

Benefits
CANADA

**SONDAGE SUR LES
SOINS DE SANTÉ** 2023



UN NOUVEL ÉCLAIRAGE SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

PERSPECTIVES POUR RENFORCER ET COMMUNIQUER
LA VALEUR DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

MESSAGE D'OUVERTURE

3 Illuminations

SANTÉ PERSONNELLE

4 Santé physique

4 Santé mentale

5 Stress

5 Maladies chroniques

7 Sous la loupe : la douleur chronique

8 **Profil de promoteur de régime** : American Express Canada

10 Blessures et maladies graves

10 Changements apportés au mode de vie

11 Traitement

13 Soins de santé virtuels

14 **Profil de promoteur de régime**: Banque de Montréal

RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

15 Évaluation

16 Avantages sociaux ou argent comptant?

17 Principales préoccupations

18 Sous la loupe : les coûts

18 Médicaments de spécialité

20 Comparaisons

20 Changements apportés aux régimes

21 **Profil de promoteur de régime**: Flight Centre Travel Group Americas

22 Composantes des régimes

24 Soins virtuels

24 Comptes de dépenses

25 Utilisation

26 **Profil de promoteur de régime**: LifeLabs

28 Niveaux de protection

28 Frais déboursés par les participants

29 Avantages souhaités

30 Compréhension des avantages

32 Communications

33 Communications ciblées

MESURES FAVORISANT LE MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

35 Culture favorisant le mieux-être

36 Programmes de mieux-être

37 Satisfaction à l'égard du travail

37 Ressources en santé mentale

39 Formation en santé mentale

39 Couverture en santé mentale

40 **Profil de promoteur de régime**: Top Hat

42 Santé musculo-squelettique

43 Investissements dans le mieux-être

44 Répercussions du télétravail

46 **Profil de promoteur de régime**: Toyota Motor Manufacturing Canada

EN BREF

47 Cinq points de discussion tirés de l'édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé

49 Conseil consultatif

51 Méthodologie

Benefits SONDAGE SUR LES SOINS DE SANTÉ 2023

ÉDITRICE DE GROUPE

Alison Webb

DIRECTRICE DES VENTES

Francesca Allman

RÉDACTRICE EN CHEF

Jennifer Paterson

DIRECTEUR PRINCIPAL, RECHERCHE DE CONTENU

Justin Graham

RÉDACTRICES

Karen Welds

Kelsey Rolfe

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

PRÉSIDENT

Pierre Marcoux

Groupe Contex Inc.

CONTRÔLEUR

Jean-Sébastien Haché

ILLUMINATIONS



Jennifer Paterson

Rédactrice en chef
BENEFITS CANADA

L'un des principaux objectifs du Sondage

Benefits Canada sur les soins de santé, qui en est maintenant à sa 26e année, a toujours été de mettre en lumière diverses possibilités. L'édition de 2023 ne déçoit pas.

Voici un petit échantillon des révélations que j'ai eues au cours de deux réunions intenses de notre conseil consultatif multi-intervenants :

- Il existe un potentiel inexploité et croissant sur le plan de l'orientation, et les participants au régime souhaitent obtenir ce genre de soutien, y compris par les communications directes et ciblées (et assistées par l'IA);
- Les promoteurs de régimes sont de plus en plus sensibilisés aux maladies chroniques touchant leur effectif;
- L'incidence de la douleur chronique est élevée et son traitement pose des défis;
- L'amélioration du sommeil a grimpé dans la liste des changements de mode de vie souhaités pour les participants de régime, ce qui correspond à un degré élevé d'intérêt chez les promoteurs de régime; et
- On constate un appel à l'action pour de nouveaux signalements de participants de

régime qui atteignent les maximums de leurs couvertures.

Une plus grande satisfaction des participants envers leur régime de soins de santé a été une constatation générale du sondage. Bien que la pandémie ait probablement constitué un bon rappel de la valeur du régime, les mesures prises par les promoteurs pendant cette période pour améliorer les soins de santé et les services de bien-être étaient tout aussi importantes. Le sondage appuie les efforts déployés par les employeurs pour mieux répondre aux besoins des participants et améliorer l'accès aux services de soins de santé, particulièrement en santé mentale.

Reste à savoir si les promoteurs de régime peuvent continuer sur cette lancée. La viabilité est depuis longtemps une préoccupation, d'autant plus face à une inflation élevée. Notre conseil consultatif a insisté à maintes reprises sur le fait que la stratégie, avec des ressources internes dédiées, doit être inscrite à l'ordre du jour si l'on veut protéger les progrès des dernières années et s'en inspirer. Nous espérons sincèrement que les résultats du sondage de cette année vous aideront à progresser.

MERCI À NOS COMMANDITAIRES

DIAMANT

beneva

canada **vie**^{MC}

Association
chiropratique
canadienne



Canadian
Chiropractic
Association

Desjardins
Assurances
Vie • Santé • Retraite

LA CORPORATION
people
Bénéficiez d'une approche humaine



Assurances

Sun Life

PLATINE

CROIX BLEUE

Assurance vie
Équitable du Canada

GreenShield

IA
Groupe financier

Manuvie

Rexall

TELUS Santé

FONDATEUR

sanofi

LE POINT SUR LA SANTÉ MENTALE

Le nombre de participants à un régime qui affirment ressentir des niveaux de stress élevés au quotidien est plus élevé que jamais, et près d'un participant sur cinq décrit sa santé mentale comme étant généralement mauvaise. L'amélioration du sommeil et l'augmentation de l'activité physique se font concurrence parmi les aspects que les répondants aimeraient améliorer pour avoir une meilleure santé. Un peu plus de la moitié des participants à un régime vivent actuellement avec un problème de santé chronique diagnostiqué, le diagnostic le plus courant étant un problème de santé mentale. Un répondant sur cinq a subi une blessure ou une maladie grave au cours de la dernière année. Le tiers des participants à un régime ont reçu des services de soins de santé au cours de la dernière année, ce qui représente une augmentation importante chez les personnes ayant une blessure grave ou certaines maladies chroniques.

DANS CETTE SECTION :

- SANTÉ PHYSIQUE
- SANTÉ MENTALE
- STRESS
- MALADIES CHRONIQUES
- SOUS LA LOUPE : LA DOULEUR CHRONIQUE
- BLESSURES ET MALADIES GRAVES
- CHANGEMENTS APPORTÉS AU MODE DE VIE
- TRAITEMENT
- SOINS DE SANTÉ VIRTUELS

SANTÉ PHYSIQUE

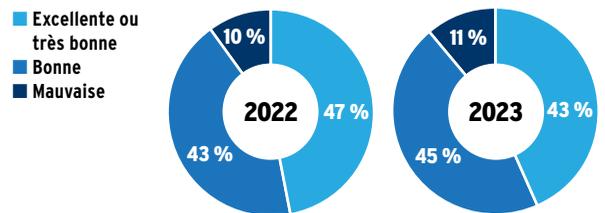
- Neuf participants sur dix (89 %) déclarent que leur santé a été généralement bonne (45 %), très bonne (32 %) ou excellente (11 %) au cours de la dernière année.
- Comme au cours des années précédentes, les participants à un régime qui se disent en mauvaise santé en 2023 (11 %) sont plus nombreux à décrire leur santé mentale comme étant mauvaise (45 %), à estimer que leur régime de soins de santé ne répond pas à leurs besoins (32 %) et à être insatisfaits de leur travail (22 %).
- Dans l'ensemble, ces résultats sont constants depuis 2018, année lors de laquelle la question a été posée pour la première fois. Le changement le plus important sur le plan de l'état de santé déclaré par les participants à un régime s'est produit en 2021, au cours de la deuxième année de la pandémie de COVID-19, alors que 13 % d'entre eux ont décrit leur état de santé comme étant mauvais, une augmentation comparativement à 8 % en 2020.

SANTÉ MENTALE

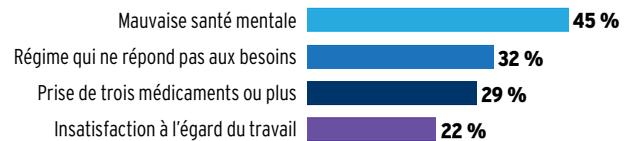
- Près d'un participant à un régime sur cinq (18 %) déclare que sa santé mentale a été généralement mauvaise au cours de la dernière année, comparativement à 22 % en 2022. Ce pourcentage grimpe à 74 % chez ceux qui qualifient aussi leur santé globale de mauvaise.
- À l'heure actuelle, 18 % des répondants ont un problème de santé mentale diagnostiqué comme la dépression ou l'anxiété. Il convient de noter que la répétition du résultat de 18 % est fortuite (c.-à-d. que les participants qui décrivent leur santé mentale comme étant mauvaise n'ont peut-être pas reçu de diagnostic ou, inversement, les participants qui ont reçu un diagnostic peuvent décrire leur santé mentale actuelle comme étant bonne).
- Les participants à un régime atteints d'un problème de santé mentale diagnostiqué ont beaucoup plus tendance que les autres à décrire leur santé mentale comme ayant été généralement mauvaise au cours de la dernière année (44 %).
- Comme dans le cas de la santé globale, les perceptions d'une mauvaise santé mentale sont plus élevées chez les participants qui estiment que leur régime de soins de santé ne répond pas à leurs besoins (44 %) et qui ne sont pas satisfaits de leur travail (40 %).

