

Découvrez l'approche stratégique de l'entreprise

ENERFLEX



Développer et mettre en place une stratégie efficace en santé mentale au travail

Chaque organisation est unique et nécessite une approche personnalisée en santé mentale au travail. Celle-ci doit répondre à ses besoins particuliers. Peu importe le secteur ou la taille de l'entreprise, le bien-être des employés est essentiel pour créer un milieu de travail sain.

Les organisations peuvent prendre plusieurs mesures efficaces pour promouvoir la santé mentale au travail. Nous vous conseillons de lire cette histoire de réussite d'un employeur. Il a développé et amélioré sa stratégie en santé mentale. Vous pouvez apprendre de cette expérience et appliquer des mesures similaires dans votre entreprise.



Composantes essentielles d'une organisation saine

Un effectif mentalement sain est la clé du succès d'une entreprise. Cette étude de cas vous présente des tactiques pour améliorer la santé mentale au travail.

Voici trois composantes essentielles de la réussite organisationnelle :

- **Un engagement de la direction** dans le changement de la culture au travail
- **Une évaluation organisationnelle** pour mieux comprendre vos besoins et les risques
- **Une stratégie en santé mentale sur mesure**

L'étude de cas qui suit montre les résultats possibles. Elle met en lumière l'engagement de la Sun Life à favoriser la santé de vos employés grâce à nos meilleures pratiques éprouvées.

Découvrez l'approche stratégique de l'entreprise



Demeurer à l'avant-garde

Enerflex est une entreprise mondiale dont le siège social se situe à Calgary, en Alberta. Elle compte plus de 2 100 employés dans le monde entier. Elle conçoit, réalise et fabrique de l'équipement, des systèmes et des installations « clé en main » utilisés pour traiter le gaz naturel et le transporter de la tête de puits au pipeline. L'entreprise offre également des services après-vente.



L'occasion

Enerflex est très fière de l'importance qu'elle attache à la santé et au bien-être de ses employés. En 2019, elle a été finaliste des Workforce Choice Awards, dans la catégorie Health, Wellness and Safety. Ce prix est unique, car les gagnants sont déterminés selon l'évaluation des employés de leur expérience au travail.

Enerflex sait qu'avoir des employés en santé est la clé pour créer un milieu de travail dynamique et inclusif. Le mieux-être des employés a d'ailleurs toujours été une priorité pour l'entreprise. Elle organise des foires annuelles sur la santé, des séances sur la santé cardiovasculaire et des campagnes de vaccination contre la grippe. De plus, l'entreprise applique des protocoles rigoureux de santé et de sécurité. Grâce à ces mesures, les employés sont épanouis, actifs et engagés.

En 2020, Enerflex a décidé d'en faire plus sur le plan de la santé. Elle a fait de la santé mentale une priorité au Canada pour favoriser le mieux-être. L'entreprise connaissait les statistiques : les problèmes de santé mentale touchent un Canadien sur cinq chaque année.

À Enerflex, le nombre de cas d'invalidité liés à la santé mentale était inférieur à la norme du secteur. Mais l'entreprise voulait conserver sa longueur d'avance et demeurer à l'avant-garde. C'est pourquoi elle a priorisé la santé mentale durant la pandémie. Elle savait que cette dernière pouvait menacer la santé mentale des employés et de leur famille.



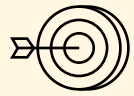
L'approche

Enerflex cherchait une approche stratégique pour mieux comprendre ses possibles lacunes et risques organisationnels liés à la santé mentale. Elle a donc effectué l'Évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail (ERSMMT) en collaboration avec la Sun Life. Les résultats ont démontré que les pratiques d'Enerflex respectaient déjà en grande partie la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Néanmoins, Enerflex avait encore des progrès à faire sur certains points, dont les suivants :

