



# TRACER DE NOUVELLES VOIES

Le rôle du milieu de travail et des régimes de soins de santé pour favoriser la santé dans le monde d'après la pandémie

PRÉSENTÉ PAR

**Benefits**  
CANADA

3 Message d'ouverture

## Santé personnelle

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 4 Santé globale       | 9 Profil de promoteur de régime : AOMBT   |
| 4 Habitudes de vie    | 10 Traitement                             |
| 5 Maladies chroniques | 10 Accès à un traitement                  |
| 6 COVID-19            | 12 Soins virtuels                         |
| 8 Santé mentale       | 15 Profil de promoteur de régime : Apotex |
| 8 Stress              |   |

## Soutien du milieu de travail en matière de santé et de mieux-être

- |   |  |
|---|--|
| 16 La culture du mieux-être et la satisfaction au travail | 21 La diversité, l'équité et l'inclusion                   |
| 16 Les investissements dans le mieux-être                 | 23 Les politiques de vaccination contre la COVID-19        |
| 17 Les ressources en santé mentale                        | 24 Profil de promoteur de régime : Bayshore Soins de santé |

## Régimes de soins de santé

- |  |  |
|--|--|
| 25 Évaluation  | 34 Profil de promoteur de régime : Conseil des employeurs des collèges |
| 26 Objectif principal et plus grandes préoccupations | 35 Incidence de la pandémie  |
| 29 Conception des régimes                            | 36 Changements et futurs avantages                                     |
| 30 Profil de promoteur de régime : CAA Club Group    | 37 Profil de promoteur de régime : goeasy Ltd.                         |
| 33 Soins virtuels                                    | 41 Profil de promoteur de régime : McCarthy Tétrault LLP               |

## Milieu de travail

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 42 Milieu de travail actuel  | 47 Profil de promoteur de régime : Groupe d'entreprises Origin |
| 43 Milieu de travail préféré | 50 Profil de promoteur de régime : SPI Health and Safety       |
| 46 Évaluation du télétravail |  |

51 En bref

53 Conseil consultatif

55 Méthodologie



ÉDITRICE DE GROUPE  
Alison Webb

DIRECTRICE DES VENTES  
Francesca Allman

RÉDACTRICE EN CHEF  
Jennifer Paterson

DIRECTEUR PRINCIPAL,  
RECHERCHE DE CONTENU  
Justin Graham

RÉDACTRICES  
Alison MacAlpine  
Karen Welds

GESTIONNAIRE DE PROJET  
Christine Kinoshita

DIRECTEUR ARTISTIQUE  
Shawn Samson, TwoCreative

**NOUS JOINDRE**

RÉDACTION :  
jennifer.paterson@contexgroup.ca

COMMANDITE :  
francesca.allman@contexgroup.ca  
alison.webb@contexgroup.ca

**PRÉSENTÉ PAR**

**Benefits**  
CANADA

**PUBLIÉ PAR**

**CONTEX** contenu +  
expérience

355, rue Sainte-Catherine Ouest,  
Suite 501, Montréal (Québec) H3B 1A5

CONTRÔLEUR  
Jean-Sébastien Haché

PRÉSIDENT  
Groupe Contex Inc.  
Pierre Marcoux

# Sur la bonne voie



**Jennifer Paterson**

Rédactrice en chef  
BENEFITS CANADA

**« La seule constante dans la vie, c'est le changement » – Comme nous entendons cette phrase souvent!**

Elle est tout aussi vraie aujourd'hui qu'elle l'était lorsque le philosophe Heraclitus l'a prononcée pour la première fois il y a des milliers d'années.

Je crois néanmoins qu'elle revêt une signification toute particulière de nos jours (comme vous l'aurez deviné, je pense au virus SARS-Cov-2).

Oui, le changement s'est accéléré. Mais c'est bien plus que cela. La qualité du changement a évolué, elle aussi. En ce qui concerne le secteur des avantages sociaux, les résultats du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2022* montrent que la nature évolutive du changement est on ne peut plus bénéfique.

Sans grande surprise dans le contexte où la COVID-19 a porté un coup dur au système de santé public, les participants ont déclaré avoir une opinion plus positive de la qualité de leurs régimes de soins de santé. En effet, la cote d'approbation a monté en flèche chez les personnes qui ont accès à des soins de santé virtuels par l'entremise de leurs régimes d'avantages sociaux. Par ailleurs, au

cours de la dernière année, un promoteur de régime sur trois a amélioré ou bonifié son offre d'avantage sociaux - une proportion beaucoup plus importante que l'année dernière. Et l'attraction et le maintien en poste des ressources sont passés en tête de liste parmi les raisons motivant l'offre de régimes de soins de santé.

Soyons réalistes : le chemin qui nous attend ne sera pas toujours de tout repos. Des préoccupations de longue date subsistent, notamment en matière de durabilité, et sont accentuées par les répercussions à long terme encore inconnues de la pandémie.

Nous savons par contre ceci : les régimes de soins de santé et les mesures de soutien au mieux-être en milieu de travail ont gagné en importance à ces moments charnières pour le secteur des soins de santé et le marché du travail. Comme l'ont fait remarquer les membres du conseil consultatif du Sondage, qui représente l'ensemble des intervenants, le moment est venu de montrer à quel point il s'agit d'outils essentiels pour nous aider à composer avec le monde d'après la pandémie.

## MERCI À NOS COMMANDITAIRES

### DIAMANT



### PLATINE



### FONDATEUR



# Il est temps de bouger, littéralement

**Dans l'ensemble, la santé physique semble s'être améliorée au cours de la dernière année, après avoir été quelque peu touchée durant la première année de la pandémie.**

Cependant, un participant sur cinq estime que sa santé mentale est mauvaise, soit le double de ceux qui en disent de même de leur santé globale. En outre, plus de la moitié des participants rapportent des diagnostics de maladies chroniques, un pourcentage passant aux deux tiers lorsqu'on ajoute les douleurs chroniques. L'augmentation du niveau d'activité physique est la première chose que les participants envisagent de faire, de façon générale, mais aussi dans le cadre du traitement de maladies chroniques. L'accès aux soins de santé constitue un énorme problème, la moitié des répondants signalant des temps d'attente en raison de la pandémie. Heureusement, les soins virtuels ont renforcé leur position en tant que point d'accès, récoltant des commentaires positifs pour la deuxième année consécutive.



**DANS CETTE SECTION :**

- Santé globale
- Habitudes de vie
- Maladies chroniques
- COVID-19
- Santé mentale
- Stress
- Traitement
- Accès à un traitement
- Soins virtuels

## LA SANTÉ SUR LA VOIE DE LA REPRISE?

- Les participants avaient une meilleure opinion de leur santé au cours de la deuxième année de la pandémie de COVID-19 : 47 % affirment que leur santé était généralement excellente ou très bonne au cours de la dernière année, comparativement à 43 % en 2021. Dix pour cent affirment être en mauvaise santé, comparativement à 13 % en 2021, un résultat semblable à ceux des trois années précédant la pandémie, où 8 % ou 9 % des participants qualifiaient leur santé de généralement mauvaise.
- Le pourcentage de gens en mauvaise santé passe toutefois à 36 % chez les participants qui qualifient leur santé mentale de mauvaise.
- Comme par les années passées, la satisfaction au travail et la mauvaise santé semblent indissociables : 27 % des participants qui se disent insatisfaits déclarent être en mauvaise santé, comparativement à seulement 7 % chez ceux qui sont satisfaits de leur emploi. Reportez-vous au tableau pour d'autres facteurs liés à une mauvaise santé.

## LA CONDITION PHYSIQUE EST AU SOMMET DES CHANGEMENTS DE MODE DE VIE SOUHAITÉS

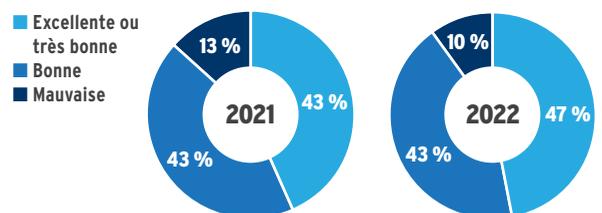
- Lorsqu'on leur demande ce qu'ils souhaitent améliorer pour être en meilleure santé, les participants choisissent le plus souvent l'exercice ou l'activité physique (42 %), suivis de la perte de poids (33 %), de saines habitudes alimentaires (32 %) et du sommeil (31 %).
- En outre, environ un participant sur quatre (26 %) aimerait mieux gérer son stress et un sur cinq (21 %) aimerait améliorer sa santé mentale.
- Les participants semblent moins nombreux à avoir constaté des changements de comportement négatifs ou des problèmes de santé au cours de la deuxième année de la pandémie, particulièrement en ce qui concerne la prise de poids (33 % en 2022 contre 41 % en 2021) et la dégradation des habitudes alimentaires (24 % contre 31 %). Cependant, il n'y a eu que peu d'améliorations, voire aucune, en ce qui concerne la diminution du niveau d'activité physique (32 %), l'augmentation des sentiments d'anxiété, de tristesse ou de dépression (32 %), une plus grande difficulté à dormir (25 %) et des difficultés accrues à se concentrer au travail (21 %) [voir le tableau].

« » JENNIFER CURZON | LA GROUPE FINANCIER

« Les participants au régime aimeraient faire plus d'activité physique et manger plus sainement. Par contre, ce n'est pas toujours facile de changer un comportement. Il y a tellement de gens qui ne savent pas par où commencer. C'est beaucoup plus facile de prendre un médicament, et la couverture est facilement accessible. En tant qu'industrie, il nous faut trouver un moyen d'offrir plus de soutien tactique pour faciliter le changement de comportement. »

## PARTICIPANTS

### AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE, LA SANTÉ GLOBALE DES PARTICIPANTS A GÉNÉRALEMENT ÉTÉ ...



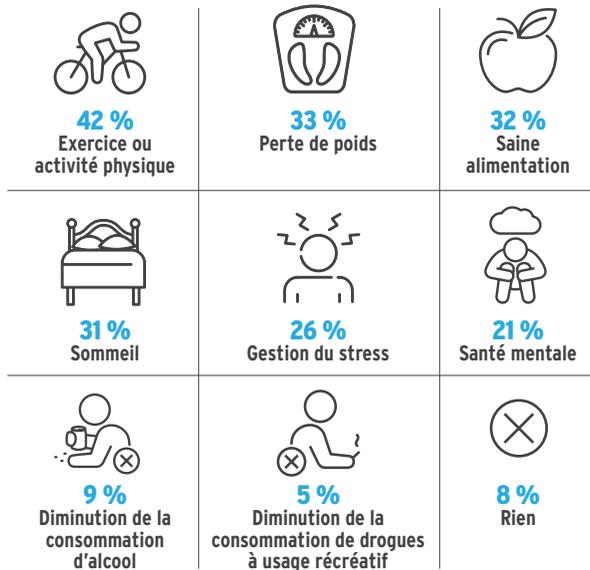
### EN 2022, UNE MAUVAISE SANTÉ GLOBALE EST PLUS COURANTE CHEZ LES PARTICIPANTS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

## PARTICIPANTS

## PRINCIPALES CHOSES QUE LES PARTICIPANTS AIMERAIENT FAIRE POUR AMÉLIORER LEUR SANTÉ



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

## PARTICIPANTS

## CHANGEMENTS DE COMPORTEMENT OU PROBLÈMES DE SANTÉ SURVENUS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

	2021	2022
<b>CHANGEMENTS DE COMPORTEMENT</b>		
Dégradation de la forme physique	34 %	32 %
Dégradation des habitudes alimentaires	31 %	24 %
Augmentation de la consommation d'alcool	15 %	11 %
Augmentation de la consommation de drogues à usage récréatif	7 %	8 %
<b>PROBLÈMES DE SANTÉ</b>		
Prise de poids	41 %	33 %
Augmentation des sentiments d'anxiété ou de tristesse et de dépression	36 %	32 %
Augmentation des troubles du sommeil	29 %	25 %
Diminution de la capacité à se concentrer sur le travail	19 %	21 %
Douleur ou tension physiques accrues	22 %	21 %
Dégradation des relations interpersonnelles	21 %	17 %
Dégradation de l'équilibre travail-vie personnelle	20 %	16 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (2021: N = 1 000; 2022: N = 1 000)

## » ANDREA FRANKEL SANOFI CANADA

« Les promoteurs de régime sous-estiment de près de 40 % la proportion de participants ayant reçu un diagnostic de maladie chronique. Comme la plupart de ces participants utilisent des médicaments pour maîtriser leurs maladies, ils ont besoin de la couverture de leur régime d'assurance. Aussi, tout le monde veut recommencer à bouger après une réduction d'activité physique qui a duré deux ans, de sorte que l'on opéra davantage pour les régimes qui mettent l'accent sur l'alimentation et la forme physique. »

- Dans presque tous les cas, les participants ayant un problème d'obésité ou de santé mentale sont plus susceptibles de signaler un changement de comportement négatif ou un problème de santé, comme la prise de poids (48 % et 54 %, respectivement) et des sentiments d'anxiété, de tristesse et de dépression (63 % et 52 %). Ils sont également plus susceptibles d'avoir plus de difficulté à dormir (45 % et 33 %), d'éprouver des difficultés à se concentrer au travail (37 % et 26 %) et de consommer davantage d'alcool (17 % et 23 %).
- Neuf pour cent des participants souhaitent réduire leur consommation d'alcool. Lorsqu'on examine seulement les 11 % des participants qui ont augmenté leur consommation d'alcool au cours de la dernière année, un répondant sur trois (33 %) dit qu'il souhaiterait réduire sa consommation pour améliorer sa santé.

## APERÇU DES MALADIES CHRONIQUES

- Environ trois participants sur cinq (58 %) affirment qu'au moins une maladie chronique leur a déjà été diagnostiquée par un médecin, ce qui est comparable à l'an dernier (60 %) et aux années précédentes. Ce pourcentage passe à 71 % chez les personnes âgées de 55 à 64 ans.
- Quarante et un pour cent disent éprouver des douleurs chroniques, en légère baisse par rapport à 2021 (45 %). Lorsque ces pourcentages sont combinés avec les taux d'autres maladies chroniques, on constate que 67 % des participants sont atteints d'une maladie chronique ou éprouvent des douleurs chroniques, un pourcentage qui passe à 78 % chez les 55 à 64 ans.
- Les promoteurs de régime continuent de sous-estimer le pourcentage de leur effectif qui est atteint d'une maladie chronique ou qui éprouvent des douleurs chroniques; leur estimation s'élève à 35 % cette année, ce qui est comparable aux années précédentes.

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SANTÉ PERSONNELLE

1. La santé physique globale semble s'être améliorée quelque peu au cours de la deuxième année de la pandémie de COVID-19, le pourcentage de participants qui s'estiment en mauvaise santé étant revenu au niveau d'avant la pandémie.
2. Le sondage démontre clairement le lien entre la santé physique et la santé mentale : les personnes dont la santé physique globale est mauvaise sont beaucoup plus susceptibles d'avoir une mauvaise santé mentale et vice versa.
3. Les répondants qui disent avoir une mauvaise santé mentale sont deux fois plus nombreux que ceux qui se disent globalement en mauvaise santé.
4. Bien que la santé globale s'améliore pour la majorité, les personnes malades le sont encore plus, préviennent les membres du conseil consultatif du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2022*. Étant donné les rendez-vous, les tests et les traitements reportés, il faudra des années avant que l'on ne connaisse toutes les répercussions de la pandémie sur les personnes atteintes d'une maladie grave ou chronique.

- La maladie chronique la plus souvent diagnostiquée depuis 2019 est un problème de santé mentale comme la dépression ou l'anxiété (22 % en 2022). Parmi les autres problèmes fréquents, notons l'hypertension (12 %), l'hypercholestérolémie (12 %) et l'arthrite (11 %) [voir le tableau].
- Les provinces de l'Atlantique se démarquent par des taux de maladie plus élevés que la moyenne nationale (voir le tableau).
- Pour la première fois cette année, l'obésité (8 %) figurait sur la liste des maladies chroniques. Le problème est plus courant dans les provinces de l'Atlantique (13 %), en Ontario (10 %), chez les participants de 45 à 64 ans (11 %) et chez les femmes (10 %).

## LA COVID-19 S'IMPOSE

- Quatre pour cent des participants disent avoir contracté la COVID-19, en hausse par rapport aux 2 % en 2021.
- La prévalence de la COVID-19 est plus élevée chez les 35 à 44 ans (8 %) et au Québec (6 %).
- Près de trois promoteurs sur quatre (71 %) indiquent que certains de leurs employés ont déjà obtenu un résultat positif au test de dépistage de la COVID-19, comparativement à 50 % il y a un an.
- Neuf participants sur dix (92 %) sont au moins partiellement vaccinés contre la COVID-19, dont 65 % qui ont reçu les deux doses initiales ainsi que la dose de rappel.
- Six pour cent ont choisi de ne pas se faire vacciner, 1 % ont indiqué qu'ils ne pouvaient pas se faire vacciner et 2 % ont refusé de répondre à la question.

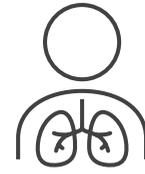
### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SANTÉ PERSONNELLE

5. Les participants sont moins nombreux en 2022 à rapporter une dégradation de leurs habitudes alimentaires et un gain de poids, mais le nombre de ceux qui signalent une baisse de leur niveau d'activité physique n'a pas beaucoup changé. L'activité physique est aussi le facteur qu'ils souhaitent le plus améliorer pour être en meilleure santé.
6. Année après année, les promoteurs sous-estiment la présence de maladies ou de douleurs chroniques au sein de leur main-d'œuvre.
7. Un trouble de santé mentale, comme la dépression, a consolidé sa position de maladie chronique la plus souvent diagnostiquée chez les participants.
8. Le taux de personnes ayant un problème d'obésité est probablement sous-estimé, puisque plusieurs d'entre elles ne reçoivent pas de diagnostic officiel.
9. Neuf participants sur dix sont au moins partiellement vaccinés contre la COVID-19, dont 65 % qui ont reçu trois doses, ce qui concorde avec les déclarations de l'Agence de la santé publique du Canada.

### PARTICIPANTS

### PROMOTEURS

**67 %**  
 Pourcentage de participants ayant déjà reçu un diagnostic d'au moins un problème de santé chronique ou qui éprouvent des douleurs chroniques

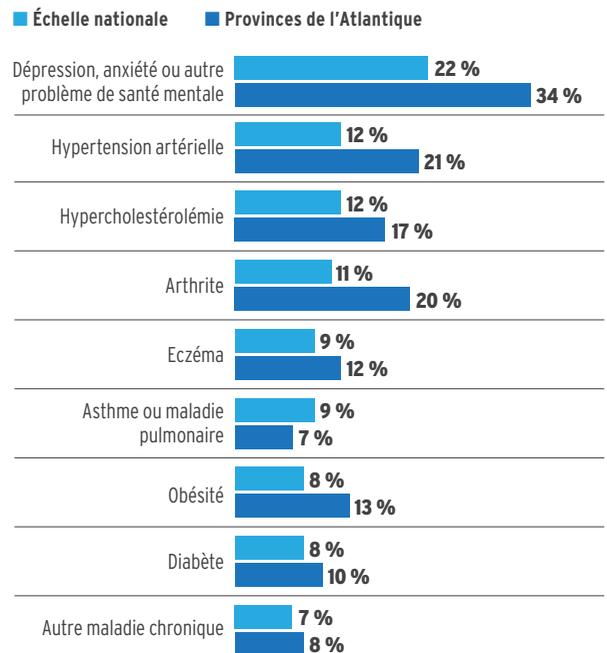


**35 %**  
 Pourcentage de l'effectif atteint d'une maladie chronique ou éprouvant des douleurs chroniques, selon les promoteurs

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
 ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000); tous les promoteurs (N = 553)

### PARTICIPANTS

#### PARTICIPANTS QUI ONT DÉJÀ REÇU UN DIAGNOSTIC DES MALADIES CHRONIQUES SUIVANTES, À L'ÉCHELLE NATIONALE ET DANS LES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
 ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### » BILL PAPADIMITRIOU DESJARDINS ASSURANCES

« L'annulation de rendez-vous médicaux, les retards dans les traitements et l'état de notre système de soins de santé ont fait en sorte que les personnes qui étaient déjà aux prises avec des problèmes de santé s'en sortent beaucoup plus mal. Et les personnes qui se trouvaient dans les premières étapes de la maladie ont raté des occasions de traitement et leur état s'est détérioré. Nous assistons à une « tempête parfaite » composée d'une augmentation des demandes d'indemnisation pour des problèmes de santé mentale ajoutées à des demandes d'indemnisation pour des problèmes physiques comme le cancer et l'hypertension. »

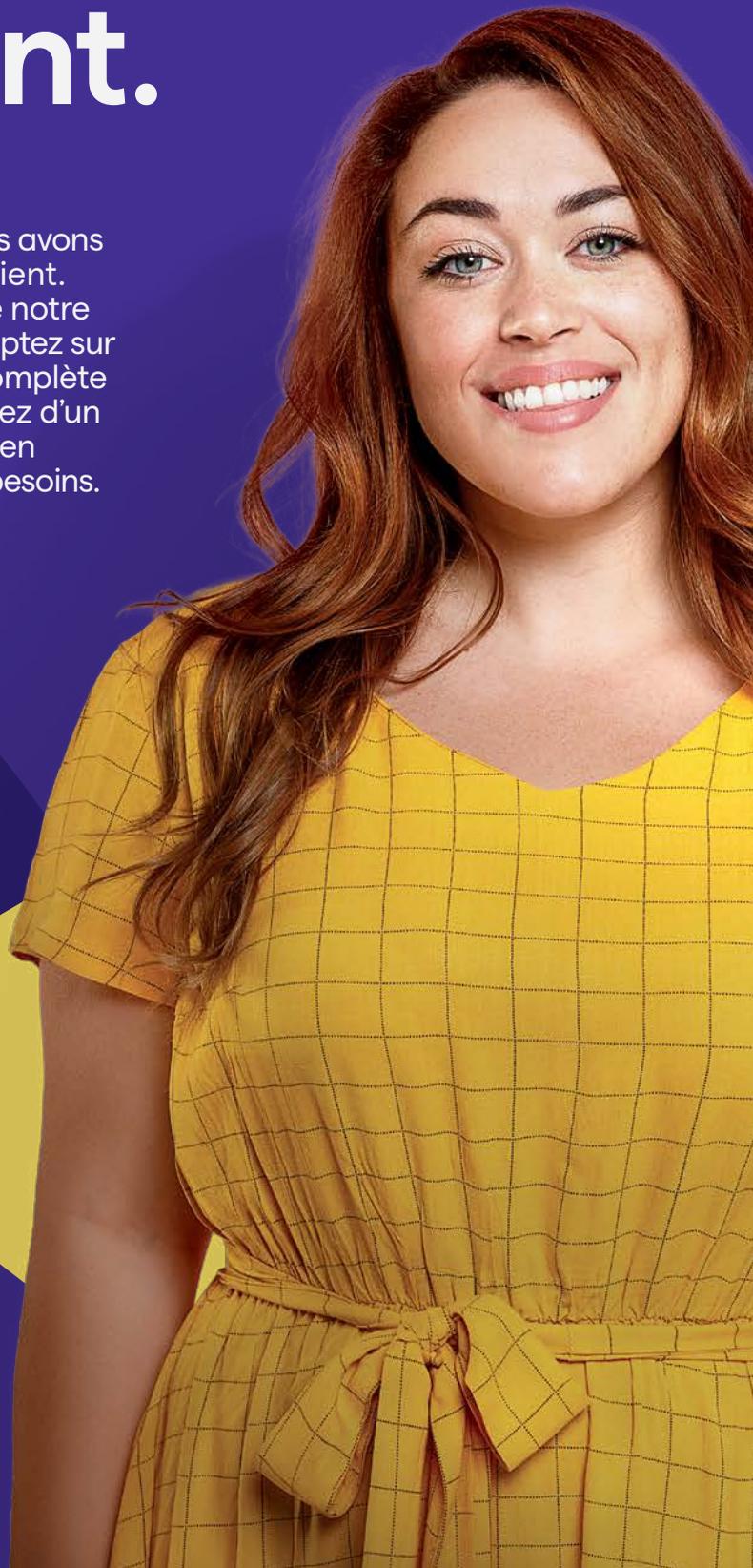
# Des avantages qui vous avantagent.

Peu importe la taille de votre groupe, nous avons une solution d'assurance qui vous convient. Profitez de nos 75 ans d'expérience et de notre expertise unique en santé au travail. Comptez sur nous pour vous offrir une protection complète et personnalisée. Avec nous, vous disposez d'un service de prévention efficace, d'un soutien opportun et de solutions adaptées à vos besoins. Notre bon monde protège le vôtre.

**Notre approche est axée sur les personnes. Apprenez-en plus au [beneva.ca/assurance-collective](https://beneva.ca/assurance-collective)**

# beneva

Les gens qui protègent des gens.



