

# 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. Nous considérons nos meilleurs programmes de formation et nos campagnes de sensibilisation comme des éléments fondamentaux pour favoriser un milieu de travail mentalement sain.

## 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.

---

### Formation pour nos membres de l'équipe

Notre programme de formation Composantes d'une santé mentale positive est accessible à tous les membres de l'équipe. La formation est composée de six modules interactifs qui présente les stratégies de résilience et améliorer la santé mentale. Il comprend également des conseils pratiques pour améliorer la conscience de soi et stimuler l'intelligence émotionnelle, ainsi que pour prendre soin des autres qui sont confrontés à des problèmes de santé mentale.

---

### Formation à l'intention des gestionnaires de personnes

Bell, notre fournisseur de PAEF, et l'Université Queen's ont collaboré à l'élaboration du programme de certification **Leadership en santé mentale au travail<sup>MC</sup>**, le premier programme au monde de formation en santé mentale au travail.

Le programme est divisé en trois modules :

- Module 1 présente un survol de la santé mentale
- Module 2 met l'emphase sur l'approfondissement des compétences de leader en gestion de la prévention, des interventions précoces, de l'invalidité et du retour au travail
- Module 3 approfondit les compétences du gestionnaire, renforcer davantage les techniques de prévention et intégrer des éléments de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Les participants qui auront réussi le 3<sup>ième</sup> module recevront un certificat de l'Université Queen's.

En 2020, dans le but d'améliorer l'expérience de formation en leadership virtuel, nous nous sommes associés avec LifeWorks pour développer des laboratoires d'apprentissage, permettant aux participants de mettre en pratique les compétences qu'ils apprennent. Les participants sont divisés en petits groupes et pratiquent diverses études de cas. L'intention est de rendre les sessions de webinaires aussi efficaces et engageantes qu'une expérience en face à face.

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

Notre PAEF est un outil extrêmement important pour la gestion des besoins de santé totaux des membres de l'équipe, y compris la prévention des maladies. En 2020, l'utilisation globale a atteint 31 %, ce qui est plus du double de la norme nationale et représente une augmentation de 149 % par rapport à 2010. C'est une bonne histoire pour Bell, car elle montre que les gens tendent la main pour recevoir le soutien en santé mentale dont ils ont besoin. Une diminution du nombre de réclamations à court terme liées à la santé mentale au cours de cette même période démontre également à quel point un soutien initial plus important peut profiter à toutes les personnes concernées.

## Services d'assistance supplémentaires

Notre régime d'assurance-maladie offre jusqu'à 3 000 \$ par année pour une couverture de soins psychologiques pour les membres de l'équipe Bell et leurs personnes à charge. De plus, nous continuons d'améliorer les services d'assistance sur une base continue avec des programmes supplémentaires.

---

### Couverture pour le soutien en ligne en santé mentale

Dans le but d'accroître davantage le soutien psychologique, les membres de l'équipe Bell et leurs conjoints et personnes à charge ont accès à une thérapie cognitivo-comportementale basée sur Internet (iCBT). La thérapie cognitivo-comportementale est une forme de traitement psychologique qui s'est avérée efficace pour un large éventail de problèmes, notamment l'anxiété, la dépression, le stress post-traumatique, l'insomnie et d'autres problèmes de santé mentale courants. Ce service abordable, facile d'accès et flexible (pas de déplacement ni de rendez-vous) est particulièrement utile pour les membres de l'équipe, les conjoints et leurs personnes à charge, en particulier pendant la pandémie de COVID-19. C'est également une ressource idéale pour ceux qui sont à l'aise avec la technologie, basés dans des endroits éloignés, ont une disponibilité limitée et/ou préfèrent l'interaction numérique. Selon notre rapport de performance 2020, plus de 89 % des participants iCBT ont connu une réduction de la gravité des symptômes après avoir terminé le programme.

Depuis janvier 2020, tous les membres de l'équipe Bell et les membres de leur famille ont accès à des soins de santé virtuels via EQ Care. Les employés peuvent désormais consulter un médecin, une infirmière, un psychologue ou un autre professionnel de la santé grâce à une vidéo en ligne sécurisée. En 2020, sur les 22 000 consultations EQ Care totales, environ 45% des employés recherchaient un soutien en santé mentale.

---

### Guides de prévention et d'intervention en cas de suicide

Selon Statistique Canada, le suicide est la deuxième cause de décès chez les jeunes et les jeunes adultes (15-34 ans) et la troisième chez les adultes âgés de 35 à 44 ans. De plus, 11,8 % des Canadiens déclarent avoir eu des pensées suicidaires au cours de leur vie.



