



# Le guide des programmes modernes d'aide aux employés et employées (PAE)





# Table des matières

**Page 4**

**Qu'est-ce qu'un programme d'aide aux employés et employées (PAE)?**

**Page 6**

**Les avantages d'investir dans un PAE**

**Page 9**

**Les problèmes courants abordés par un PAE**

**Page 13**

**Comment choisir un fournisseur de PAE**

**Page 17**

**Comment mettre en œuvre un PAE dans un milieu de travail moderne**

**Page 19**

**Les tendances et l'avenir des PAE**

# Découvrez l'avenir des soins de santé

## Le succès de votre entreprise dépend de la santé de votre personnel.

Le milieu de travail moderne est en pleine évolution. Certains des changements dont nous avons été témoins se traduisent par des tendances récemment observées en milieu de travail, telles que le désengagement discret<sup>1</sup>, l'amortissement de carrière<sup>2</sup>, l'envoi de demandes d'emploi par frustration<sup>3</sup>, etc. Par conséquent, les employés et employées exigent de plus en plus de leur employeur un meilleur soutien en matière de santé mentale et de bien-être. Qu'ils cherchent à améliorer leurs conditions dans leur milieu de travail actuel ou à trouver un nouvel emploi ailleurs, les candidats potentiels, quel que soit leur niveau d'expérience, recherchent des organisations offrant les meilleurs avantages sociaux en matière de santé et de bien-être.

Les tendances virales en matière de main-d'œuvre ne sont pas les seules à suggérer que les employés et employées souhaitent de meilleurs services de santé. Des recherches ont montré que l'épuisement professionnel, la dépression et l'anxiété sont toujours présents de manière alarmante en milieu de travail après la pandémie. Par exemple, le sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2025 a révélé que 39 % des participants et participantes à un régime ont témoigné d'un niveau d'anxiété élevé à très élevé au quotidien depuis les trois derniers mois<sup>4</sup>. De plus, selon la firme Robert Half, plus de la moitié des Canadiens et Canadiennes ont indiqué souffrir d'épuisement professionnel<sup>5</sup>, ce qui représente un risque imminent pour leur santé ainsi qu'une

augmentation potentielle des frais liés à l'invalidité pour les organisations.

Un PAE permet de prévenir, de gérer et de résoudre les problèmes liés au bien-être au travail les plus courants, y compris la gestion du stress, l'anxiété, l'épuisement professionnel, la dépression et plus encore. Grâce à des options de consultation payées par l'employeur, des services cliniques spécialisés, des services de santé et de bien-être et des formations sur la santé mentale, les responsables des RH et les organisations peuvent soutenir leurs employés et employées en leur donnant les ressources nécessaires pour faire face aux épreuves de la vie. En outre, les dirigeants et dirigeantes d'aujourd'hui savent que les problèmes personnels finissent par influencer le rendement au travail des employés et employées les plus dévoués, ce qui se traduit par de l'absentéisme, une faible rétention du personnel, des coûts élevés liés à l'invalidité, etc.

### En d'autres mots, investir dans un PAE est une bonne affaire.

Que vous cherchiez à améliorer vos programmes de bien-être actuels ou que vous commençiez seulement à créer une stratégie en santé mentale, notre guide des PAE modernes aborde tout ce que vous devez savoir sur les PAE et la manière dont ils peuvent transformer la culture d'une organisation, le bien-être des employés et employées et la productivité.



## Qu'est-ce qu'un programme d'aide aux employés et employées?

Un PAE ou programme d'aide aux employés et employées et à la famille (PAEF) est un programme de soutien pour les membres du personnel qui propose une stratégie plus vigoureuse en matière de santé mentale et de bien-être propre à chaque organisation. Un PAE comprend généralement des heures de consultation payées par l'employeur et d'autres services de santé et de bien-être pour les employés et employées et leurs personnes à charge.



Pour les responsables des RH, les PAE sont un excellent moyen de commencer à accorder la priorité à la stratégie en santé mentale de votre organisation, ce qui se traduit souvent par des employés et employées plus engagés, plus heureux et plus motivés.

