et les changements dans le mode de vie que signalent les employés. Tenez compte aussi de l'amélioration de la productivité et de l'engagement, et de la réduction des coûts.

## NORME NATIONALE DU CANADA SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL

En suivant le cadre stratégique que nous venons de décrire, vous respecterez la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail conçue par la Commission de la santé mentale du Canada. Cette norme représente un ensemble de lignes directrices d'application volontaire que bien des employeurs canadiens adoptent pour mettre en œuvre, alimenter et tenir à jour un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques, et pour améliorer continuellement l'efficacité de ce système.

Le site Web de la Commission de la santé mentale contient un guide de mise en œuvre qui vous aidera à créer un milieu de travail propice à la santé mentale. Allez à :

[www.mentalhealthcommission.ca/Francais/issues/workplace/national-standard](http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/issues/workplace/national-standard)



## Transition vers un milieu de travail plus sain

Nous pensons bien souvent que les changements dans le mode de vie se font d'abord à la maison. Comme nous passons toutefois une grande partie de notre vie au travail, l'employeur peut contribuer à ces changements en informant son personnel, en lançant des initiatives de santé et de mieux-être et en offrant des possibilités de bénévolat dans la communauté. Les programmes de mieux-être au travail revêtent d'autant plus d'importance que le lien entre les changements dans le mode de vie et la santé mentale est indéniable.

Dans le cadre de vos programmes de mieux-être et de RH, vous pouvez transmettre à vos employés des messages santé ciblés et leur offrir un accès pratique aux ressources, un environnement favorable et la possibilité de prendre des initiatives qui les aideront à modifier leurs habitudes. Bien souvent, les assureurs pourront vous aider à concevoir et à appliquer une stratégie efficace. Donnez à vos employés les moyens de modifier de façon positive leur mode de vie pour réduire la fréquence et l'impact des problèmes de santé mentale au travail. Le but est d'instituer une culture qui encourage les employés à adopter des habitudes de vie saines et qui touche leur santé physique, mentale et sociale.



## À propos de la Financière Sun Life

La Financière Sun Life, qui compte parmi les chefs de file du domaine des garanties collectives, sert plus d'un Canadien sur six, dans plus de 12 000 entreprises, associations, groupes d'affinités et groupes liés à l'assurance créances au Canada.

Nos valeurs fondamentales, soit l'intégrité, l'excellence en matière de service, l'orientation client et l'accroissement de la valeur offerte, nous définissent et déterminent notre manière d'exercer nos activités.

Avec ses partenaires, la Financière Sun Life exerce son activité dans 22 importants marchés du monde, notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine et aux Bermudes.

1 Centre de toxicomanie et de santé mentale. Mental Health and Addiction: Facts and Statistics, 2015.

2 Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life, 2011.

3 Towers Watson. Rapport du sondage Au travail! 2009-2010.

4 Commission de la santé mentale du Canada. La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada, 2013.

5 ibid

6 Harvard Mental Health Letter, Harvard Medical School, mars 2011.

7 «Lifestyle and Mental Health», American Psychologist, vol. 66, no 7 (octobre 2011), 579–592 (par Roger Walsh, Université de Californie, Irvine College of Medicine)

8 Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life, 2012.

9 ibid.

10 Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2014.

11 MANNEN George. Publié le 29 octobre 2013 par Christopher Bergland dans le blogue Psychology Today

12 SUJ, X., J. Laditka, T. Church, J. Hardin, N. Chase, K. Davis, et S. Blair. «Prospective study of cardiorespiratory fitness and depressive symptoms in women and men», Journal of Psychiatric Research, 43 (2009), 546–552.

13 J Clin Psychiatry. 2011 May;72(5):677-84. doi: 10.4088/JCPI0m06743. Exercise as an augmentation treatment for nonremitted major depressive disorder: a randomized, parallel dose comparison.

14 Les diététistes du Canada, Promouvoir la santé mentale par la saine alimentation et les soins en nutrition, décembre 2012.

15 Jacka, F., et al. «Association of Western and Traditional Diets with Depression and Anxiety in Women», American Journal of Psychiatry, 167 (2010), 305-311.

16 Minding Our Bodies, (2010). Making the Case for Integrating Healthy Eating into Mental Health Service Provision

17 JETTEN J., C. Haslam, S.A. Haslam et N.R., Branscombe. «The social cure», Scientific American Mind, 20, (2009), 26–33.

18 JETTEN J., C. Haslam, S.A. Haslam et N.R., Branscombe. «The social cure», Scientific American Mind, 20, (2009), 26–33.

19 «Lifestyle and Mental Health», American Psychologist, vol. 66, no 7 (octobre 2011), 579–592 (par Roger Walsh, Université de Californie, Irvine College of Medicine)

20 Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail. Ipsos Reid, 2009

21 CARTER et Repper. «A review of the literature on peer support in mental health services», Journal of Mental Health, 20(4) (2011), 392–411.

22 PFEIFFER, Heisler, et al. «Efficacy of peer support interventions for depression: A meta-analysis», General Hospital Psychiatry, 33(1) (2011), p. 29-36.

23 Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life, 2011

24 STREETER, CC, et al. «Effects of yoga versus walking on mood, anxiety, and brain GABA levels: a randomized controlled MRS study», Journal of Alternative Complementary Medicine 16 (2010), 1145–52.

25 GOYAL, M., «Meditation Programs for Psychological Stress and Well-being: A Systematic Review and Meta-analysis», JAMA Internal Medicine, 174(3) (2014), 357-368.

26 DRAKE Baer. «Here's what Google teaches employees in its "Search inside Yourself" course» BusinessInsider.com, 5 août 2014.

27 JENKINSON, CE, et al. «Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers». BMC Public Health, 13:773 (2013).

### La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life.

GB00229-F 05-15 mm-sf