Les membres de l'équipe et les dirigeants de Bell ont exprimé le besoin d'être mieux outillés sur la façon de réagir avec des collègues ou des membres de l'équipe exprimant des intentions suicidaires. En 2019, en partenariat avec des experts en la matière de Suicide Action Montréal, du Centre de détresse de Toronto et de notre fournisseur de PAEF, nous avons créé des protocoles de prévention du suicide fournissant des conseils pratiques sur la façon de réagir à quelques scénarios de crise.

Les dirigeants et consultants RH sont désormais mieux équipés en guides pratiques sur la gestion des intentions suicidaires, des tentatives de suicide ainsi que des pertes suicidaires. Nous avons également conçu une carte de flux de processus pour les membres de l'équipe Bell afin de les guider sur ce qu'il faut faire si un collègue de travail exprime des intentions suicidaires. Les commentaires reçus sur ces protocoles ont été très positifs et les utilisateurs ont le sentiment qu'ils fournissent tous les éléments essentiels qu'il faut connaître dans ces situations difficiles.

---

## Santé physique

Au cours des dernières années, nous avons intégré la promotion de la santé physique dans nos campagnes de santé mentale en milieu de travail en tant qu'élément de prévention important, sachant qu'une activité physique régulière peut avoir un impact positif important sur la santé mentale, les niveaux d'énergie et la résilience. En juillet 2020, nous avons organisé notre défi d'entreprise récurrent Marche pour le bien-être auquel plus de 3 700 membres de l'équipe ont participé (augmentation de 35 % par rapport à 2019) et ont collectivement enregistré plus de 1 100 milliards de pas. Ce défi a généré une motivation personnelle, une compétition amicale et des liens sociaux avec des collègues avec un taux de satisfaction de plus de 92%.

De plus, en 2019, nous avons revu notre offre de rabais dans les gymnases pour les membres de l'équipe Bell. Une gamme de partenaires de gym ont été sélectionnés (traditionnel, familial et camp d'entraînement) pour assurer une couverture géographique plus large. Entre autres, Bell continue de promouvoir notre partenariat avec les centres GoodLife Fitness à travers le Canada. À ce jour, plus de 3 700 employés et les membres de leur famille ont profité de notre rabais corporatif. Les membres de l'équipe peuvent

également profiter d'installations de conditionnement physique sur place et de services étendus dans de nombreux emplacements Bell.

Nouveau en 2020, tous les employés ont accès à des séances d'entraînement gratuites et personnalisées via l'application de session LIFT fournie par LifeWorks, où les employés peuvent suivre les séances d'entraînement pendant leur temps libre et discuter en direct avec des experts en fitness / nutrition. De plus, plus de 1 300 employés de Bell ont profité de nos séances de conditionnement physique virtuelles LIFT hebdomadaires où les instructeurs enseignent des cours en direct allant du Power Yoga à l'entraînement fractionné de haute intensité. Ces sessions diffusées ont reçu des scores de satisfaction supérieurs à 94%.

---

### **Programme de retour au travail**

Notre programme de retour au travail a été largement reconnu pour son excellence et continue de produire des résultats prometteurs liés à la réduction des taux de rechute et de récurrence des congés d'invalidité. Les rechutes (à moins d'un mois) et les récurrences (à moins d'un an) liées à la santé mentale sont en baisse respectivement de 60 % et 34 % depuis 2010.

## **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 1 300 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.

## Sites Web sur la santé mentale

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 2020, les membres de l'équipe ont accédé plus de 25 000 fois à notre site sur la santé mentale et le mieux-être pour profiter de nos ressources étendues en santé mentale y compris des articles, des vidéos et de la formation, et une grande variété d'autres ressources.

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

### 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.

*Si cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris, sans s'y limiter, sur nos perspectives commerciales, plans, objectifs, priorités stratégiques, engagements, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques, ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives sont l'objet de risques et d'incertitudes et reposent sur des hypothèses donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives. Se reporter au plus récent rapport de gestion annuel de BCE Inc., mis à jour dans les rapports de gestion trimestriels ultérieurs de BCE Inc., pour obtenir plus d'information au sujet de ces risques, incertitudes et hypothèses. Les rapports de gestion de BCE Inc. sont disponibles sur son site web à [bce.ca](http://bce.ca), sur SEDAR à [sedar.com](http://sedar.com) et sur EDGAR à [sec.gov](http://sec.gov).*