Selon une enquête menée par Statistique Canada en 2023, 21 % des Canadiens et Canadiennes ont déclaré éprouver un niveau de stress élevé et considèrent que la plupart de leurs journées sont assez ou extrêmement stressantes – avec des niveaux plus élevés notés chez les femmes, les personnes 2ELGBTQI+ et les personnes vivant avec des enfants<sup>6</sup>. Bien que ces tendances soient alarmantes, il est utile de savoir qu'investir dans une solution accessible en matière de santé mentale, telle qu'un PAE, peut aider à prévenir, à traiter et souvent à résoudre les problèmes personnels et professionnels que les employés et employées peuvent éprouver. Tous les PAE ne se valent pas, mais la plupart des PAE modernes offrent une gamme complète de services, notamment des services de consultation, des services cliniques spécialisés, de l'accompagnement en gestion et transition de carrière, des conseils juridiques et financiers, ainsi que de la formation en santé mentale. Un meilleur accès à davantage de services de santé et de bien-être permet aux employeurs de mieux répondre aux différents besoins d'une main-d'œuvre diversifiée.



## Les avantages d'investir dans un PAE

L'adoption et l'utilisation d'un PAE efficace contribuent à accroître la productivité, à réduire l'absentéisme, à améliorer la motivation et le rendement au travail et à réduire les frais liés à l'invalidité.

Un PAE efficace offre un soutien complet en matière de bien-être. Conçus cliniquement pour répondre aux exigences du milieu du travail d'aujourd'hui, les PAE modernes sont optimisés pour aider vos employés et employées à surmonter toutes les épreuves de la vie.

Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des avantages attendus d'un PAE.



## Accessibilité des services grâce à une approche numérique

Les problèmes de santé mentale représentent l'une des principales causes d'invalidité en milieu de travail au Canada. En 2022, plus d'un tiers des réclamations au titre des régimes d'assurance collective par les employeurs canadiens étaient liées à la santé mentale<sup>7</sup>. Une approche numérique des services de santé mentale signifie une meilleure accessibilité pour vos employés et employées. Tandis que les PAE traditionnels peuvent s'accompagner de délais d'attente de plusieurs semaines pour les employés et employées qui recherchent une aide immédiate, la plupart des PAE modernes offrent un accès numérique à du soutien donné par des professionnels et professionnelles dans un délai de 24 à 72 heures.

Certains programmes peuvent également offrir des options de consultation en personne. Cependant, l'accès numérique permet aussi aux employés et employées de travailler avec des professionnels ou professionnelles en dehors de leur région, leur donnant ainsi accès à une sélection plus diversifiée de conseillers. Une meilleure accessibilité garantit également à tous les employés et à toutes les employées d'obtenir des soins pratiques, confidentiels et sécurisés qui correspondent à leur emploi du temps et à leurs préférences, entraînant un engagement et une utilisation plus élevés que pour les PAE traditionnels.



## Programmes et services personnalisables

Les programmes de santé mentale ne peuvent pas être universels. Les meilleurs PAE sont conçus de façon à optimiser le bien-être de votre équipe, au-delà des consultations individuelles et de couple, de l'accès aux services cliniques et d'autres programmes de santé et de bien-être. Les programmes offerts peuvent varier en fonction du fournisseur de services. Néanmoins, un PAE qui offre des programmes et des services personnalisables permettra à vos employés et employées de faire face aux épreuves de la vie avec résilience, y compris de gérer l'anxiété, la dépression, les responsabilités d'aïdant, les soins aux personnes âgées, la parentalité, l'alimentation, la toxicomanie, les difficultés financières et juridiques, et bien plus encore.



## Renseignements et rapports pertinents

Que les professionnels et professionnelles des ressources humaines et les dirigeants et dirigeantes cherchent à mesurer le succès du programme de santé et de bien-être de leur organisation, à comprendre les taux d'utilisation de l'entreprise ou à évaluer la satisfaction des employés et employées, les rapports détaillés d'un PAE fournissent des renseignements pertinents sur le bien-être du personnel. Ces renseignements peuvent contribuer à la stratégie de votre entreprise en matière de santé mentale en indiquant les nouveaux problèmes de santé mentale, les tendances en matière de bien-être au sein de la main-d'œuvre et les facteurs de stress auxquels les employés et employées sont confrontés.