PARTICIPANTS

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



POSSIBILITÉ ACCRUE D'UNE MAUVAISE SANTÉ GLOBALE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1004)

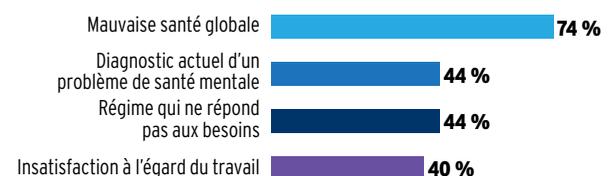
PARTICIPANTS



18 %

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

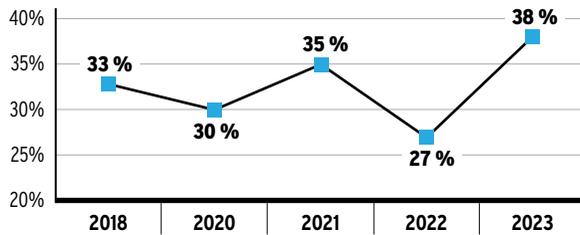
PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1004)

PARTICIPANTS

NIVEAUX DE STRESS EXTRÊMEMENT ÉLEVÉS OU ÉLEVÉS AU COURS DES TROIS DERNIERS MOIS



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

CLASSEMENT DES 10 PRINCIPALES SOURCES DE STRESS : COMPARAISON ENTRE 2020 (AVANT LA PANDÉMIE) ET 2023

2020 (avant la pandémie)	Rang	2023
Finances personnelles	39 %	1 Finances personnelles 38 %
Charge de travail	34 %	2 Charge de travail 32 %
Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles	32 %	3 Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles 30 %
Interactions avec les gens au travail	27 %	4 Préoccupations liées à la santé (personnelle ou des membres de la famille) 26 %
Relations personnelles	23 %	5 Relations personnelles 25 %
Préoccupations liées à la santé (personnelle ou des membres de la famille)	22 %	6 Interactions avec les gens au travail 20 %
Autres enjeux liés au travail	20 %	7 Autres enjeux liés au travail (p. ex., sécurité d'emploi) 20 %
Déplacements entre la maison et le travail	16 %	8 Éducation des enfants 15 %
Éducation des enfants	13 %	9 Déplacements entre la maison et le travail 12 %
Soins aux parents ou aux aînés de la famille	12 %	10 Soins aux parents ou aux aînés de la famille 11 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

» ANNA FISHER FLIGHT CENTRE TRAVEL GROUP AMERICAS

« Une chose est sûre, les employés sont exposés à un niveau de stress plus élevé. Nous devons partir du principe que nos employés courent un risque plus élevé de présenter des problèmes de santé mentale. La formation en leadership et milieux de travail où l'on se soucie du bien-être des employés – où les employés savent qu'ils peuvent prendre des pauses supplémentaires, par exemple – sont plus importants que jamais. »

HAUSSE DU STRESS

- Près de deux participants à un régime sur cinq (38 %) déclarent avoir ressenti un niveau élevé de stress pendant une journée typique au cours des trois derniers mois, un résultat qui représente une hausse par rapport à 27 % en 2022 et qui dépasse le sommet précédent enregistré en 2021 (35 %).
- Les participants à un régime qui ont une mauvaise santé mentale (65 %) et une mauvaise santé globale (63 %) ont beaucoup plus tendance que les autres à déclarer des niveaux élevés de stress, tout comme ceux qui ont des responsabilités d'aidant naturel (57 %) ou qui ont subi une blessure ou une maladie grave au cours des 12 derniers mois (53 %).
- Les trois principales sources de stress, soit les finances personnelles (38 %), la charge de travail (32 %) et la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles (30 %), n'ont pas changé depuis que la question à ce sujet a été posée pour la première fois en 2018. L'importance des interactions avec les gens au travail (20 %) continue de baisser parmi les facteurs de stress, passant au sixième rang en 2023, comparativement à un classement au quatrième rang au début de 2020, avant le début de la pandémie.

PORTRAIT DES PROBLÈMES DE SANTÉ CHRONIQUES

- Cinquante-quatre pour cent des participants à un régime vivent actuellement avec au moins un problème de santé chronique diagnostiqué, et 59 % ont reçu un diagnostic au cours de leur vie.
- Les promoteurs de régime estiment que 43 % de leurs employés sont atteints d'un problème de santé chronique. Il s'agit là du résultat qui se rapproche le plus de celui obtenu auprès des participants à un régime depuis la première fois.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. Un mauvais état de santé général peut être un précurseur d'une mauvaise santé mentale, et vice versa. Les membres du conseil consultatif du sondage Benefits Canada sur les soins de santé soulignent l'importance de l'interaction entre la santé physique et la santé mentale.
2. Près d'un participant de régime sur cinq s'est déclaré en mauvaise santé mentale au cours de la dernière année.
3. Les déclarations de mauvais état de santé général ou de mauvaise santé mentale ont augmenté parmi les participants qui estimaient également que leur régime de soins de santé ne répondait pas à leurs besoins, ce qui laisse entendre que le régime ne répond pas aux besoins de ceux qui en ont le plus besoin ou que les participants ne sont pas au courant des couvertures qu'offre leur régime.
4. Le niveau élevé de stress quotidien a atteint un nouveau sommet et était considérablement plus élevé chez les personnes ayant un mauvais état de santé général ou une mauvaise santé mentale. En outre, les membres du conseil ont convenu que la pandémie a relevé le niveau de référence de ce qui serait considéré comme un niveau élevé de stress.
5. Les finances personnelles et la charge de travail demeurent les deux principales sources de stress.

L'essentiel est de trouver le bon partenaire.



Notre bon monde vous aide à trouver le régime d'assurance collective idéal pour vos clients. Comme tout bon partenaire, on apprend à bien vous connaître, vous et vos clients, afin de vous offrir les meilleures solutions d'assurance possibles qui sont non seulement faciles à mettre en œuvre, mais aussi faciles à recommander.

Trouvez le biscuit à votre lait au [Beneva.ca/assurance-collective](https://beneva.ca/assurance-collective).

beneva

Les gens qui protègent des gens.

« VALERIE FERNANDEZ BENEVA

« La réduction de l'écart entre les participants et les promoteurs de régime en ce qui concerne les maladies chroniques est une bonne nouvelle. Cela correspond également aux demandes que nous recevons de la part des promoteurs de régime qui souhaitent mieux comprendre l'état de santé de leurs employés et leur offrir du soutien pour répondre à leurs besoins particuliers. Lors de la mise en œuvre des programmes, nous encourageons les employeurs à communiquer avec des partenaires et à rechercher une expertise en matière de programmes de santé et de mieux-être en milieu de travail. »

PARTICIPANTS

PROMOTEURS

54 %
Pourcentage de participants à un régime qui ont actuellement au moins un diagnostic de maladie chronique



43 %
Pourcentage d'employés atteints d'une maladie chronique estimé par les promoteurs

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Échantillon divisé de participants à un régime (n = 515); tous les promoteurs de régime (N = 721)

PARTICIPANTS

MALADIES CHRONIQUES LES PLUS COURANTES À L'HEURE ACTUELLE*

 <p>18 % Dépression, anxiété ou autre problème de santé mentale</p>	 <p>12 % Taux élevé de cholestérol</p>	 <p>12 % Arthrite</p>
 <p>10 % Hypertension artérielle</p>	 <p>10 % Douleur chronique</p>	 <p>10 % Diabète</p>
 <p>8 % Asthme ou maladie pulmonaire</p>	 <p>8 % Obésité</p>	 <p>6 % Eczéma</p>

* Les résultats inférieurs à 5 % ne sont pas présentés.
SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Échantillon divisé de participants à un régime (n = 515)

« BRAD LEPP ASSOCIATION CHIROPRATIQUE CANADIENNE

« Ces nouvelles données confirment que la douleur chronique a une incidence importante sur les employés et qu'elle est étroitement associée à la santé mentale. La douleur chronique est l'une des cinq principales affections chroniques, et la dépendance à l'égard des traitements pharmaceutiques peut causer des troubles liés à la consommation d'opioïdes. Nous avons tenu une véritable discussion sur les raisons pour lesquelles les mesures de soutien en matière de santé musculosquelettique doivent faire partie des régimes de soins de santé. »

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- L'écart s'est réduit entre l'estimation par les promoteurs de régime du nombre de maladies chroniques au sein de leur personnel et le nombre d'employés diagnostiqués avec une maladie.
- Les participants de régime souffrant de certaines affections (p. ex., les douleurs chroniques) sont beaucoup plus susceptibles de faire état d'un mauvais état de santé général et/ou d'une mauvaise santé mentale.
- Le principal diagnostic que reçoivent les participants au régime qui vivent actuellement avec une maladie chronique est un trouble de santé mentale, comme l'anxiété.
- Les membres du conseil ont d'ailleurs fait remarquer que l'obésité a probablement été sous-déclarée en raison d'un faible taux de diagnostic formel, alors qu'il s'agit de la seule maladie chronique pour laquelle le remboursement des médicaments n'est pas facile à obtenir de la part des régimes d'assurance médicaments.

que la question a été posée en 2016, alors qu'ils ont estimé que 32 % de leurs employés étaient atteints d'un problème de santé chronique, comparativement à 59 % chez les participants à un régime. L'an dernier, les résultats étaient de 35 % et 58 %, respectivement.

- À l'heure actuelle, les principaux diagnostics sont des problèmes de santé mentale comme la dépression ou l'anxiété (18 %), un taux élevé de cholestérol (12 %), l'arthrite (12 %), l'hypertension artérielle (10 %), la douleur chronique (10 %) et le diabète (10 %) (voir la liste complète dans le tableau).
- Seulement un pour cent des participants à un régime déclarent avoir reçu un diagnostic de syndrome post-COVID-19 (aussi appelé « COVID longue »).
- Les participants à un régime qui ont actuellement un diagnostic de certaines maladies, comme la douleur chronique, un problème de santé mentale, l'arthrite, l'obésité ou une maladie pulmonaire comme l'asthme, ont beaucoup plus tendance que les autres à déclarer qu'ils ont une mauvaise santé globale et une mauvaise santé mentale (voir le tableau).

LA QUESTION DE LA DOULEUR

- Dix pour cent des participants à un régime déclarent avoir actuellement un diagnostic officiel de douleur chronique, définie comme étant une douleur qui persiste pendant trois mois ou plus ou qui se manifeste de temps en temps (migraines, douleurs lombaires, etc.). Le résultat augmente à 14 % chez les participants à un régime âgés de 55 ans ou plus (comparativement à 6 % chez les participants de 18 à 34 ans).
- De 2019 à 2022, le sondage invitait les participants à un régime à déclarer une douleur qui « ne disparaît jamais vraiment » ou qui se manifeste de temps à autre. Le résultat a toujours dépassé les deux cinquièmes des répondants (41 % en 2022).
- Lorsqu'on demande aux participants à un régime qui ont un diagnostic actuel à quelle fréquence leur douleur les empêche d'accomplir certaines tâches, la plus grande proportion d'entre eux (33 %) déclarent que c'est quotidiennement. Un répondant sur quatre (22 %) affirme que c'est le cas une ou deux fois par semaine et 23 %, quelques fois par mois.

Soutien sur place pour éliminer les obstacles à la demande d'aide en santé mentale



Annette Kingsley
Vice-présidente, expérience
des collègues
AMERICAN EXPRESS CANADA

« La pandémie nous a indiqué de façon très évidente que nous devons accorder la priorité à la santé mentale. Nous voulons éliminer la stigmatisation liée au fait de demander de l'aide ou des conseils. »

Les employés qui sont à la recherche d'aide pour leurs enjeux de santé mentale peuvent faire face à de nombreux défis, comme la stigmatisation, les longues listes d'attente pour consulter un thérapeute et la difficulté à trouver un professionnel dont l'approche fonctionne pour eux.

