

« POUR CRÉER UNE BASE SOLIDE EN VUE D'ASSURER LA VIABILITÉ ET L'ÉVOLUTION DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX, IL FAUT D'ABORD CRÉER UNE CULTURE AXÉE SUR L'ENGAGEMENT ET LA GESTION DE LA SANTÉ. »



LORI CASSELMAN

Vice-présidente adjointe,  
Gestion santé intégrée,  
Financière Sun Life



Photo : Rob Barnes

**Quelles sont les tendances relatives aux régimes de soins de santé qui vous emballent le plus?**

Je me réjouis de l'attention de plus en plus grande accordée à la prévention, à la sensibilisation et au bien-être, et de la tendance connexe à explorer des possibilités plus axées sur les technologies numériques et virtuelles qui permettent de garder les enjeux liés à la santé au centre de la culture d'une organisation. À la Financière Sun Life, nous nous efforçons de mieux soutenir les promoteurs de régimes quant à la façon dont ils intègrent les activités de promotion de la santé, de prévention des risques et d'intervention précoce à leur modèle, car nous croyons qu'il s'agit là du point de départ de l'élaboration des pratiques exemplaires en matière de gestion de régimes et de santé des employés. Nous y voyons également une occasion d'aider les promoteurs de régimes à gérer les changements démographiques imminents, c'est-à-dire le départ à la retraite des baby-boomers et la

présence accrue de la génération Y sur le marché du travail.

D'ici l'an 2020, la génération Y devrait constituer 50 % de la population active mondiale. Les personnes qui forment ce groupe ont des attentes différentes à l'égard des régimes collectifs d'avantages sociaux, veulent bénéficier de plus d'options et ont tendance à s'exprimer plus ouvertement au sujet de leur santé mentale. Pour bâtir une solide culture d'entreprise, il est essentiel de comprendre les habitudes de travail de la génération Y ainsi que sa vision de la santé.

**À l'heure actuelle, quelles sont les plus grandes difficultés des promoteurs de régimes?**

Ils subissent la pression de plus en plus grande de devoir gérer les coûts associés aux régimes et de préserver ces derniers malgré le coût élevé des médicaments, de coordonner la conception des régimes, la communication et les solutions pour répondre aux besoins en matière d'accès de différents groupes démographiques

au travail, et de faire face à la présence accrue des maladies chroniques.

En particulier, une place beaucoup plus grande est accordée à juste titre à la santé mentale. Étant donné le nombre d'heures que nous passons au travail, les entreprises disposent d'une occasion incroyable de favoriser la santé globale.

**Vous dirigez la nouvelle équipe Gestion santé intégrée de la Financière Sun Life. En quoi les services que vous offrez aux promoteurs de régimes se démarquent-ils?**

En créant la Gestion santé intégrée, notre nouveau service réunissant notre équipe nationale de spécialistes, nos ressources et nos solutions en lien avec la santé mentale, la santé et le bien-être, ainsi que nos services de gestion des absences, nous établissons la base parfaite d'une expérience client agréable axée sur une approche globale de la gestion de la santé. Nous aidons les promoteurs à intégrer des pratiques exemplaires novatrices en matière de prévention, de sensibilisation et d'intervention précoce auprès des

# TÊTES D'AFFICHE

× LES INFLUENCEURS DE L'INDUSTRIE AU PAYS ×

LORI CASSELMAN

Vice-présidente adjointe, Gestion santé intégrée, Financière Sun Life

participants présentant des risques, et à considérer leurs régimes de la perspective globale de la gestion de la santé plutôt que d'adopter l'approche plus traditionnelle, compartimentée ou réactive de la gestion des maladies. Notre objectif est de réunir et de soutenir de façon globale tous les aspects de la santé, y compris la santé physique, la santé mentale et la santé financière.

**En quoi votre expérience vous a-t-elle préparée à affronter les difficultés liées à votre nouveau rôle?**

J'ai passé la plus grande partie de ma carrière à collaborer avec des entreprises et à élaborer des stratégies en vue d'optimiser la santé organisationnelle et de lier cet enjeu aux objectifs d'affaires. Que ce soit en misant sur la prévention et la promotion de la santé ou, plus récemment, sur la gestion des absences et des invalidités, il est extrêmement important pour moi de m'attarder à cette priorité d'entreprise cruciale. De plus, mes différentes expériences ont toujours été en quelque sorte liées à la santé mentale. J'ai souvent collaboré avec des dirigeants avant-gardistes, autant des clients que des partenaires, ce qui a grandement contribué à la conception d'un modèle approprié en vue de gérer les enjeux actuels et futurs relatifs aux régimes de soins de santé.