## UNE PERSONNE SUR CINQ DIT AVOIR UNE MAUVAISE SANTÉ MENTALE

- Pour la première fois, le sondage s'est penché sur la santé mentale des participants au cours de la dernière année. Quarante pour cent des participants la qualifient de généralement excellente ou de très bonne, tandis que 39 % disent qu'elle est bonne.
- Les 22 % restants estiment que leur santé mentale a généralement été mauvaise, soit plus du double du pourcentage de participants jugeant mauvaise leur santé globale (10 %, page 4). Ce pourcentage grimpe à 75 % chez ceux qui qualifient aussi leur santé globale de mauvaise.
- La satisfaction au travail semble avoir une forte influence sur l'évaluation de la santé mentale : 47 % des participants insatisfaits de leur emploi disent avoir une mauvaise santé mentale, comparativement à 16 % chez ceux qui sont satisfaits.
- Le problème de santé chronique le plus souvent diagnostiqué au travail est un trouble de la santé mentale comme la dépression ou l'anxiété, signalé par 22 % des participants (page 6).

## LES SOURCES DE STRESS

- Vingt-sept pour cent des participants à un régime ont connu des niveaux de stress élevés ou extrêmement élevés pendant une journée type au cours des trois derniers mois, un pourcentage en baisse par rapport aux 35 % d'il y a un an et aux 30 % au début de 2020 (avant la pandémie).
- Les participants dont la santé mentale (56 %) et la santé globale (45 %) sont mauvaises sont toutefois beaucoup plus susceptibles d'avoir éprouvé des niveaux élevés de stress.
- Année après année, les finances personnelles (35 %) et la charge de travail (30 %) constituent les deux principales sources de stress. L'équilibre travail-vie personnelle (30 %) a repris sa troisième place en 2022, après avoir chuté à la cinquième place en 2021. Les relations personnelles (27 %) et les problèmes de santé (26 %) suivent, alors qu'ils étaient l'année passée des sources de stress plus importantes que l'équilibre travail-vie personnelle.
- C'est sans surprise que les interactions avec les gens au travail (17 %) ont perdu de leur importance en tant que principale source de stress comparativement à avant la pandémie (27 %), tout comme les déplacements (11 % en 2022 et 16 % avant la pandémie).

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SANTÉ PERSONNELLE

10. Les participants sont moins nombreux à ressentir un niveau de stress élevé au cours d'une journée type.

11. Les finances personnelles et la charge de travail demeurent les deux principales sources de stress.

12. Bien que les interactions au travail et les déplacements aient perdu de leur importance dans la liste des facteurs de stress pendant la pandémie, on s'attend à ce que tous deux grimpent dans le classement à mesure que les gens retournent au travail. La nature du stress interpersonnel a également changé en raison des problèmes uniques associés à la pandémie qui persiste (p. ex., les opinions divergentes sur les mesures de sécurité).

### « » MEGAN DOUGLAS CROIX BLEUE DE SASKATCHEWAN

« Les réponses aux niveaux de stress au fil des ans semblent indiquer un passage du mode de crise à un mode d'épuisement ou de stress soutenu. C'est là une nuance intéressante, compte tenu des nouveaux stress engendrés par le travail à la maison et une possible déconnexion culturelle ou par les réajustements à faire pour le retour au bureau. Dorénavant, la façon dont les dirigeants gèrent la résilience proactive de leur effectif est de plus en plus importante. »

### PARTICIPANTS



22 %

Pourcentage de participants dont la santé mentale a été généralement mauvaise au cours de la dernière année

### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

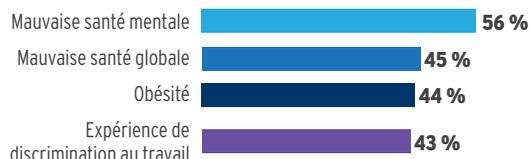
### PARTICIPANTS



27 %

Pourcentage de participants qui ont connu des niveaux de stress quotidiens élevés ou extrêmement élevés au cours des trois derniers mois

### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### « » JOHN ARMSTRONG ALLIANCE CANADIENNE DE KINÉSIOLOGIE

« Faire régulièrement de l'exercice peut réduire l'incidence de douzaines de maladies chroniques, y compris les troubles de santé mentale, mais les personnes font souvent face à de réels obstacles lorsqu'il s'agit de suivre le programme d'exercice recommandé pour améliorer leur santé. La couverture de services paramédicaux comme la kinésiologie peut aider à surmonter les obstacles grâce à des programmes d'exercice personnalisés, soutenus et à court terme. Les données sont très claires : lorsque les employés peuvent bénéficier de tels programmes, le changement de comportement s'en trouve renforcé. »

# L'évaluation produit des résultats pour les congés d'invalidité



**Nicole Mellin**  
Directrice générale  
AOMBT

« Si vous procédez à une évaluation efficace, il y a un retour sur investissement, car vous savez que vous faites les bonnes choses pour les bonnes personnes au bon moment. »

Les sages-femmes apportent de la joie dans la vie des gens, mais leur travail est physiquement et mentalement exigeant, ce qui entraîne un taux élevé d'épuisement professionnel, de dépression et de troubles musculo-squelettiques sans oublier le risque de traumatisme lorsqu'un accouchement ne se déroule pas comme prévu.

Il peut aussi y avoir un stress financier : environ 83 % des sages-femmes en Ontario sont le principal ou le seul soutien économique de leur ménage. La plupart des sages-femmes sont des travailleuses autonomes rémunérées pour la prestation de soins facturés après 12 semaines ou plus.

Les défis liés à ce travail, combinés aux effets de la pandémie mondiale, ont entraîné des taux d'invalidité élevés pour ce qui est du régime d'avantages sociaux géré par l'Association of Ontario Midwives Benefits Trust (AOMBT) au nom d'environ 930 sages-femmes et des personnes à leur charge. Pour mieux comprendre ce qui se passait et comment y remédier, le promoteur du régime s'est associé à un consultant pour une évaluation complète de son programme d'invalidité de mai à novembre 2021.

« Souvent, nous présumons que nous faisons du bon travail, car nous pouvons citer une longue liste de programmes, de mesures de soutien et de ressources que nous offrons à nos membres », déclare Nicole Mellin, directrice générale de l'AOMBT. « Mais ces programmes et mesures ont-ils une incidence quelconque? Mobilisons-nous nos membres? La voix et le choix de nos membres sont-ils pris en compte dans ce que nous faisons? »

L'AOMBT a cherché à répondre à ces questions et la réponse ne se trouve pas dans une analyse des demandes de prestations d'invalidité.

## Un plan d'action pour le changement

L'AOMBT a obtenu l'information dont elle avait besoin grâce à une évaluation exhaustive du programme comprenant 30 entrevues individuelles avec des sages-femmes et des intervenants comme son assureur, son consultant en avantages sociaux et son conseiller en réadaptation. Le consultant a également rencontré les responsables académiques des programmes de sages-femmes de l'Université McMaster et de l'Université métropolitaine de Toronto. À partir de là, il a établi des objectifs et des stratégies spécifiques.

La première étape a été d'analyser les données et de comprendre les résultats. Les résultats, y compris l'explication des répercussions de l'augmentation des congés d'invalidité sur le régime d'avantages sociaux et le bien-être physique et mental des sages-femmes, ont été communiqués aux principaux partenaires et parties prenantes. Ensuite, l'AOMBT s'est penchée sur des propositions de futures subventions à présenter en partenariat avec son organisation sœur, l'Association of Ontario Midwives (AOM), au ministère de la Santé de l'Ontario. Ces propositions comprennent la demande de fonds pour des mesures de soutien et des ressources supplémentaires en santé mentale et la subvention des primes d'assurance pour les sages-femmes nouvellement inscrites.

Le promoteur du régime crée également un nouveau poste qui sera occupé par une sage-femme qui aidera les autres sages-femmes à comprendre les complexités du régime d'avantages sociaux et du système de soins de santé. Cette personne défendra les intérêts des sages-femmes qui sont en congé d'invalidité ou qui retournent au travail, puisque l'évaluation a révélé un manque d'uniformité dans le processus de retour au travail dans les quelque 100 cabinets de sages-femmes de la province.

Enfin, l'AOMBT s'attaque aux défis imprévus liés à la race, à la culture, au capacitisme et au genre, ainsi qu'aux moyens par lesquels la confiance s'assure qu'elle répond aux besoins des membres.

« Nous avons une démographie et des besoins changeants, des enjeux de diversité, d'accessibilité et d'inclusion auxquels nous n'avons pas répondu aussi bien que nous aurions pu le faire », a déclaré Nicole Mellin, notant que les leçons tirées de l'évaluation aideront à changer cette situation.

Elle recommande fortement une évaluation qualitative indépendante du programme d'invalidité aux autres promoteurs de régime. L'une de ses plus grandes qualités est qu'elle permet une amélioration continue. « Si vous procédez à une évaluation efficace, il y a un retour sur investissement, car vous savez que vous faites les bonnes choses pour les bonnes personnes au bon moment. »

## UNE LACUNE EN MATIÈRE DE TRAITEMENT : L'EXERCICE

- La médication (46 %) constitue la principale composante du traitement des participants atteints d'une maladie chronique ou qui présentent des douleurs chroniques, suivie d'une alimentation plus saine (32 %) et de l'augmentation du niveau d'activité physique (30 %).
- Pour les affections les plus courantes, la médication est le plus souvent utilisée par les participants atteints de diabète (66 %), d'arthrite (59 %), d'hypertension artérielle (58 %) ou d'un problème de santé mentale (55 %).
- Vingt-deux pour cent de tous les participants disent prendre régulièrement trois médicaments ou plus, un pourcentage qui passe à 28 % chez ceux qui ont des problèmes de santé ou des douleurs chroniques.
- Lorsqu'on leur demande ce qu'ils aimeraient faire de plus pour traiter leur état de santé, les participants mentionnent le plus souvent l'augmentation du niveau d'activité physique (45 %), une alimentation plus saine (40 %) et des services paramédicaux (23 %).
- Le désir d'augmenter son niveau d'activité physique est particulièrement courant chez les participants ayant un problème d'obésité (56 %), d'hypertension artérielle (53 %) ou de santé mentale (51 %). Les participants atteints d'obésité sont également plus favorables à une alimentation plus saine (55 %). Les réponses les plus fréquentes chez les personnes ayant des douleurs chroniques sont aussi l'augmentation du niveau d'activité physique (42 %) et une alimentation plus saine (38 %); ce groupe est aussi plus susceptible que les participants présentant d'autres problèmes de santé de vouloir recourir davantage aux services paramédicaux (30 %).
- Quinze pour cent des participants à un régime affirment qu'ils ne font actuellement rien pour traiter leur problème de santé, et ce pourcentage passe à 28 % chez les personnes ayant un problème d'obésité.

## LES TRAITEMENTS CONTINUENT D'ÊTRE REPORTÉS

- La moitié (50 %) des participants ont tardé à se faire soigner pendant la pandémie, des résultats semblables à ceux de l'année passée (48 %). Les traitements différés sont plus fréquents chez les personnes présentant des niveaux de stress élevés (67 %), en mauvaise santé mentale (64 %), en mauvaise santé globale (59 %), qui sont âgées de 18 à 34 ans (59 %) et qui prennent soin de parents ou de proches âgés (59 %).
- Cinquante-sept pour cent des participants atteints d'une maladie chronique ou présentant des douleurs chroniques ont tardé à chercher un traitement, et les résultats sont plus élevés chez ceux atteints d'obésité (72 %), d'asthme ou d'une maladie pulmonaire (70 %), de douleurs chroniques (63 %) et d'un trouble de la santé mentale (63 %).

« » **BRAD LEPP** ASSOCIATION CHIROPRATIQUE CANADIENNE

« En cette fin de pandémie, nous observons un nombre important et continu de participants souffrant de douleur et de douleur chronique. Ce rapport montre que les membres veulent utiliser davantage les services paramédicaux et accroître leur activité physique. Il s'agit d'étapes importantes à suivre pour aider à gérer la douleur et favoriser la santé musculo-squelettique, mais leur réalisation est souvent tributaire d'une couverture paramédicale adéquate. »

## PARTICIPANTS

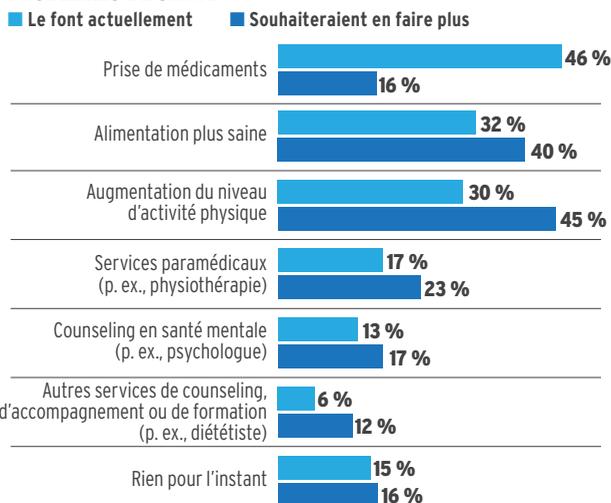
### LES 10 PRINCIPALES SOURCES DE STRESS, COMPARAISON ENTRE 2020 (AVANT LA PANDÉMIE) ET 2022

2020 (avant la pandémie)	Rang	2022		
Finances personnelles	39 %	1	Finances personnelles	35 %
Charge de travail	34 %	2	Charge de travail	30 %
Équilibre travail-vie personnelle	32 %	3	Équilibre travail-vie personnelle	30 %
Interactions avec les gens au travail	27 %	4	Relations personnelles	27 %
Relations personnelles	23 %	5	Préoccupations relatives à la santé (personnelle ou celle de membres de la famille)	26 %
Préoccupations relatives à la santé (personnelle ou celle de membres de la famille)	22 %	6	Interactions avec les gens au travail	17 %
Autres questions liées au travail (p. ex., sécurité d'emploi)	20 %	7	Autres questions liées au travail (p. ex., sécurité d'emploi)	15 %
Déplacements entre la maison et le travail	16 %	8	Éducation des enfants	13 %
Éducation des enfants	13 %	9	Soins aux parents ou aux aînés de la famille	11 %
Soins aux parents ou aux aînés de la famille	12 %	10	Déplacements entre la maison et le travail	11 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (2020 : N = 1500; 2022 : N = 1 000)

## PARTICIPANTS

### CE QUE LES PARTICIPANTS FONT ACTUELLEMENT ET CE QU'ILS SOUHAITERAIENT FAIRE DE PLUS POUR TRAITER LEURS PROBLÈMES DE SANTÉ



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Participants ayant une maladie chronique ou des douleurs chroniques (n = 699)

## PARTICIPANTS

**22 %**  
Pourcentage de participants qui prennent régulièrement trois médicaments ou plus



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)



## Des régimes d'assurance collective flexibles qui ont gagné la confiance de millions de personnes

Plus important fournisseur d'assurance au pays, Croix Bleue offre des solutions de régimes collectifs abordables et faciles à gérer pour répondre aux besoins uniques de votre organisation, en plus d'un service dévoué.

Faites de nous votre partenaire santé. [croixbleue.ca](https://croixbleue.ca)



- Dans le même ordre d'idées, 51 % des participants conviennent que la pandémie a forcé le report de traitements ou de tests médicaux pour eux-mêmes ou pour les membres de leur famille, ce pourcentage passant à 64 % chez les personnes ayant des niveaux de stress élevés et à 57 % chez celles qui ont une maladie ou des douleurs chroniques.
- Lorsqu'on analyse les résultats en fonction des problèmes médicaux, les retards de traitement ou de test causés par la pandémie sont plus courants chez les participants atteints d'obésité (68 %), de diabète (64 %), de troubles de la santé mentale (62 %), d'asthme ou de problèmes pulmonaires et d'arthrite (61 % dans les deux cas).

## LES SERVICES VIRTUELS REPRÉSENTENT UNE OPTION VALIDE

- Quarante et un pour cent des participants ont reçu des soins virtuellement (par téléphone ou par ordinateur) d'un professionnel de la santé au cours des 12 derniers mois, un résultat comparable à celui de l'année passée (43 %). Le taux d'utilisation est plus élevé chez les personnes atteintes d'une maladie ou de douleurs chroniques (52 %), en particulier celles atteintes d'un trouble de la santé mentale (64 %) et d'asthme ou d'une maladie pulmonaire (61 %).
- Sur le plan régional, les participants de la Colombie-Britannique (54 %) sont les plus susceptibles d'avoir fait appel aux soins virtuels, tandis que ceux de l'Alberta sont les moins susceptibles (24 %).
- En ce qui concerne l'âge, 48 % des participants âgés de 18 à 34 ans ont reçu des soins virtuels, comparativement à 37 % chez ceux âgés de 35 à 64 ans.

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SANTÉ PERSONNELLE

13. Les résultats du sondage indiquent systématiquement que les participants souhaitent améliorer leurs habitudes de vie.
14. Les participants ayant une maladie chronique ou des douleurs chroniques souhaitent surtout augmenter leur niveau d'activité physique dans le cadre de leur traitement. Cependant, en raison de la nature de leurs symptômes, une hausse de l'activité physique peut être difficile, du moins au début, comme le souligne le conseil consultatif.
15. Près d'un participant sur quatre ayant une maladie chronique ou des douleurs chroniques souhaite utiliser davantage les services paramédicaux dans le cadre de son traitement.
16. Les services paramédicaux, utilisés de façon appropriée, devraient être considérés comme plus qu'un complément au traitement, mais bien comme un moyen d'améliorer l'accès aux soins et de servir de point d'entrée (p. ex., pour évaluer les lésions articulaires), a fait remarquer le conseil.

- Les soins virtuels ont surtout été prodigués par téléphone; c'est le cas de 75 % des participants ayant fait appel à ce service, tandis que 43 % ont reçu des soins virtuels par vidéoconférence. Neuf pour cent des participants ont utilisé des textos ou des messages sécurisés.

« » NEIL ROCHA REXALL

« Il est essentiel de trouver le juste équilibre entre les soins virtuels et les soins en personne pour rattraper plus efficacement les retards accumulés dans le système de santé. Sinon, l'état de santé des malades se détériorera et la situation en matière de retards s'aggravera. Ironiquement, même si la pandémie a causé des retards, elle a aussi accéléré l'acceptation des soins virtuels. Nous devons tirer pleinement parti de cet aspect positif. »

### PARTICIPANTS



**50 %**

Pourcentage de participants qui ont tardé à se faire soigner ou à consulter un professionnel de la santé pendant la pandémie.

### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



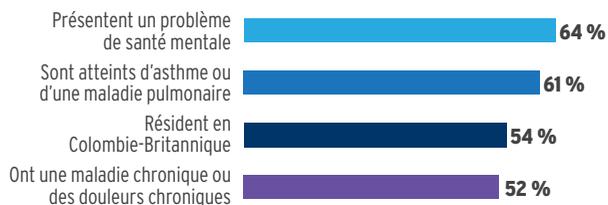
SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### PARTICIPANTS

### UTILISATION DES SERVICES DE SANTÉ VIRTUELS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE, 2021 ET 2022



### L'UTILISATION EST PLUS PROBABLE EN 2022 CHEZ LES PARTICIPANTS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

- Le médecin de famille habituel des participants était le prestataire le plus courant des soins virtuels, avec 56 %; ce pourcentage est toutefois en baisse par rapport aux 76 % de 2021. Le recours aux services de soins virtuels dans le cadre d'un régime collectif de soins de santé a augmenté, passant de 13 % à 24 %, tout comme l'utilisation de services privés, payés par les participants, qui est passée de 5 % à 17 %.
- Pour toutes les sources de soins virtuels, la majorité des participants ont une opinion favorable de la qualité du service reçu. Les services privés se classent au premier rang, 88 % des participants décrivant leur qualité comme étant excellente ou bonne, suivis des services de soins virtuels d'un

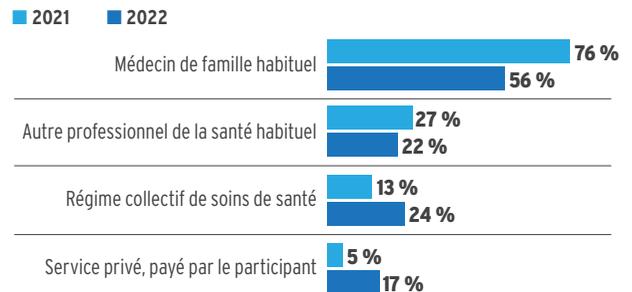
« » D<sup>RE</sup> ZAYNA KHAYAT TELADOC HEALTH

« Le modèle axé sur les visites ne sera pas le modèle dominant pour les soins de santé, au Canada et à l'échelle mondiale. Bien que les visites individuelles soient nécessaires dans certaines situations, la plus grande partie de la valeur des soins de santé se mesure entre les visites, de façon asynchrone. Les soins asynchrones permettent aux patients et aux fournisseurs de maintenir leur interaction, que ce soit par messagerie texte ou au moyen d'une application ou d'un portail. Les soins deviennent continus et personnalisés, au lieu d'être épisodiques et universels. »

- fournisseur habituel autre que le médecin de famille (86 %), du médecin de famille habituel (83 %) et offerts dans le cadre du régime collectif de soins de santé (78 %).
- En ce qui concerne les médicaments d'ordonnance, 46 % des participants indiquent qu'ils commanderaient probablement les médicaments dont ils ont besoin en ligne et se les feraient livrer, comparativement à 37 % en 2021. Les participants âgés de 18 à 34 ans (54 %) sont plus susceptibles d'être de cet avis que ceux de 55 ans et plus (31 %), tout comme les résidents du Québec (54 %).

#### PARTICIPANTS

##### SOURCE DES SERVICES DE SANTÉ VIRTUELS, 2021 ET 2022



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Participants qui ont eu recours à des services de soins de santé virtuels (2021 : n = 431; 2022 : n = 431)

## LE MONDE A CHANGÉ. QU'EN EST-IL DE VOTRE COUVERTURE EN MATIÈRE D'ASSURANCE?

Le travail hybride est là pour rester, et dans son sillage, on assiste à une augmentation des douleurs dorsales, cervicales, articulaires et musculaires. Les problèmes musculosquelettiques sont responsables du tiers des absences au travail. Les 9 000 docteurs en chiropratique du Canada sont là pour aider votre équipe à rester mobile et en santé.

**Communiquez avec nous, nous sommes là pour vous aider.**

**[Chiropractic.ca/employeurs](https://Chiropractic.ca/employeurs)**

Association  
chiropratique  
canadienne



Canadian  
Chiropractic  
Association

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SANTÉ PERSONNELLE

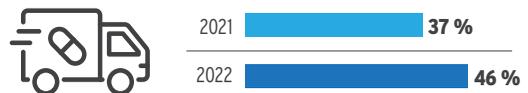
17. Que ce soit par choix ou par nécessité, la moitié des participants ont dû repousser des traitements et des examens médicaux en raison de la pandémie.
18. Deux participants sur cinq ont obtenu des services de santé de façon virtuelle, et ils étaient plus susceptibles de le faire cette année que l'année dernière par l'intermédiaire de leur régime collectif de soins de santé ou d'un service privé payant.
19. Les participants ont une opinion très favorable de la qualité des soins reçus de tous les fournisseurs de soins virtuels, y compris leur médecin de famille habituel.
20. Malgré l'accueil positif à l'égard des soins virtuels, il reste encore beaucoup à faire avant que leur potentiel puisse être pleinement réalisé, a déclaré le conseil consultatif. Il est essentiel de coordonner les offres des secteurs public et privé pour optimiser l'accès aux soins, ainsi que pour prévenir les conflits entre les secteurs et la confusion chez les patients.
21. Près de la moitié des participants, et plus de la moitié des 18 à 34 ans, affirment qu'ils sont susceptibles de commander des médicaments d'ordonnance en ligne et de se les faire livrer.

## « » DANIEL MARTZ TELUS SANTÉ

« Les résultats en matière de soins virtuels font écho à d'autres sources de recherche et suggèrent fortement que les gens s'habituent à accéder à des soins virtuellement. Ce qui est intéressant ici, c'est que de plus en plus de participants à un régime utilisent une forme de soins virtuels fournis par leur employeur, et qu'ils sont plus susceptibles d'avoir une impression positive au sujet de leur régime d'avantages sociaux lorsque ce dernier comprend un accès à des soins virtuels. C'est encourageant. »

## PARTICIPANTS

### PARTICIPANTS QUI SONT SUSCEPTIBLES DE COMMANDER DES MÉDICAMENTS D'ORDONNANCE EN LIGNE ET DE SE LES FAIRE LIVRER, 2021 ET 2022



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

# La santé de vos employés nous tient à cœur.

Soins de santé connectés et personnalisés pour vos employés, incluant une assistance téléphonique 24/7 et un service d'aide par textos, en ligne et en personne.