## Attirer et retenir des employés et employées motivés

Ce n'est un secret pour personne que la santé physique et émotionnelle de vos employés et employées a des répercussions profondes sur leur rendement au travail, leur motivation et, en fin de compte, sur la force de votre organisation. Le PAE améliore les résultats de votre entreprise en augmentant la rétention du personnel et en réduisant les frais liés à l'invalidité. Les employés et employées bénéficient individuellement de la priorité accordée à leur bien-être. Cependant, l'utilisation d'un PAE à l'échelle de l'entreprise peut entraîner des changements transformationnels dans l'environnement de travail, conduisant à une plus grande satisfaction au travail et attirant les meilleurs talents dans votre organisation.



## Fournir une meilleure approche des solutions en matière de soins de longue durée

En réalité, la distinction entre travail et vie privée est rare. À un moment donné, même les employés et employées les plus dévoués feront face à des incidents personnels ou à des facteurs de stress qui auront une incidence sur leur vie professionnelle. Les organisations proactives le savent : le fait d'investir dans un PAE témoigne de l'engagement de l'organisation envers la santé des employés et employées et génère des changements positifs dans la culture d'entreprise.



## Les problèmes courants abordés par un PAE

Le plus souvent, les entreprises fournissent des services de consultation en santé mentale dans le cadre du PAE pour offrir du soutien aux employés et employées et à leurs personnes à charge.

Mais les besoins en matière de santé mentale sont **complexes**.



Le choix d'un PAE qui propose une **approche holistique** de la santé et du bien-être vous assurera de répondre à tous les **besoins uniques** qui peuvent apparaître au sein d'une main-d'œuvre diversifiée.

Étant donné que le chemin vers la guérison est différent pour chacun et chacune, un PAE complet et accessible doit mettre l'accent sur le bien-être global. Dans cette optique, les responsables des RH et les décideurs et décideuses devraient chercher à investir dans un fournisseur de PAE qui offre des options de soins dans tous les domaines de la santé.

Vous trouverez ci-dessous quelques catégories standard et les problèmes connexes qui peuvent être résolus par la mise en œuvre d'un PAE.



## Consultation

Selon le fournisseur, des consultations individuelles ou de couple peuvent être offertes virtuellement ou en personne, afin de traiter un large éventail de problèmes de santé mentale.

- Deuil
- Anxiété
- Épuisement professionnel
- Dépression
- Gestion du stress
- Consommation de substances psychoactives et dépendances

## Et plus encore!



## Services santé globale et mieux-être

Les services liés au mode de vie sont généralement fournis par des membres du personnel infirmier autorisé, des diététistes, des accompagnateurs et accompagnatrices ainsi que d'autres professionnels et professionnelles qualifiés, et sont conçus pour aider les employés et employées à gérer tous les aspects de leur vie et à atteindre leurs objectifs personnels.

- Soins aux personnes âgées
- Planification familiale
- Orientation – Soins des enfants
- Devenir un nouveau parent
- Transition de carrière
- Stress au travail
- Conflits au travail
- Développement professionnel
- Adaptation à un effectif en évolution
- Testaments et planification successorale
- Établissement d'un budget, investissement et planification de la retraite
- Gestion du crédit, planification hypothécaire et impôt
- Conseils en nutrition
- Désaccoutumance au tabac
- Contrôle du poids
- Prise en charge des maladies
- Prévention en matière de santé mentale et de bien-être



## Services cliniques spécialisés

Pour répondre aux besoins des employés et employées, certains fournisseurs proposent des services de soins spécialisés complémentaires qui vont au-delà des services de consultation traditionnels. Ces services varient en fonction du fournisseur, mais voici les options les plus courantes.

- Prise en charge des maladies chroniques
- Évaluations et traitements par un ou une psychologue
- Évaluations et traitements en consommation de substances
- Évaluations et consultations par un ou une psychiatre
- Services d'interventions spécialisées centrées sur les traumatismes



## Webinaires et formations

Les dirigeants et dirigeantes d'entreprise peuvent demander d'avoir accès à des ressources éducatives et à des formations spécialisées généralement données par des cliniciens et cliniciennes, des praticiens et praticiennes et des accompagnateurs et accompagnatrices en gestion et transition de carrière et en mode de vie, afin de combler le fossé entre le travail et les besoins en matière de santé mentale, tout en contribuant à accroître l'engagement des employés et employées. Les sujets varient en fonction du fournisseur et de ses instructeurs.