1. **Attentes claires envers la direction.** Autant les employés que les dirigeants étaient d'avis qu'une formation sur la santé mentale pourrait être utile pour les dirigeants. Cela comprend une formation sur la stigmatisation, le stress et les conversations réconfortantes.
2. **Connaissance du soutien offert.** Certains employés ne connaissaient pas le programme d'aide aux employés (PAE), le soutien offert et la façon de l'obtenir.
3. **Équilibre dans l'organisation.** Dans certains secteurs, les réponses à l'évaluation des risques différaient entre les dirigeants et les employés. Par ailleurs, la perception qu'ont les employés de la santé mentale à Enerflex variait selon le secteur. De plus, les employés accédaient aux services en santé mentale moins fréquemment dans certains secteurs de l'entreprise.
4. **Protection de la sécurité psychologique.** Certains employés n'avaient jamais entendu les dirigeants parler en public de santé et de mieux-être, surtout de santé mentale. Les employés voulaient que les gestionnaires aient une approche proactive plutôt que réactive. Les gestionnaires pourraient par exemple donner de l'information sur les ressources, comme le PAE, au début ou à la fin d'une réunion. Ils pourraient aussi intégrer aux réunions des moments axés sur la santé mentale.

En se fondant sur les résultats de l'ERSMMT, Enerflex a commencé à élaborer sa stratégie en santé mentale.