- Programme d'aide aux employés (PAE)
- Santé mentale
- Télémédecine
- Santé au travail

Contactez-nous

**kii**  
Propulsé par CloudMD

# Un cadre pour le mieux-être qui se distingue durant la COVID-19



## Joanne Campbell

Première vice-présidente et  
chef des ressources humaines  
APOTEX



## Joanne Patriarche

Vice-présidente des ressources humaines pour  
l'approvisionnement mondial et la fabrication,  
et directrice nationale pour le Canada  
APOTEX

**Souvent, une image vaut mille mots. Dans son cadre** pour un milieu de travail sain,

la société pharmaceutique Apotex utilise délibérément des éléments visuels simples et colorés pour aider à communiquer les quatre piliers – mental, physique, financier et communautaire – du mieux-être.

« Il était vraiment important pour nous d'adopter un point de vue holistique. . . Nous avons donc créé un cadre pour la santé et le mieux-être qui a été appuyé par la direction et transmis à tous les échelons de l'organisation », explique Joanne Campbell, première vice-présidente et chef des ressources humaines à Apotex. « C'est intentionnellement très simple. »

Le cadre structure les programmes de mieux-être de l'entreprise et leur confère une image de marque, ce qui a été très utile lorsque la pandémie a frappé et qu'environ la moitié des employés travaillaient à domicile, tandis que l'autre moitié était sur place dans les postes de fabrication. Bien que les besoins des deux groupes aient été très différents, le cadre a constamment donné l'assurance que l'entreprise était déterminée à protéger la santé et le bien-être de tous les employés. Parallèlement, le codage couleur des éléments visuels a aidé à communiquer l'éventail des initiatives dans les quatre piliers.

Dans le domaine de la santé mentale, ces initiatives comprenaient des webinaires sur la façon de gérer l'anxiété, ainsi que de l'information sur la résilience et l'adaptation à l'isolement. De plus, en réponse directe à un sondage auprès des employés, les gestionnaires ont été mis au défi de réduire le nombre, la fréquence et la durée des réunions. Apotex s'est également engagée à envoyer les gestionnaires de tous les niveaux au Canada, jusqu'au président inclusivement, à deux séances de formation d'une demi-journée, élaborées par la Commission de la santé mentale du Canada, sur la façon de soutenir la santé mentale en milieu de travail.

Du côté de la santé physique, Apotex a été l'une des premières sociétés pharmaceutiques au Canada à mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, appuyée par des cliniques de vaccination sur place. En appui à la vaccination, l'équipe a organisé un webinaire avec un expert sur les vaccins et les virus rattaché à un hôpital de premier plan. Elle a également

organisé des cours de yoga à midi le vendredi, fait la promotion de compétitions amicales de comptage de pas et distribué de l'information sur des sujets comme les bonnes habitudes alimentaires et de sommeil.

Sur le plan financier, lorsque la pandémie a frappé, Apotex a mis en œuvre une allocation « héros de tous les jours » pour les employés sur place et a fourni une rémunération supplémentaire aux employés du secteur manufacturier qui devaient s'isoler parce qu'un contact étroit s'était avéré positif, en plus d'un congé de maladie pour ceux qui avaient un résultat positif au test. L'équipe continue d'offrir des webinaires financiers sur des sujets comme la planification de la retraite, la rédaction d'un testament et l'établissement d'un budget efficace.

## S'appuyer sur ses racines philanthropiques

Bon nombre d'organisations intègrent la santé mentale, physique et financière dans leurs programmes, mais la communauté est une dimension qu'Apotex considère comme étant tout aussi importante.

« Apotex, depuis que je suis ici, et à vrai dire avant cela, a toujours été extrêmement philanthropique et communautaire », déclare Joanne Patriarche, vice-présidente des ressources humaines pour l'approvisionnement mondial et la fabrication, et directrice nationale pour le Canada. Cela fait aussi partie de ce que nous sommes en tant qu'organisation, lorsqu'il s'agit d'établir des liens les uns avec les autres et de veiller à ce que tous travaillent dans un milieu de travail coopératif. »

Il était particulièrement important pour les gens de garder ce sentiment d'appartenance à la communauté des collègues et à la collectivité pendant la pandémie, et l'équipe du mieux-être a donc utilisé l'intranet pour faire connaître des initiatives communautaires allant de la fabrication artisanale de masques par les employés au réoutillage de l'usine de Brantford, en Ontario, pour la fabrication de désinfectant pour les mains, en passant par le bénévolat pour des organismes de bienfaisance comme Centraide.

« Parfois, certains piliers peuvent être plus importants que d'autres, mais il s'agit de maintenir un équilibre », selon Patriarche. Campbell ajoute : « Il faut voir les choses dans un sens plus large pour être meilleur. »

# Progresser sans se décourager

La pandémie ne semble pas avoir eu d'effet durable sur les efforts déployés par les promoteurs en dehors du cadre du régime de soins de santé pour appuyer le mieux-être des employés à long terme, en particulier la santé mentale. En fait, elle a peut-être renforcé leur détermination. Les participants à un régime qui affirment que leur entreprise appuie le mieux-être des employés sont plus susceptibles d'avoir une bonne santé physique et mentale, mais aussi d'être satisfaits de leur emploi. Pour la première fois, le sondage s'est penché sur les expériences de discrimination en milieu de travail et la capacité des participants d'être véritablement eux-mêmes au travail; les résultats reflètent la nécessité d'intégrer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans une stratégie de mieux-être. Il convient de souligner que les employés atteints d'une maladie chronique pouvant entraîner une incapacité physique ont fait l'objet de beaucoup de discrimination.

**DANS CETTE SECTION :**

- La culture du mieux-être et la satisfaction au travail
- Les investissements dans le mieux-être
- Les ressources en santé mentale
- La diversité, l'équité et l'inclusion
- Les politiques de vaccination contre la COVID-19

## LA CULTURE DU MIEUX-ÊTRE ET LA SATISFACTION AU TRAVAIL : DES ENJEUX INCONTOURNABLES

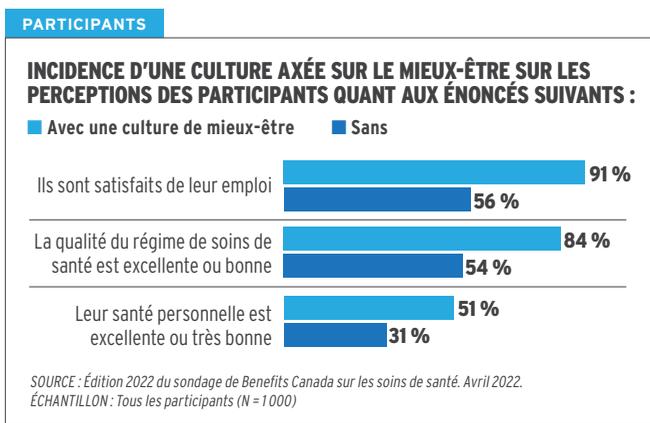
- Soixante-seize pour cent des participants à un régime estiment que leur culture d'entreprise ou leur milieu de travail favorise la santé et le mieux-être, un pourcentage inchangé depuis 2021 (76 %) et comparable aux années précédentes.
- Une culture du mieux-être semble influencer systématiquement sur les résultats dans d'autres volets, notamment la santé personnelle, les opinions du régime de soins de santé et la satisfaction au travail (voir le tableau).
- De leur côté, 87 % des promoteurs de régime sont d'avis que leur culture d'entreprise ou leur milieu de travail favorise la santé et le mieux-être, un résultat marquant une légère baisse par rapport à 2021 (90 %), mais comparable aux années précédentes. On n'observe aucune différence notable selon la taille de l'entreprise, l'emplacement ou le secteur (public ou privé).
- Depuis 2018, quatre participants sur cinq (83 % en 2022) affirment être satisfaits de leur emploi. La santé mentale, une culture d'entreprise favorisant le mieux-être et la capacité à être soi-même ont une incidence sur les résultats (voir le tableau).

## RÉPARTITION DES INVESTISSEMENTS DANS LE MIEUX-ÊTRE

- Au cours des trois prochaines années, 75 % des promoteurs de régime prévoient d'affecter des fonds ou des ressources humaines hors du cadre du régime de soins de santé afin d'appuyer les employés dans au moins l'un des cinq volets du mieux-être. Il s'agit d'un retour au résultat rapporté au début de 2020 (75 %), avant la pandémie, après une baisse modérée en 2021 (67 %).
- La taille de l'entreprise, le secteur et le type de régime d'avantages sociaux sont parmi les facteurs qui semblent influencer sur les résultats (voir le tableau).
- Comme pour les années précédentes, les investissements dans la santé mentale ou émotionnelle (46 %) sont plus probables, suivis par ceux dans la condition physique (32 %), la prévention des maladies ou la prise en charge des maladies chroniques (30 %), la santé sociale (28 %) et la santé financière (26 %).

**SUNIL HIRJEE** BENEVA

« Les promoteurs de régime adoptent une approche plus officielle. Traditionnellement, les initiatives en matière de mieux-être étaient prises en charge par des comités sociaux, des équipes de RH ou parfois par une personne dévouée au mieux-être. Nous voyons maintenant des comités avec une représentation égale non seulement de tous les services, mais aussi de toutes les régions et de tous les niveaux de personnel. Ils adoptent une approche beaucoup plus rigoureuse lorsqu'il s'agit de lancer un programme et de mesurer son taux de participation et son incidence. »



## PARTICIPANTS

**83 %**

Pourcentage de participants qui sont satisfaits de leur emploi



### MAXIMUMS ET MINIMUMS

<b>94 %</b>	Ont une excellente ou une très bonne santé mentale	Ont une mauvaise santé mentale	<b>62 %</b>
<b>91 %</b>	Bénéficient d'une culture du mieux-être au travail	Ne bénéficient pas d'une culture du mieux-être	<b>56 %</b>
<b>91 %</b>	Peuvent être véritablement eux-mêmes au travail	Ne peuvent être véritablement eux-mêmes	<b>55 %</b>

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

## PROMOTEURS

**75 %**

Pourcentage de promoteurs de régime qui prévoient de consacrer des fonds ou des ressources humaines à au moins un volet du mieux-être hors du cadre du régime de soins de santé au cours des trois prochaines années



### MAXIMUMS ET MINIMUMS

<b>90 %</b>	Main-d'œuvre syndiquée	Pas de syndicat	<b>69 %</b>
<b>89 %</b>	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	<b>51 %</b>
<b>87 %</b>	Régime flexible	Régime classique	<b>70 %</b>

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## PROMOTEURS

### INVESTISSEMENTS PRÉVUS DANS CINQ VOLETS DU MIEUX-ÊTRE

 <b>46 %</b> Santé émotionnelle ou mentale	 <b>32 %</b> Condition physique	 <b>30 %</b> Prévention des maladies ou prise en charge des maladies chroniques
 <b>28 %</b> Santé sociale	 <b>26 %</b> Santé financière	 <b>25 %</b> Aucune de ces réponses

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

### « » KAREN KESTERIS PHARMAPRIX

« La pandémie a certainement eu une incidence sur les maladies chroniques en milieu de travail. En particulier, nous savons que la prévalence du diabète augmente et que cela cause des répercussions sur le coût des médicaments pour les employeurs partout au Canada. Nous pourrions proposer des solutions pour la gestion des maladies chroniques qui optimiseraient l'abordabilité ainsi que la prévention de l'apparition de la maladie et de sa progression. »

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SOUTIEN DU MILIEU DE TRAVAIL

1. Année après année, le sondage démontre l'incidence positive d'une culture du mieux-être sur la satisfaction au travail et la santé personnelle.
2. Les investissements dans le mieux-être sont répartis de façon un peu plus uniforme entre la condition physique, la prévention des maladies et la prise en charge des maladies chroniques, la santé sociale et la santé financière, ce qui, de l'avis du conseil consultatif, est encourageant compte tenu des interrelations entre ces aspects. Les investissements en santé mentale devançant toutefois largement ces quatre volets.
3. Les mesures de soutien en santé financière deviendront de plus en plus significatives étant donné la forte hausse du coût de la vie cette année et qui se poursuivra probablement en 2023.
4. Les participants à un régime souhaitent améliorer leurs habitudes de vie, comme leur niveau d'activité physique, mais les outils de soutien ne s'intègrent pas bien dans les régimes de soins de santé classiques. Il s'agit plutôt de modes d'indemnisation imposable (pour en savoir plus sur les régimes de soins de santé, voir la page 25).

- En 2021, les investissements prévus dans la santé mentale (51 %) dépassaient largement ceux destinés au volet arrivant au deuxième rang, soit la prévention des maladies et la prise en charge des maladies chroniques (28 %). En 2022, l'écart s'est quelque peu refermé entre les investissements prévus dans la santé mentale et ceux dans les quatre autres volets du mieux-être.

### ANALYSE PLUS APPROFONDIE DES RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE

- Pour la première fois, le sondage a demandé aux participants et aux promoteurs si, à leur avis, leur milieu de travail favorise le mieux-être mental. Au total, 75 % des participants et 86 % des promoteurs estiment que c'est le cas.
- Parmi les participants, le niveau d'accord est beaucoup plus élevé chez ceux qui jugent aussi que leur milieu de travail a mis en place une culture du mieux-être (91 %, comparativement à 25 % chez ceux dont la culture d'entreprise ne favorise pas le mieux-être).
- Dans les milieux de travail qui favorisent la santé mentale, 45 % des participants qualifient leur propre santé mentale d'excellente ou de très bonne, tandis que c'est le cas de 23 % des participants qui n'ont pas un tel soutien. De la même façon, 52 % et 28 % des participants, respectivement, qualifient leur santé globale d'excellente ou de très bonne. Leur satisfaction au travail est également plus élevée (voir le tableau).
- En outre, les participants sont beaucoup plus susceptibles de décrire la qualité du régime de soins de santé comme étant excellente ou bonne lorsque leur milieu de travail offre des ressources en santé mentale (84 % contre 54 %).

# Soutien du milieu de travail en matière de santé et de mieux-être

- Soixante et un pour cent des participants indiquent que leur employeur aide efficacement les employés à gérer leur stress, un pourcentage en hausse par rapport aux 50 % de 2017, dernière année où cette question a été posée. Lorsque la même question est adressée aux promoteurs de régime, 78 % indiquent qu'ils aident efficacement leurs employés à gérer leur stress, marquant une hausse considérable par rapport à 2017 (49 %).
- Lorsque les répondants sont questionnés précisément sur la dépression, l'anxiété ou d'autres problèmes de santé mentale, un écart se creuse : 49 % des participants affirment que leur employeur aide efficacement les employés à gérer ces problèmes, ce qui est bien en deçà des 75 % des promoteurs qui en disent de même. Dix pour cent des participants l'ignorent; ainsi, 40 % des participants jugent que leur employeur n'est pas efficace à cet égard.
- Le pourcentage de participants qui estiment que leur employeur n'aide pas les employés efficacement à gérer leurs problèmes de santé mentale grimpe à 79 % chez ceux qui qualifient leur propre santé mentale de mauvaise. La satisfaction au travail et la présence d'une culture du mieux-être ont également une incidence sur les résultats (voir le tableau).
- Cinquante-huit pour cent des promoteurs de régime disent offrir des programmes de formation pour aider les gestionnaires ou les employés à reconnaître les signes de dépression ou d'autres problèmes de santé mentale et à y répondre, en hausse par rapport aux 48 % de 2021 et, encore plus par rapport aux 37 % de 2018, lorsque la question a été posée pour la première fois.
- Les programmes de formation des employés contribuent à cette augmentation, passant de 34 % en 2021 à 44 %. Quarante et un pour cent des promoteurs de régime offrent de la formation aux gestionnaires, un pourcentage pratiquement inchangé depuis 2021 (40 %).

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SOUTIEN DU MILIEU DE TRAVAIL

5. La pandémie a fait ressortir l'importance de la prévention, et de nombreux employeurs sont intervenus et « ont tout donné » pour appuyer les employés, font remarquer les membres du conseil. Maintenant que le pire de la crise est passé, bon nombre de ces employeurs cherchent à se recentrer et à adopter une stratégie officielle du mieux-être.
6. La pandémie semble également avoir contribué à galvaniser la création de comités du mieux-être comptant des représentants de plusieurs services, régions et niveaux de gestion. La contribution d'un échantillon représentatif d'employés constitue la pierre angulaire d'une stratégie du mieux-être, font observer les membres du conseil.
7. L'éducation compte tout autant pour les programmes de mieux-être que pour les régimes de soins de santé. Une stratégie de communication créative à plusieurs volets est aussi essentielle que la stratégie du mieux-être elle-même.

« VISHAL RAVIKANTI TELUS SANTÉ

« On ne saurait trop insister sur le lien entre les médicaments et les consultations en santé mentale. Les médicaments sont souvent nécessaires pour le traitement, surtout au moment du diagnostic. Puis, au fur et à mesure que les consultations joueront leur rôle, on pourra ajuster la médication. Il est important que ces deux composantes fonctionnent de concert. Si la couverture en matière de consultation est limitée, les participants se tourneront seulement vers les médicaments. »

### PARTICIPANTS

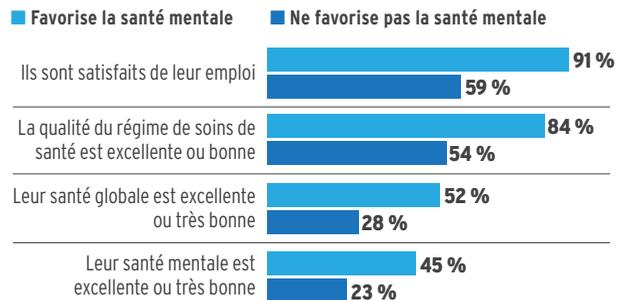
**75 %**  
Pourcentage de participants qui estiment que leur milieu de travail favorise le mieux-être mental



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### PARTICIPANTS

#### INCIDENCE D'UN MILIEU DE TRAVAIL QUI FAVORISE LA SANTÉ MENTALE SUR LES PERCEPTIONS DES PARTICIPANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### PARTICIPANTS

**61 %**  
Pourcentage de participants qui estiment que leur employeur aide efficacement les employés à gérer leur stress



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

« SHANNON DARVILL CORPORATION PEOPLE

« Les histoires vécues fonctionnent très bien pour accroître la sensibilisation et la participation des participants. Lorsque les dirigeants et les professionnels des RH parlent des services qu'ils ont personnellement utilisés et comment ceux-ci les ont aidés, cela permet non seulement de les humaniser, mais aussi de favoriser une culture de transparence. Les participants au régime comprennent ces expériences partagées et se rendent compte que les dirigeants de l'organisation veulent vraiment qu'ils utilisent le service. »



## Donner la priorité aux études grâce à un REEE

Le saviez-vous? Les enfants des familles qui ouvrent un régime enregistré d'épargne-études (REEE) sont plus enclins à faire des études postsecondaires<sup>1</sup>.

Un REEE constitue l'un des meilleurs moyens d'aider vos participants à épargner pour l'avenir de leurs enfants. En ouvrant un REEE auprès de la Canada Vie, ils obtiennent les avantages suivants :

- Une expérience d'adhésion en ligne simple et rapide
- Plusieurs façons d'ajouter des fonds à un REEE
- Des frais inférieurs à ceux que l'on trouve normalement sur le marché de détail

Donnez à vos participants les moyens d'investir pour les études postsecondaires de leurs enfants.

**En savoir plus [canadavie.com/REEE](https://canadavie.com/REEE)**

<sup>1</sup> Aperçus économiques : Investissements dans les régimes enregistrés d'épargne-études et fréquentation postsecondaire <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2017071-fra.htm>  
Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie. F79-01741-08/22

# Soutien du milieu de travail en matière de santé et de mieux-être

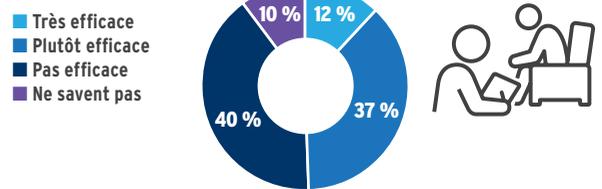
- L'offre de formations en santé mentale est plus courante chez les promoteurs d'un régime flexible (78 %, comparativement à 50 % dans le cas des promoteurs d'un régime classique), dont la main-d'œuvre est syndiquée (78 % contre 48 %), dont l'organisation compte plus de 500 employés (77 % contre 28 % pour les organisations de moins de 50 employés) ou qui travaillent dans le secteur public (71 % contre 53 % dans le secteur privé) ou au Québec (71 %).
- Environ un promoteur sur quatre (24 %) a récemment augmenté la couverture maximale des services de counseling en santé mentale, en hausse par rapport aux 19 % de 2021 et aux 18 % de 2020. En outre, 28 % disent qu'ils prévoient d'augmenter leur couverture maximale, un résultat aussi en hausse par rapport aux 18 % de 2021, mais comparable aux 25 % de 2020.
- Les promoteurs dont l'organisation compte plus de 500 employés sont plus susceptibles d'avoir augmenté leur couverture maximale (39 % comparativement à 6 % chez ceux dont l'organisation compte moins de 50 employés), tout comme ceux dont la main-d'œuvre est syndiquée (44 %) et qui offrent un régime flexible (38 %).
- Le maximum annuel moyen des services de counseling en santé mentale s'élève à 2 006 \$, comparativement à 1 294 \$ en 2021. Lorsqu'exprimé sous forme de valeur médiane, le montant chute à 750 \$, 61 % des promoteurs ayant un maximum de 1 000 \$ et 29 %, de plus de 1 000 \$ (y compris 4 % offrant un maximum de plus de 10 000 \$).

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SOUTIEN DU MILIEU DE TRAVAIL

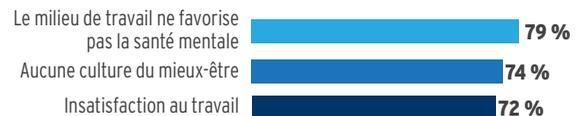
8. Les résultats concernant les ressources en santé mentale sont encourageants, selon le conseil consultatif. En plus de l'augmentation du nombre de programmes de formation et la hausse de la couverture maximale pour les services de counseling, les membres du conseil observent une meilleure utilisation des programmes d'aide aux employés, des listes élargies de fournisseurs de soins admissibles et l'offre de thérapies cognitivo-comportementales en ligne.
9. La hausse du niveau d'activité physique peut réduire les conséquences de l'anxiété et de la dépression et être aussi efficace que les médicaments, font remarquer certains membres du conseil consultatif.
10. Les soins virtuels en santé mentale ont été particulièrement bien reçus par les employés et les membres de leur famille, constatent les promoteurs membres du conseil.
11. Le nombre de participants à un régime qui ont été victimes de discrimination au travail est « étonnant », conviennent les membres du conseil. Les efforts visant à assurer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité au travail peuvent être la clé du succès d'une stratégie du mieux-être, surtout dans le domaine des ressources en santé mentale.

## PARTICIPANTS

### OPINIONS DES PARTICIPANTS SUR L'EFFICACITÉ AVEC LAQUELLE LEUR EMPLOYEUR AIDE LES EMPLOYÉS À PRENDRE EN CHARGE LA DÉPRESSION, L'ANXIÉTÉ OU D'AUTRES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE



### PERCEPTION D'INEFFICACITÉ PLUS PROBABLE DANS LES CAS SUIVANTS :



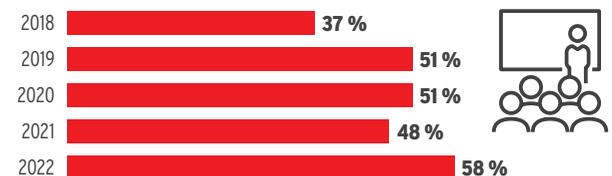
SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

## « ALEXANDRA LAFLAMME-SANDERS SUN LIFE

« Les données sur la santé mentale appuient ce que nous voyons sur le marché, à savoir que de plus en plus d'employeurs adoptent une approche pluridimensionnelle et complète en matière de santé mentale. Un programme d'aide aux employés, une formation en santé mentale, des soins virtuels, une hausse de la couverture maximale et une liste élargie de praticiens admissibles - dans leur ensemble, ces facteurs aident à surmonter de nombreux obstacles à la prévention et au traitement. »

## PROMOTEURS

### PROGRAMMES DE FORMATION EN SANTÉ MENTALE À L'INTENTION DES GESTIONNAIRES OU DES EMPLOYÉS



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## PROMOTEURS

### AUGMENTATION RÉCENTE DE LA COUVERTURE MAXIMALE POUR LES SERVICES DE COUNSELING EN SANTÉ MENTALE



**2 006 \$**  
Couverture annuelle maximale moyenne

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## DISCRIMINATION, AUTHENTICITÉ, DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

- Parmi les participants sondés, 31 % s'identifient comme des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC).
- Dans l'ensemble, un participant sur quatre (27 %) reconnaît avoir été victime de discrimination au travail, et ce pourcentage passe à 35 % chez les PANDC (comparativement à 22 % chez les répondants blancs).
- Les maladies chroniques qui peuvent entraîner une incapacité physique semblent également être un facteur : 42 % des participants atteints d'asthme ou d'une maladie pulmonaire, 41 % de ceux ayant un problème d'obésité et 38 % de ceux qui souffrent de douleurs chroniques ont été victimes de discrimination au travail.
- Les participants qui ont été victimes de discrimination sont deux fois plus susceptibles d'éprouver des niveaux de stress élevés ou extrêmement élevés (43 %, comparativement à 21 % chez ceux qui n'ont pas été victimes de discrimination).
- Un participant sur cinq (21 %) dit ne pas se sentir suffisamment à l'aise au sein de son organisation pour être véritablement lui-même.
- Les participants qui ne peuvent pas être eux-mêmes sont moins susceptibles d'être satisfaits de leur emploi ou de leur régime de soins de santé et plus susceptibles de dire avoir une mauvaise santé mentale (voir le tableau).