Pour s'assurer que les employés obtiennent de l'aide plus rapidement, American Express Canada offre depuis cette année les services d'une conseillère sur place à son siège social de Toronto. « Nous sommes constamment à l'affût des besoins de nos collègues », explique Annette Kingsley, vice-présidente de l'expérience des collègues de l'entreprise. « La pandémie nous a indiqué de façon très évidente que nous devons accorder la priorité à la santé mentale. Nous voulons éliminer la stigmatisation liée au fait de demander de l'aide ou des conseils. »

L'ajout des services d'une psychothérapeute autorisée sur place faisait partie de la récente mise à jour des services en santé mentale offerts par l'entreprise et d'une plus grande attention portée à la santé mentale des employés. Parmi les autres initiatives prises au cours des deux dernières années, mentionnons la collaboration avec le fournisseur du programme d'aide aux employés afin d'augmenter à 10 le nombre de séances de consultation couvertes offertes aux employés; l'élargissement de la couverture aux familles des participants au régime; la mise en œuvre d'une application permettant aux membres d'accéder à des ressources et à des outils pour les aider à prendre eux-mêmes en charge leurs problèmes de santé mentale mineurs; et l'ajout de ressources numériques gratuites portant sur la santé mentale pour les employés.

La conseillère sur place, avec qui les employés peuvent discuter gratuitement, vise à augmenter la couverture de soins paramédicaux d'American Express Canada pour les professionnels en santé mentale et le PAE.

L'entreprise offre depuis longtemps des ressources en santé au bureau ainsi que d'autres commodités aux employés. Par exemple, le siège social dispose d'un centre de mieux-être sur place et une infirmière à qui les employés peuvent s'adresser s'ils ne se sentent pas bien. L'infirmière responsable des cliniques de mieux-être offre des tests biométriques, des analyses sanguines et d'autres examens

sur une base volontaire, des séances de vaccination contre la grippe et des tests de dépistage du coronavirus.

Le siège social dispose également d'une salle de méditation pluriconfessionnelle et d'un centre de conditionnement physique en partenariat avec un club de santé canadien pour lequel American Express Canada rembourse une partie des frais d'abonnement annuels des employés. Cette année, l'entreprise a également instauré des allocations alimentaires pour les employés ainsi qu'une offre de fruits et de collations saines au bureau.

La psychothérapeute interne n'est pas seulement disponible pour le personnel travaillant au siège social, mais également pour les employés qui travaillent à distance et qui peuvent prendre un rendez-vous pour une consultation en mode virtuel. « Certains collègues travaillent à partir de la maison, mais s'ils ont besoin de soutien concernant un problème dans leur vie personnelle ou avec leur conjoint, ils ont la possibilité de la rencontrer lorsqu'ils viennent au bureau », déclare M^{me} Kingsley. « Certaines personnes préfèrent lui parler à partir de la maison. Il s'agit de donner à nos collègues la possibilité de se sentir à l'aise et d'entrer en contact avec elle de la façon qu'ils préfèrent. »

La consultation interne a commencé au printemps et l'équipe de M^{me} Kingsley s'efforce actuellement de sensibiliser les employés à cette option supplémentaire qui s'offre à eux. Cette personne est présentée aux employés du bureau, elle organise des séances pour discuter de la résilience et du bien-être, et elle a déjà été bien reçue par les employés.

L'équipe de M^{me} Kingsley veille à ce que les employés sachent que leur vie privée est protégée et qu'ils peuvent se sentir à l'aise de communiquer avec la psychothérapeute. Elle insiste sur le fait que son bureau se trouve dans une zone très privée du centre de santé et qu'American Express Canada n'aura jamais accès aux renseignements des personnes qui la consultent.

« Les commentaires que nous avons reçus jusqu'à maintenant sont positifs », dit-elle. « L'élimination de la stigmatisation liée à la santé mentale est un dialogue continu. Nous voulons consolider le fait qu'il est acceptable de dire "Je ne vais pas bien" : cela a toujours été une priorité pour nous et cela le restera. »

PARTICIPANTS

MAUVAISE SANTÉ GLOBALE ET MAUVAISE SANTÉ MENTALE, SANS MALADIES CHRONIQUES OU AVEC CERTAINES MALADIES ACTUELLEMENT DIAGNOSTIQUÉES

Mauvaise santé globale		Mauvaise santé mentale	
Aucune maladie chronique	4 %	Aucune maladie chronique	10 %
Asthme ou maladie pulmonaire	18 %	Arthrite	25 %
Arthrite	27 %	Obésité	30 %
Obésité	27 %	Asthme ou maladie pulmonaire	35 %
Problème de santé mentale	28 %	Douleur chronique	36 %
Douleur chronique	39 %	Problème de santé mentale	44 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (n = 1 004); échantillon divisé de participants à un régime (n = 515)

PARTICIPANTS

**33 %**

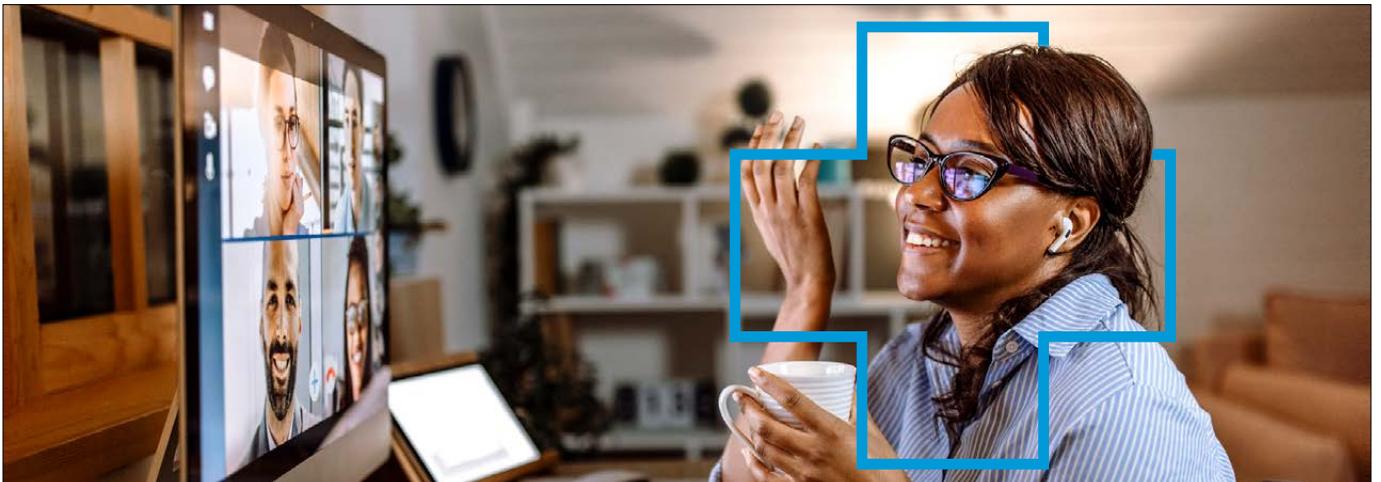
Pourcentage de participants à un régime pour qui la douleur chronique empêche d'accomplir certaines tâches quotidiennement

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants souffrant de douleur chronique (n = 58)

- Lorsque leurs douleurs sont particulièrement intenses, la plupart des participants à un régime (59 %) ne prennent pas d'arrêt de travail. Un répondant sur quatre (26 %) affirme avoir habituellement besoin de quelques jours d'arrêt, 13 %, de quelques heures et 3 %, d'une semaine ou plus.
- Les participants à un régime qui souffrent de douleur chronique ont beaucoup plus tendance que les autres à décrire leur état de santé global (39 %) et mental (36 %) comme étant mauvais.
- Dans le cadre du sondage, on a demandé aux participants à un régime si leur lieu de travail leur cause des douleurs

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

10. Le troisième problème de santé le plus répandu chez les participants de régime est la douleur chronique, qui affecte la vie au quotidien d'environ une personne diagnostiquée sur trois.
11. La peur liée à la stigmatisation pousse les gens à intérioriser et à normaliser les maladies chroniques dites « invisibles », telles que l'anxiété ou la douleur, plutôt que de chercher à se faire soigner, a observé le conseil.
12. Les blessures graves survenaient à une fréquence plus élevée chez les participants de régime âgés de 18 à 34 ans, un résultat pouvant être utilisé pour sensibiliser ce groupe d'âge à la valeur des prestations d'invalidité, ont suggéré les membres du conseil.



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

Croix Bleue vous aide à protéger vos employés grâce à des garanties collectives souples et abordables. Outre les soins de santé complémentaires, chaque région propose des garanties particulières en complément du régime d'assurance-maladie provincial.

Faites de nous votre partenaire santé. croixbleue.ca



™ Croix Bleue est une marque de commerce déposée de l'Association canadienne des Croix Bleue. 07/23 CUPE 1816

comme des muscles endoloris ou des articulations raides : 65 % se disent d'accord avec l'énoncé, résultat qui passe à 78 % chez ceux qui ont actuellement un diagnostic de douleur chronique.

- Les participants à un régime âgés de 18 à 34 ans ont plus tendance que les autres à affirmer que leur lieu de travail leur cause des douleurs (76 %), tout comme ceux qui occupent des emplois physiquement exigeants, par exemple dans les secteurs de la fabrication et de la construction (76 %).

LES PROBLÈMES AIGUS

- Quinze pour cent des participants à un régime ont subi une blessure grave nécessitant une rééducation au cours des 12 derniers mois. Quarante pour cent d'entre eux ont dû subir une intervention chirurgicale.
- L'incidence des blessures est plus élevée dans les secteurs des services sociaux et de santé (25 %) et de la fabrication, de la construction et des métiers spécialisés (20 %).
- Six pour cent des participants à un régime ont souffert d'une maladie grave nécessitant un arrêt de travail important au cours des 12 derniers mois.
- Dans l'ensemble, 19 % des participants au régime ont subi une blessure ou une maladie grave au cours des 12 derniers mois.

CHANGEMENTS QUE LES PARTICIPANTS SOUHAITENT APPORTER À LEUR MODE DE VIE

- Presque tous les participants à un régime (94 %) aimeraient améliorer au moins un aspect pour être en meilleure santé.

