



Concevoir une stratégie en santé mentale au travail adaptée à votre entreprise

Chaque entreprise est unique. Il n'existe pas d'approche universelle pour créer votre stratégie en santé mentale au travail. Vous ne savez pas par où commencer? Nous vous présentons notre modèle de stratégie à titre d'exemple pour vous aider à amorcer le processus.

Contexte

Répondez à ces questions avant de commencer.

- **Pourquoi voulez-vous élaborer une stratégie maintenant? Y a-t-il une raison particulière?**
 - Ex. : lois et règlements, aspects financiers, demandes de la part des employés, augmentation du nombre de demandes de prestations d'invalidité liées à la santé mentale.
- **Quels résultats voulez-vous obtenir?**
 - Ex. : diminution de l'absentéisme, augmentation des taux d'engagement des employés, utilisation accrue des ressources en santé mentale.
- **Qui sont vos principaux intervenants et quel sera leur rôle?**
 - Ex. : [Nom de la division], propriétaire de la stratégie. Rend compte à [Nom, titre – promoteur (membre de la haute direction)]. [Nom, titre] champion désigné. Dirigera l'élaboration de la stratégie.

Énoncé de vision

Quels résultats à long terme espérez-vous obtenir?

- Résumez-les en une ou deux phrases.

Ex. : [Nom de l'entreprise] soutient ses employés et leur donne les moyens d'atteindre un mieux-être optimal. Nous nous engageons à offrir aux employés un milieu de travail inclusif et respectueux, où chacun se sent en sécurité sur le plan psychologique.

Situation actuelle

Quelle est la principale raison vous incitant à créer cette stratégie?

- Soyez précis et utilisez des données pertinentes à l'appui.

Ex. :

- *La santé mentale est la principale cause d'absentéisme et d'invalidité chez les employés.*
- *Des sondages de rétroaction auprès des employés révèlent un faible engagement de leur part.*
- *Les employés ne se prévalent pas des ressources en santé mentale mises à leur disposition. Par exemple, le taux d'utilisation du programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) n'atteint pas le niveau optimal souhaité. Un fort taux d'utilisation se situe autour de 20 %. Selon le Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé de 2016, la moyenne s'établissait à 11 %.*

Priorités et objectifs

Que comptez-vous accomplir et comment y arriverez-vous?

- Nous vous suggérons de définir 3 à 5 priorités et 2 à 3 objectifs spécifiques pour chaque priorité. Ces choix vous guideront dans vos actions à venir.

Ex. :

Grandes priorités	Objectifs
1. Promouvoir l'utilisation des ressources en santé mentale.	I. Améliorer la connaissance des gestionnaires sur les éléments du programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF), ainsi que la façon de recommander le programme aux employés. II. Accroître le taux d'utilisation du PAEF par les employés.
2. Rendre obligatoire la formation en santé mentale pour les gestionnaires.	I. Renseigner les gestionnaires sur les grands principes en santé mentale et la façon de reconnaître et de soutenir les employés en difficulté. II. Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de leur rôle à créer un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.

Indicateurs clés de rendement (ICR)

Comment évaluez-vous le succès de vos priorités et objectifs?

- Nous vous suggérons de créer des indicateurs clés de rendement (ICR) pour chaque objectif.

Ex. :

Objectif	Plan d'action	ICR
I. Augmenter le degré d'aisance et la connaissance des gestionnaires en ce qui a trait aux éléments du PAEF, ainsi que la façon de recommander le programme aux employés.	<ul style="list-style-type: none">• Offrir aux gestionnaires une formation virtuelle sur le PAEF et la rendre accessible à la demande dans l'intranet.• Inclure une formation sur le PAEF dans le programme d'intégration des nouveaux gestionnaires.	<ul style="list-style-type: none">• 75 % des gestionnaires recevront une formation d'ici la fin de 20XX.

Plan d'action, échéancier et ressources

Comment atteindrez-vous vos objectifs? Quel échéancier vous donnez-vous pour les atteindre? De quelles ressources aurez-vous besoin pour réussir?

- Nous vous suggérons d'inclure un plan d'action, un échéancier et une liste de ressources pour chacune de vos priorités et objectifs.