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : SOUTIEN DU MILIEU DE TRAVAIL

12. Les promoteurs membres du conseil exhortent leurs pairs à prendre le temps de collaborer davantage avec les assureurs afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de mieux-être qui tirent parti des programmes et des outils existants.
13. Les assureurs siégeant au conseil ont parlé de la valeur croissante et de la nécessité d'un guichet unique pour accéder à la myriade de services de santé dans les secteurs privé et public, en plus de fournir un soutien pour aider les gens à s'orienter. Ces deux aspects deviennent possibles grâce à la technologie et à une meilleure culture numérique, ont-ils ajouté.
14. De nouvelles entreprises de soins de santé offrant des services spécialisés ont vu le jour au cours des dernières années. Les assureurs et les conseillers jouent un rôle de plus en plus important dans la vérification et la présentation de ces offres dans le cadre des programmes de mieux-être ou des régimes d'avantages sociaux.
15. Selon les résultats du sondage, les politiques de vaccination, ou leur absence, ont servi leur objectif. Par contre, les mesures de la santé publique visant à atténuer la propagation de la COVID-19 continueront probablement de jouer un rôle dans un avenir prévisible, laissent entendre les membres du conseil.

## PARTICIPANTS

**27 %**  
Pourcentage de participants à un régime qui ont été victimes de discrimination en milieu de travail



**21 %**

Pourcentage de participants à un régime qui ne se sentent pas suffisamment à l'aise au sein de leur organisation pour être véritablement eux-mêmes

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### «) NEIL PRASHAD GROUPE D'ENTREPRISES ORIGIN

« Le génie est sorti de la bouteille, surtout dans le secteur des soins de santé. Nous sommes dans une ère après la pandémie, après l'événement George Floyd, et beaucoup de gens ont trouvé leur voix. Les travailleurs de première ligne et les populations marginalisées ont des opinions plus arrêtées sur la façon dont ils sont traités, que ce soit dans le système de soins de santé ou dans le milieu de travail. »



## PARTICIPANTS

### INFLUENCE DE LA CAPACITÉ À ÊTRE SOI-MÊME SUR LES PERCEPTIONS SUIVANTES DES PARTICIPANTS :

- Peuvent être véritablement eux-mêmes
- Ne peuvent être véritablement eux-mêmes



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1000)

## PROMOTEURS

**72 %**  
Pourcentage de promoteurs de régime ayant une stratégie documentée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au travail



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## « » RIKKI BOTÉ SASKATCHEWAN GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES' UNION (SGEU)

« Dans une organisation historiquement peu diversifiée, nous avons maintenant régulièrement des conversations sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accès. La moitié de notre équipe de direction est composée de femmes, et notre démarche représente mieux les personnes que nous servons, ce qui marque un grand pas en avant. Nous sommes enthousiastes et motivés par les liens entre la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accès, la santé mentale, le mieux-être et le succès global de notre organisation. »

- Neuf promoteurs de régime sur dix (91 %) affirment favoriser et appuyer la diversité et l'inclusion au travail, dont 44 % qui sont fortement de cet avis. Les résultats sont semblables pour les secteurs public (89 %) et privé (92 %) et les travailleurs syndiqués et non syndiqués (91 % pour les deux).
- Lorsqu'on demande aux promoteurs de régime s'ils ont une stratégie documentée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au travail, 72 % répondent par l'affirmative. Les grands employeurs comptant 500 employés ou plus (88 %) sont beaucoup plus susceptibles que ceux plus petits comptant moins de 50 employés (45 %) d'avoir une telle stratégie documentée, tout comme le sont ceux du secteur public (81 % contre 68 % dans le secteur privé) et ceux dont

 Assurance vie Équitable du Canada®

# Une meilleure expérience en matière d'assurance collective

En tant que mutuelle, notre seule préoccupation est de nous concentrer sur nos clients.

C'est pourquoi nous nous efforçons de faire en sorte qu'il soit facile de faire affaire avec nous et de vous fournir, ainsi qu'aux membres de votre régime, un service digne d'un chef de file dans l'industrie.



 L'Équitable, compagnie d'assurance vie du Canada  1 800 722-6615  [www.equitable.ca/fr](http://www.equitable.ca/fr)

la main-d'œuvre est syndiquée (88 % contre 64 %).

- Chez les promoteurs de régime ayant une stratégie documentée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, les deux priorités absolues sont le soutien de l'égalité entre les hommes et les femmes (61 %) et entre les origines ethniques (60 %), suivi de l'égalité des revenus (46 %), de l'identité de genre (38 %) et de la représentation et participation des employés qui présentent un handicap visible ou invisible (37 %).

## LES POLITIQUES DE VACCINATION CONTRE LA COVID-19

- Au total, 65 % des participants à un régime et 53 % des promoteurs indiquent que leur milieu de travail a mis en œuvre une politique de vaccination contre la COVID-19.
- Chez les promoteurs, les politiques de vaccination sont plus courantes au sein des organisations dont la main-d'œuvre est syndiquée (72 % contre 44 % chez celles dont la main-d'œuvre n'est pas syndiquée), qui travaillent dans le secteur public (65 % contre 49 % dans le secteur privé) et qui comptent 500 employés ou plus (61 % contre 40 % chez celles qui comptent moins de 50 employés).
- Très peu de promoteurs estiment que la politique de vaccination (5 %) ou l'absence d'une telle politique (4 %) nuit à leur capacité d'attirer et de fidéliser des employés. La majorité (56 %) de ceux ayant mis en œuvre une politique sont d'avis que celle-ci a un effet positif sur le recrutement et environ le tiers (39 %) jugent qu'elle n'a aucune incidence. On observe les résultats inverses chez les promoteurs n'ayant pas de politique : 38 % sont d'avis que cette décision a un effet positif et 58 %, qu'elle n'a aucune incidence.

« MATT GAUDRY CANADA VIE

« Les résultats de cette année sont une source d'optimisme. Les promoteurs de régime se concentrent sur la santé mentale sans perdre de vue les autres maladies chroniques et les mesures de soutien au mieux-être. L'engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion est également encourageant, compte tenu des données sur son lien avec la santé mentale. »

## PROMOTEURS



**53 %**

Pourcentage de promoteurs de régime qui ont mis en œuvre des politiques de vaccination contre la COVID-19 exigeant une preuve de vaccination ou une exemption médicale valide

## PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)



**Des produits avant-gardistes visant à aider les employeurs du Canada à créer des régimes de garanties sensés et faciles à gérer.**

**greenshield.ca**

PROFIL DE PROMOTEUR DE RÉGIME : BAYSHORE SOINS DE SANTÉ

# Participation des employés à l'orientation de la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion



**Lynn Roger**

Dirigeante principale  
des ressources humaines  
BAYSHORE SOINS DE SANTÉ

« Nous avons la conviction fondamentale que si les employés se sentent habilités, s'ils ont un fort sentiment d'appartenance et s'ils ont voix au chapitre et se sentent inclus, leurs interactions avec les patients et leur famille seront d'autant meilleures. »

Bayshore Soins de santé se réjouit de la façon dont sa stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion se déploie jusqu'à présent, surtout en raison des réactions positives des employés et de leur empressement à contribuer.

En février et en mars de cette année, le fournisseur de services de soins à domicile et en milieu communautaire, qui est également la société mère de la plateforme de navigation dans les soins de santé Carepath, a lancé son premier sondage sur la diversité, l'équité et l'inclusion auprès de ses 16 000 employés. En plus des 7 000 commentaires reçus, environ 500 répondants se sont portés volontaires pour se joindre à un groupe de discussion ou avoir une conversation individuelle au sujet de leur expérience de travail vécue et de la manière de la rendre plus inclusive.

« Nous entreprenons une réflexion approfondie sur notre culture et notre approche à l'égard de nos employés, et nous nous devons de commencer par comprendre vraiment notre population », affirme Lynn Roger, dirigeante principale des ressources humaines de l'organisation. « Les résultats feront une grande différence dans notre façon d'aborder l'expérience de nos employés. Maintenant, nous savons sur quoi nous concentrer. »

Les résultats du sondage montrent que Bayshore compte une vaste représentation de nombreuses cultures, avec 70 langues différentes parlées par ses employés. Le sondage a également révélé des possibilités d'amélioration, notamment sous la forme d'une représentation accrue des Autochtones et des personnes handicapées.

L'organisation mènera le sondage chaque année et s'est fixé un objectif de 85 % pour ce qui est des niveaux d'accord sur les questions qui évaluent les sentiments des employés à l'égard de l'inclusion, de la représentation et du fait d'avoir voix au chapitre dans les décisions qui ont une incidence sur leur expérience de travail.

« Certains groupes sont déjà là, d'autres sont très près d'y arriver, et d'autres encore ont une plus grande distance à parcourir », explique Roger. « Nous avons fait part de notre aspiration et nous allons mesurer nos résultats d'une année à l'autre. Nous avons la conviction fondamentale que si les employés se sentent habilités, s'ils ont un fort sentiment d'appartenance et s'ils ont voix au chapitre et se

sentent inclus, leurs interactions avec les patients et leur famille seront d'autant meilleures. »

## Insuffler la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation

Une partie importante de l'effort de diversité, d'équité et d'inclusion de Bayshore consiste à démontrer l'engagement de ses dirigeants.

L'organisation a déclaré son intention de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion durant sa conférence sur le leadership de septembre 2021, et a nommé son premier dirigeant principal de la diversité en février 2022. Elle rejoint également les travailleurs de première ligne au moyen de webinaires dirigés par les employés et d'autres initiatives éducatives pour sensibiliser les gens aux préjugés inconscients et encourager la curiosité et l'écoute attentionnées.

« L'apprentissage des différences est important pour tous nos employés, y compris nos infirmières gestionnaires de cas de Carepath, qui font partie de notre communauté virtuelle de première ligne. Nous devons tous être sensibles aux besoins particuliers de nos clients qui ont besoin d'aide pour s'orienter dans le système de soins de santé alors qu'ils sont aux prises avec une maladie grave ou chronique », déclare Roger.

Il est également essentiel d'encourager le dialogue au sein d'une main-d'œuvre très mobile. Quatre-vingt-cinq pour cent des employés de Bayshore sont des fournisseurs de soins de santé qui travaillent à domicile et en milieu communautaire partout au Canada. Pour aider à créer des liens et un sentiment d'appartenance, l'application numérique One Bayshore, lancée en décembre 2021, fournit des messages ciblant différents rôles, affiche les horaires de travail et donne accès aux outils cliniques, aux ressources pour les employés et aux relevés de paie numériques. Surtout, elle facilite également les discussions avec les bureaux locaux et les pairs.

« Nous expérimentons beaucoup de choses, et l'avantage avec l'expérimentation, c'est que si ça ne fonctionne pas, nous allons essayer autre chose », dit Roger. « Cette notion d'apprentissage continu et d'inclusion des employés dans les décisions qui les touchent le plus constitue pour nous un aspect prioritaire pour l'avenir. »

# Des perspectives généralement favorables

**Les participants semblent plus reconnaissants de leur régime de soins de santé, surtout lorsque celui-ci comprend des services de soins de santé virtuels.** Les évaluations fournies par les personnes en mauvaise santé continuent toutefois d'être plus négatives. Les promoteurs de régime sont fermement convaincus que l'objectif principal du régime d'avantages sociaux est d'aider à attirer et à fidéliser les employés, bien que cette opinion soit de plus en plus en contradiction avec les préoccupations relatives à la viabilité. Le pourcentage de régimes qui comprennent des comptes de dépenses en soins de santé et des comptes de mieux-être augmente de façon constante, et les participants comme les promoteurs accordent une grande importance à ces composantes de leur régime. Parmi les avantages possiblement nouveaux ou qui ne sont peut-être pas connus, les participants s'intéressent le plus aux tests de dépistage des risques pour la santé, à la vaccination et aux tests génétiques pour déterminer le risque de développer certaines maladies.

## DANS CETTE SECTION :

- Évaluation
- Objectif principal et plus grandes préoccupations
- Conception des régimes
- Soins virtuels
- Incidence de la pandémie
- Changements et futurs avantages

## DES COMMENTAIRES PLUS POSITIFS, POUR LA PLUPART

- Pour 54 % des répondants, la qualité de leur régime de soins de santé est excellente (17 %) ou très bonne (37 %). Ce pourcentage est en hausse par rapport aux 47 % de 2021, mais demeure dans la fourchette des résultats des 16 années précédentes. Lorsque la question a été posée pour la première fois en 2006, 59 % des participants avaient qualifié leur régime d'excellent ou de très bon.
- Seuls 5 % décrivent leur régime comme étant mauvais, un pourcentage en baisse par rapport aux 10 % de 2021. En 2006, seulement 4 % des participants jugeaient que leur régime était de mauvaise qualité.
- Lorsqu'on leur pose la question d'une façon légèrement différente, avec le choix d'une réponse plus neutre, soit « adéquat », 30 % des participants disent trouver leur régime excellent, en hausse par rapport aux 22 % de 2021, tandis que seulement 18 % le trouvent adéquat, comparativement à 26 % l'année passée. Quarante-sept pour cent qualifient le régime de bon, un pourcentage pratiquement inchangé depuis 2021 (46 %).
- Comme par les années passées, les participants en mauvaise santé (52 %) sont beaucoup moins susceptibles que ceux en excellente ou en très bonne santé (89 %) de qualifier d'excellente ou de bonne la qualité de leur régime de soins de santé. Les services de soins de santé virtuels, la culture du mieux-être et la satisfaction au travail semblent influencer les résultats (voir le tableau).

« » JULIE GAUDRY RBC ASSURANCES

« Il est encourageant d'entendre plus de gens dire que leur régime d'avantages sociaux est excellent ou bon à un moment où nous avons fait des investissements considérables dans les soins virtuels et autres soutiens pour les employés en région éloignée, et pour ceux qui ont des problèmes de santé mentale. Il s'agit d'une constatation importante compte tenu du marché du travail actuel restreint et de nos propres recherches, qui ont révélé que 64 % des employés quitteraient leur emploi actuel pour un autre qui offrirait de meilleurs avantages sociaux. »

## PARTICIPANTS

### 77 %

Pourcentage de participants qui décrivent la qualité de leur régime de soins de santé comme étant excellente ou bonne



### MAXIMUMS ET MINIMUMS

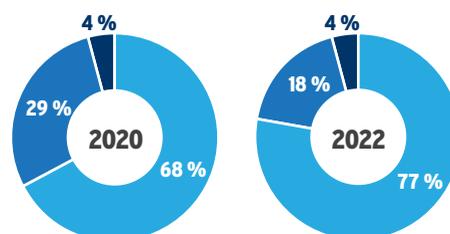
92 %	Soins virtuels inclus dans le régime d'avantages sociaux	Soins virtuels non inclus	69 %
89 %	Santé personnelle excellente ou très bonne	Santé personnelle mauvaise	52 %
84 %	Culture de mieux-être au travail	Pas de culture de mieux-être au travail	54 %
83 %	Satisfaits de leur emploi	Pas satisfaits de leur emploi	49 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

## PARTICIPANTS

### DESCRIPTION DE LA QUALITÉ DU RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ PAR LES PARTICIPANTS, COMPARAISON ENTRE 2020 ET 2022

- Excellente ou bonne
- Adéquate
- Mauvaise



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (2020 : n = 750; 2022 : n = 510)

# Régimes de soins de santé

- Quatre promoteurs sur cinq (80 %) décrivent la qualité de leur régime de soins de santé comme étant excellente (29 %) ou bonne (51 %), un pourcentage supérieur aux 74 % de 2021, mais qui marque un retour au résultat de 2020 (80 %).
- Les employeurs comptant 500 employés ou plus (86 %) sont plus susceptibles que ceux en comptant moins de 50 (72 %) de décrire leur régime comme étant excellent ou bon, tout comme ceux ayant une culture du mieux-être (83 % comparativement à 58 %).
- Soixante et un pour cent des participants disent que leur régime de soins de santé répond extrêmement bien ou très bien à leurs besoins, comparativement à 57 % en 2021. Lorsque cette question a été posée pour la première fois, en 1999, le résultat s'élevait à 73 %.
- Les participants dont le régime comprend des services de soins de santé virtuels sont beaucoup plus susceptibles de dire que leur régime répond à leurs besoins (75 %, comparativement à 52 % chez ceux qui n'ont pas accès à des soins virtuels), tout comme ceux qui sont d'avis que leur organisation a mis en place une culture favorisant le mieux-être (68 % comparativement à 39 %).
- Sept pour cent des participants estiment que leur régime ne répond pas à leurs besoins, comparativement à 10 % en 2021. Ce résultat passe à 17 % chez les répondants qui ont une mauvaise santé globale et à 15 % chez ceux ayant une mauvaise santé mentale.

## LE BASSIN DE TALENTS DÉFINIT DES OBJECTIFS, MAIS SOULÈVE AUSSI DES PRÉOCCUPATIONS

- Lorsqu'on leur demande de choisir le principal objectif de leur régime de soins de santé à partir d'une liste de huit options, les promoteurs sont plus susceptibles de dire qu'il

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

1. Les participants se disent plus positifs quant à la qualité de leur régime de soins de santé et au fait que celui-ci répond à leurs besoins.
2. Les personnes en mauvaise santé sont beaucoup moins enclines à avoir une opinion positive de leur régime de soins de santé, ce qui peut être considéré comme une occasion de mieux faire connaître les avantages offerts et peut-être d'offrir des services d'orientation.
3. Pour tous les participants, le conseil consultatif insiste sur la nécessité d'accroître et peut-être de moderniser les communications afin de réduire les critiques qui découlent du manque de connaissance des avantages offerts par le régime de soins de santé.
4. Les services de soins de santé virtuels semblent accroître considérablement la probabilité que le régime soit évalué favorablement en ce qui concerne la qualité et la satisfaction des besoins.
5. Les membres du conseil consultatif laissent aussi entendre que la réponse des promoteurs à la pandémie, y compris des investissements dans la santé mentale et une plus grande ouverture à ce sujet, a probablement contribué à rendre plus favorables les évaluations des participants.

### PROMOTEURS

#### PRINCIPAL OBJECTIF D'UN RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

1	Attirer et fidéliser les employés	21 %
2	Offrir une couverture qui permet aux employés de ne pas être contraints par un fardeau financier indu	17 %
3	Garder les employés productifs et en bonne santé	16 %
4	Assurer la tranquillité d'esprit	15 %
5	Offrir une couverture pour les besoins médicaux courants	13 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

### PROMOTEURS

**83 %**  
Pourcentage de promoteurs qui ont au moins une grande préoccupation à l'égard de leur régime de soins de santé



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

### PROMOTEURS

#### PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS À L'ÉGARD DU RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

1	Caractère concurrentiel	37 %
2	Viabilité globale	31 %
3	Viabilité du régime d'assurance médicaments	31 %
4	Viabilité du régime de soins dentaires	31 %
5	Utilisation des services paramédicaux	26 %
6	Niveaux d'absence et d'invalidité	23 %
7	Fraude en matière d'avantages sociaux et mauvaise utilisation du régime d'avantages sociaux	22 %
8	Manque de temps pour établir la stratégie à long terme, cerner les occasions, etc.	17 %
9	Augmentation du nombre de demandes de révision ou de plaintes	15 %
10	Incapacité à apporter des changements importants en raison des conventions collectives	14 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Promoteurs qui ont au moins une grande préoccupation (n = 451)

### « » BARB MARTINEZ CANADA VIE

« Les entreprises offrent un régime de soins de santé pour attirer et fidéliser les employés. Cela se reflète également dans les principales préoccupations - la compétitivité étant la première. Mais, les promoteurs de régime sont surtout préoccupés par la durabilité. Nous enrichissons donc nos régimes tout en nous demandant si nous avons vraiment les moyens de le faire. »

« » MEGHAN VALLIS ASSURANCE VIE ÉQUITABLE

« Dans certains cas, le régime d'avantages sociaux ne répond vraiment pas aux besoins des personnes qui ne sont pas en bonne santé et nous devons nous efforcer de faire mieux. Mais dans d'autres cas, il s'agit d'un manque de compréhension des services offerts, du moment où les utiliser et comment y accéder. Nous continuons de tenir pour acquis que les participants au régime comprennent la terminologie. »

PROMOTEURS

LES PROMOTEURS DE RÉGIME S'INQUIÈTENT DE L'UTILISATION DE . . .

**56 %**  
l'invalidité de courte durée (ICD)



**51 %**  
l'invalidité de longue durée (ILD)

MAXIMUMS ET MINIMUMS

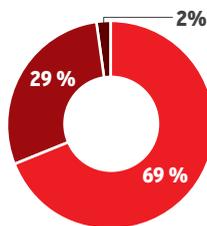
ICD	ILD		ICD	ILD
72 %	65 %	Main-d'œuvre syndiquée	Pas de syndicat	47 % 44 %
65 %	62 %	Régime d'avantages sociaux flexible	Régime d'avantages sociaux classique	51 % 46 %
64 %	61 %	Secteur public	Secteur privé	53 % 47 %
64 %	63 %	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	36 % 28 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Promoteurs qui offrent des prestations d'invalidité de courte durée (n = 504); promoteurs qui offrent des prestations d'invalidité de longue durée (n = 508)

PROMOTEURS

TYPE DE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

- Classique
- Flexible
- Ne savent pas



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

« » ÉRIK LAROSE DESJARDINS ASSURANCES

« L'environnement de l'assurance collective devient de plus en plus complexe. Aujourd'hui, nous avons des soins virtuels, plus d'options en matière de flexibilité et de nombreuses nouvelles offres pour prévenir ou gérer la maladie, particulièrement en matière de santé mentale. C'est très complexe pour nous dans notre secteur, alors imaginez à quel point cela peut être déroutant pour les promoteurs d'un régime et ses participants. La communication est essentielle. »

s'agit d'attirer et de fidéliser des employés (21 %). Viennent ensuite le fait de protéger les employés contre un fardeau financier excessif (17 %), de les garder productifs et en bonne santé (16 %), d'assurer leur tranquillité d'esprit (15 %) et de couvrir les besoins médicaux courants (13 %).

- Quatre-vingt-trois pour cent des promoteurs disent avoir au moins une grande préoccupation à l'égard de leur régime de soins de santé.
- Pour la première fois cette année, la liste des préoccupations possibles comprenait le caractère concurrentiel du régime de soins de santé. Cette option s'est hissée au premier rang, choisie par 37 % des promoteurs ayant certaines préoccupations.
- La viabilité globale du régime (31 %), la viabilité du régime d'assurance médicaments (31 %), la viabilité du régime de soins dentaires (31 %) et l'utilisation des services paramédicaux (26 %) viennent compléter les cinq principales préoccupations.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

- D'une part, la pandémie a contribué à accroître la gratitude des participants à l'égard de leur régime pour soutenir leur santé; d'autre part, elle a été un moment décisif motivant plusieurs à améliorer leurs conditions de travail ou à changer d'emploi, les poussant potentiellement à examiner davantage les régimes d'avantages sociaux s'inscrivant dans leur rémunération, fait remarquer le conseil consultatif.
- La principale raison d'être des régimes d'avantages sociaux selon les promoteurs, c'est-à-dire attirer et fidéliser les employés, est indissociable de leur principale préoccupation en matière de compétitivité, mais pourrait aussi entraîner d'autres préoccupations concernant la viabilité.
- Les promoteurs semblent tout aussi préoccupés par la viabilité de leur régime d'assurance médicaments et de leur régime de soins dentaires.
- Le conseil consultatif fait observer que les médicaments spécialisés à coût élevé continuent de dominer les discussions sur la viabilité et affiche un optimisme prudent quant à savoir si les politiques de changement des régimes d'assurance médicaments provinciaux (obligeant les patients prenant un médicament biologique d'origine à passer à un biosimilaire à coût moindre), actuellement en place en Colombie-Britannique, en Alberta, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest, auront un effet d'entraînement positif sur les régimes privés.
- Il est nécessaire de répondre aux préoccupations des promoteurs au sujet du recours aux services paramédicaux, puisqu'un nombre considérable de participants atteints de problèmes de santé chroniques souhaiteraient utiliser davantage ces services dans le cadre de leur traitement (page 10).