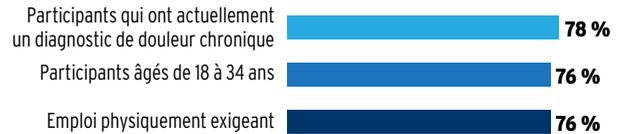
PARTICIPANTS

65 %

Participants à un régime qui sont d'accord pour dire que leur lieu de travail leur cause des douleurs



PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS



15 %

Pourcentage de participants à un régime qui ont subi une blessure grave au cours de la dernière année



6 %

Pourcentage de participants à un régime qui ont souffert d'une maladie grave au cours de la dernière année

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

 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 remarquable.



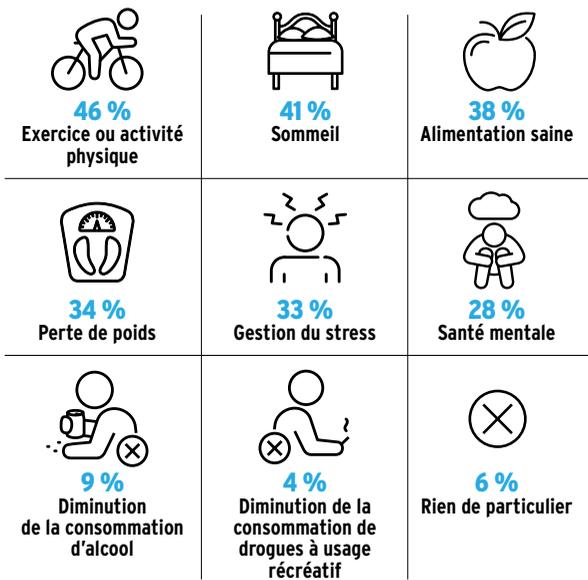
 L'Équitable, compagnie d'assurance vie du Canada  1 800 722-6615  www.equitable.ca/fr

« STEVE LABERGE GREENSHIELD

« Les programmes d'aide aux employés évoluent afin de tirer parti des soins virtuels et de soutenir la santé mentale plus tôt pour éviter des crises. Mais ils sont généralement sous-utilisés. La prochaine étape consiste à intégrer le programme d'aide aux employés (PAE) à d'autres services liés à la santé, y compris les régimes de soins de santé, afin que les participants à ces derniers puissent effectuer une transition harmonieuse entre les services. Cela contribuera grandement à améliorer l'accès et à assurer la continuité des soins. »

PARTICIPANTS

PRINCIPAUX ASPECTS QUE LES PARTICIPANTS AIMERAIENT AMÉLIORER POUR ÊTRE EN MEILLEURE SANTÉ



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

PARTICIPANTS QUI PRENNENT RÉGULIÈREMENT TROIS MÉDICAMENTS OU PLUS



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

« CARLEE BARTHOLOMEW RBC ASSURANCES

« Il est encourageant de voir la proportion de personnes qui ont recours à des services de counseling en santé mentale dans le cadre du traitement d'une maladie chronique ou d'une blessure. Ils reconnaissent qu'ils ont besoin de soutien physique et mental. Cela montre également l'importance d'offrir ce double niveau de couverture. »

- L'activité physique (46 %), le sommeil (41 %), une alimentation saine (38 %), la perte de poids (34 %) et la gestion du stress (33 %) sont les cinq principaux aspects que les participants aimeraient personnellement améliorer (voir la liste complète dans le tableau).
- Comme on pouvait s'y attendre, les participants à un régime qui sont atteints d'un problème de santé mentale diagnostiqué accordent plus d'importance à l'amélioration de la gestion du stress (50 %) ou de la santé mentale (55 %). En outre, les personnes souffrant de douleur chronique ont plus tendance à mentionner la gestion du stress (49 %) et les personnes obèses, la santé mentale (41 %).
- Les résultats de l'Alberta se distinguent par rapport à trois aspects : le sommeil (pourcentage le plus élevé, à 50 %, par rapport au pourcentage le moins élevé, à 30 %, au Québec), la santé mentale (40 % par rapport à 20 % en Colombie-Britannique) et la diminution de la consommation d'alcool (16 % par rapport à 4 % au Québec).

OPTIONS DE TRAITEMENT

- Parmi les participants à un régime qui souffrent actuellement d'une maladie chronique, 79 % prennent régulièrement au moins un médicament et 32 %, trois médicaments ou plus (comparativement à 20 % de l'ensemble des participants à un régime).
- Les médicaments (47 %), une alimentation plus saine (38 %) et l'augmentation de l'activité physique (35 %) sont les principales composantes du traitement pour les membres atteints d'une maladie chronique. Le counseling en santé mentale (16 %) et les services paramédicaux (15 %) suivent d'assez loin.
- Près d'un répondant sur cinq (18 %) ne fait actuellement rien pour traiter ses problèmes de santé.
- Lorsqu'on leur demande ce qu'ils aimeraient faire davantage pour traiter leurs problèmes de santé, les participants à un régime mentionnent le plus souvent une alimentation plus saine (43 %) et l'activité physique (42 %), suivis d'assez loin par les médicaments (26 %) et les services paramédicaux (21 %).
- Les résultats diffèrent légèrement dans le cas des participants qui ont subi une blessure grave. En effet, les résultats sur les modalités de traitement sont plus répartis et les services paramédicaux figurent en tête de liste de ce que les participants aimeraient faire davantage (voir le tableau).



Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

À quoi ça
ressemble de
faire partie d'une
de vos équipes?

Vous pouvez le découvrir grâce à la nouvelle
évaluation de la sécurité psychologique au
sein de l'équipe, offerte sans frais.

Obtenez des outils gratuits et pratiques
afin d'agir en fonction des résultats de
chaque équipe. Voici quelques exemples :

- Activités d'équipe
- Matériel d'atelier
- Stratégies en matière de leadership

Les chefs d'équipe, les gestionnaires
et les superviseurs peuvent se servir de
ces outils pour bâtir des équipes plus
inclusives, efficaces et résilientes.



Découvrez aujourd'hui même
**L'évaluation de la sécurité
psychologique au sein
de l'équipe.**

PARTICIPANTS

CE QUE LES PARTICIPANTS FONT ACTUELLEMENT ET CE QU'ILS AIMERAIENT FAIRE D'AVANTAGE POUR TRAITER LEURS PROBLÈMES DE SANTÉ

■ Le font actuellement ■ Aimeraient le faire davantage

Maladie chronique		Blessure grave	
47 % 26 %	Médicaments	37 % 26 %	
38 % 43 %	Alimentation plus saine	27 % 30 %	
35 % 42 %	Activité physique	32 % 26 %	
16 % 18 %	Counseling en santé mentale	24 % 25 %	
15 % 21 %	Services paramédicaux	22 % 34 %	
9 % 10 %	Autre service de conseil, d'accompagnement ou d'éducation	18 % 18 %	
18 % 18 %	Rien pour le moment	8 % 10 %	

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui souffrent actuellement d'une maladie chronique (n = 298); participants à un régime qui ont subi une blessure grave (n = 125)

PARTICIPANTS



34 %

Pourcentage des participants à un régime qui ont eu recours à des services de soins de santé virtuels au cours de la dernière année

PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :

Participants ayant subi une blessure grave	68 %
Diagnostic actuel d'un problème de santé mentale	50 %
Diagnostic actuel d'asthme ou d'une maladie pulmonaire	49 %
Diagnostic actuel de douleur chronique	48 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1004)

«**» VICKY LEE** TELUS SANTÉ

« Les participants de régime veulent modifier leur mode de vie et utiliser davantage de traitements non pharmacologiques. Et les données probantes montrent que les soins préventifs peuvent prévenir des résultats négatifs et compenser une partie des dépenses en médicaments. Bien que les changements de comportement puissent également être très difficiles, ces résultats nous rappellent que les efforts déployés pour les encourager constituent un pas dans la bonne direction. »

LE POINT SUR LES SOINS DE SANTÉ VIRTUELS

- Le tiers (34 %) des participants à un régime ont reçu des services de soins de santé virtuels (par téléphone ou par ordinateur) au cours de la dernière année, une baisse par rapport à 41 % en 2022 et à 43 % en 2021, au plus fort de la pandémie.
- Les participants à un régime qui se remettent d'une blessure grave (68 %) ont beaucoup plus tendance que les autres à avoir eu recours à des services de soins de santé virtuels. De plus, ceux qui décrivent leur santé mentale comme étant mauvaise (43 %), ceux qui ont des responsabilités d'aidant naturel (45 %) et ceux qui ont des enfants de moins de 18 ans (44 %) ont également plus tendance à avoir eu recours à de tels services.
- Parmi les participants à un régime qui ont actuellement un diagnostic de maladie chronique, c'est chez ceux qui sont atteints d'un problème de santé mentale (50 %), d'une maladie pulmonaire comme l'asthme (49 %) et de douleur chronique (48 %) que le recours aux services de soins de santé virtuels est le plus élevé.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

13. Quatre participants de régime sur cinq souffrant d'une maladie chronique prennent au moins un médicament régulièrement, et près d'une personne sur trois en prend trois ou plus.
14. Après l'exercice physique, avoir une meilleure nuit de sommeil est la priorité des participants de régime qui souhaitent améliorer leur santé. Les membres du conseil consultatif ont souligné que le sommeil est très bénéfique tant pour la santé mentale que physique.
15. Quant à eux, les participants de régime ayant subi une blessure grave étaient plus susceptibles que ceux souffrant d'une maladie chronique d'inclure des consultations en santé mentale, des services paramédicaux et d'autres services de consultations ou d'encadrement dans le cadre de leur traitement.
16. Le conseil a observé que, aussi bien pour les maladies chroniques que les blessures graves, les participants de régime souhaiteraient pouvoir utiliser davantage de services paramédicaux dans le cadre de leur traitement qu'ils ne le font actuellement, ce qui soulève la question de savoir si les niveaux de protection actuels sont suffisants.
17. Les participants de régime souffrant d'une blessure grave, d'une maladie chronique, d'asthme et de douleurs chroniques étaient plus susceptibles d'avoir accédé à des services de soins de santé virtuels.
18. Compte tenu du lien entre la santé physique et la santé mentale, ainsi que du désir des participants au régime de faire appel à de multiples méthodes de traitement et d'améliorer leur mode de vie, les services d'orientation ou de coordination des soins peuvent être considérés comme essentiels pour obtenir les meilleurs résultats en matière de santé, ont résumé les membres du conseil.