# Comment choisir un fournisseur de PAE

Les meilleurs PAE permettent de renforcer l'engagement des employés et employées en insistant sur la commodité, l'accessibilité et les soins continus.

De nombreux PAE traditionnels disposent de systèmes complexes, qui utilisent des numéros 1 800 et qui obligent les employés et employées à devoir subir de longs délais d'attente afin d'obtenir les soins nécessaires. La satisfaction des employés et employées et leur utilisation des PAE sont essentielles afin d'obtenir le meilleur rendement du capital investi (RCI).

Pour bien choisir le PAE, il est entre autres important de trouver un fournisseur qui offre des solutions dans tous les domaines de la santé afin de répondre aux divers besoins des employés et employées, de privilégier la facilité d'utilisation grâce à une plateforme essentiellement en ligne et d'assurer un accès continu aux soins, et ce, même après avoir utilisé toutes les heures assurées.



**Voici quelques éléments à envisager avant d'investir dans un PAE afin d'obtenir le meilleur RCI.**



La continuité des soins contribue à assurer la santé à long terme des employés et employées en leur offrant des services qui peuvent être utilisés même après que l'assurance eut pris fin.



Un système de réservation en ligne flexible permet aux employés et employées de prendre rendez-vous à leur convenance.



Une interface conviviale et intuitive peut aider les employés et employées à trouver un soutien opportun.



Des rapports approfondis et transparents sur les indicateurs clés permettent aux responsables des RH d'évaluer le succès du PAE et de concevoir une stratégie en santé mentale.



Un processus d'intégration simplifié facilite l'intégration du PAE.



Un plan de promotion de PAE aide à gérer le taux de participation immédiat aux programmes et services offerts.



Un vaste éventail de services personnalisables offre du soutien dans un délai de 24 à 72 heures.



## Quel est le meilleur moyen de se renseigner sur la réputation d'un PAE?

Dans la recherche du bon PAE, les responsables des RH se doivent de bien se renseigner sur chaque programme. Pour se renseigner sur la réputation d'un PAE, ils peuvent notamment demander l'avis d'autres entreprises ayant eu recours au service. Cela permettra d'en savoir plus sur l'efficacité d'un PAE et les relations de son fournisseur avec les clients. Les décideurs et décideuses peuvent également évaluer les résultats d'un PAE en obtenant le taux d'amélioration clinique qui indique la vitesse de réduction des symptômes après que les clients ont eu accès au PAE.

Un fournisseur de PAE doit être disposé à collaborer avec les responsables des RH pour concevoir une solution en bien-être qui résout tous les problèmes émergents au travail ou les crises sanitaires aiguës. Cela peut être évalué par le maintien de communications régulières par le fournisseur et le soutien offert tout au long de la mise en œuvre du PAE.

Posez les questions suivantes à votre fournisseur de PAE pour mieux déterminer la qualité et la réputation de votre programme d'aide aux employés et employées.

### Questions à poser à votre fournisseur

- Quels services fournissez-vous en plus des consultations?
- Garantissez-vous des soins personnalisés aux employés et employées?
- Comment protégez-vous la confidentialité des renseignements sur les employés et employées?
- Quel est le taux d'utilisation de votre PAE?
- Comment mesurez-vous la satisfaction des employés et employées?
- Votre PAE offre-t-il à la fois un soutien à court terme et un traitement à long terme?
- Disposez-vous d'un plan détaillé d'intégration pour mener à bien l'intégration du PAE?
- Quelle aide fournissez-vous pour promouvoir les programmes et services du PAE?
- Produisez-vous des rapports transparents pour mieux comprendre les mesures clés du programme?
- Assurez-vous un suivi avec les employés et employées ayant récemment utilisé vos services et répondez-vous aux problèmes précis en temps voulu?
- Vos clients peuvent-ils compter sur un ou une gestionnaire de comptes dédié à l'amélioration des résultats en matière de santé?
- Votre PAE intègre-t-il les commentaires des employés et employées?