# Une navigation experte, des soins de qualité.



*« Notre travail consiste à donner aux membres les renseignements dont ils ont besoin pour agir, tout en leur donnant des conseils et du soutien de façon continue pendant leur traitement. »*

INFIRMIÈRE GESTIONNAIRE  
DE CAS DE CAREPATH

Chef de file dans les soins virtuels, Carepath est un service de navigation innovateur dans les soins de santé qui offre un soutien complet et personnalisé aux membres et à leurs proches en cas de maladie ou d'autres problèmes de santé. Offert comme avantage social, Carepath a aidé à guider les Canadiens dans les dédales du système de santé pendant plus de quinze ans.

**Pour en savoir plus, communiquez avec notre équipe Carepath à [ckorczak@bayshore.ca](mailto:ckorczak@bayshore.ca).**

[carepath.ca](https://carepath.ca)

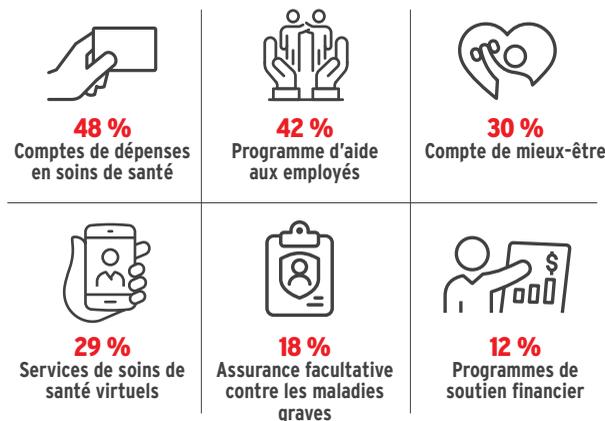
 **Carepath**  
Santé Numérique  
PAR Bayshore

«**»** SHAUN MCKEE GREEN SHIELD CANADA

« Un régime flexible devrait être en mesure de mieux répondre aux besoins en matière de santé des participants, mais ces derniers choisissent trop souvent l'option du régime par défaut. Cela a une incidence négative sur la valeur qu'un régime flexible peut avoir sur les résultats en matière de santé des participants au régime. On peut remédier à cette situation par une communication et une formation ciblées à l'intention des participants au régime qui sont pertinentes, opportunes et faciles à comprendre. »

## PROMOTEURS

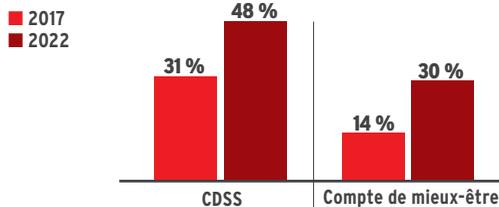
### RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ DOTÉS DES ÉLÉMENTS SUIVANTS



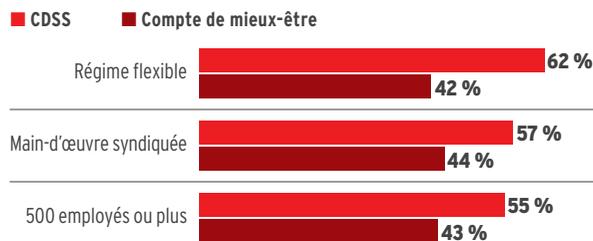
SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## PROMOTEURS

### PROMOTEURS DONT LE RÉGIME COMPREND UN COMPTE DE DÉPENSES EN SOINS DE SANTÉ ET UN COMPTE DE MIEUX-ÊTRE, COMPARAISON ENTRE 2017 ET 2022



### EN 2022, LA PROBABILITÉ EST ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (2017 : N = 461; 2022 : N = 553)

- En ce qui concerne le recours aux services paramédicaux, les promoteurs du secteur public (31 %) sont plus susceptibles que ceux du secteur privé (24 %) d'afficher des préoccupations.
- Les niveaux d'absence et d'invalidité (23 %) se classent au sixième rang sur dix préoccupations majeures possibles, suivis de près par la fraude ou le mauvais usage du régime d'avantages sociaux (22 %).
- Dans des questions distinctes portant sur l'utilisation des prestations d'invalidité, 56 % des promoteurs qui offrent des prestations d'invalidité de courte durée s'inquiètent de leur utilisation, un pourcentage en hausse par rapport aux 49 % de 2021. Chez les promoteurs offrant des prestations d'invalidité de longue durée, 51 % sont inquiets, comparativement à 46 % en 2021. Pour les deux types de couverture d'invalidité, les résultats varient selon la taille de l'entreprise, le secteur et le type de régime (voir le tableau).

### LES COMPTES DE DÉPENSES EN SOINS SANTÉ ET DE MIEUX-ÊTRE SONT DE PLUS EN PLUS POPULAIRES

- Parmi les promoteurs ayant répondu au sondage, 69 % offrent un régime d'avantages sociaux classique et 29 %, un régime flexible qui permet aux employés de choisir leurs niveaux de protection. Deux pour cent ignorent leur type de

#### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

11. Bien que le nombre de promoteurs offrant des régimes flexibles ait augmenté depuis 2018, les conseillers en avantages sociaux siégeant au conseil ne s'attendent pas à ce que la tendance s'accélère. On observe plutôt un penchant croissant à ajouter des éléments à la carte, comme des comptes de dépenses en soins de santé, qui sont moins compliqués et plus viables pour les promoteurs qu'un régime entièrement flexible.
12. Cela dit, les CDSS et les comptes de mieux-être ne peuvent pas être considérés comme des substituts à un régime classique ou flexible, puisqu'ils n'offrent pas de couverture d'assurance, rappellent les membres du conseil consultatif.
13. Les régimes flexibles tendent à devenir trop complexes et, par conséquent, la majorité des participants s'en tiennent au régime par défaut, ce qui va à l'encontre du but recherché.
14. Les promoteurs siégeant au conseil consultatif confirment que la capacité de choisir soi-même les avantages en fonction de ses besoins ressort constamment des sondages auprès des employés. Les comptes de mieux-être peuvent être particulièrement efficaces pour répondre aux besoins liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, y compris les besoins spirituels.
15. Bien que les CDSS et les comptes de mieux-être soient évalués très favorablement par les participants, les taux de déchéance sont également élevés, selon les assureurs qui siègent au conseil. Cela témoigne de l'importance de la formation continue, y compris les avis numériques personnels, pour encourager l'utilisation.

# Les dirigeants aux commandes du mieux-être des employés



**Mara Notarfonzo**

Vice-présidente de la rémunération globale  
CAA CLUB GROUP

« Nous développerons toujours des initiatives d'entreprise qui touchent le plus grand public possible, mais maintenant nous pouvons mieux cibler les programmes. »

Au sein du CAA Club Group, les dirigeants de tous les niveaux sont spécialement mobilisés pour faciliter le mieux-être des employés. Par exemple, ils doivent suivre le programme de certificat en gestion de la santé mentale offert par l'Université Queen's. L'équipe de la rémunération globale encourage aussi fortement les dirigeants à proposer des initiatives faisant la promotion de la santé.

Lorsque CAA a commencé son parcours de bien-être en 2012, elle a d'abord ciblé les trois principaux facteurs de coûts des demandes de règlement relatives aux médicaments à l'époque : le diabète, l'hypertension artérielle/le cholestérol et les troubles musculo-squelettiques. En deux ans, grâce à une formation ciblée et à l'élaboration de programmes, le diabète est passé du premier au troisième rang.

Mara Notarfonzo, vice-présidente de la rémunération globale de l'organisation, nous explique qu'au cours des années qui ont suivi, le programme de promotion du mieux-être a évolué et s'est enrichi et, lorsque la pandémie a frappé, une grande partie de l'infrastructure actuelle était déjà en place. Une grande partie du travail effectué en 2020 et 2021 visait à rappeler aux gens les programmes qui leur étaient déjà offerts avant la pandémie. Une tâche qui revenait aux dirigeants, car ils étaient les mieux placés pour transmettre l'information à leurs subordonnés directs.

L'application de CAA sur le mieux-être a été particulièrement populaire, les consultations ayant doublé pendant les périodes de confinement grâce au soutien des dirigeants et au besoin accru de créer des liens sociaux chez les employés. Percevant une chance de pouvoir s'appuyer sur ce succès, l'équipe de la rémunération globale a ajouté des récompenses à l'application, offrant des points pour l'obtention de badges dans le cadre du programme, badges qui pouvaient être échangés contre des marchandises ou des cartes-cadeaux. Un associé a pu accumuler suffisamment de points pour les échanger contre un réfrigérateur.

« Ce que nous faisons pour nos associés leur permet de vivre au mieux leur vie, tant au travail qu'à la maison », explique Mara Notarfonzo.

L'entreprise a réussi à instaurer une culture dans laquelle les dirigeants s'adressent de manière proactive à l'équipe de rémunération globale lorsqu'ils ont besoin d'aide.

Par exemple, des responsables du centre d'appels ont récemment demandé un programme pour aider les associés à gérer le nombre croissant d'appels difficiles dus à la tension causée par la pandémie.

« Nos dirigeants communiquent directement avec nous désormais pour nous demander de présenter des formations aux associés sur des sujets qu'ils remarquent », explique Mara Notarfonzo. « Nous développerons toujours des initiatives d'entreprise qui touchent le plus grand public possible, mais maintenant nous pouvons mieux cibler les programmes parce que nous sommes à l'écoute des gens ».

La formation offerte aux associés des centres d'appels porte sur la façon d'acquérir des compétences et des habiletés afin d'être en mesure de répondre à des situations problématiques. Elle souligne également l'importance de prendre du temps pour soi en s'éloignant, en se ressaisissant et en pratiquant la méditation, le yoga et d'autres activités favorisant le mieux-être.

Les dirigeants contribuent également à la création et à la promotion des activités de mieux-être en désignant des champions du mieux-être au sein de leurs équipes. Issus de tous les secteurs d'activité, les champions du mieux-être se réunissent toutes les deux semaines pour imaginer, élaborer et diriger leurs propres initiatives. Parfois, ces programmes sont adoptés dans toute l'entreprise, les champions du mieux-être se trouvant au premier plan du déploiement.

Mara Notarfonzo souligne que CAA prête également attention au mieux-être des dirigeants en élaborant des programmes qui les aident à réaliser qu'ils doivent prendre soin d'eux-mêmes avant de pouvoir prendre soin des autres. Nous mettons beaucoup l'accent sur la résilience, l'adaptabilité et l'empathie.

Mara Notarfonzo prévient les organisations qui s'engagent dans cette voie que le processus peut sembler lent au début. Cependant, elle insiste : « N'abandonnez jamais, vous en récolterez les fruits sur le long terme. Vous ne le constaterez peut-être pas rapidement, mais vous verrez bien des changements survenir dans différents aspects comme le recrutement de talents, le maintien en poste et la mobilisation. Lorsque vos employés savent que vous vous souciez d'eux, cela se reflète directement dans le travail qu'ils accomplissent. »

«) GORD HART SELECTPATH BENEFITS & FINANCIAL

« La personnalisation est l'avenir. Mais la communication est le premier obstacle. Trop souvent, nous supposons que si on le construit, les gens viendront. Ce n'est pas le cas ici. La communication doit s'articuler autour de la défense des droits et de l'éducation afin que les gens se sentent responsabilisés et qu'ils veuillent prendre des décisions pour eux-mêmes. Cependant, les personnes responsables des avantages sociaux sont vraiment surchargées. En tant que fournisseurs et conseillers, nous pouvons mieux collaborer pour aider nos clients et obtenir de meilleurs résultats. »

## PARTICIPANTS



**94 % et 86 %**

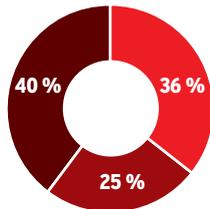
Pourcentages de participants qui conviennent que le compte de dépenses en soins de santé et le compte de mieux-être, respectivement, sont des éléments importants de leur régime de soins de santé

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Participants ayant un CDSS (n = 455); participants ayant un compte de mieux-être (n = 189)

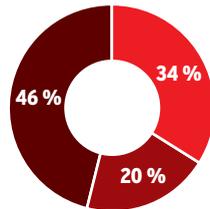
## PROMOTEURS

### PROMOTEURS DE RÉGIME ENVISAGEANT L'AJOUT D'UN COMPTE DE DÉPENSES EN SOINS DE SANTÉ OU D'UN COMPTE DE MIEUX-ÊTRE

- Oui, l'envisagent
- Oui, mais il y a trop d'obstacles (p. ex., négociations collectives, manque de ressources)
- Non



CDSS



Compte de mieux-être

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime sans compte de dépenses en soins de santé (n = 287); promoteurs de régime sans compte de mieux-être (n = 385)

«) KAREN ADAMS CLOUDMD

« L'objectif est de s'éloigner des produits transactionnels fragmentés pour adopter un programme intégré et complet afin de mieux soutenir la santé mentale, la santé physique et la sécurité des employés au travail et lorsqu'ils sont en congé. Les employeurs veulent avoir la certitude que leurs dépenses en matière de santé et de bien-être produisent des résultats mesurables, soit à la fois des améliorations cliniques et un rendement du capital investi mesuré par une réduction des absences et une augmentation de la productivité. »

régime. En 2021, 78 % fournissaient un régime classique et 22 %, un régime flexible; en 2017, année où cette question a été posée pour la première fois, les résultats étaient de 80 % et de 19 %, respectivement.

- Parmi les promoteurs offrant un régime classique, 40 % envisagent de passer à un régime flexible et 24 % aimeraient changer, mais disent faire face à trop d'obstacles (p. ex., négociations collectives, manque de ressources).
- La moitié des participants (49 %) disent avoir un compte de dépenses en soins de santé (CDSS), ce qui concorde avec les 48 % des promoteurs ayant déclaré la même chose. En 2021, 39 % des participants et des promoteurs avaient indiqué l'offre de CDSS. En 2017, lorsque la question a été posée pour la première fois, 26 % des participants et 31 % des promoteurs ont indiqué avoir des CDSS.
- Un participant sur cinq (21 %) et 30 % des promoteurs affirment qu'un compte de mieux-être est inclus dans leur régime de soins de santé. En 2017, 14 % des promoteurs de régime offraient un compte de mieux-être (remarque : la question n'avait pas été posée aux participants).
- Les employeurs offrant des régimes flexibles, dont la main-d'œuvre est syndiquée et qui comptent 500 employés ou plus sont plus susceptibles d'offrir des CDSS et des comptes de mieux-être (voir le tableau).
- Les participants et les promoteurs de régime ont une opinion très positive des CDSS et des comptes de mieux-être. En effet, 94 % des participants et 93 % des promoteurs conviennent que le CDSS est un élément important de leur régime de soins de santé; 49 % et 56 %, respectivement, sont fortement d'accord avec cette affirmation. De la même façon, 86 % des participants et 95 % des promoteurs sont d'avis (45 % et 42 % le sont fortement) que le compte de mieux-être est un élément important de leur régime.
- Parmi les participants qui n'ont pas de tels comptes, 87 % aimeraient avoir un CDSS et 89 % aimeraient avoir un compte de mieux-être.
- Parmi les promoteurs de régime qui n'offrent pas de CDSS ou de compte de mieux-être, environ le tiers (CDSS : 36 %; compte de mieux-être : 34 %) envisagent de l'ajouter à leur régime d'avantages sociaux. D'autres aimeraient les ajouter (CDSS : 25 %; compte de mieux-être : 20 %), mais ils jugent que les obstacles sont trop nombreux (p. ex., négociations collectives).



# Complice des employeurs bienveillants

---

**Chez Desjardins Assurances, la bienveillance est au cœur de toutes nos actions. Elle nous inspire pour vous accompagner vers la solution d'assurance collective qui vous convient.**

- Nous valorisons la confiance mutuelle et la complicité
- Nous tenons compte de l'évolution des besoins de chacun
- Nous encourageons la promotion du mieux-être global en milieu de travail

Mettre tout en œuvre pour développer une saine collaboration avec nos partenaires : pour nous, c'est ça être complice des employeurs bienveillants.

Pour en savoir plus  
[desjardinsassurancevie.com/assurance-collective](https://desjardinsassurancevie.com/assurance-collective)

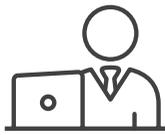


«**» NICOLE MELLIN** ASSOCIATION OF ONTARIO MIDWIVES BENEFITS TRUST

« Nous avons présenté la télémédecine virtuelle aux participants et à leur famille il y a environ un an, avec une couverture supplémentaire en matière de stress et de bien-être mental pour les participants. L'expérience a été extrêmement positive. Les sages-femmes sont toujours sur la route, souvent sur appel, et il est vraiment très important d'avoir accès aux soins qu'elles offrent à tout moment de la journée. »

## PROMOTEURS

**29 %**  
Pourcentage de promoteurs dont le régime de soins de santé comprend un service de soins de santé virtuel



**88 %**  
Promoteurs qui sont satisfaits du service de soins de santé virtuel offert

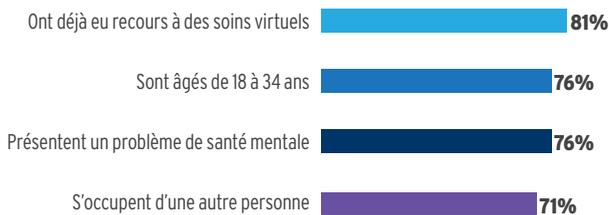
SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 553); promoteurs de régime offrant un service de soins de santé virtuel (n = 159)

## PARTICIPANTS



**66 %**  
Pourcentage de participants qui utiliseraient probablement un service de soins de santé virtuel accessible 24 heures sur 24 faisant partie de leur régime de soins de santé

### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

«**» TYLER BERGH** SUN LIFE

« La pandémie a montré l'importance de la collaboration entre les systèmes public et privé pour la santé des Canadiens. Nous avons vu à quelle vitesse les entreprises ont pu mettre au point des vaccins et nous voyons des innovations rapides dans d'autres secteurs des soins de santé. Compte tenu du vieillissement de la population et de la prise en charge de maladies plus chroniques, et parfois plus complexes, une approche intégrée et multipartite de la santé est plus importante que jamais. »

## TOUS LES SIGNES SONT FAVORABLES AUX SOINS VIRTUELS

- Chez les participants, 28 % affirment que leur régime de soins de santé offre un service de soins de santé virtuel 24 heures sur 24; 32 % l'ignorent.
- Les deux tiers des participants (66 %) disent qu'ils utiliseraient probablement un service de soins de santé virtuel accessible en tout temps faisant partie de leur régime d'avantages sociaux, un pourcentage qui passe à 81 % chez ceux ayant déjà utilisé une forme de service de santé virtuel. L'âge, la santé mentale et les responsabilités d'aidant influencent également les résultats (voir le tableau).
- Chez les participants ayant eu recours à un service de soins virtuels par l'intermédiaire de leur régime collectif d'avantages sociaux, 78 % décrivent la qualité du service comme étant excellente ou bonne (pour en savoir plus sur le recours aux soins virtuels, voir la page 12).
- De leur côté, 29 % des promoteurs disent offrir un service de soins de santé virtuel dans le cadre de leur régime de soins de santé, un pourcentage presque identique aux 28 % rapportés par les participants. L'offre d'un tel service est un peu plus courante dans les organisations du secteur privé, avec 31 %, comparativement à 23 % dans le secteur public. Les petits employeurs de moins de 50 employés (30 %) sont tout aussi susceptibles que les employeurs comptant 500 employés ou plus (32 %) d'offrir un service virtuel de soins de santé, tandis que les employeurs intermédiaires de 50 à 499 employés sont moins susceptibles d'offrir un tel service (20 %).

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

- Un peu moins du tiers (29 %) des promoteurs ont inclus un service de santé virtuel dans leur régime de soins de santé.
- Les soins virtuels offrent non seulement des options pour accéder aux soins initiaux, mais ils peuvent aussi servir de tremplin pour activement prendre en charge des problèmes à long terme, soulignent les membres du conseil consultatif.
- Les promoteurs au sein du conseil consultatif confirment l'utilisation élevée de leurs services de soins virtuels, en particulier chez les participants plus jeunes et ceux qui ont des problèmes de santé mentale.
- Il est essentiel pour le secteur d'élaborer des protocoles qui aideront les participants à accéder au type de soins approprié, qu'il s'agisse de soins virtuels ou en personne. Comme pour les soins traditionnels en personne, les participants peuvent se perdre dans les soins virtuels.
- Les soins asynchrones par texto ou messagerie sécurisée constituent la prochaine étape des soins virtuels au Canada et apportent la plus grande valeur tant pour les patients et les professionnels de la santé que pour les payeurs. Le pays en est cependant encore aux premiers stades en matière d'accessibilité et d'utilisation.

# La collaboration est essentielle pour un régime à employeurs multiples



**Cindy Daley**

Vice-présidente des avantages sociaux  
et de la rémunération

CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES

« Il est important de moderniser un programme qui est très mature, car les choses changent et évoluent. Nous devons nous demander ce qui devrait être couvert et comment cela doit être couvert. »

**La supervision d'un régime d'avantages sociaux à employeurs multiples** dans un milieu partiellement syndiqué, avec des offres distinctes pour le personnel enseignant, de soutien et de gestion est sans aucun doute complexe. Mais Cindy Daley, vice-présidente des avantages sociaux et de la rémunération au Conseil des employeurs des collèges (CEC), affirme que le besoin de collaborer mène à un régime d'avantages sociaux plus solide.

Depuis 50 ans, le CEC est souscripteur des régimes d'assurance collective obligatoires pour tous les collèges publics de l'Ontario. Aujourd'hui, 24 collèges servent de promoteurs des régimes et administrent les avantages sociaux négociés par le CEC. Deux groupes d'employés syndiqués pour le personnel enseignant et de soutien, représentés par le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), sont également très impliqués.

Pour intégrer tous ces intérêts, le CEC tient des réunions mensuelles du Comité mixte de l'assurance, qui comprend des représentants de leur assureur. L'une des priorités consiste à aider à régler tous les appels de décisions concernant les prestations d'invalidité de longue durée ou autres auprès de l'assureur. M<sup>me</sup> Daley affirme que le SEFPO est particulièrement apte à aider les participants au régime à naviguer dans le système de soins de santé pour obtenir des renseignements médicaux manquants.

« Nous travaillons tous ensemble et nous veillons à ce que les bonnes personnes soient couvertes par nos programmes ILD et à ce qu'elles obtiennent le soutien dont elles ont besoin », déclare M<sup>me</sup> Daley.

## L'ajout d'avantages est un exercice d'équilibre

Les deux différents groupes syndicaux font également part de ce qu'ils entendent auprès des membres au sujet des régimes d'avantages sociaux, y compris les domaines dans lesquels ils aimeraient voir une couverture supplémentaire.

« Je me renseigne auprès des syndicats sur la demande, puis je fais une analyse des coûts », déclare M<sup>me</sup> Daley. Le défi, c'est que la couverture du secteur collégial est assujettie à la législation provinciale qui a limité les

augmentations de la rémunération et des avantages sociaux à 1 % par année pendant trois ans, jusqu'en octobre 2024 et en septembre 2025. « Lorsqu'on est limité à une augmentation d'un pour cent, il est plus difficile de répondre à la demande. »

Une solution consiste à instaurer des programmes comme l'autorisation préalable – un changement administratif facile à mettre en œuvre – pour protéger le régime et veiller à ce que le bon médicament soit prescrit au bon moment. Une autre consiste à éliminer les échappatoires. Par exemple, M<sup>me</sup> Daley a été en mesure d'ajouter une couverture pour la surveillance de la glycémie en appliquant mieux les règles d'administration des prestations pour les chaussures orthopédiques.

Lorsque le régime a récemment instauré une couverture pour le cannabis à des fins médicales, M<sup>me</sup> Daley insiste sur le fait que le volet éducatif a été essentiel pour aider les participants au régime à comprendre que la couverture se limitait aux traitements pour cinq problèmes précis au début (elle est maintenant étendue à sept). Ce type de formation des membres est également un effort de collaboration, la CEC fournissant l'information aux collèges et chaque collège communiquant directement avec ses employés.

L'un des objectifs de M<sup>me</sup> Daley pour l'avenir est de trouver un moyen d'améliorer la couverture des régimes en matière de santé mentale afin de réduire un facteur important à l'origine des demandes de prestations d'ILD. À l'heure actuelle, les praticiens de la santé mentale sont intégrés à la couverture annuelle de 2 000 \$ des régimes d'assurance pour les services paramédicaux. Elle aimerait que la couverture des soins de santé mentale soit séparée et élargie, surtout compte tenu des conséquences de la pandémie sur la santé mentale.