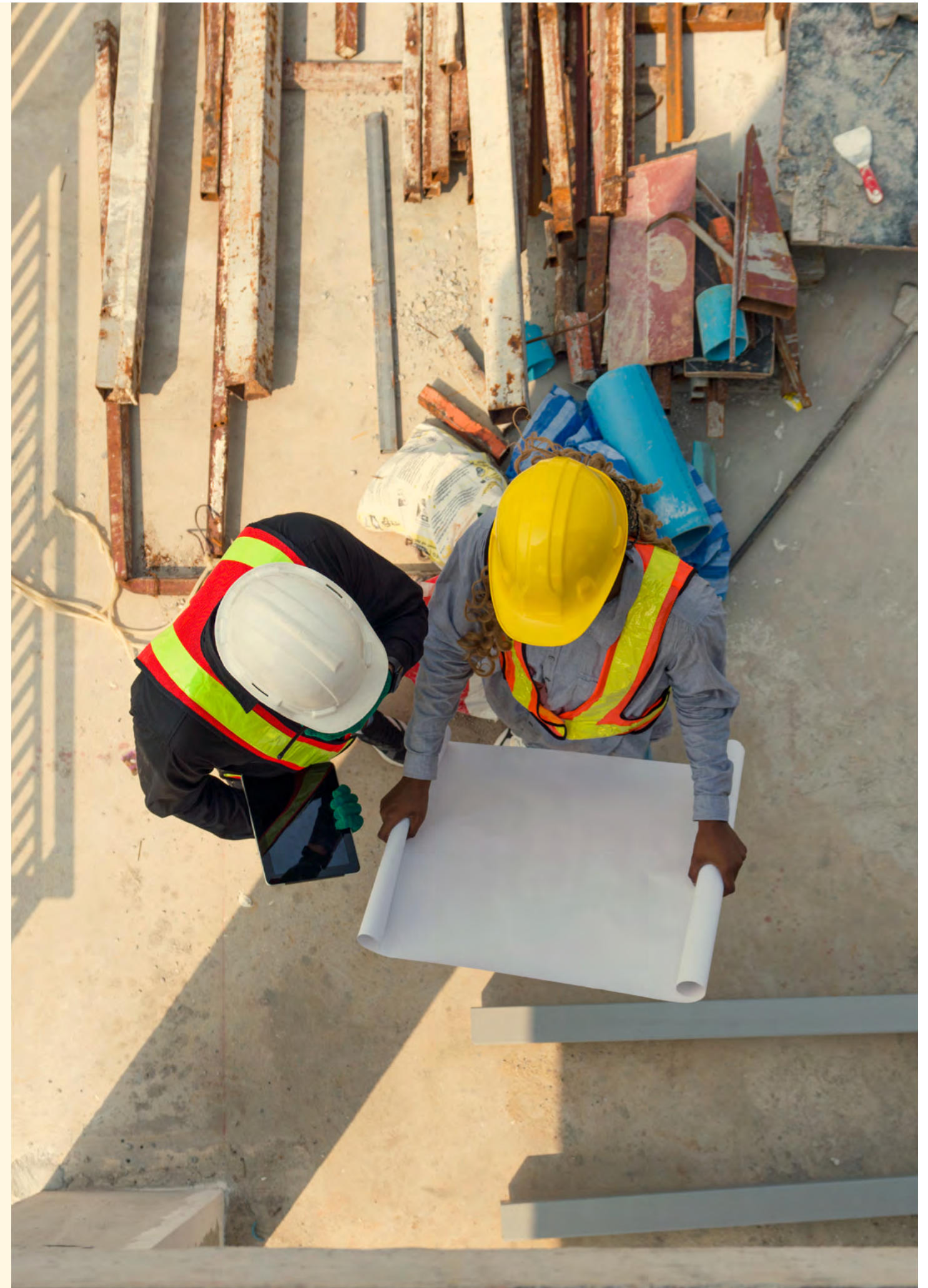


Les mesures

La santé mentale à Enerflex était bonne et l'entreprise n'était pas en crise. Elle a donc pu se concentrer sur les fondements de sa stratégie en santé mentale. Elle voulait établir des bases solides. À titre de guide, elle a utilisé la Trousse d'outils – Stratégie en santé mentale de la Sun Life.

Voici les mesures principales qu'Enerflex a prises :

- **Engagement de la direction** – et création d'un comité sur la santé mentale et le mieux-être. Enerflex souhaitait assurer la visibilité et le soutien de la direction. C'est pourquoi elle a nommé son président canadien comme responsable de la santé mentale. L'entreprise a aussi créé un comité sur la santé mentale dans le cadre de ses initiatives de bien-être. Le comité est formé d'employés ainsi que de représentants des Ressources humaines et du service Santé, sécurité et environnement de l'entreprise. Il s'assure que les plans d'action d'Enerflex répondent aux besoins des employés. Il fait aussi la promotion des initiatives de santé mentale et de mieux-être et encourage les employés à y participer.
- **Culture de santé mentale plus inclusive.** Le responsable de la santé mentale et le comité ont commencé à envoyer des communications sur la santé mentale. Ces communications périodiques utilisent un langage inclusif et respectueux afin de combattre les préjugés. En voici quelques exemples :
 - Annonce de la stratégie en santé mentale
 - Présentation du comité de la santé mentale et du mieux-être
 - Les mots comptent – Un moment axé sur la santé mentale
 - Le point sur la santé mentale pour les gestionnaires – Quelle est la suite? (maintenant que la formation a eu lieu)
 - Le point sur le comité de la santé mentale et du mieux-être pour les employés (renseignements sur la formation et les prochaines étapes)
- **Formation des gestionnaires.** Enerflex a demandé aux gestionnaires de suivre une formation obligatoire sur la santé mentale. Son objectif? Aider les gestionnaires à mieux comprendre comment soutenir les employés et prévenir les problèmes de santé mentale au travail.
- **Formation des employés.** L'entreprise a mis à la disposition des employés une formation facultative sur la santé mentale et la résilience. La formation est accessible via le PAE.
- **Davantage d'options de traitement.** Par l'intermédiaire du fournisseur de son PAE, Enerflex a commencé à offrir de la thérapie cognitivo-comportementale en ligne. Ainsi, tous les employés, peu importe leur emplacement, ont accès à cette forme de traitement. Ce traitement est remboursable au titre de la garantie frais médicaux de l'employé.
- **Mesure des résultats.** Enerflex a établi une mesure de référence en santé mentale. Pour ce faire, elle a réalisé un sondage éclair sur la sécurité psychologique auprès des employés. Elle mènera ce même sondage tous les ans pour mesurer l'amélioration de la santé mentale au travail.





Les résultats

Le travail d'Enerflex pour améliorer la santé mentale au travail ne fait que commencer. Mesurer ses progrès fait partie intégrante de sa stratégie.

Les résultats préliminaires sont très prometteurs. En effet, il n'y a eu aucune demande de règlement d'invalidité de courte durée pour la santé mentale au cours de la première moitié de 2022.

Enerflex connaîtra mieux l'incidence de sa stratégie et de ses mesures en santé mentale dans les prochains mois. Pour ce faire, elle :

- analysera les données sur les dossiers d'absence et d'invalidité;
- sondera à nouveau ses employés;
- refera l'Évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail.