Un autre moyen d'estimer l'efficacité d'un PAE consiste à recueillir les commentaires d'employés et employées après son utilisation pour en apprendre davantage sur leur expérience et leur niveau de satisfaction. Cela peut être réalisé par des sondages, des groupes de discussion ou des entrevues individuelles.

Enfin, un PAE efficace permet aux employeurs de faire le suivi de certains résultats, comme la réduction de l'absentéisme, l'amélioration du rendement au travail ou la réduction des frais de soins de santé, afin d'évaluer l'incidence du PAE sur l'organisation.



# Comment mettre en œuvre un PAE dans un milieu de travail moderne

Élaborer une stratégie de communication interne pour promouvoir un PAE est une bonne chose, mais il peut être difficile de savoir par où commencer.

Les bons fournisseurs de PAE jouent un rôle clé dans la mise en œuvre et la promotion de leurs services. Un gestionnaire de comptes est une excellente ressource qui peut vous fournir le matériel requis pour aider les employés et employées à accéder au soutien qui leur est offert en matière de santé et de bien-être.

# Les trois principales étapes de la mise en œuvre d'un PAE

Il n'est pas rare que les employés et employées ne soient pas conscients des services offerts par leur PAE, ni de son fonctionnement, ni même des modalités d'accès aux services, etc. Fournissez à vos employés et employées les renseignements dont ils ont besoin pour accéder rapidement et efficacement à leur PAE en suivant les trois étapes ci-dessous.



## Élaborez une stratégie de mise en œuvre

Collaborez avec votre fournisseur de PAE pour déterminer les outils et les ressources dont vous avez besoin pour assurer une mise en œuvre transparente du PAE pour vos employés et employées. Qu'il s'agisse d'une aide à l'intégration, de séances d'information ou de matériel promotionnel, un fournisseur de PAE doit être en mesure de vous apporter son soutien.

Lors de la mise en œuvre, un ou une gestionnaire de comptes est habituellement disponible pour vous guider et vous fournir l'ensemble des ressources et du matériel nécessaires pour faciliter les communications internes.



## Présentez le processus d'intégration aux employés et employées

Une intégration simplifiée et rapide constitue un moyen efficace d'inciter les employés et employées à commencer à utiliser les services mis à leur disposition. Un bon fournisseur de PAE sera en mesure de vous fournir des conseils et des documents d'intégration faciles à utiliser en fonction de la taille et des besoins de votre organisation. Ces documents peuvent varier en fonction de votre fournisseur.

Parmi les tactiques les plus courantes, citons les brochures numériques, les guides et une formation donnée aux membres des RH et de la direction pour s'assurer qu'ils disposent des bons outils pour favoriser l'engagement des employés et employées et répondre à leurs questions.



## Assurez une communication ouverte et offrez du soutien

La meilleure façon de vous assurer que vos employés et employées connaissent votre PAE est de leur communiquer fréquemment les services qui leur sont offerts. Les dirigeants et dirigeantes peuvent également envisager de sonder leurs employés et employées afin de mieux connaître leurs besoins et de déterminer le matériel qui les aidera à optimiser l'utilisation de leur PAE. Un ou une gestionnaire de comptes peut aussi alléger la tâche des services des ressources humaines sur le plan des communications, en leur offrant notamment de faire la promotion des ressources et des centres d'apprentissage en santé mentale, des infolettres et des webinaires informatifs destinés aux employés et employées.



## Les tendances et l'avenir des PAE

Plus que jamais, investir dans un PAE est devenu un choix évident pour réduire le risque d'augmentation des coûts liés aux soins de santé et à l'absentéisme.



Le PAE de GreenShield Santé a été conçu en tenant compte du milieu du travail moderne. Notre plateforme conviviale offre aux employés et employées des services de bien-être personnalisés, complets et accessibles chaque fois qu'ils en ressentent le besoin.