« Il est important de moderniser un programme qui est très mature, car les choses changent et évoluent. Nous devons nous demander ce qui devrait être couvert et comment cela doit être couvert », déclare-t-elle. « Nous essayons vraiment de nous concentrer sur la chose la plus importante : comment préserver la santé de nos employés? »

«) KIM MACFARLANE MANUVIE

« Les progrès technologiques nous permettent d'offrir des services numériques, tant pour les avantages sociaux que pour les services de santé en dehors de ces mêmes avantages. Nous sommes sur le point de mobiliser de manière proactive les participants au régime, en tirant parti de la technologie et des données pour créer des expériences dynamiques qui continuent d'évoluer et de s'adapter jusqu'à ce que les besoins personnels en matière de santé soient satisfaits. »

## PROMOTEURS

**78 %**  
 Pourcentage de promoteurs de régime qui s'inquiètent des répercussions à long terme de la pandémie de COVID-19 sur le coût des régimes de soins de santé

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022.  
 ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

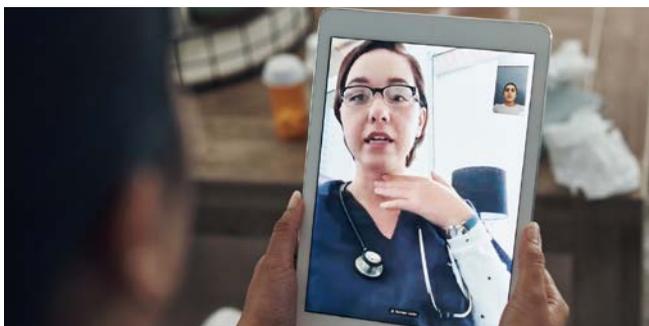
## PROMOTEURS

### POINTS DE VUE SUR LE SECTEUR OÙ LA COVID-19 AURA LA PLUS GRANDE INCIDENCE SUR LE COÛT DES PRESTATIONS AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES

Demande de règlement pour :

2021		Rang	2022	
Santé mentale des employés, à l'exclusion de ceux qui ont contracté la COVID-19	64 %	1	Santé mentale des employés, à l'exclusion de ceux qui ont contracté la COVID-19	46 %
Santé mentale des personnes à charge des employés	47 %	2	Santé physique et mentale des participants qui ont contracté la COVID-19	39 %
Maladies graves ou chroniques qui peuvent s'être aggravées en raison de diagnostics ou de traitements tardifs	43 %	3	Maladies graves ou chroniques qui peuvent s'être aggravées en raison de diagnostics ou de traitements tardifs	36 %
Problèmes chroniques qui peuvent avoir été causés ou aggravés en raison de facteurs liés à la pandémie (p. ex., manque d'exercice)	37 %	4	Santé mentale des personnes à charge des employés	32 %
Santé physique et mentale des participants qui ont contracté la COVID-19	23 %	5	Problèmes chroniques qui peuvent avoir été causés ou aggravés en raison de facteurs liés à la pandémie (p. ex., manque d'exercice)	25 %

SOURCE : 2022 Benefits Canada Healthcare Survey, April 2022. BASE: Plan sponsors that feel COVID-19 will impact health benefits costs over next five years (n=450)



- La majorité (69 %) des promoteurs offrant un service de soins de santé virtuel indiquent que celui-ci fait partie du régime d'avantages sociaux standard et qu'il a été ajouté sans frais supplémentaires; les 31 % restants ont payé pour l'ajouter à leur régime.
- Quarante-huit pour cent des promoteurs sont très (34 % ou plutôt (54 %) satisfaits du service de soins de santé virtuel offert par leur organisation, en hausse par rapport aux 74 % de 2021. Les grands employeurs (96 %) sont plus susceptibles que ceux de petite taille d'être satisfaits (77 %).

### LA MAJORITÉ DES GENS CRAIGNENT QUE LA PANDÉMIE NE FASSE AUGMENTER LES COÛTS

- Soixante-dix-huit pour cent des promoteurs disent s'inquiéter des répercussions à long terme de la pandémie de COVID-19 sur le coût des régimes de soins de santé, un pourcentage en hausse par rapport aux 71 % de 2021, dont 31 % qui sont fortement de cet avis, comparativement à 23 % l'année dernière.
- Les organisations comptant 500 employés ou plus (83 %) sont plus susceptibles que celles de moins de 50 employés (70 %) d'être préoccupées à ce sujet.

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

21. Il se peut que les promoteurs de régime sous-estiment les conséquences négatives de la COVID-19 sur les maladies graves ou chroniques en raison des tests, des diagnostics et des traitements repoussés, laissent entendre les membres du conseil consultatif.
22. Ces retards auront probablement un effet d'entraînement sur les affections secondaires ou les troubles concomitants : plus une personne doit attendre avant que son affection soit prise en charge, plus elle est susceptible de développer d'autres troubles (y compris des problèmes de santé mentale connexes).
23. Même si les demandes de prestations d'invalidité sont en baisse aujourd'hui par rapport à avant la pandémie, on s'attend à ce qu'elles rebondissent en raison de la gravité accrue des maladies lorsqu'elles seront enfin diagnostiquées et traitées, affirme le conseil.
24. L'incidence accrue des cancers à un stade avancé est particulièrement inquiétante, puisque les régimes d'assurance médicaments privés tendent à couvrir le coût des médicaments prescrits à ce stade.
25. L'incidence de la COVID longue reste à voir, en partie parce que la maladie n'a pas encore été entièrement définie aux fins du diagnostic.
26. Selon ce que l'on sait au sujet de la COVID longue, le traitement cible souvent les douleurs musculaires et articulaires, le brouillard cérébral, la fatigue, l'anxiété et la dépression, font remarquer certains membres du conseil consultatif.

## Régimes de soins de santé

- Dans le même ordre d'idées, 81 % des promoteurs estiment que la pandémie aura une incidence sur le coût des avantages sociaux au cours des cinq prochaines années, comparativement à 77 % en 2021. Encore une fois, les grands employeurs (90 %) sont plus susceptibles que ceux de moindre envergure (65 %) d'être de cet avis.
- Au sein de ce groupe de promoteurs, la majorité (46 %) dit croire que les répercussions les plus importantes sur les coûts proviendront des demandes de règlement des employés liées à la santé mentale, à l'exclusion des demandes d'employés infectés par la COVID-19. Ensuite, 39 % des promoteurs mentionnent les demandes de règlement des participants ayant contracté la COVID-19, pour tous les problèmes de santé physique et mentale connexes, tandis que 36 % relèvent les demandes pour des maladies graves ou chroniques susceptibles de s'être aggravées en raison de diagnostics ou de traitements retardés.

### DES CHANGEMENTS POUR LE MIEUX ET UN APERÇU DES AVANTAGES FUTURS

- Parmi les promoteurs sondés, 62 % affirment que leur régime de soins de santé n'a pas changé en 2022, un résultat comparable aux 60 % en 2021.
- Chez ceux qui ont apporté des changements à leur régime, 30 % ont ajouté un ou plusieurs avantages ou amélioré les niveaux de protection, et 7 % ont supprimé un ou plusieurs avantages ou réduit les niveaux de protection. Il s'agit d'un renversement par rapport à 2021, où les pourcentages s'établissaient alors à 11 % et 28 %, respectivement.

#### PROMOTEURS

##### CHANGEMENTS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

- Ajout d'un ou de plusieurs avantages ou amélioration des niveaux de protection
- Suppression d'un ou de plusieurs avantages ou réduction des niveaux de protection
- Aucun changement

2021 11 % 28 % 60 %

2022 30 % 7 % 62 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (2021 : N = 524; 2022 : N = 553)

#### PROMOTEURS

### 30 %

Pourcentage de promoteurs qui ont ajouté un ou plusieurs avantages ou amélioré leurs niveaux de protection en 2021



##### MAXIMUMS ET MINIMUMS

49 %	Personnel syndiqué	Personnel non syndiqué	22 %
44 %	Secteur public	Secteur privé	25 %
41 %	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	12 %

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## POURQUOI CHOISIR IA GROUPE FINANCIER?

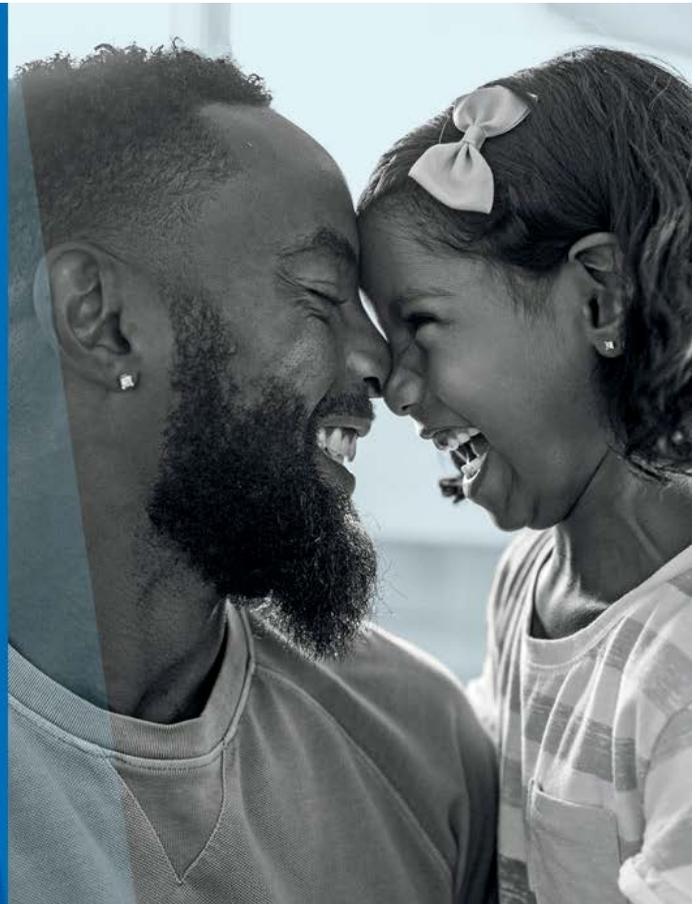
Pour veiller ensemble à la santé globale de votre personnel et de leur famille grâce à :

- Un accompagnement personnalisé et une approche humaine
- Des outils et services de santé et de bien-être
- Une prévention et une gestion optimale des invalidités
- Un contrôle proactif des coûts

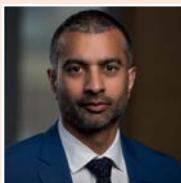
**Vous voulez en savoir plus?**  
Visitez [ia.ca/entreprise](http://ia.ca/entreprise)



[ia.ca](http://ia.ca)



# L'abandon du tabac en vaut la peine - et on peut le faire en s'amusant



**David Cooper**

Premier vice-président et directeur  
des talents de l'entreprise  
GOEASY LTD.

« C'est fantastique de se retrouver dans une situation où vous êtes maintenant responsable de la santé et du bien-être de vos collègues, et où vous pouvez vraiment tirer parti de vos leçons de vie et de votre expérience pour essayer d'aider les autres. »

Peu après s'être joint à goeasy ltd en 2015, David Cooper a assisté à la conférence nationale annuelle de la société de financement alternatif. Il y a appris que les pauses à l'ordre du jour durant la conférence étaient souvent qualifiées de « pauses-cigarette » par de nombreux participants, ce qui laissait entendre la prévalence d'une habitude malsaine au sein de l'entreprise.

M. Cooper, qui est maintenant premier vice-président et directeur des talents de l'entreprise, était un fumeur occasionnel dans la vingtaine et au début de la trentaine. Il a réussi à cesser de fumer lorsqu'il a eu des enfants et il a alors compris à quel point il peut être difficile pour certains de mettre fin à leur dépendance à la nicotine. En 2017, alors que l'équipe des ressources humaines cherchait une solution d'intervention à fort impact, il a proposé un programme d'abandon du tabac. L'équipe a adopté l'idée et s'est mise au travail.

Premièrement, goeasy s'est engagée à investir 25 000 \$ par année pour couvrir jusqu'à 300 \$ en aides à la désaccoutumance du tabac, comme les timbres de nicotine, dans son régime d'assurance collective. La prestation est offerte à tous les participants au régime, y compris les personnes à leur charge. Ensuite, l'équipe des RH s'est associée à une entreprise de logiciels pour mettre au point une application d'abandon du tabac.

« L'idée était de présenter sous forme de jeu une campagne que nous avons produite pour l'abandon du tabac », dit M. Cooper. « Au plus fort de la campagne, plus de 80 employés sur 1 900 à l'époque se sont inscrits au parcours de mieux-être de huit mois. »

Le programme, qui a été présenté à la conférence nationale 2018 de l'entreprise, était parrainé par le nouveau chef de la direction, Jason Mullins, ce qui a contribué à augmenter le taux de participation. Cela a aussi aidé à rendre l'application amusante à utiliser. Les participants recevaient des badges et des trophées pour avoir atteint certains jalons, et on les encourageait à afficher des photos, à indiquer le nombre de semaines pendant lesquelles ils n'avaient pas fumé et à

communiquer avec d'autres participants pour obtenir de l'aide dans les moments difficiles.

## Un investissement modeste qui rapporte

L'application a coûté environ 20 000 \$, et sa création a nécessité environ huit semaines. Le développement a été relativement rapide parce qu'elle était modélisée à partir d'une application que goeasy avait déjà été utilisée pour promouvoir d'autres défis en matière de bien-être, comme la mesure du nombre de pas. Un coût additionnel de 10 000 \$ correspondait au grand prix décerné par loterie à l'un des six employés qui a réussi à terminer le programme.

L'organisation s'était également positionnée de manière à récupérer son investissement en achetant les droits de comarquage de l'application avec la société de développement de logiciels. Après tout, d'autres employeurs pourraient être intéressés par quelque chose de semblable, de sorte que l'application pourrait se transformer en un produit que goeasy pourrait offrir. Bien que cela n'ait pas fonctionné parce que le partenaire de développement de logiciels a fermé ses portes, l'application a tout de même permis une intervention réussie.

« Quatre-vingts employés y ont vu un avantage, et six ont cessé de fumer. Pour changer des vies de façon permanente, il s'agissait vraiment d'une solution de santé novatrice et globale de première qualité menée par les RH », déclare M. Cooper. « Nous avons mis le paquet dans ce programme, mais l'avantage sous-jacent est que nous voulons que nos employés vivent bien et plus longtemps. »

L'équipe a récemment discuté de la possibilité de réinstaurer le programme avec un nouveau partenaire de développement de logiciels.

« C'est fantastique de se retrouver dans une situation où vous êtes maintenant responsable de la santé et du bien-être de vos collègues, et où vous pouvez vraiment tirer parti de vos leçons de vie et de votre expérience pour essayer d'aider les autres », déclare M. Cooper.

En ce qui concerne l'abandon du tabac, il ajoute : « J'ai de l'empathie. Je comprends. Cela m'a aidé à guider notre équipe tout au long de l'élaboration de ce programme. »

## Régimes de soins de santé

- L'ajout d'avantages ou l'amélioration des protections sont plus courants chez les promoteurs dont la main-d'œuvre est syndiquée ou qui travaillent dans le secteur public, dont l'organisation compte 500 employés ou plus ou qui ont mis en place une culture favorisant le mieux-être (voir le tableau).
- Lorsqu'on leur fournit une liste de 11 avantages nouveaux ou moins connus, les participants sont plus susceptibles d'indiquer qu'eux-mêmes ou des membres de leur famille profiteraient de tests de dépistage par un professionnel de la santé afin de déterminer le risque de développer certaines maladies, comme le diabète (32 %). Viennent ensuite la vaccination contre les maladies infectieuses (28 %) et les tests génétiques visant à déterminer le risque de développer certaines maladies, comme certains types de cancer (25 %).
- La navigation dans le système de santé (24 %, comparativement à 15 % en 2021), les tests génétiques pour aider à déterminer quel médicament prescrire (aussi appelés tests pharmacogénomiques, 22 %) et la formation individuelle pour les personnes atteintes d'une maladie chronique (22 %) suivent de près.
- Les participants atteints d'un problème de santé ou de douleurs chroniques sont plus susceptibles d'utiliser les séances de formation individuelle pour en apprendre davantage sur leur affection (27 %, comparativement à 13 % chez ceux

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

**27.** Bien qu'il soit impossible d'effectuer des comparaisons directes en raison des changements apportés à la liste des avantages possibles en matière de soins de santé, à titre indicatif, les participants semblent s'intéresser davantage au dépistage des risques pour la santé, à l'orientation dans le système de santé et à la formation individuelle sur les maladies chroniques par rapport à l'an dernier.

**28.** La vaccination contre les maladies infectieuses et deux types de tests génétiques (l'un pour déterminer les risques personnels de maladie et l'autre pour aider à déterminer le médicament à prescrire) continuent de susciter beaucoup d'intérêt chez les participants.

**29.** Les tests génétiques semblent être une solution idéale, suscitant un intérêt relativement élevé tant chez les participants que chez les promoteurs.

**30.** Parmi les promoteurs qui n'offrent pas déjà ces avantages, on observe un intérêt marqué pour les avantages visant à appuyer la diversité, l'équité et l'inclusion, comme l'affirmation de genre et les traitements de fertilité.

**31.** La personnalisation représente l'avenir des régimes de soins de santé, conviennent les membres du conseil consultatif. Cependant, il faut se garder de croire qu'en offrant un produit, les gens l'utiliseront automatiquement. Les efforts de sensibilisation comprenant des communications stratégiques et un leadership visible sont essentiels pour motiver et habiliter les participants à participer à leur régime de soins de santé.

### PARTICIPANTS

### PROMOTEURS

#### PRODUITS OU SERVICES QUE :

- les participants utiliseraient s'ils étaient ajoutés à leur régime de soins de santé\*
- les promoteurs offrent déjà
- les promoteurs souhaitent couvrir

Produit ou service	Participants :	Promoteurs :	
	Les utiliseraient	Les couvrent déjà	Souhaitent les couvrir
Tests de dépistage de certaines maladies par un professionnel de la santé afin de déterminer si des employés sont à risque (p. ex., le diabète)	32 %	41 %	25 %
Vaccination contre des maladies infectieuses (p. ex., le zona et le VPH)	28 %	45 %	25 %
Tests génétiques qui aident à déterminer le risque d'être atteint de certaines maladies (p. ex., certains cancers)	25 %	26 %	34 %
Navigation dans le système de santé (c.-à-d., pour aider à coordonner le traitement après le diagnostic d'une maladie grave comme le cancer ou le diabète)	24 %	41 %	27 %
Tests génétiques pour aider à déterminer quel médicament prescrire (aussi appelés tests pharmacogénomiques)	22 %	27 %	33 %
Séances de formation individuelle à l'intention des personnes atteintes d'une maladie chronique	22 %	41 %	26 %
Application de méditation et sur la pleine conscience	20 %	31 %	31 %
Services offrant une assistance pour les soins aux parents vieillissants	19 %	27 %	32 %
Services pour aider à réduire la consommation d'alcool et de drogues	9 %	41 %	27 %
Traitements de fertilité	8 %	25 %	34 %
Affirmation de genre	5 %	21 %	33 %

\* Certains de ces produits et services devraient être offerts par l'intermédiaire des comptes de dépenses en soins de santé ou des comptes de mieux-être. SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000); tous les promoteurs (N = 553)



À RBC Assurances, nous croyons que les milieux de travail jouent plus que jamais un rôle central dans la promotion de la santé et du bien-être au Canada.

À mesure qu'évoluent les besoins de la main-d'œuvre moderne, les employeurs peuvent compter sur nous pour trouver des solutions globales et avant-gardistes en matière de santé et de bien-être.

[rbcinsurance.com/fr/assurance-collective](https://rbcinsurance.com/fr/assurance-collective)



Assurances

qui n'ont pas de problème de santé chronique), les tests de dépistage des risques pour la santé (36 % contre 24 %), les services de navigation dans le système de santé (29 % contre 14 %), les tests génétiques pour les médicaments (26 % contre 14 %), la vaccination (31 % contre 22 %) et les tests génétiques pour les maladies (28 % contre 19 %).

- Les services visant à réduire la consommation d'alcool et de drogues étaient nouveaux sur la liste. Neuf pour cent des participants indiquent que des membres de leur famille ou eux-mêmes utiliseraient cet avantage.
- Les promoteurs qui n'offrent pas déjà ces avantages se montrent davantage intéressés par la couverture (que ce soit dans le cadre de leur régime ou par l'intermédiaire d'un compte de dépenses en soins de santé ou d'un compte de mieux-être) des tests génétiques visant à déterminer les risques de développer certaines maladies (34 %), des traitements de fertilité (34 %), des tests pharmacogénomiques (33 %), de l'affirmation de genre (33 %) et des services pour aider à prendre soin de parents vieillissants (32 %).
- Trente-sept pour cent des promoteurs ne souhaitent couvrir aucun des 11 éléments présentés.
- Les promoteurs qui couvrent déjà au moins un de ces avantages sont plus susceptibles de couvrir les vaccins contre des maladies infectieuses (45 %), les tests de dépistage de risques pour la santé (41 %), les services de navigation dans le système de santé (41 %), les services visant à réduire la consommation d'alcool et de drogues (41 %) et la formation individuelle à l'intention des personnes atteintes d'une maladie chronique (41 %).

» CHRISTINE KORCZAK BAYSHORE SOINS DE SANTÉ

« La pandémie a entraîné une réduction importante des consultations médicales en personne, ce qui a entraîné une augmentation des diagnostics de cancer à un stade avancé et de maladies chroniques. De plus, le système de santé canadien est de plus en plus fragmenté et complexe. Ces facteurs ont créé la tempête parfaite. Le besoin d'une orientation et d'un soutien clairs et informés ainsi qu'une aide pour naviguer dans le système n'a jamais été aussi grand. »



**Solutions Santé**  
de SHOPPERS



**RÉGIME D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS**

Réduisez les coûts de votre régime d'assurance-médicaments tout en soutenant vos employés



**SOINS SPÉCIALISÉS**

Gérez la couverture de votre régime d'assurance-médicaments qui connaît la croissance la plus rapide



**CANNABIS MÉDICAL**

Soutenez l'utilisation appropriée du cannabis médical



**COACHING EN MATIÈRE DE SANTÉ**

Aide à la prévention et à la gestion des maladies chroniques et du bien-être général



**SANTÉ MENTALE**

Améliorez et entretenez la santé mentale des employés grâce à SilverCloud™



**SOINS VIRTUELS**

Accès aux besoins médicaux et de santé non urgents

**Des solutions de grande valeur en matière de régimes d'assurance-médicaments et de gestion de la santé, offertes par une marque en qui les Canadiens ont confiance.**

**De meilleurs résultats en matière de santé sont à portée de main**

Visitez [morewaystobenefit.ca/fr](https://morewaystobenefit.ca/fr) ou envoyez un courriel à l'adresse [saleshealthsolutions@shoppersdrugmart.ca](mailto:saleshealthsolutions@shoppersdrugmart.ca)

MD/MC 911979 Alberta Ltd. Utilisé sous licence. ©2021 Shoppers Drug Mart Inc.

# Le verdict est clair : le mieux-être est un « impératif stratégique »



## Rita Apa

Dirigeante principale  
des ressources humaines  
MCCARTHY TÉTRAULT LLP

« Une approche proactive démontre que les employeurs sont à l'écoute des employés, ce qui suscite l'adhésion et renforce la confiance. Elle aide également l'organisation à se préparer à la prochaine crise. »

**En réponse à la pandémie, McCarthy Tétrault LLP a** investi considérablement dans la santé, la sécurité et le bien-être de ses 1 600 employés en instaurant des soins de santé virtuels, qui comprenaient un accès illimité à des psychologues et à des psychothérapeutes, et en lançant un programme d'éducation financière.

L'organisation a également doublé le montant annuel de son compte pour le mieux-être. En plus des activités et des articles admissibles habituels liés au mieux-être, les membres du personnel peuvent utiliser le montant supplémentaire pour tout ce qui, selon eux, contribuera à leur mieux-être, et cela peut même être un voyage ou une commande d'épicerie.

Ces initiatives étaient nécessaires mais réactives, affirme Rita Apa, dirigeante principale des ressources humaines du cabinet d'avocats. Le plan pour l'avenir est d'être plus proactif, en prenant en considération les besoins actuels et futurs des employés, dans le cadre d'une feuille de route sur trois ans pour le mieux-être. Selon elle, une approche proactive démontre que les employeurs sont à l'écoute des employés, ce qui suscite l'adhésion et renforce la confiance. Elle aide également l'organisation à se préparer à la prochaine crise.

« La question que nous devons nous poser est : « Quelle est la prochaine étape? » En outre, pourquoi ici? Pourquoi les gens veulent-ils se joindre à McCarthy Tétrault? En quoi nos avantages se distinguent-ils? »

La première étape de l'élaboration de la feuille de route a été l'envoi d'un sondage de suivi du mieux-être à tous les employés pour leur donner l'occasion d'examiner les programmes actuels et de fournir des commentaires sur ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et ce qu'ils aimeraient voir ajouté. Afin de mieux comprendre les besoins actuels et futurs des employés, les consultants du cabinet tiendront des séances de discussion en groupe.

La diversité et l'inclusion seront des éléments clés de ces discussions.