Voici ce à quoi pourrait ressembler votre plan d'action :

Modèle de plan d'action

Priorité 1 – Promouvoir l'utilisation des ressources en santé mentale

Objectif	Plan d'action	Ressources	ICR	Dates cibles
I. Augmenter le degré d'aisance et la connaissance des gestionnaires en ce qui a trait aux éléments du PAEF, ainsi que la façon de recommander le programme aux employés.	<ul style="list-style-type: none">• Offrir aux gestionnaires une formation virtuelle sur le PAEF et la rendre accessible à la demande dans l'intranet.• Inclure une formation sur le PAEF dans le programme d'intégration des nouveaux gestionnaires.	<ul style="list-style-type: none">• Fournisseur du PAEF• Spécialiste, avantages sociaux et mieux-être	<ul style="list-style-type: none">• 75 % des gestionnaires recevront une formation d'ici la fin de 20XX.	<ul style="list-style-type: none">• Lancement au TX• Achèvement au TX
II. Accroître le taux d'utilisation du PAEF par les employés	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en valeur une ressource différente du PAEF dans chaque bulletin hebdomadaire du personnel envoyé par courriel• Inclure des renseignements sur le PAEF dans les dossiers destinés aux nouveaux employés• Organiser une séance d'information animée par le fournisseur du PAEF à titre promotionnel.	<ul style="list-style-type: none">• Fournisseur du PAEF• Spécialiste, avantages sociaux et mieux-être	<ul style="list-style-type: none">• Faire passer le taux d'utilisation du PAEF de 6 % à 12 % d'ici la fin de 20XX.	<ul style="list-style-type: none">• Lancement au TX• Achèvement au TX

Priorité 2 – Rendre obligatoire la formation en santé mentale pour les gestionnaires

Objectif	Plan d'action	Ressources	ICR	Dates cibles
I. Renseigner les gestionnaires sur les grands principes en santé mentale.	<ul style="list-style-type: none"> Présenter chaque semaine l'une des cinq vidéos de formation de la Sun Life sur la santé mentale à l'intention des gestionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Vidéos de la Sun Life sur la santé mentale à l'intention des gestionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> Visionnement des vidéos par tous les gestionnaires d'ici le TX 20XX. 	<ul style="list-style-type: none"> Lancement au TX Achèvement au TX
II. Former les gestionnaires à leur rôle visant à créer un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.	<ul style="list-style-type: none"> Donner trois séances de formation de suivi personnalisées axées sur le renforcement de compétences particulières. Ex. : comment reconnaître les employés en difficulté, comment avoir une conversation difficile, et comment gérer les absences. 	<ul style="list-style-type: none"> Sun Life / fournisseur privilégié / fournisseur du PAEF 	<ul style="list-style-type: none"> Formation suivie par 75 % des gestionnaires d'ici le TX 20XX. 	<ul style="list-style-type: none"> Lancement au TX Achèvement au TX

Conseils clés

Ayez les points suivants à l'esprit lors de l'élaboration de votre stratégie en santé mentale.



Ressources – Lorsque vous définissez vos objectifs, réfléchissez aux ressources dont vous disposez (temps, argent, personnes) et aux efforts à investir.

- Par exemple, que vous faut-il pour offrir la formation aux gestionnaires à la grandeur de l'entreprise? La formation sera-t-elle offerte en ligne ou en personne? Quelle sera la durée de chaque séance? Comment ferez-vous le suivi de la participation, sonderez-vous les participants, etc.?



Principes directeurs et processus – Assurez-vous d'avoir des principes directeurs et des processus en place pour soutenir votre stratégie.

- Par exemple, des principes directeurs de respect au travail contenant des processus clairs pour signaler les incidents ou les comportements irrespectueux. Pour en savoir plus et accéder à des modèles de principes directeurs portant sur la protection des droits de la personne, rendez-vous sur le site de la [Commission canadienne des droits de la personne](#).



Processus continu d'examen – Le soutien de la santé mentale est un processus à long terme. Les besoins et les stratégies de votre entreprise évolueront avec le temps. Vous aurez donc besoin d'un processus d'examen continu qui évoluera avec l'organisation.



Périodicité des examens – La fréquence de votre suivi des progrès dépend de ce qui convient le mieux à votre entreprise. Vous pouvez commencer par un examen mensuel, puis effectuer des examens trimestriels et rendre compte de vos progrès aux intervenants. Il est recommandé de réaliser un examen annuel pour communiquer les résultats et évaluer votre situation par rapport à votre point de référence.

Sources:

Sanofi Canada (2016). [Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé](#).

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 PD-9225-F 01-20 ng-ny