« À Enerflex, nous sommes déterminés à assurer la santé et la sécurité de nos employés. Nous y veillons dans l'ensemble de nos bureaux, usines et chantiers. Nous reconnaissons que nos employés peuvent rencontrer des difficultés. Et cela s'applique particulièrement aux deux dernières années, qui ont été marquées par le changement et l'incertitude. Naturellement, nous avons voulu en faire encore plus pour soutenir la santé mentale de nos employés. Dans cette optique, nous avons cherché des ressources pour appuyer nos efforts. Notre partenariat avec la Sun Life a accéléré ce processus. Nous avons aussi amélioré les mesures de protection sur nos lieux de travail et le soutien offert au personnel. »

Mike Judson, gestionnaire, santé, sécurité et environnement, Canada





La Trousse d'outils – Stratégie en santé mentale de la Sun Life

Une ressource gratuite qui aide à passer à l'action

Notre [Trousse d'outils – Stratégie en santé mentale](#) est une ressource gratuite. Ce guide étape par étape fournit des outils et des ressources utiles pour améliorer la santé mentale au travail.

Nous avons conçu la trousse d'outils selon nos meilleures pratiques de services-conseils en santé organisationnelle. Notre approche a été un succès dans des organisations de toute taille et de tout secteur. Nous savons donc qu'elle fonctionne. La trousse d'outils est un guichet unique qui rassemble nos pratiques, nos ressources et nos outils en santé mentale. Elle vous présente les étapes à suivre pour créer votre stratégie. Vous avez aussi un accès intégré à nos solutions, ce qui comprend :

- De l'information sur les facteurs ayant une incidence sur la santé mentale au travail
- Des conseils pour évaluer les besoins de votre organisation et établir des objectifs en santé mentale
- Des conseils pour parler de santé mentale avec vos employés
- Des vidéos de formation sur la santé mentale pour les gestionnaires
- Des conseils sur le retour au travail pour les gestionnaires
- Les principaux critères qui permettent de mesurer le succès

L'approche proactive d'Enerflex contribue à la protection de son milieu de travail

Beaucoup de choses ont changé ces deux dernières années. Une approche en santé mentale qui fonctionnait avant la pandémie pourrait ne plus soutenir adéquatement la santé des employés.

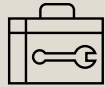
Enerflex n'a pas attendu qu'une crise survienne; elle a adopté une approche proactive. Ainsi, elle a pu connaître les risques actuels et la perception qu'ont les employés du soutien en santé mentale. Puis, elle a pris des mesures pour combler les lacunes. Cette approche avant-gardiste l'aidera à protéger son entreprise et la santé mentale des employés pour les années à venir.

Passez à l'étape suivante pour améliorer la santé mentale au travail.

Nous sommes là pour vous soutenir.

En contexte de pandémie, il est encore plus important d'avoir une stratégie en santé mentale. Cette étude de cas montre comment changer les choses et améliorer la santé mentale au travail grâce à la bonne approche.

Commencez avec notre trousse d'outils gratuite pour élaborer votre stratégie en santé mentale.



Utiliser la trousse gratuite dès maintenant

Cette trousse est basée sur ce qui suit :

- Nos années de collaboration avec les Clients pour créer des milieux de travail sains
- Les essais approfondis menés au sein de notre propre organisation pour trouver des solutions efficaces

C'est une excellente ressource tant pour les employeurs qui commencent que pour ceux qui ont amorcé leur parcours.



Vous avez besoin de plus d'aide?

Nous sommes là pour vous aider.

Communiquez avec votre représentant aux Garanties collectives de la Sun Life pour discuter des solutions offertes par l'équipe **Santé organisationnelle** qui pourraient vous convenir.



Ce rapport ne sert qu'à donner des renseignements d'ordre général. Il ne fournit pas de conseils juridiques ou financiers, ni de conseils en matière d'emploi ou de santé. Consultez un professionnel compétent en fonction des besoins de votre organisation.

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 Sun Life. OH1131 11-24 kr-na