Tandis que le milieu de travail continue d'évoluer grâce aux options de travail hybride et à distance, il est important que vous choisissiez un PAE capable de s'adapter aux nouveaux facteurs de stress auxquels les employés et employées sont confrontés. Selon un sondage de l'International Foundation of Employee Benefit Plans, au cours des deux dernières années<sup>8</sup>, 73 % des employeurs ont mis davantage l'accent dans leurs communications sur les services de santé mentale et comportementale offerts, ce qui pourrait indiquer que les organisations adoptent une approche plus holistique de la santé mentale en développant rapidement les programmes de bien-être et d'avantages sociaux destinés à leurs employés et employées.

Les responsables des ressources humaines peuvent s'attendre à voir une augmentation des services offerts par les PAE en raison de la croissance des innovations technologiques permettant de rendre les programmes plus flexibles et plus personnalisés. Selon un sondage canadien sur la santé numérique menée en 2022 par Inforoute Santé du Canada, 84 % des personnes sondées étaient satisfaites des services de santé qu'elles avaient reçus, ce qui témoigne de la popularité croissante des soins virtuels<sup>9</sup>.

En offrant un large éventail de services, les fournisseurs de PAE peuvent mieux répondre aux besoins uniques d'une main-d'œuvre diversifiée, tandis que les organisations deviennent plus inclusives.

Voici comment le PAE de GreenShield Santé reste à l'avant-garde des tendances.



## Un accès plus rapide aux soins

Notre approche numérique garantit aux employés et employées d'obtenir le soutien dont ils ont besoin dans les 24 à 72 heures, tout en offrant des options en personne si nécessaire.



## Jumelage personnalisé avec des professionnels et professionnelles en santé mentale

Un questionnaire express en ligne aide les employés et employées à trouver le professionnel ou la professionnelle en santé mentale qui leur convient le mieux en fonction de l'expertise clinique, de l'adéquation culturelle, de la langue, de la disponibilité, et bien plus encore. Par conséquent, 90 % des utilisateurs et utilisatrices de notre plateforme se disent satisfaits du professionnel ou de la professionnelle avec qui ils ont été jumelés.



## Rapports approfondis

Les responsables des RH ont toujours accès à des indicateurs clés qui les aident à poursuivre l'élaboration de leur stratégie en santé mentale en fonction des nouvelles tendances en matière de bien-être au travail.



## Rendez-vous sécurisés en ligne

Notre plateforme intuitive garantit la confidentialité, le respect de la vie privée et la sécurité tout en mettant les soins à portée de main des employés et employées.



## Services complémentaires et spécialisés

Le soutien en santé mentale n'est jamais une solution unique. Nous offrons divers services complémentaires pour permettre aux dirigeants et dirigeantes de concevoir leur PAE en fonction de leurs besoins.



## Thérapie cognitivo-comportementale en ligne (TCC en ligne)

La TCC en ligne est un programme interactif numérique qui peut être ajouté à votre PAE pour aider les employés et employées qui éprouvent de l'anxiété légère à modérée ou de la dépression à atteindre leurs objectifs de bien-être.



## Webinaires et formations

Accédez en ligne à des formations et à des webinaires spécialisés sur divers sujets afin de mieux répondre aux besoins uniques de votre organisation. Parmi les exemples de sujets, citons la prévention de l'épuisement professionnel, la recherche d'une raison d'être, les stratégies de soins personnels pour améliorer le sommeil, l'humeur, l'alimentation, et plus encore.



## Un réseau diversifié de professionnels et professionnelles de la santé

Le soutien d'un vaste réseau de professionnels ou professionnelles de la santé, notamment des infirmiers ou infirmières autorisés, des diététistes, des accompagnateurs ou accompagnatrices, des travailleurs sociaux ou travailleuses sociales, des conseillers ou conseillères, des thérapeutes, etc. Nous optimisons le bien-être général de votre équipe en donnant aux employés et employées les outils nécessaires pour composer avec tous les aspects de la vie grâce à l'accès à plus de 5 000 professionnels et professionnelles partout au Canada.

# Quel est l'avenir des PAE?

Par le passé, de nombreux programmes d'aide aux employés et employées adoptaient une approche simpliste en matière de santé et privilégiaient les interventions en situation de crise à court terme plutôt que de s'attaquer aux conséquences à long terme d'une détérioration du bien-être. Tandis que nous nous tournons vers l'avenir, nous avons la possibilité de réinventer l'expérience des soins de santé et de l'assurance grâce à notre solution intégrée, GreenShield+.