« Il est extrêmement important que tout le monde se fasse entendre », dit-elle. « Nous essayons d'intégrer la diversité dans tout ce que nous faisons, alors nous allons aussi l'intégrer dans nos régimes d'avantages sociaux. Je pense que l'adoption d'une optique de diversité et d'inclusion dans tous les avantages offre la possibilité d'accroître l'engagement de nos employés. »

L'équipe fera également un inventaire de ses avantages pour mieux éclairer les décisions au sujet des investissements futurs. Elle explorera des façons de mesurer le rendement du capital investi - allant des renseignements anecdotiques aux répercussions sur les demandes de prestations d'invalidité de courte et de longue durée. De plus, elle élaborera une solide stratégie de communication pour que les employés connaissent bien les mesures de soutien disponibles bien avant qu'ils sentent le besoin de lever la main et de demander de l'aide.

Être proactif signifie aussi accorder la priorité à la prévention. Six questions du sondage ont été conçues pour évaluer le niveau de stress des employés, et les résultats aideront à façonner les politiques, notamment une politique de retour au travail pour le personnel qui travaillait principalement à la maison pendant la pandémie. L'équipe examinera également d'autres façons de faire de la prévention, par exemple en apportant des changements au milieu de travail, au besoin, dans le cadre des mesures d'adaptation pour les employés qui reviennent d'un congé d'invalidité.

« Le mieux-être évolue vers une vision holistique des besoins de nos gens », affirme Apa. « Nous mettons beaucoup plus l'accent sur la santé physique que sur l'état mental de nos gens. Cela doit changer. Le mieux-être n'est plus un privilège. C'est un impératif stratégique et une partie intégrante du tissu de l'entreprise. »

# Un nouveau monde hybride

## Près du tiers des participants ne peuvent faire de télétravail et moins d'un participant sur dix a choisi de ne pas travailler à la maison, même s'il le peut.

Les opinions au sujet d'un milieu de travail hybride demeurent fortement positives tant chez les participants que chez les promoteurs de régime, et se sont étendues à l'amélioration des perceptions à l'égard de la productivité à la maison. Les participants sont plus favorables au télétravail que les promoteurs, mais l'écart est faible. Toutefois, malgré les commentaires positifs, les participants qui travaillent à la maison sont plus susceptibles que ceux qui ne le peuvent pas de dire se sentir coupés de leurs collègues et de leur organisation.

### DANS CETTE SECTION :

- Milieu de travail actuel
- Milieu de travail préféré
- Évaluation du télétravail

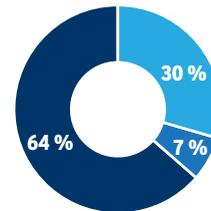
## UNE PERSONNE SUR TROIS TRAVAILLE PRESQUE EXCLUSIVEMENT À LA MAISON

- Parmi les participants sondés, une majorité relative (38 %) dit travailler principalement dans un bureau, un résultat presque inchangé par rapport à 2021 (40 %). Environ un participant sur dix travaille dans chacun des milieux ou secteurs suivants : soins de santé/hôpital (12 %), entrepôt/fabrication (9 %) et éducation/garderie (9 %). Sept pour cent des répondants travaillent dans un commerce de détail, 5 % travaillent à l'extérieur (p. ex., dans le secteur de la construction), 3 % travaillent dans la vente itinérante et 2 % sont des premiers répondants. Quinze pour cent indiquent « autre ».
- Trente pour cent des participants affirment qu'il leur est impossible de travailler à la maison. Sept pour cent disent qu'ils le peuvent, mais ne le font pas, et 64 % travaillent à la maison au moins à l'occasion.
- Chez ceux qui peuvent travailler à la maison, 54 % disent le faire plus souvent qu'avant la pandémie, un pourcentage en baisse par rapport aux 63 % de 2021.
- Les participants du Québec (62 %) sont plus susceptibles de faire du télétravail plus souvent, tandis que ceux de l'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan et des provinces de l'Atlantique sont les moins nombreux à en faire plus souvent (42 % pour chacune des trois régions). Les répondants âgés de 18 à 34 ans (59 %) sont plus susceptibles que ceux de 55 ans et plus (44 %) de travailler à la maison plus souvent.
- Les promoteurs de régime estiment que 58 % de leur effectif a travaillé à domicile au cours de la dernière année, un pourcentage inchangé depuis 2021 (58 %).
- Parmi les participants qui peuvent travailler à la maison, 49 % disent le faire presque exclusivement (c.-à-d. de 81 % à 100 % du temps). À l'autre extrême, 9 % ne font pas de télétravail même s'ils en ont la possibilité. En pourcentage, cela signifie qu'en moyenne, les participants qui ont la possibilité de travailler à la maison le font 67 % du temps, un résultat pratiquement inchangé depuis 2021 (68 %).
- À l'échelle régionale, les participants du Québec sont ceux qui font le plus de télétravail (74 % du temps), tandis que ceux du Manitoba et de la Saskatchewan sont ceux qui en font le moins (52 %).
- Les promoteurs de régime estiment que les employés qui ont la possibilité de travailler à la maison l'ont fait environ 65 %

### PARTICIPANTS

#### STATUT DE TÉLÉTRAVAIL DES PARTICIPANTS À UN RÉGIME AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

- Ne peuvent pas travailler à domicile
- Peuvent travailler à domicile, mais ne le font pas
- Ont travaillé à domicile au moins une partie du temps

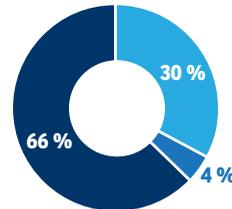


SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

### PARTICIPANTS

#### PRÉFÉRENCES DES PARTICIPANTS QUANT AU TRAVAIL À DOMICILE

- Ne peuvent pas travailler à domicile
- Peuvent travailler à domicile, mais préfèrent ne pas le faire
- Préfèrent travailler à domicile au moins à l'occasion



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000); la somme des valeurs ne totalise pas 100 % en raison de l'arrondissement.

### « » RITA APA MCCARTHY TÉTRAILT

« Nous nous préparons à revenir au bureau en mode hybride, et la patience de tout le monde pourrait être mise à l'épreuve. Nous avons lancé une campagne de la "grande reconnexion" pour mobiliser notre effectif en plus de fournir une trousse de pratiques exemplaires pour que notre retour soit réussi. Les employeurs doivent réfléchir à des façons de créer les bonnes conditions et la bonne proposition de valeur, pour que leurs employés se rendent compte que le bureau physique a toujours sa raison d'être. »

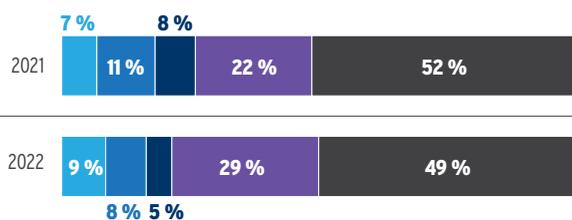
## PARTICIPANTS

### POURCENTAGE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL À DISTANCE AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE



#### RÉPARTITION :

- N'ont pas travaillé à domicile (0 % du temps)
- Ont travaillé un peu à domicile (1 à 20 % du temps)
- Ont travaillé partiellement à domicile (de 21 à 40 % du temps)
- Ont travaillé principalement à domicile (41 à 80 % du temps)
- Ont travaillé presque exclusivement à domicile (81 à 100 % du temps)



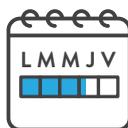
SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui pouvaient travailler à domicile (2021 : n = 646; 2022 : n = 684)

## PARTICIPANTS

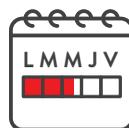
## PROMOTEURS

### POURCENTAGE IDÉAL DE TEMPS PASSÉ À TRAVAILLER À DOMICILE

65 %  
Participants



56 %  
Promoteurs



#### RÉPARTITION :

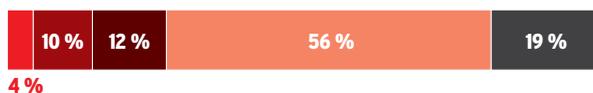
##### PARTICIPANTS

- Jamais de travail à domicile (0 % du temps)
- Un peu de travail à domicile (1 à 20 % du temps)
- Travail partiellement à domicile (de 21 à 40 % du temps)
- Travail principalement à domicile (41 à 80 % du temps)
- Travail presque exclusivement à domicile (81 à 100 % du temps)



##### PROMOTEURS

- Jamais de travail à domicile (0 % du temps)
- Un peu de travail à domicile (1 à 20 % du temps)
- Travail partiellement à domicile (de 21 à 40 % du temps)
- Travail principalement à domicile (41 à 80 % du temps)
- Travail presque exclusivement à domicile (81 à 100 % du temps)



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Participants qui peuvent travailler à domicile (n = 611); promoteurs dont des employés travaillant à domicile (n = 425)

du temps au cours de la dernière année, ce qui correspond de près au résultat obtenu auprès des participants (67 %).

- Lorsqu'on ajoute à l'échantillon les gens qui ne peuvent travailler à la maison et ceux qui le peuvent, mais qui choisissent de ne pas le faire, on constate que 35 % de tous les participants sondés ont fait du télétravail la totalité ou la majorité du temps au cours de la dernière année.
- Quel que soit le milieu de travail, la majorité (59 %) des participants disent s'être sentis moins proches de leurs collègues et de leur organisation au cours de la dernière année, un pourcentage en baisse par rapport aux 66 % de 2021. Ceux qui peuvent travailler à la maison (63 %) sont plus susceptibles que ceux qui ne le peuvent pas (50 %) de se sentir coupés des autres.

### LES OPINIONS DIFFÈRENT QUANT AU TEMPS PASSÉ SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET À LA MAISON

- Parmi les 70 % des participants qui peuvent travailler à la maison, seulement 7 % préféreraient ne pas le faire. Lorsqu'on inclut les personnes qui ne peuvent travailler à la maison, la main-d'œuvre est répartie comme suit : 57 % préfèrent travailler à la maison au moins une partie du temps, 30 % ne peuvent pas faire de télétravail et 4 % peuvent travailler à la maison, mais préfèrent ne pas le faire.
- Les participants qui peuvent travailler à la maison préféreraient le faire en moyenne 65 % du temps ou à peu près autant qu'ils le font actuellement (67 %).
- Ce pourcentage marque une hausse par rapport à 2021; les répondants préféraient alors, après la pandémie, travailler à la maison en moyenne 57 % du temps. Cette hausse s'explique principalement par le nombre accru de participants qui souhaiteraient travailler presque exclusivement à la maison (38 % en 2022 contre 28 % en 2021).
- En moyenne, les participants qui disent avoir une mauvaise santé mentale préféreraient travailler à la maison 74 % du temps, comparativement à 62 % chez ceux qui disent avoir une excellente ou une très bonne santé mentale.
- Chez les participants qui peuvent travailler à la maison, 7 % affirment qu'ils préféreraient ne pas le faire à l'avenir, tout comme en 2021.
- Pour leur part, les promoteurs de régime dont des employés travaillent à domicile préféreraient que ceux-ci le fassent en moyenne 56 % du temps, alors qu'ils estiment que leurs employés travaillent actuellement à domicile 65 % du temps.

#### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : MILIEU DE TRAVAIL

1. Près des deux tiers des participants ont travaillé à la maison au moins une partie de l'année dernière; un peu moins de trois personnes sur cinq préfèrent généralement continuer de le faire.
2. Au cours des deux dernières années, les employés qui pouvaient travailler à la maison l'ont fait en moyenne pendant les deux tiers de leur semaine de travail.
3. Les participants et les promoteurs de régime ont des opinions semblables pour ce qui est de leur préférence ou de leurs attentes relatives à un milieu de travail hybride. Les participants préfèrent toutefois passer une plus grande partie de leur temps en télétravail.

Les préférences à ce sujet varient selon la taille de l'employeur, les pourcentages s'élevant à 63 % chez les petites organisations de moins de 50 employés, à 53 % chez celles de 50 à 499 employés et à 54 % chez celles comptant 500 employés ou plus.

- Les promoteurs préféreraient qu'en moyenne 19 % de leurs employés travaillent presque exclusivement à domicile, un résultat bien inférieur au pourcentage d'employés qui le font actuellement (31 %) et deux fois moins élevé que le pourcentage de participants qui ont une telle préférence (38 %).
- Lorsqu'on demande aux répondants de façon générale quel milieu de travail ils préfèrent (pour les participants) ou ils prévoient (pour les promoteurs de régime), des pourcentages presque égaux (49 % des participants et 51 % des promoteurs) indiquent une préférence pour un milieu de travail hybride où le temps est réparti entre le travail sur place et à distance (p. ex., à domicile).
- Les opinions ne concordent pas autant en ce qui concerne les deux autres options; en effet, les promoteurs sont plus nombreux (35 %) à préférer un retour au milieu de travail d'avant la pandémie, où presque tous les employés travaillaient sur les lieux, alors que c'est le cas de 26 % des participants, tandis que 23 % des participants et 10 % des promoteurs souhaiteraient un cadre entièrement virtuel où tous les employés travailleraient à distance.

## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : MILIEU DE TRAVAIL

4. La pandémie a bouleversé le milieu de travail; par ailleurs, un milieu hybride pourrait changer la donne en aidant les employés à trouver un équilibre entre le travail et leur vie personnelle, mais aussi dans le cadre de stratégies de recrutement et de fidélisation, affirment les membres du conseil consultatif.
5. Les lieux de travail doivent être perçus comme un aimant et non comme une obligation, conviennent les membres du conseil.
6. Le maintien d'une culture de travail positive et dynamique et l'établissement de relations de façon virtuelle se sont révélés difficiles pour de nombreux employeurs, confient les conseillers en avantages sociaux au sein du conseil.
7. Les déplacements seront probablement le plus important point en défaveur du retour sur les lieux de travail, surtout compte tenu du prix actuel de l'essence. Les promoteurs peuvent-ils transformer cela en un nouvel avantage s'inscrivant dans les comptes de mieux-être?
8. Les horaires de travail hybride peuvent donner lieu à une infinité de permutations, causant de la confusion et de la frustration pour les participants comme pour les promoteurs de régime. Des communications transparentes, des outils de planification des horaires fiables et de la patience sont essentiels pour établir une nouvelle norme au cours des prochains mois.

« » CARLEE BARTHOLOMEW RBC ASSURANCES

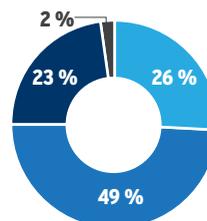
« Il n'est pas surprenant que les promoteurs de régime souhaitent que leurs employés retournent dans leur milieu de travail. L'une des principales raisons évoquées est qu'il est difficile de favoriser une culture de travail lorsqu'un nombre important d'employés travaillent à domicile. Il est très difficile de créer des relations virtuellement. Il est encore plus difficile de cerner les employés qui ont besoin d'aide. »

PARTICIPANTS PROMOTEURS

### MILIEU DE TRAVAIL PRÉFÉRÉ OU PRÉVU

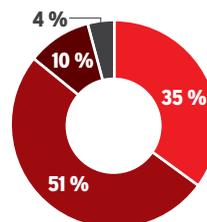
#### PRÉFÉRENCE DES PARTICIPANTS

- Retour au milieu de travail d'avant la pandémie, avec presque tous les employés sur place
- Environnement mixte ou hybride
- Tous les employés travaillent à distance
- Autre



#### MILIEU PRÉVU PAR LES PROMOTEURS

- Retour au milieu de travail d'avant la pandémie, avec presque tous les employés sur place
- Environnement mixte ou hybride
- Tous les employés travaillent à distance
- Autre



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022. ÉCHANTILLON : Participants qui travaillent à domicile (n = 611); promoteurs dont des employés travaillent à domicile (n = 473)

PARTICIPANTS

### POURCENTAGE DE PARTICIPANTS QUI SE SONT SENTIS MOINS PROCHES DE LEURS COLLÈGUES ET DE L'ORGANISATION AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

**63 %**  
Chez ceux qui peuvent travailler à domicile



**50 %**  
Chez ceux qui ne peuvent pas travailler à domicile

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2022. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 000)

« » ALAINA MACKENZIE CROIX BLEUE MEDAVIE

« Si la pandémie nous a appris quelque chose, c'est que les gens réclament plus de souplesse quant au lieu et à la méthode de travail et veulent l'assurance que cette possibilité existe. Il est important pour employeurs de savoir s'adapter, tout en assurant une solide culture de soutien au personnel qui travaille sur place et à distance. »



# MERCI

d'avoir soutenu vos  
employés durant  
cette période difficile.

**Nous savons que ce  
fut tout un défi.**

**Nous voulons rendre cette année plus facile pour vous et vos employés.**

**Grâce à nos services de soins virtuels et à nos solutions en santé mentale,  
nous pouvons vous aider à rebondir et à soutenir la résilience de vos employés.**

**Rendez-vous sur [sunlife.ca/garantiescollectives](https://sunlife.ca/garantiescollectives) pour savoir comment nous  
pouvons construire de grandes choses ensemble.**

**Laissez-nous vous aider à créer un régime de garanties collectives pour  
soutenir la santé et le mieux-être de vos employés et de votre organisation.**

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada,  
compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life.



# Milieu de travail

- En ce qui concerne le milieu de travail hybride, 56 % des promoteurs affirment que le partage du temps entre le travail sur place et à distance serait déterminé principalement par l'organisation, et 44 % estiment que cette décision viendrait des employés.

## DES FÉLICITATIONS GÉNÉRALISÉES POUR LE TRAVAIL À DOMICILE

- Parmi les participants qui peuvent travailler à domicile, 63 % disent s'être sentis moins proches de leurs collègues et de leur organisation au cours de la dernière année, comparativement à 50 % de ceux qui ne peuvent travailler à domicile.
- Néanmoins, 72 % se disent extrêmement ou très satisfaits de travailler à la maison. Vingt-trois pour cent sont plutôt satisfaits, et donc seulement 5 % ne le sont pas.
- Des niveaux de satisfaction extrême ou très élevée sont plus souvent observés chez les gens qui ont aussi l'impression d'être plus productifs à la maison (89 %) et ceux qui ont une excellente ou une très bonne santé mentale (80 %), entre autres facteurs (voir le tableau).
- Les participants et les promoteurs sont tout aussi susceptibles d'indiquer une plus grande productivité à la maison. Chez les participants, 39 % estiment être plus

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR : MILIEU DE TRAVAIL

- Malgré un sentiment de détachement, presque tous les participants sont satisfaits de travailler à la maison.
- Les évaluations de la productivité à domicile se sont améliorées tant selon les participants que les promoteurs.
- Le conseil consultatif souligne l'importance de ne pas généraliser lorsqu'il est question de productivité. Certains employés seront véritablement plus productifs à la maison, mais il y en aura toujours qui sont tout simplement incapables de travailler de façon efficace hors des lieux de travail.
- Les employés les plus productifs à la maison le sont parfois au détriment de leur vie personnelle, puisque la distinction entre la maison et le bureau s'estompe, font remarquer les promoteurs de régime au sein du conseil consultatif, ce qui augmente possiblement le risque de problèmes de santé mentale.
- Dans un monde hybride, une culture d'entreprise positive dépend tout autant de la qualité des relations avec le superviseur immédiat que des événements ou des interactions sur les lieux de travail.
- Un leadership fort est également nécessaire afin d'éviter que les employés travaillant la majorité du temps sur les lieux de travail ne soient favorisés pour ce qui est des occasions ou promotions.

### PARTICIPANTS

**72 %**

Pourcentage de participants qui sont extrêmement ou très satisfaits de travailler à domicile



#### MAXIMUMS ET MINIMUMS

<b>89 %</b>	Se sentent plus productifs lorsqu'ils travaillent à la maison	Se sentent plus productifs soit sur les lieux de travail soit à la maison	<b>55 %</b>
<b>80 %</b>	Ont une excellente ou une très bonne santé mentale	Ont une mauvaise santé mentale	<b>65 %</b>
<b>79 %</b>	Ont une excellente ou une très bonne santé globale	Ont une mauvaise santé globale	<b>57 %</b>
<b>75 %</b>	Sont satisfaits de leur emploi	Ne sont pas satisfaits de leur emploi	<b>58 %</b>
<b>74 %</b>	Bénéficient d'une culture du mieux-être au travail	Ne bénéficient pas d'une culture du mieux-être au travail	<b>63 %</b>

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Participants qui travaillent à domicile (n = 611)

### » SHERRY HNATYSHYN CAREPATH SANTÉ NUMÉRIQUE PAR BAYSHORE

« Nous assistons actuellement à un taux d'épuisement professionnel majeur. Ces six derniers mois en particulier, de plus en plus de personnes ont eu besoin d'aide pour s'y retrouver en matière de soins de santé mentale, de maladies chroniques et de cancer. Les problèmes musculo-squelettiques sont également en hausse, non seulement parce que les postes de travail à domicile ne fournissent pas nécessairement un soutien adéquat, mais aussi parce que les gens ont tendance à bouger moins et à quitter moins souvent leur écran lorsqu'ils sont à la maison. »

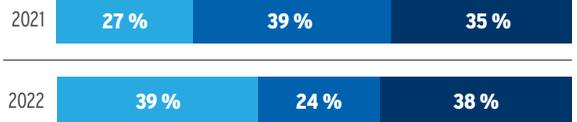
### PARTICIPANTS

### PROMOTEURS

#### CADRE OÙ LES EMPLOYÉS SONT LES PLUS PRODUCTIFS

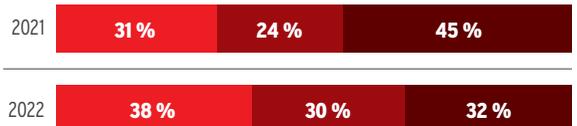
##### SELON LES PARTICIPANTS DE RÉGIME

- Au domicile
- Même productivité au domicile que sur les lieux de travail
- Sur les lieux de travail



##### SELON LES PROMOTEURS DE RÉGIME

- Au domicile
- Même productivité au domicile que sur les lieux de travail
- Sur les lieux de travail



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Participants qui travaillent à domicile (2021 : n = 611; 2022 : n = 684); promoteurs qui ont répondu à la question (2021 : n = 445; 2022 : n = 465)

# Prendre soin des travailleurs qui prennent soin des personnes vulnérables



**Neil Prashad**

Président, directeur général et fondateur  
GROUPE D'ENTREPRISES ORIGIN

« Fidéliser les bons membres d'une équipe sur le long terme ne se limite pas au salaire horaire. C'est faire preuve d'amour et d'attention envers les gens d'une manière beaucoup plus profonde que jamais. »

## Pendant la pandémie, le groupe d'entreprises Origin

n'a constaté aucun décès dû au coronavirus parmi ses employés ni parmi les personnes âgées dont les employés s'occupent dans les résidences. Neil Prashad, président, directeur général et fondateur de l'organisation, attribue cela en grande partie à son engagement indéfectible à protéger la santé et le bien-être des employés.

Origin a distribué des cartes d'essence pour encourager les employés à faire du covoiturage au lieu de prendre les transports en commun. L'entreprise a fourni un service de blanchisserie de nuit pour les uniformes de ses employés alors que le mode de propagation du virus n'était pas clairement établi. Elle a demandé aux gens de ne travailler qu'à un seul établissement bien avant que les autorités sanitaires provinciales ne l'imposent. De plus, comme les heures de travail étaient plus longues, elle a préparé des paniers de nourriture, que les employés pouvaient emporter chez eux, en s'approvisionnant auprès d'une entreprise de restauration, qui avait un excédent puisqu'elle ne pouvait plus vendre ses produits aux hôtels et aux restaurants.

Le message aux membres de l'équipe était le suivant : « Nos résidents sont en sécurité. Ils sont dans un immeuble. Le seul moyen pour qu'ils tombent malades, c'est si vous faites entrer le virus », dit Neil Prashad. « Donc, plus nous pouvons réduire vos contacts, pour que vous soyez idéalement au travail ou à la maison, plus nous serons tous en sécurité. Et cela a fonctionné. »

La réponse d'Origin face à la pandémie était en harmonie avec la vision de M. Prashad, soit faire passer

le bien-être des employés au cœur de la planification et de la prise de décisions. Il décrit cette approche comme un changement de paradigme pour son secteur d'activité, mais il croit que la seule façon de répondre à la demande à mesure que la population vieillit et qu'elle a besoin de plus de soutien individuel est de s'occuper des travailleurs de la santé.

« Les premiers baby-boomers ont eu 75 ans en 2021 et d'ici 2050, il y aura 980 millions de baby-boomers en Amérique du Nord et en Europe », dit-il. « Près d'un milliard

de personnes, ce qui est effrayant, tout en présentant une excellente occasion. Si les entreprises comme la nôtre ne trouvent pas le moyen de mieux attirer, garder et motiver les travailleurs de la santé, nous allons au-devant de graves difficultés. »

Origin offre de nombreux avantages aux membres de son équipe, notamment le choix de Lululemon comme fournisseur d'uniformes, une réduction de 50 % sur les chaussures Sketchers et la présence d'un professeur de yoga dans les salles de repos du personnel. Cela dit, la plus grande demande des travailleurs de la santé est la formation.