**Qu'est-ce qui a poussé la Financière Sun Life à modifier son approche et à adopter une perspective plus élargie à l'égard des régimes de soins de santé?**

Ça s'est fait de façon naturelle. La Financière Sun Life mise sur la prévention par l'intermédiaire du bien-être depuis plus de dix ans déjà. Au cours des dernières années, nous avons renforcé le soutien stratégique que nous offrons en matière de gestion des absences et des invalidités en mettant sur pied une équipe nationale de spécialistes collaborant étroitement avec nos clients. Nous avons également acquis de nombreuses ressources et une grande expertise en matière de santé mentale. Enfin, nous

avons réuni tous ces éléments et y avons incorporé la santé financière afin de créer un modèle fondé sur l'intégration et la collaboration et d'offrir aux promoteurs une expérience plus globale. Plus notre vision est cohérente, mieux nous pouvons comprendre et soutenir les exigences uniques de chaque client.

**Quels sont les risques liés au modèle traditionnel, selon lequel la santé physique, la santé mentale et la santé financière sont gérées séparément?**

Comme la santé possède de multiples facettes, il est primordial d'harmoniser les solutions et de tenir compte de tous les aspects pertinents pour répondre efficacement aux besoins des employés en matière de santé. Par exemple, il est important de réaliser une évaluation complète des risques pour la santé et de s'attarder aux comportements ou aux attitudes à l'égard de nombreux aspects de la santé pour dresser un portrait exact des risques, et donc des possibilités, associés à une personne. D'un point de vue organisationnel, les employeurs doivent procéder de la même façon. Le fait d'établir des liens solides entre les différentes composantes ayant des répercussions sur la santé organisationnelle et les facteurs de coûts connexes peut entraîner la création d'une culture de la santé optimale et l'amélioration des résultats de l'entreprise.

**En adoptant une approche plus intégrée, les promoteurs de régimes peuvent-ils profiter de gains immédiats?**

Ils peuvent profiter de l'avantage immédiat que leur procure l'accès à des données simplifiées et à des renseignements et rapports sur l'évaluation des besoins.

La Financière Sun Life collabore avec ses clients en vue de créer une solution intégrée, c'est-à-dire une solution qui tient compte de tous les éléments pertinents, pour aider les employeurs à comprendre les tendances et les possibilités les plus importantes pour favoriser leur santé et leur productivité.

Nous faisons appel à des données, à l'établissement de buts concrets et à l'examen de politiques et de pratiques pour élaborer des stratégies qui permettent d'atteindre les objectifs en matière de gestion de la santé propres à chaque promoteur.

**Quels sont les avantages à long terme?**

Pour créer une base solide en vue d'assurer la viabilité et l'évolution des régimes collectifs d'avantages sociaux, il faut d'abord créer une culture axée sur l'engagement et la gestion de la santé. Cela nécessite un grand soutien et une participation importante de la part de la haute direction, une approche en matière d'innovation et de changement axée sur les pratiques exemplaires et une communication régulière. Une attention marquée à l'égard de la formation des gestionnaires et des employés ainsi que l'établissement de politiques et de pratiques stimulantes sont également primordiaux. La mise en œuvre de nouvelles façons de stimuler et de motiver les participants à l'aide de technologies de pointe, par exemple des applications relatives à la santé et des appareils intelligents favorisant l'adoption d'un meilleur comportement, ainsi que d'excellents programmes et ressources sur place, permet à la santé d'imprégner toute l'organisation. Sur le plan tactique, instaurer la philosophie d'un modèle de régime de soins de santé intégré favorise le développement des politiques, qu'il s'agisse de concepts fondamentaux en matière d'alimentation saine et de soutien aux activités, de modèles de travail souples ou de modification du travail et d'accommodements liés au retour au travail avant et après l'absence.