Qu'il s'agisse de remplir des ordonnances, de réserver des consultations, de soumettre des réclamations ou autres, GreenShield+ permettra aux employés et employées d'accéder à de meilleures solutions de bien-être grâce à une plateforme tout-en-un qui simplifie les soins et les remboursements en ligne pour les effectifs de toutes tailles. En intégrant de manière fluide l'expérience dans les domaines de la santé mentale, de la pharmacie, de la télémédecine, des services de santé et des régimes d'assurance collective, GreenShield+ simplifie le parcours des gens en matière de santé et les aide à prendre leur santé globale en main à tout moment et en tout lieu.



Une meilleure santé pour tous<sup>MC</sup> commence par des solutions plus accessibles, qui offrent les avantages suivants.



## Accessibilité

Communiquez facilement avec des milliers de professionnels et professionnelles de la santé, sans longs délais d'attente.



## Facilité

Profitez des services partout et en tout temps grâce aux fonctions numériques faciles d'accès et au remboursement intégré des réclamations.



## Meilleurs résultats en santé

Tirez parti des renseignements fondés sur des données pour prendre votre santé en main et améliorer votre qualité de vie.



## Intégration

Vous n'aurez plus à répéter votre histoire. Profitez de soins personnalisés et d'une navigation plus facile grâce à des services parfaitement intégrés dans le cadre du régime d'assurance collective.



Les tendances observées en milieu de travail continuent d'indiquer que de plus en plus d'employés et employées exigent de leur employeur un meilleur soutien en matière de santé mentale. La plateforme tout-en-un GreenShield+ est le choix des experts pour le **recrutement** et la **rétention** des employés et employées.



# Nous joindre

Pour en savoir plus sur GreenShield+, le PAE de GreenShield Santé et les autres services que nous offrons, communiquez avec notre équipe de vente.

**Demander une démonstration**

# Références

- 1 Cal Newport, « The Year in Quiet Quitting » The New Yorker, 29 décembre 2022, <https://www.newyorker.com/culture/2022-in-review/the-year-in-quiet-quitting>
- 2 Beatrice Nolan, « Workers are 'career cushioning' by creating a Plan B... », Insider, 4 février 2023, <https://www.businessinsider.com/career-cushioning-recession-layoffs-protect-job-2022-12>
- 3 Adam Killick, « Move over, quiet quitting. 'Rage applying' is the latest form of worker revenge », CBC, 25 février 2023, <https://www.cbc.ca/radio/costofliving/rage-applying-1.6759642>
- 4 Benefits Canada Healthcare Survey, 2025, <https://www.benefitscanada.com/benefits/health-wellness/plan-members-with-extreme-daily-stress-reaches-five-year-high-2025-bchs/>
- 5 Robert Half « Nearly half of Canadian workers feel burned out, and more than 3 in 10 say burnout is rising », Robert Half, 25 mars 2025, <https://press.roberthalf.ca/2025-03-25-Nearly-half-of-Canadian-workers-feel-burned-out,-and-more-than-3-in-10-say-burnout-is-rising>
- 6 Statistique Canada, « Work-related stress most often caused by heavy workloads and work-life balance », 19 juillet 2023, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230619/dq230619c-eng.htm>
- 7 Benefits Canada, « More than a third of disability claims in 2022 due to mental-health reasons », 26 juillet 2022, <https://www.benefitscanada.com/benefits/health-benefits/more-than-a-third-of-disability-claims-in-2022-due-to-mental-health-reasons-survey/>
- 8 Benefits Canada, « 73% of employers increasing communications on mental-health, behavioural health offerings », 27 juillet 2022, <https://www.benefitscanada.com/benefits/benefits-communication/73-of-employers-increasing-communications-on-mental-health-behavioural-health-offerings-survey/>
- 9 Canada Health Infoway, « 2022 Canadian Digital Health Survey: What Canadians Think », février 2023, <https://insights.infoway-inforoute.ca/2022-digital-health-survey>