« Une fois que vous touchez au côté spirituel des gens et que vous leur donnez la permission de parler de leur bien-être personnel, ils gravitent vers la formation », dit Neil Prashad. « Un membre de l'équipe veut suivre un cours sur la réparation de fauteuils roulants et de déambulateurs. Je ne savais même pas qu'il y avait un cours pour cela, mais elle m'a dit : « Nous avons tellement de personnes dans notre communauté qui ont des équipements brisés et qui se plaignent toujours. Et si je pouvais régler le problème pour eux? »

L'enthousiasme des employés pour la formation a donné lieu à la création de l'Origin Academy. Cela va bien au-delà du développement de compétences spécifiques liées au travail. On touche à des domaines comme l'autodéfense et le bien-être financier personnel. L'idée est d'aider les membres de l'équipe à prendre soin d'eux-mêmes.

L'approche centrée sur les employés d'Origin a contribué à une fidélisation de son personnel nettement supérieure à la moyenne dans le secteur d'activité, puisque 83 % des employés à temps plein travaillent pour l'entreprise depuis deux ans ou plus. La moyenne dans l'industrie se situe entre 55 % et 65 %, selon Neil Prashad.

« Fidéliser les bons membres d'une équipe sur le long terme ne se limite pas au salaire horaire. C'est faire preuve d'amour et d'attention envers les gens d'une manière beaucoup plus profonde que jamais. »

productifs lorsqu'ils travaillent à la maison, un pourcentage en hausse par rapport aux 27 % de 2021, tandis que 24 % disent être tout aussi productifs quel que soit le cadre, comparativement à 39 % l'année dernière. Trente-huit pour cent estiment être plus productifs sur les lieux de travail, un pourcentage pratiquement inchangé depuis l'année dernière (35 %).

- Chez les promoteurs, les résultats sont essentiellement l'inverse de ceux de 2021 : 38 % disent que les employés sont plus productifs à la maison (en hausse par rapport aux 31 % de l'an dernier), tandis que 32 % croient qu'ils le sont davantage sur les lieux de travail (en baisse considérable par rapport aux 45 % de 2021). Trois promoteurs sur dix (30 %) estiment que les employés peuvent être productifs quel que soit l'endroit, en hausse par rapport à 2021 (24 %).
- Les participants qui travaillent au sein d'organisations comptant 1 000 employés ou plus (47 %) sont plus susceptibles de se dire plus productifs à la maison, tout comme ceux dont la santé globale est mauvaise (48 %).
- Comme on pouvait s'y attendre, le fait de s'occuper d'un proche semble constituer un facteur; en effet, les aidants sont plus susceptibles d'être plus productifs sur les lieux de travail (42 %) qu'à la maison (33 %), comparativement à 35 % et 43 %, respectivement, chez ceux qui n'ont pas de telles responsabilités.
- Les perceptions des grands employeurs sont réparties presque de façon égale entre la productivité accrue à la

« » AMÉLIE MEILLEUR BENEVA

« Les niveaux de satisfaction des employés sont plus élevés depuis qu'ils travaillent plus fréquemment à domicile. Ceux qui ont un horaire plus flexible démontrent une productivité accrue et font plus de travail en un temps égal ou plus court. Ils ont aussi dit être moins distraits. Le défi pour les employeurs est de continuer à créer un esprit d'équipe et à trouver des solutions pour prospérer et innover. »

### PROMOTEURS

**75 %**  
Pourcentage de promoteurs qui décrivent l'environnement de travail hybride ou virtuel comme un développement positif pour leur organisation



SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime dont des employés travaillent à domicile et qui prévoient un milieu de travail hybride à l'avenir (n = 284)

LA CORPORATION

people

# Une meilleure expérience vous attend.

Structure de régime personnalisée. Tarif préférentiel.  
Conseils objectifs.

Figurant parmi les principaux fournisseurs de services d'avantages sociaux au Canada, nous avons à cœur d'améliorer réellement la vie de millions de ménages canadiens.

Bénéficiez d'une approche humaine

[lacorporationpeople.com](http://lacorporationpeople.com)

## PROMOTEURS

**68 %**

Pourcentage de promoteurs qui craignent que le fait d'obliger les employés à retourner sur les lieux de travail ne nuise au recrutement et au maintien en poste



## MAXIMUMS ET MINIMUMS

<b>86 %</b>	Québec	Manitoba/Saskatchewan	<b>52 %</b>
<b>80 %</b>	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	<b>48 %</b>
<b>78 %</b>	Main-d'œuvre syndiquée	Pas de syndicat	<b>63 %</b>

SOURCE : Édition 2022 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2022.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (N = 553)

## CINDY DALEY CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES

« Prendre un jour de maladie n'est plus considéré comme une faiblesse. Même dans notre bureau de 12 personnes, les employés sont beaucoup plus conscients de la nécessité de protéger les autres contre la maladie. Maintenant que nous pouvons travailler à domicile lorsque nous ne nous sentons pas bien, si cela est possible, il est important de continuer à encourager les employés à rester à la maison lorsqu'ils sont malades pour se protéger et protéger les autres. »

maison (34 %), sur les lieux de travail (29 %) ou dans l'un ou l'autre des contextes (37 %). En revanche, les opinions des petits employeurs sont davantage partagées : 44 % estiment que les employés sont plus productifs à la maison, 39 %, au travail et 17 %, dans les deux contextes.

- Soixante-seize pour cent des promoteurs décrivent l'environnement de travail hybride ou virtuel comme un développement extrêmement (20 %) ou plutôt (56 %) positif pour leur organisation. Près d'une personne sur quatre (23 %) indique qu'il n'est ni positif ni négatif, et 1 % estiment qu'il s'agit d'un développement négatif.
- Les promoteurs ayant mis en place une culture du mieux-être sont beaucoup plus susceptibles d'être de cet avis (77 % comparativement à 58 % chez ceux sans culture du mieux-être), tout comme ceux du secteur privé (79 % comparativement à 66 % dans le secteur public).
- Les deux tiers (68 %) des promoteurs disent craindre les répercussions sur le recrutement et le maintien en poste s'ils doivent obliger les employés à retourner au travail, alors que c'était le cas de 52 % il y a un an. Près d'un promoteur sur quatre (23 %) est fortement en accord avec cet énoncé.
- Les promoteurs du Québec semblent beaucoup plus préoccupés à cet égard, avec 86 %, comparativement à ceux du Manitoba et de la Saskatchewan (52 %) et de la Colombie-Britannique (53 %). Le type de secteur, le statut syndical et la taille de l'employeur semblent également influencer sur les réponses (voir le tableau).

## Une pharmacie à laquelle vous pouvez vous fier. Des économies sur lesquelles vous pouvez compter.

Le réseau de pharmacies préférées de Rexall vous aide à réduire les dépenses de médicaments de votre entreprise tout en soutenant la santé et le bien-être de vos employés.

Communiquez avec nous à [PharmacyPartners@rexall.ca](mailto:PharmacyPartners@rexall.ca) pour découvrir pourquoi notre réseau de pharmacies préférées est celui qui convient à vous et votre organisation.

**Rexall Direct** Pharmacie virtuelle



Services axés sur le patient



Réseau de pharmacie à des emplacements pratiques



Majoration et frais de distribution réduits



Programmes d'adhésion aux médicaments



Rabais pour l'avant du magasin



Fidélité et pharmacie



Soutien spécialisé pour les prescriptions

**Rexall** Pharmacy Partners

# S'assurer qu'une aide professionnelle est accessible en quelques clics



**Nathalie Cardinal**

Vice-présidente, succès employé  
SPI HEALTH AND SAFETY

« L'équipe de la direction commence sa journée en se demandant ce qu'elle peut faire de mieux pour faciliter la vie de ses employés. Quelle est la prochaine idée ? Quel est le prochain processus sur lequel je devrais me pencher ? »

**SPI Health and Safety doit être à la hauteur de son nom** dans la manière dont elle traite ses employés; il n'est donc pas surprenant que l'entreprise donne la priorité au bien-être.

L'un des outils les plus populaires que l'organisation propose à ses employés est une application décrite comme « un médecin dans votre poche » par Nathalie Cardinal, vice-présidente, succès employé. Depuis son lancement en 2019, cette application s'est étoffée pour inclure un accès direct à des professionnels de la santé mentale, des diététiciens, des professionnels de la finance et des avocats. Les consultations sont couvertes à 100 % par le régime d'avantages sociaux.

Un rapport sur l'engagement des employés publié en juin 2022 a révélé que 85 % des utilisateurs ont attribué au programme la note maximale de cinq étoiles, avec une moyenne de 4,9, et que 81 % des problèmes ont été résolus sur-le-champ. Nathalie Cardinal indique qu'elle serait satisfaite si l'application aidait ne serait-ce qu'une seule personne. « L'objectif n'est pas d'aider tout le monde. C'est d'aider les gens qui en ont vraiment besoin. »

Elle raconte qu'elle est souvent accueillie au travail le lundi matin par un employé qui lui dit comment l'application l'a aidé, par exemple, à obtenir dans l'heure le médicament dont un enfant avait désespérément besoin ou à diriger une personne vers la clinique de soins d'urgence la plus pratique, lui évitant ainsi de devoir faire plusieurs appels téléphoniques.

« Cela réduit beaucoup le stress. La famille passe en premier. Si nous pouvons vous aider à vous en occuper, alors nous croyons que nous pourrions développer votre expertise en sachant que vous prendrez soin des clients en retour et que vous leur offrirez une expérience fabuleuse. »

## Un lancement prépandémique bien programmé

SPI a lancé l'application il y a environ quatre ans, offrant initialement un accès à des médecins et à des infirmières.

C'était la réponse de l'entreprise à ses employés qui devaient faire face à de longues attentes pour obtenir des soins de santé ce qui les empêchaient de travailler, ou qui s'inquiétaient au travail parce qu'ils ne pouvaient pas obtenir rapidement les conseils professionnels dont ils avaient besoin.

« Nous nous sommes interrogés à savoir comment nous pouvions aider nos employés » dit Nathalie Cardinal. « Je veux que vous soyez en sécurité. Si vous êtes inquiets, je veux que vous ayez quelqu'un à appeler. Si vous ne pouvez pas vous permettre de manquer 12 heures de travail pour vous rendre aux urgences, nous allons vous faciliter la tâche. Nous nous soucions tellement de votre temps, et de vous, en tant que personne, et de votre famille, que nous allons vous offrir cela gratuitement pour que vous l'ayez à portée de main. C'était une idée très simple. »

Lorsque la pandémie est arrivée et qu'une grande partie des soins de santé sont passés en mode virtuel, l'application a été encore plus appréciée. Toutefois, il était évident que les gens avaient besoin de soutien supplémentaire, alors SPI a ajouté du soutien en matière de santé mentale et d'autres composantes en octobre 2021.

Dans un contexte économique plus large, où il est plus difficile de pourvoir tous les postes disponibles, la direction de SPI a adopté ce programme avec enthousiasme et reste ouverte à de nouvelles initiatives visant à améliorer la santé et le bien-être de ses 400 employés répartis dans 23 établissements à travers le Canada.

« L'équipe de la direction commence sa journée en se demandant ce qu'elle peut faire de mieux pour faciliter la vie de ses employés. Quelle est la prochaine idée ? Quel est le prochain processus sur lequel je devrais me pencher ? » dit Nathalie Cardinal. « Nous cherchons à faire chaque jour ce qui est mieux pour nos employés. »

# 5 points de discussion

tirés de l'édition 2022 du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé*

## 1. LA SANTÉ MENTALE EXIGE DE L'ATTENTION



Environ un participant sur cinq estime que sa santé mentale est mauvaise, soit le double de ceux qui en disent de même de leur santé globale. Un trouble de santé mentale diagnostiqué, comme la dépression, a consolidé sa position de maladie chronique la plus souvent diagnostiquée chez les participants.

En réponse, les promoteurs de régime ont pris des mesures. Près de six sur dix d'entre eux ont maintenant des programmes de formation en santé mentale pour les gestionnaires ou le personnel, comparativement à tout près d'un tiers d'entre eux il y a cinq ans. La moitié des promoteurs a augmenté ou prévoit augmenter sa couverture maximale pour les services de consultation en santé mentale. Les participants au régime semblent remarquer le changement : trois participants sur cinq ont convenu que leur employeur aide efficacement les employés à gérer le stress. Toutefois, ils sont moins nombreux à penser que leur employeur aide efficacement les employés à gérer d'autres problèmes de santé mentale.

## 2. LA PANDÉMIE DE L'OMBRE



Pour la deuxième année consécutive, la moitié des participants au régime ont tardé à se faire soigner pendant la pandémie, le taux s'élevant à près de deux sur trois chez les personnes ayant une mauvaise santé mentale. Il faudra peut-être des années avant que l'incidence de ces retards se concrétise en termes d'une utilisation plus importante des régimes de soins de santé, ce qui comprend les prestations d'invalidité.

Parmi les deux des trois participants au régime ayant une maladie ou une douleur chronique, la médication était la principale composante du traitement. Les trois principaux points qu'ils aimeraient se voir adopter davantage pour traiter leur maladie sont : faire de l'activité physique, avoir une alimentation plus saine et utiliser les services paramédicaux.

## 3. DES NOTES PLUS ÉLEVÉES POUR LES AVANTAGES LIÉS À LA SANTÉ



Les participants avaient des opinions plus arrêtées au sujet de leur régime d'avantages sociaux - et ce du côté des améliorations. Ils sont plus nombreux à considérer leur régime comme excellent plutôt qu'adéquat. Cela est particulièrement vrai chez ceux qui ont accès à des services de soins de santé virtuels dans le cadre de leur régime. Toutefois, comme par les années passées,

les participants en mauvaise santé sont beaucoup moins susceptibles de donner des notes élevées.

La principale raison d'être d'un promoteur de régime en matière de soins de santé, soit attirer et maintenir en poste les employés, se reflète également dans sa principale préoccupation au sujet de son régime, soit la compétitivité. Cependant, ces constatations peuvent entrer de plus en plus en contradiction avec les trois autres grandes préoccupations, qui sont toutes liées à la durabilité.

## 4. BEAUCOUP DE CHANGEMENTS EN MATIÈRE D'AVANTAGES SOCIAUX



Les comptes de dépenses en matière de soins de santé et de mieux-être sont de plus en plus utilisés, et 9 sur 10 des participants à un régime ainsi que les promoteurs offrant ce type de comptes ont convenu qu'ils sont importants. Un peu moins d'un promoteur sur trois a indiqué avoir un régime qui comprend un service de soins de santé virtuel. Presque le même nombre d'entre eux a déclaré avoir ajouté un avantage ou avoir amélioré les niveaux de couverture dans la dernière année, soit près du triple des promoteurs affirmant la même chose l'an dernier.

Parmi certains avantages nouveaux ou moins connus, les participants au régime ont souligné le dépistage des risques pour la santé, la vaccination contre les maladies infectieuses et les tests génétiques pour déterminer les risques à l'égard de certaines maladies. On a aussi noté un intérêt croissant pour ce qui est de l'aide à naviguer dans le système de soins de santé et pour des séances de formation personnalisée sur une maladie chronique.

## 5. TIRER PROFIT DU TÉLÉTRAVAIL



Sept participants sur dix peuvent travailler à la maison et seulement une très petite proportion d'entre eux préfèrent ne pas le faire. Pour ceux qui peuvent travailler à distance, ils souhaiteraient le faire environ les deux tiers du temps, une proportion pratiquement identique à celle obtenue pendant la pandémie. Les promoteurs de régime aimeraient que les employés travaillent à la maison un peu moins souvent, mais tout de même plus que la moitié du temps.

Même s'ils se sentent moins liés à leurs collègues, la plupart des participants se disent satisfaits de travailler à la maison. Les participants et les promoteurs du régime étaient plus nombreux à déclarer que le travail à domicile était propice à une productivité optimale, comparativement aux résultats d'il y a un an.

# Pour les employeurs et preneurs de régimes.

Nous contribuons à améliorer l'accès aux soins de santé pour attirer les meilleurs talents et mieux soutenir vos employés.

Ensemble, créons un futur meilleur, en santé.



[telussante.com/employeurs](https://telussante.com/employeurs)

# Conseil consultatif



**Karen Adams**  
Présidente et chef mondiale,  
Solutions de santé d'entreprise  
**CLOUDMD**



**Rita Apa**  
Chef des ressources humaines  
**MCCARTHY TÉTRAULT LLP**



**John Armstrong**  
Directeur, Relations avec les  
gouvernements et les intervenants  
et président de l'Ontario Chronic  
Disease Prevention Alliance  
**ALLIANCE CANADIENNE DE  
KINÉSIOLOGIE**



**Carlee Bartholomew**  
Vice-présidente régionale,  
Assurance collective  
**RBC ASSURANCES**



**Tyler Bergh**  
Vice-président adjoint,  
Garanties relatives aux  
médicaments et innovation  
**SUN LIFE**



**Rikki Boté**  
Directrice générale  
**SASKATCHEWAN  
GOVERNMENT AND  
GENERAL EMPLOYEES' UNION**



**Jennifer Curzon**  
Directrice régionale, Ventes  
d'assurance collective, Ouest  
canadien  
**IA GROUPE FINANCIER**



**Cindy Daley**  
Vice-présidente,  
Avantages sociaux et rémunération  
**CONSEIL DES EMPLOYEURS  
DES COLLÈGES**



**Shannon Darvill**  
Conseillère en assurance collective  
**CORPORATION PEOPLE**



**Megan Douglas**  
Vice-présidente principale  
et directrice commerciale  
et de la marque  
**CROIX BLEUE DE LA  
SASKATCHEWAN**



**Andrea Frankel**  
Chef, Payeurs privés  
**SANOFI CANADA**



**Julie Gaudry**  
Chef de l'assurance collective  
**RBC ASSURANCES**



**Matthew Gaudry**  
Directeur, Soutien et  
gestion des produits  
**CANADA VIE**



**Gordon Hart**  
Président et chef de la direction  
**SELECTPATH BENEFITS &  
FINANCIAL INC. / BENEFITS  
DIRECT CORP.**



**Sunil Hirjee**  
Vice-président, Courtage et  
expertise-conseil, Ontario, Ouest  
canadien et provinces de l'Atlantique  
**BENEVA**



**Sherry Hnatyshyn**  
Directrice générale  
**CAREPATH SANTÉ NUMÉRIQUE  
PAR BAYSHORE**



**Karen Kesteris**  
Vice-présidente,  
Partenariats avec les payeurs  
**PHARMAPRIX**



**Dr<sup>e</sup> Zayna Khayat**  
Vice-présidente, Croissance et  
succès des clients  
**TELADOC HEALTH**



**Christine Korczak**  
Directrice nationale,  
Partenariats stratégiques et  
comptes d'entreprises  
**CAREPATH SANTÉ NUMÉRIQUE  
PAR BAYSHORE**



**Alexandra  
Lafamme-Sanders**  
Vice-présidente adjointe,  
Produits et solutions  
**SUN LIFE**



**Érik Larose**

Vice-président régional,  
Développement des affaires  
(Québec et Atlantique)  
**DESJARDINS ASSURANCES**



**Brad Lepp**

Directeur, Affaires publiques  
**ASSOCIATION CHIROPRACTIQUE  
CANADIENNE**



**Kim MacFarlane**

Vice-présidente,  
Assurance collective, produits et  
expériences numériques  
**MANUVIE**



**Alaina MacKenzie**

Vice-présidente régionale,  
Développement des affaires, Ontario  
**CROIX BLEUE MEDAVIE**



**Barb Martinez**

Chef des services professionnels,  
Solutions pharmaceutiques  
**CANADA VIE**



**Daniel Martz**

Vice-président, Soins virtuels  
**TELUS SANTÉ**



**Shaun McKee**

Vice-président, Assurance,  
croissance et services à la clientèle  
**GREEN SHIELD CANADA**



**Amélie Meilleur**

Vice-présidente,  
Présence au travail et mieux-être  
**BENEVA**



**Nicole Mellin**

Directrice générale  
**ASSOCIATION OF ONTARIO  
MIDWIVES BENEFITS TRUST**



**Bill Papadimitriou**

Vice-président régional,  
Développement des affaires  
(Ontario)  
**DESJARDINS ASSURANCES**



**Neil Prashad**

Président et chef de la direction  
**GROUPE D'ENTREPRISES ORIGIN**



**Vishal Ravikanti**

Directeur, Services-conseils  
et partenariats en pharmacie,  
Gestion des régimes  
d'assurance maladie  
**TELUS SANTÉ**



**Neil Rocha**

Vice-président, Établissement  
des prix en pharmacie et relations  
avec les payeurs  
**REXALL**



**Meghan Vallis**

Vice-présidente, Ventes d'assurance  
collective, Ouest du Canada  
**ASSURANCE VIE ÉQUITABLE**

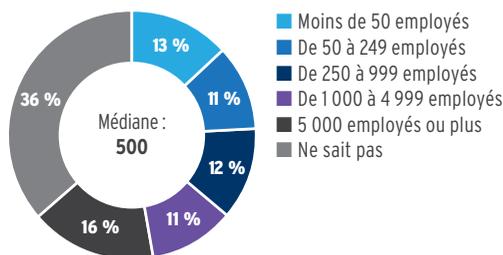
# Méthodologie

Du 8 au 14 avril 2022, Ipsos a réalisé ce sondage, au nom du Groupe Contex, auprès de participants à un régime grâce à une méthode en ligne (sondage par Internet). Au total, un échantillon national de 1 000 participants principaux à un régime collectif de soins de santé ont répondu au sondage. Lors de la collecte des données, ces participants, adultes, étaient tous des assurés principaux d'un régime collectif d'employeur comportant un volet en soins de santé. Le sondage en ligne a été effectué auprès de répondants choisis de façon aléatoire parmi les plus de 200 000 membres du panel canadien Je-dis d'Ipsos. La marge d'erreur pour un échantillon probabiliste de cette taille est de +/- 3,1 %, avec un intervalle de confiance à 95 % de ce qu'auraient été les résultats si tous les participants à un régime au sein de la population canadienne avaient été interrogés. Il faut toutefois souligner que la marge d'erreur est plus élevée dans l'analyse des sous-groupes de répondants plus petits. Les données ont été pondérées de telle sorte que la répartition en fonction de l'âge, du sexe et du lieu de résidence reflète la population active adulte selon les données du recensement de 2016. Par ailleurs, le pourcentage des réponses ne totalise pas toujours 100, soit parce que les chiffres ont été arrondis, soit parce que les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse.

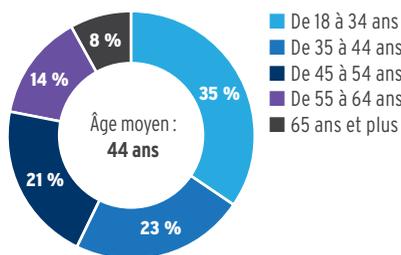
Du 21 au 28 avril 2022, le Groupe Contex et Maru/Blue ont également réalisé un sondage en ligne auprès de 553 décideurs promoteurs de régime partout au pays. Les données ont été pondérées de façon à refléter la répartition géographique exacte de l'entreprise, ainsi que la taille de cette dernière selon Industrie Canada.

## PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS

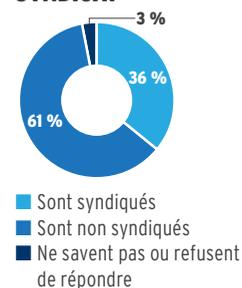
### TAILLE DE L'ENTREPRISE



### ÂGE



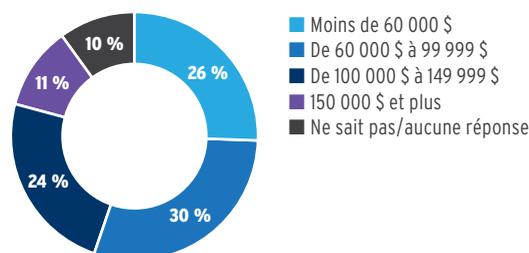
### SYNDICAT



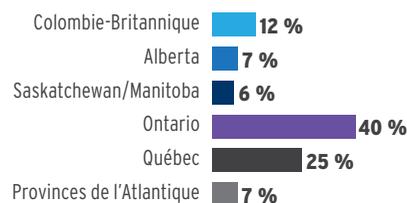
### EMPLOI



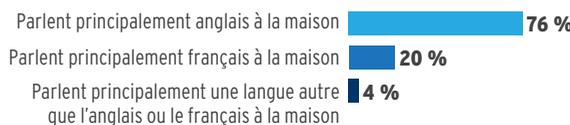
### REVENU DU MÉNAGE



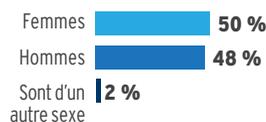
### PROVINCE/RÉGION



### LANGUE



### SEXE



Note : les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100 % du fait qu'ils ont été arrondis.



Le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé* est publié par Groupe Context inc.

PRÉSENTÉ PAR

**Benefits**  
CANADA