Une stratégie de communication renforce l'appréciation des nouveaux avantages par les employés



Sarika Gundu

Directrice générale, santé et mieux-être, Canada
BANQUE DE MONTRÉAL

Cette année a été importante pour BMO, qui a apporté d'importantes améliorations à son régime d'avantages sociaux collectif canadien afin de reconnaître les besoins uniques des employés et de s'y adapter.

En 2023, BMO a fait passer sa couverture pour les médicaments de fertilité d'un maximum à vie de 15 000 \$ à 20 000 \$, a ajouté une couverture d'un maximum à vie de 20 000 \$ pour les traitements et services de fertilité, y compris l'entreposage et la congélation d'ovules, les tests génétiques et la fécondation in vitro en plus de mettre en place une aide financière pouvant atteindre 20 000 \$, que ce soit pour les frais liés à la maternité de substitution ou à l'adoption.

« Il était important pour nous de reconnaître qu'il y a différentes façons de devenir parent », affirme Sarika Gundu, directrice générale, santé et mieux-être, Canada, à BMO. « Nous voulions nous assurer que ce que nous allions offrir était inclusif, souple et conçu en gardant les employés à l'esprit. »

BMO a également introduit des mesures de soutien à l'affirmation de genre, allant d'un maximum à vie de 25 000 \$ à 50 000 \$, selon les cinq options d'avantages sociaux choisies par les employés lors du processus de sélection. Les employés à temps partiel peuvent recevoir jusqu'à 10 000 \$ à vie. La prestation couvre les interventions chirurgicales qui ne sont pas prises en charge par les régimes de soins de santé provinciaux, comme la réduction de la pomme d'Adam, l'épilation au laser, la chirurgie de la voix et la féminisation ou la masculinisation du visage.

Le troisième grand changement apporté par l'entreprise a été d'augmenter sa couverture annuelle en santé mentale la faisant passer de 3 000 \$ à 7 000 \$ pour les employés et les membres admissibles de leur famille. « Nous reconnaissons l'importance de cette aide financière. Lorsque l'on tente d'avoir accès à des services de santé mentale, il faut penser que les consultations avec un psychologue peuvent coûter 200 \$ par séance, voire plus », affirme M^{me} Gundu. « Peu importe l'option médicale que vous choisissez, il est important que vous ayez [ce soutien financier] quand même. »

« Nous voulions nous assurer que ce que nous allions offrir était inclusif, souple et conçu en gardant les employés à l'esprit. »

Les améliorations, qui comprenaient également plusieurs autres nouveaux avantages gratuits pour les employés, comme les soins de santé virtuels, le tutorat virtuel, les thérapies cognitivo-comportementales en ligne et l'accès à l'application Headspace, ont été offertes après avoir examiné le paysage des avantages sociaux au Canada et écouté ce que les employés attendaient de leurs régimes.

Pour s'assurer que les employés ont confiance en leurs choix d'avantages sociaux et comprennent les nouvelles offres, BMO a jumelé leur déploiement à une stratégie de communication complète. L'équipe de M^{me} Gundu a animé des webinaires, créé de courtes vidéos pour l'inscription annuelle et complètement refait son guide des avantages sociaux pour qu'il soit « simplifié et très accessible », de sorte que les employés aient accès aux renseignements de plusieurs façons. Son équipe s'est également associée à l'équipe des ressources humaines de BMO pour s'assurer qu'elle comprenait les offres et pouvait aider à amplifier le message.

En mai, la banque a également lancé un guide sur la santé mentale à l'intention des employés du Canada et des États-Unis, qui se veut un guichet unique pour les ressources internes et externes en santé mentale, et qui offre des renseignements sur la façon de gérer sa santé mentale et de soutenir les enfants tout en donnant les signes avant-coureurs à surveiller et de l'information sur comment trouver des professionnels à qui parler. Le guide est disponible sur le carrefour en ligne Bien-être de BMO.

« Nous pouvons leur donner [plus de couverture], mais nous ne voulons pas qu'ils aient à chercher où aller sur Google », dit M^{me} Gundu. « L'aide financière est importante, mais ils ont aussi besoin d'avoir accès à des ressources. »

Les changements sont encore nouveaux, mais M^{me} Gundu affirme que BMO voit déjà les employés commencer à utiliser les nouvelles prestations de fertilité et que les commentaires à tous les niveaux sont généralement positifs. « Ce qui ressort, c'est que les employés sentent qu'on prend soin d'eux. Cette gamme d'offres souples et inclusives leur démontre que nous nous soucions de leur bien-être. »

LE DOUBLE TRANCHANT DE LA PANDÉMIE

Les participants à un régime accordent plus d'importance à leur régime de soins de santé qu'avant la pandémie. D'autre part, les promoteurs de régime sont surtout préoccupés par l'incidence de l'inflation sur l'efficacité de leur régime de soins de santé et estiment que l'augmentation des niveaux de couverture pour suivre l'inflation représente le changement le plus important qu'ils pourraient apporter pour améliorer leur régime. En effet, la moitié des participants à un régime déclarent que le niveau de couverture d'au moins un avantage est insuffisant et a limité leur capacité à bénéficier d'un traitement.

DANS CETTE SECTION :

- ÉVALUATION
- AVANTAGES SOCIAUX OU ARGENT COMPTANT?
- PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS
- SOUS LA LOUPE : LES COÛTS
- MÉDICAMENTS DE SPÉCIALITÉ
- COMPARAISONS
- CHANGEMENTS APPORTÉS AUX RÉGIMES
- COMPOSANTES DES RÉGIMES
- SOINS VIRTUELS
- COMPTES DE DÉPENSES
- UTILISATION
- NIVEAUX DE PROTECTION
- FRAIS DÉBOURSÉS PAR LES PARTICIPANTS
- AVANTAGES SOUHAITÉS
- COMPRÉHENSION DES AVANTAGES
- COMMUNICATIONS
- COMMUNICATIONS CIBLÉES

PARTICIPANTS



72 %

Pourcentage des participants qui sont d'accord pour dire qu'ils sont plus satisfaits de leur régime d'assurance maladie aujourd'hui qu'avant la pandémie

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

77 %

Pourcentage des participants qui décrivent la qualité de leur régime d'assurance maladie comme étant excellente ou très bonne

MAXIMUMS ET MINIMUMS	
86 % Régime qui propose des services de soins de santé virtuels	Régime qui ne propose pas de services de soins de santé virtuels 70 %
85 % Excellente ou très bonne santé mentale	Mauvaise santé mentale 66 %
83 % Participants qui comprennent extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur régime	Participants qui ne comprennent pas ce qui est couvert par leur régime 57 %
81 % Culture d'entreprise favorisant le mieux-être	Absence de culture d'entreprise favorisant le mieux-être 60 %
81 % Satisfaction à l'égard du travail	Insatisfaction à l'égard du travail 55 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

« » DUSTIN HUNT | IA GROUPE FINANCIER

« De nombreux promoteurs de régime ont vraiment fait leur part pendant la COVID-19, en introduisant les soins virtuels et plus d'avantages pour la santé mentale et les soins préventifs. Pourtant, bon nombre d'entre eux sont maintenant aux prises avec des pressions financières croissantes. Les prochaines années seront axées sur la recherche d'un juste équilibre entre le maintien d'une proposition de valeur pour les employés et une viabilité financière. »

UN BON CÔTÉ DE LA PANDÉMIE

- Près de trois participants à un régime sur quatre (72 %) sont d'accord pour dire qu'ils sont plus satisfaits de leur régime d'assurance maladie aujourd'hui qu'avant la pandémie.
- Il s'agit d'un résultat généralement constant sur tous les tableaux. La plus grande variation est observée à l'échelle régionale, avec un sommet de 85 % dans les provinces de l'Atlantique.
- De même, cet « effet de la pandémie » semble se manifester lorsqu'on demande aux participants à un régime de décrire la qualité de leur régime de soins de santé : 77 % affirment qu'elle était excellente ou bonne en 2023 et 2022, comparativement à 68 % en 2021 et 2020. Tant en 2022 qu'en 2023, les améliorations sont attribuables à la diminution du nombre de participants ayant décrit la qualité de leur régime comme étant adéquate.
- Seulement 4 % décrivent la qualité de leur régime comme étant mauvaise, un résultat comparable aux années précédentes.
- Les participants qui comprennent extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur régime (83 %) ont beaucoup plus tendance que ceux qui ne le comprennent pas (57 %) à le décrire comme étant d'excellente ou de bonne qualité. L'état de santé mentale et l'accès à des services de soins virtuels font partie des autres facteurs ayant exercé une incidence sur les résultats (voir le tableau).
- Les promoteurs de régime, quant à eux, semblent moins positifs : 72 % décrivent la qualité de leur régime d'avantages sociaux comme étant excellente ou bonne, comparativement à 80 % en 2022 et en 2020.
- Parmi les promoteurs, ceux dont le régime comprend des services de soins virtuels (81 %) ont plus tendance que les autres à décrire la qualité de leur régime comme étant excellente ou bonne, tout comme ceux qui estiment que leur culture d'entreprise favorise le mieux-être (76 %, comparativement à 50 % des autres).
- Soixante pour cent des participants à un régime affirment que leur régime répond extrêmement bien ou très bien à leurs besoins personnels, comme l'an dernier (61 %) et à quelques points à la hausse ou à la baisse depuis 2018 (62 %).
- Encore une fois, la compréhension influe sur les résultats : 74 % des participants qui comprennent extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur régime déclarent que ce dernier répond extrêmement

ou très bien à leurs besoins, comparativement à 47 % de ceux qui comprennent plutôt bien ce qui est couvert par leur régime et à 38 % de ceux qui ne le comprennent pas.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. La pandémie semble avoir amélioré l'appréciation des participants quant à leur régime de soins de santé.
2. Les participants de régime qui n'avaient pas une bonne connaissance de ce dernier étaient beaucoup moins susceptibles de déclarer qu'il répondait à leurs besoins.
3. Pour la première fois, les promoteurs de régime avaient des avis moins favorables que les participants quant à la qualité de leur régime d'avantages sociaux.
4. De plus, les membres du conseil consultatif ont convenu que des efforts plus manifestes pour promouvoir la santé mentale et les nouveaux services de santé virtuels ont probablement joué un rôle dans le niveau d'appréciation des participants.
5. Cependant, les efforts déployés par les promoteurs de régime pour offrir une couverture de plus grande qualité se sont heurtés à des préoccupations financières croissantes. Leur principale préoccupation concernait l'incidence de l'inflation sur l'efficacité du régime.

AVANTAGES SOCIAUX OU ARGENT COMPTANT?

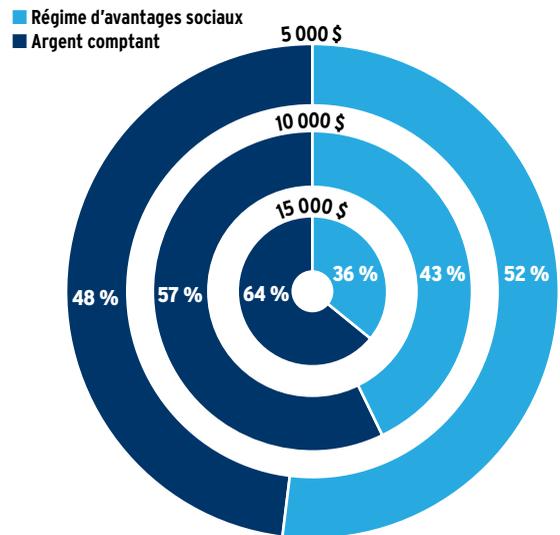
- Lorsqu'on demande aux participants à un régime de choisir entre un supplément annuel en argent comptant ou leur régime de soins de santé, la somme de 5 000 \$ semble être le point de bascule : 52 % optent pour le régime et 48 %, pour les 5 000 \$.
- En 2003, lorsque la question a été posée pour la première fois, 65 % des répondants ont choisi le régime et 33 %, l'argent comptant. Les proportions sont demeurées généralement constantes jusqu'en 2020.
- Les participants de 55 ans ou plus ont plus tendance que les autres à opter pour le régime (65 %, comparativement à 42 % des participants de 18 à 34 ans), tout comme les grands utilisateurs du régime d'assurance médicaments (61 %, comparativement à 48 % de ceux qui l'utilisent peu ou qui ne l'utilisent pas).
- Lorsqu'on leur présente des montants plus élevés, soit 10 000 \$ et 15 000 \$, les participants à un régime ont dans l'ensemble plus tendance à choisir le supplément en argent comptant (57 % et 64 %, respectivement), contrairement aux participants plus âgés (47 % et 55 %) et aux grands utilisateurs du régime d'assurance médicaments (49 % et 54 %).

« MEGHAN VALLIS ASSURANCE VIE ÉQUITABLE »

« C'est bien de voir que les participants de régime apprécient davantage leurs prestations, mais il est également intéressant de constater qu'un plus grand nombre d'entre eux y renonceraient en échange d'argent liquide. Cela reflète probablement le fait que les gens ne considèrent pas la valeur de leur régime d'avantages sociaux comme une assurance ou en fonction du coût des primes. La communication est tellement importante. Les employeurs ont la possibilité de communiquer non seulement les avantages offerts, mais aussi la valeur financière du régime. »

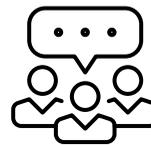
PARTICIPANTS

PRÉFÉRENCES POUR LE RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX OU L'ARGENT COMPTANT



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Échantillon divisé de participants à un régime : (15 000 \$: n = 333; 10 000 \$: n = 329; 5 000 \$: n = 342)

PROMOTEURS



85 %

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

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS :

Rang	Préoccupation	Pourcentage
1	Incidence de l'inflation	36 %
2	Compétitivité	33 %
3	Viabilité du régime de soins dentaires	31 %
4	Viabilité du régime d'assurance médicaments	26 %
5	Viabilité du régime en général	25 %
6	Niveaux d'absence et d'invalité	22 %
7	Fraude en matière d'avantages sociaux et mauvaise utilisation du régime d'avantages sociaux	20 %
8	Augmentation du nombre de demandes de révision ou de plaintes	15 %
9	Incapacité à apporter des changements importants en raison des conventions collectives	14 %
10	Utilisation des services paramédicaux	13 %
11	Manque de temps pour établir la stratégie à long terme, cerner les occasions, etc.	12 %

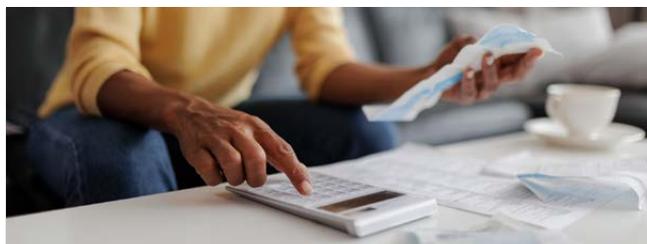
SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime qui ont au moins une grande préoccupation (n = 616)

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

6. Pour la première fois, les promoteurs de régime se préoccupaient davantage de la viabilité de leur régime de soins dentaires que celle de leur régime d'assurance médicaments. Les participants au régime étaient aussi les plus susceptibles de dire que la couverture des services dentaires était insuffisante.
7. Le conseil consultatif a remarqué que ces constatations confirment la préoccupation générale des promoteurs de régime selon laquelle l'inflation diminue la valeur des plafonds des prestations.
8. Le Conseil a également observé que la consommation de services dentaires a augmenté au cours de la dernière année, en raison de rendez-vous retardés ou manqués pendant la pandémie.
9. Enfin, le Conseil a ajouté que la mise en place prochaine du Régime canadien de soins dentaires par le gouvernement fédéral laisse envisager l'élimination ou la réduction de la couverture dentaire privée.
10. Compte tenu de tous ces facteurs, il est peut-être temps de placer les fournisseurs de soins dentaires dans une optique de gestion des coûts semblable à ce qui se fait depuis longtemps pour les pharmacies et les régimes d'assurance médicaments, toujours selon le Conseil.

L'INFLATION COMME PRINCIPALE PRÉOCCUPATION

- Quatre-vingt-trois pour cent des promoteurs de régime déclarent avoir au moins une grande préoccupation à l'égard de leur régime de soins de santé.
- Cette année, la liste des préoccupations possibles a été élargie pour inclure l'incidence de l'inflation sur l'efficacité du régime, qui s'est retrouvée en tête de liste chez les promoteurs de régime exprimant des préoccupations (36 %).
- La compétitivité des régimes de soins de santé (33 %), la viabilité du régime de soins dentaires (31 %), la viabilité du régime d'assurance médicaments (26 %) et la viabilité du régime en général (25 %) complètent les cinq principales préoccupations (voir la liste complète dans le tableau).
- L'utilisation des services paramédicaux (13 %) semble moins préoccupante. Après être arrivée au quatrième ou au cinquième de 2018 à 2022, cette préoccupation a chuté au dixième rang cette année (ou au huitième rang en omettant les deux nouvelles options de réponse).
- Selon des questions distinctes portant sur les prestations d'invalidité, 44 % des promoteurs qui offrent des prestations d'invalidité de courte durée s'inquiètent de leur utilisation, un pourcentage en hausse par rapport aux 56 % de 2022. Le pourcentage de promoteurs (44 %) qui se



Les avantages supérieurs sont à l'avantage de tout le monde.

Les besoins des employés et employées ont changé. Notre première solution intégrée, unique en son genre, transforme la couverture médicale et l'assurance pour aider la main-d'œuvre canadienne à vivre mieux et en santé.

Découvrez GreenShield+, des avantages sociaux créés spécialement pour vos gens.



GreenShield™



préoccupent de leur régime d'assurance-invalidité de longue durée est le même, en baisse par rapport à 51 % en 2022.

- Les promoteurs de régime comptant 500 employés ou plus sont beaucoup plus préoccupés par les prestations d'invalidité de courte (51 %) et de longue durée (58 %) que ceux comptant moins de 50 employés (31 % et 24 %, respectivement).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

11. Moins de promoteurs de régime étaient préoccupés par les niveaux d'utilisation des prestations d'invalidité.
12. Néanmoins, cette tendance devrait s'inverser malgré une baisse réelle des demandes notées par de nombreux promoteurs de régime. En effet, les membres du conseil consultatif ont prévenu que la tendance s'inversera en raison des retards dans le diagnostic et les traitements causés par la pandémie.
13. Le Conseil a également supposé que les promoteurs de régimes étaient moins sollicités par les prestations d'invalidité étant donné que la mesure d'adaptation n° 1 avant la pandémie était le télétravail. L'environnement de travail hybride d'aujourd'hui a rendu cette problématique moins prenante pour les employeurs.

SOUS LA LOUPE : LES COÛTS

- Les trois cinquièmes (60 %) des promoteurs de régime rapportent que les coûts de leur régime de soins de santé ont augmenté au cours des trois dernières années, résultat qui représente une baisse par rapport à 66 % lorsque la question a été posée pour la dernière fois en 2016 et qui est inchangé par rapport à 2015 (60 %). Seulement 3 % des répondants indiquent que les coûts ont diminué et 5 % qu'ils ne savent pas.
- Les employeurs de taille moyenne (de 50 à 499 employés) sont plus susceptibles (70 %) de rapporter des coûts plus élevés que ceux comptant au plus 49 employés (53 %).
- Lorsqu'on leur demande de choisir parmi huit raisons qui pourraient expliquer l'augmentation des coûts, les promoteurs de régime indiquent le plus souvent l'augmentation du coût d'ensemble des médicaments (52 %), comme ils l'ont fait en 2016 (54 %). En fait, les cinq premières raisons n'ont pas changé du tout (voir le tableau).
- L'augmentation des demandes de règlement de médicaments biologiques et d'autres médicaments spécialisés à coûts élevés arrive au dernier rang (9 %), en baisse par rapport au septième rang en 2016 (18 %).

LES PROMOTEURS SONT ASSEZ D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUR LES MÉDICAMENTS DE SPÉCIALITÉ

- Soixante-dix-huit pour cent des promoteurs de régime sont d'accord (32 % fortement) pour dire qu'ils sont satisfaits de la façon dont leur compagnie d'assurance traite les demandes de remboursement des médicaments plus coûteux comme les produits biologiques et les autres médicaments de spécialité, soit le même pourcentage qu'au moment où la question a été posée pour la première fois, en 2015 (79 %).
- Cela dit, 85 % sont d'accord (33 % fortement) pour dire qu'ils aimeraient que leur compagnie d'assurance offre des options supplémentaires aux participants du régime, comparativement à 78 % en 2015.
- Soixante-dix-sept pour cent sont également d'accord (27 % fortement) pour dire qu'ils s'inquiètent de la capacité de leur régime à continuer de couvrir les médicaments à coûts élevés.

« » MATT GAUDRY CANADA VIE

« Le système de santé est toujours en train de rattraper le retard des diagnostics causé par la pandémie. Une partie des cas d'invalidité prévus n'ont pas encore eu lieu, mais d'après les tendances que nous observons en matière de santé mentale et d'autres problèmes, cela s'en vient. »

PROMOTEURS



60 %

Promoteurs de régime affirmant que les coûts de leur régime de soins de santé ont augmenté au cours des trois dernières années.

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PRINCIPALES RAISONS EXPLIQUANT L'AUGMENTATION DES COÛTS :

1	Coût d'ensemble des médicaments	52 %
2	Demandes de remboursement de médicaments sur ordonnance	37 %
3	Frais d'administration par le fournisseur	30 %
4	Demandes de remboursement des soins dentaires	26 %
5	Utilisation d'autres volets du régime de soins de santé, comme les services paramédicaux	22 %
6	Demandes de prestations d'invalidité	16 %
7	Dégradation de l'état de santé des participants de régime	12 %
8	Demandes de règlement de médicaments biologiques et d'autres médicaments spécialisés à coûts élevés	9 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime ayant déclaré une augmentation des coûts (n = 428)

PROMOTEURS



88 %

Pourcentage des promoteurs de régime qui sont d'accord pour dire qu'il faut en faire davantage pour réduire la charge que représentent les médicaments de spécialité pour les régimes privés d'assurance médicaments

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

« » JEFF BOUTILIER REXALL

« Bien que les assureurs tirent parti des mécanismes existants, comme l'autorisation préalable, pour aider à gérer les demandes de remboursement de médicaments coûteux, le bassin de médicaments spécialisés est solide. En particulier, la filière des médicaments pour traiter les maladies rares doit faire l'objet d'une surveillance étroite. Avec la prochaine Stratégie nationale sur les médicaments pour le traitement des maladies rares, il sera tout aussi intéressant de voir comment ces médicaments qui changent la vie seront financés. »



22 % DES EMPLOYÉS AFFIRMENT EN VOULOIR PLUS...

(Indice : il ne s'agit pas d'argent.)

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

**LE MONDE A CHANGÉ.
Qu'en est-il de votre couverture
en matière d'assurance?**

Association
chiropratique
canadienne



Canadian
Chiropractic
Association



**Communiquez avec nous,
nous sommes là pour vous aider.
Chiropractic.ca/employeurs**

- Enfin, près de 9 promoteurs sur 10 (88 %) sont d'accord (36 % fortement) pour dire qu'il faut en faire davantage pour réduire la charge que représentent ces médicaments pour les régimes privés d'assurance médicaments (par exemple, en augmentant la couverture par les régimes publics).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

14. La plupart des promoteurs de régime étaient satisfaits de la façon dont leurs assureurs traitent les demandes de règlement pour des médicaments spécialisés coûteux.
15. Toutefois, un nombre encore plus élevé d'entre eux souhaitaient disposer de plus de modalités de couverture et étaient d'avis que les payeurs privés devraient assumer un coût moindre pour ces médicaments.
16. Le conseil consultatif a noté que des mesures de changement de médicaments ou de substitution par un biosimilaire constituent des options de couverture qui ont connu un certain succès dans plusieurs provinces au cours des dernières années.
17. Pour le moment, le Conseil suggère aux promoteurs de régime de continuer à se consacrer à la gestion des dépenses pour les médicaments traditionnels, tout en appliquant par exemple une politique de substitution obligatoire des médicaments génériques pour permettre ainsi le remboursement de nouveaux médicaments plus coûteux.

POULS DES COMPARAISONS PAR RAPPORT À LA CONCURRENCE

- En moyenne, les promoteurs de régime comparent leur régime de soins de santé pour vérifier dans quelle mesure il est concurrentiel tous les 2,1 ans, et 9 % ne l'ont jamais fait. Le pourcentage de promoteurs qui comparent leur régime de soins de santé (91 %) demeure inchangé depuis 2017 (91 %) et est en hausse par rapport à 2014 (87 %).
- Ceux qui comparent leur régime de soins de santé indiquent le faire tous les 2,4 ans en moyenne, comparativement à tous les 3 ans en 2017 et à tous les 2,6 ans en 2014.
- Lorsqu'on demande aux promoteurs à quand remonte la dernière fois qu'ils ont comparé leur régime de soins de santé, le résultat s'élève encore à 2,4 ans en moyenne. Plus du tiers (38 %) l'ont fait au cours de la dernière année et près de la moitié (45 %), au cours des deux ou trois dernières années. Les 17 % restants l'ont fait il y a quatre ans ou plus.

LES CHANGEMENTS APPORTÉS SONT SURTOUT POSITIFS

- Au cours de la dernière année, 28 % des promoteurs de régime ont ajouté des avantages ou bonifié les niveaux de couverture actuels, un résultat semblable à celui de 2022 (30 %) et nettement supérieur à celui de 2021 (11 %).
- Toutefois, 14 % des promoteurs déclarent avoir retiré des avantages ou réduit les niveaux de couverture, un résultat qui a doublé par rapport à 2022 (7 %). Enfin, 59 % des promoteurs n'ont apporté aucun changement, comparativement à 62 % il y a un an.
- Les promoteurs offrant des régimes à la carte (38 %) ont plus tendance que les promoteurs offrant des régimes traditionnels (22 %) à apporter des améliorations, tout comme les employeurs des provinces de l'Atlantique (37 %) et les employeurs de taille moyenne (de 50 à 249 employés, 34 %).

PROMOTEURS



2,4

Années écoulées depuis la dernière fois que les promoteurs de régime ont comparé leur régime de soins de santé pour vérifier dans quelle mesure il est concurrentiel

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime qui comparent leur régime de soins de santé (n = 630)

«) SHANNON DARVILL CORPORATION PEOPLE

« Nous faisons plus d'analyses comparatives que jamais auparavant, non seulement pour valider la compétitivité du régime, mais aussi pour en faire un outil pour les gestionnaires de personnel afin qu'ils puissent présenter les lacunes et les possibilités d'amélioration à l'interne aux équipes de direction, tant pour l'attraction que le maintien en poste. C'est certainement devenu un outil important pour la prise de décisions. »

PROMOTEURS

CHANGEMENTS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX - DE 2021 À 2023

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

2021	11 %	28 %	60 %
2022	30 %	7 %	62 %
2023	28 %	14 %	59 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (2021 : N = 524; 2022 : N = 553; 2023 : N = 721)

PROMOTEURS

CHANGEMENTS LES PLUS IMPORTANTS POUR AMÉLIORER LE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

1	Augmenter les niveaux de couverture pour suivre l'inflation	49 %
2	Meilleures options de couverture pour les médicaments de spécialité	29 %
3	Plus d'avantages et de services pour la prise en charge des maladies chroniques	28 %
4	Un plus grand nombre d'avantages sociaux et de services pour prévenir les maladies	24 %
5	Une meilleure gestion des invalidités	22 %
6	Réduire les options de couverture pour les médicaments spécialisés à coût élevé afin de libérer des fonds pour d'autres avantages	19 %
7	Un plus grand nombre de mesures pour prévenir et détecter la fraude	14 %
8	Avantages sociaux ciblés pour soutenir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité	13 %
9	Je ne considère aucun des éléments ci-dessus comme important	5 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

L'approche préventive en matière de santé et de bien-être maintient les employés à leur altitude de croisière



Anna Fisher

Directrice de la santé et du bien-être
FLIGHT CENTRE TRAVEL GROUP AMERICAS

« Ces ateliers aident les dirigeants à se sentir mieux outillés et à ne pas avoir l'impression qu'ils doivent s'occuper de problèmes de santé mentale en faisant office de conseiller, en plus d'accomplir leur travail quotidien. »

La compagnie Flight Centre Travel Group Americas adopte une approche holistique quant à la santé des employés en leur offrant des ressources éducatives, des outils d'évaluation et de la formation en leadership, qui mettent l'accent sur les cinq façons d'assurer le bien-être.

Les cinq façons d'assurer le bien-être, un cadre élaboré par un groupe de travail sur le bien-être mental du gouvernement du Royaume-Uni, sont d'établir des liens avec les autres, d'être actif, de savourer le moment présent, d'apprendre continuellement et d'aider les autres. Anna Fisher, directrice de la santé et du bien-être chez Flight Centre, affirme que l'entreprise a mis l'accent sur l'intégration de ce cadre dans ses ressources sur la santé et le bien-être au cours des dernières années comme « moyen préventif de prendre en charge les problèmes de santé mentale des employés ».

Pendant la pandémie, M^{me} Fisher a commencé à animer *Healthy Teams* (des équipes en santé), une série d'ateliers de formation offerte sur une base mensuelle, et portant sur divers sujets liés à la santé et au mieux-être, comme l'influence de l'alimentation sur l'humeur, les stratégies de sommeil, la méditation et les étirements, la motivation, contre la déprime saisonnière et plus encore. Elle sonde les employés pour connaître leurs intérêts et elle participe à des réunions d'équipe dans toute l'entreprise pour aborder ces sujets. Plus de 200 employés assistent à ces ateliers chaque mois.

« Pendant la pandémie, notre personnel de première ligne, en particulier, a été submergé par les demandes de remboursements. Ces employés ne prenaient pas de temps pour eux-mêmes... Le simple fait de disposer de 30 minutes par mois pour se concentrer sur quelque chose qui n'est pas lié au travail est très apprécié, et les commentaires que nous avons reçus à ce sujet ont confirmé que c'était la bonne chose à faire. Il s'agit d'une pause dont les gens avaient grand besoin pour se recentrer. »

Les employés peuvent également profiter d'une initiative appelée *Hour of Power* (l'heure de la force), qui leur octroie une heure par semaine pour travailler sur leur « force » pendant leur quart de travail. Jusqu'à maintenant, 263 membres du personnel se sont inscrits au programme. Parmi les employés qui travaillent sur leur force physique, notons ceux qui vont marcher ou qui sont inscrits à une activité physique, et parmi les employés qui travaillent à leur force mentale ou émotionnelle, certains pratiquent la méditation ou le yoga, et d'autres profitent d'une séance

de massothérapie. « Chaque semaine, vous choisissez une force ou un domaine qui a besoin d'un petit coup de pouce », dit M^{me} Fisher. « Vous n'avez pas besoin de dire à votre supérieur ce que vous faites, vous lui dites simplement que vous n'êtes pas là. »

Flight Centre a également créé un test de stress perçu qui permet aux employés d'évaluer leur niveau de stress actuel. Une vue d'ensemble de la situation des employés est fournie à l'équipe de santé et de bien-être de l'entreprise, et les résultats reflètent une terminologie propre aux voyages en avion. Les employés qui vivent un faible niveau de stress se trouvent à l'altitude de croisière, ceux qui vivent un stress léger à modéré traversent des turbulences et devraient boucler leur ceinture de sécurité, et ceux qui vivent un stress élevé devraient recevoir un message indiquant que les masques à oxygène tomberont sous peu.

Les résultats du questionnaire orientent les employés aux prises avec un certain niveau de stress vers des ressources, comme des vidéos sur la méditation et la respiration, des fichiers en format PDF sur la gestion du stress, et plus encore. « Ces ressources peuvent ramener les gens à une bonne altitude de croisière et les aider à gérer leur stress immédiat », explique M^{me} Fisher.

Flight Centre a aussi récemment commencé à offrir une formation de leadership en santé mentale aux gestionnaires. Pendant ces ateliers de 90 minutes, M^{me} Fisher et un collègue de l'équipe des ressources humaines enseignent aux gestionnaires comment favoriser un environnement de soutien pour les employés, de quelle façon aborder les enjeux de santé mentale avec leurs subordonnés directs, et leur proposer des mesures d'adaptation ou du soutien, ainsi que les ressources vers lesquelles ils peuvent orienter leurs employés si nécessaire.

La première partie de la formation de leadership en santé mentale a été bien accueillie, affirme-t-elle, précisant que son équipe travaille à la mise en œuvre d'une deuxième partie qui sera axée sur une révision des cinq façons d'assurer le bien-être, en mettant un accent particulier sur les aptitudes en matière d'attention et d'empathie.

« Ces ateliers aident les dirigeants à se sentir mieux outillés et à ne pas avoir l'impression qu'ils doivent s'occuper de problèmes de santé mentale en faisant office de conseiller, en plus d'accomplir leur travail quotidien. Ils savent à quel endroit se trouvent les ressources et les employés sont en mesure de bien faire leur travail, tout en sachant qu'on les soutient. »

- Lorsqu'on leur présente une liste de huit options pour améliorer leur régime de soins de santé, la moitié (49 %) des promoteurs indiquent que le changement le plus important serait l'augmentation des niveaux de couverture pour suivre l'inflation, suivi d'assez loin par de meilleures options de couverture pour les médicaments de spécialité plus coûteux (29 %) et plus d'avantages et de services pour la prise en charge des maladies chroniques (28 %). Seulement 5 % répondent qu'aucun des changements proposés n'est important (voir la liste complète dans le tableau).
- En 2020, lorsque cette question a été posée pour la dernière fois, l'augmentation des niveaux de couverture pour suivre l'inflation ne figurait pas parmi les options. Les trois améliorations les plus importantes à ce moment-là étaient de meilleures options de couverture pour les médicaments de spécialité (43 %), plus d'avantages pour la prise en charge des maladies chroniques (43 %) et un plus grand nombre d'avantages sociaux et de services pour prévenir les maladies (40 %).

UN PLUS GRAND NOMBRE DE RÉGIMES À LA CARTE

- Près de deux promoteurs de régime sur cinq (39 %) offrent un régime à la carte, comparativement à 29 % en 2022 et à 19 % en 2017. Les autres offrent un régime traditionnel (60 %) ou ne savent pas (1 %).
- Les résultats pour les participants à un régime concordent, 36 % d'entre eux indiquant qu'ils bénéficient d'un régime personnalisé et 64 %, d'un régime traditionnel.
- Quarante-six pour cent des promoteurs de régime comptant 500 employés ou plus offrent un régime à la carte, comparativement à 27 % de ceux comptant moins de 50 employés. À l'échelle régionale, les régimes à la carte sont plus courants au Québec (50 %) et moins courants au Manitoba et en Saskatchewan (28 %).
- Près de la moitié (48 %) des promoteurs de régime offrent des prestations d'invalidité de longue durée et 43 %, des prestations d'invalidité de courte durée. Les grands employeurs (500 employés ou plus) ont plus tendance (49 %) que ceux de petite taille (moins de 50 employés, 39 %) à offrir des prestations d'invalidité de courte durée.
- Les deux cinquièmes des promoteurs de régime (43 %) offrent un programme d'aide aux employés, la proportion variant de 51 %, dans le cas des grands employeurs, à 38 %, dans le cas de ceux de petite taille. Consultez le tableau pour en savoir plus sur certains éléments des régimes de soins de santé.

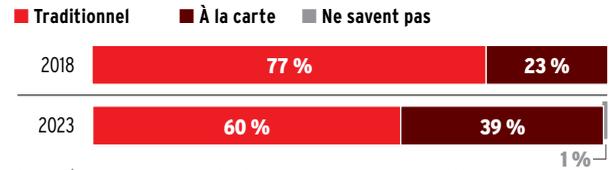
L'OFFRE DE SERVICES DE SOINS DE SANTÉ VIRTUELS EST STABLE

- Vingt-neuf pour cent des promoteurs de régime offrent des services de soins de santé virtuels dans le cadre de leur régime de soins de santé, soit le même pourcentage qu'en 2022 (29 %) et en baisse par rapport à 2021 (41 %).
- Les résultats diffèrent très peu selon la taille des entreprises : 27 % des entreprises comptant moins de 50 employés, 28 % des entreprises comptant de 50 à 499 employés et 31 % des entreprises comptant 500 employés ou plus.
- Parmi les participants à un régime, 33 % ont indiqué que leur régime propose un service de soins de santé virtuels et 34 % ne le savent pas.



PROMOTEURS

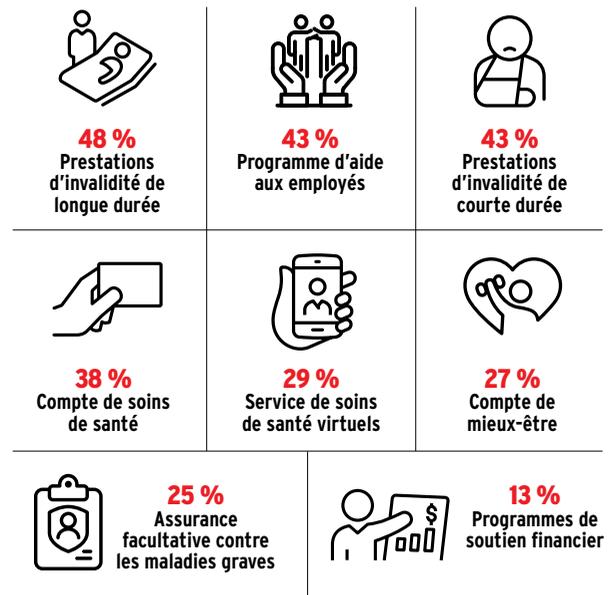
TYPE DE RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX, 2023 PAR RAPPORT À 2018



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

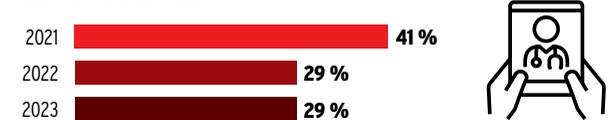
RÉGIMES OFFRANT LES ÉLÉMENTS SUIVANTS



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

RÉGIMES OFFRANT DES SERVICES DE SOINS DE SANTÉ VIRTUELS



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

» ANDREA BELVEDERE SUN LIFE

« Bien que la sensibilisation générale aux soins virtuels dans le cadre des régimes d'avantages sociaux semble faible, la perception de la valeur des soins virtuels et, en fin de compte du régime, continue de croître à mesure que de plus en plus de personnes les utilisent. Cela laisse entendre que nous commençons à peine à voir les véritables avantages tant pour les employés que pour les employeurs. »

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

 **Desjardins**
Assurances

- Les deux tiers (68 %) déclarent qu'ils utiliseraient probablement un service de soins de santé virtuels s'il était proposé dans le cadre de leur régime de soins de santé, résultat qui passe à 97 % parmi les grands utilisateurs de services de thérapie de santé mentale. Les participants qui ont récemment subi une blessure grave (83 %), ceux qui ont des enfants de moins de 18 ans (80 %) et ceux âgés de 18 à 34 ans (79 %) ont également plus tendance à utiliser un service de soins de santé virtuels.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

18. Près du tiers des régimes de soins de santé pré-voyaient l'accès à des services de santé virtuels.
19. Les petits employeurs étaient aussi susceptibles que les grands employeurs d'inclure les soins virtuels dans leur régime.
20. La plupart des participants de régime ont indiqué qu'ils utiliseraient un service de soins de santé virtuels s'il était proposé dans le cadre de leur régime; cependant, un tiers des participants ne savait pas si cette option était offerte dans leur régime.
21. L'intérêt était plus marqué chez les participants qui utilisent régulièrement des services de thérapie en santé mentale, qui se remettent d'une blessure grave, qui ont des enfants à charge ou qui sont âgés de 18 à 34 ans.
22. Les membres du conseil consultatif ont confirmé que les commentaires des employés sur les soins de santé virtuels ont été très positifs, bien que les promoteurs de régimes n'aient pas tous observé de diminutions notables d'absentéisme.
23. L'inscription préalable pourrait constituer une stratégie pour améliorer la sensibilisation et l'utilisation de ce service, selon une suggestion d'un promoteur de régime siégeant au Conseil.
24. Le Conseil a ajouté que les soins virtuels apportent également des solutions en matière d'accès uniforme aux soins dans les cas d'invalidités, ce qui pourrait permettre aux employés de retourner au travail plus tôt.

LES DERNIÈRES NOUVELLES SUR LES COMPTES DE DÉPENSES

- Trente-huit pour cent des promoteurs de régime affirment offrir un compte de soins de santé, un pourcentage en baisse par rapport à 2022 (48 %) et comparable à 2021 (39 %). Les grands employeurs ont plus tendance (43 %) que les employeurs de petite taille (31 %) à offrir un compte de dépenses de santé (CDS).
- De leur côté, 46 % des participants à un régime déclarent avoir un CDS, un résultat comparable à l'an dernier (49 %).
- Parmi les promoteurs de régime, 27 % affirment offrir un compte de mieux-être (30 % chez les grands employeurs et 21 % chez les employeurs de petite taille), comparativement à 30 % l'an dernier et à 19 % en 2021. Les résultats de cette année pour les participants à un régime concordent, à 26 %, alors qu'ils avaient moins tendance que les promoteurs de régime à donner une réponse positive en ce qui concerne les comptes de mieux-être en 2022 (21 %).
- Seulement 3 % des participants à un régime ayant un CDS ne l'ont pas utilisé du tout au cours de leur dernière année

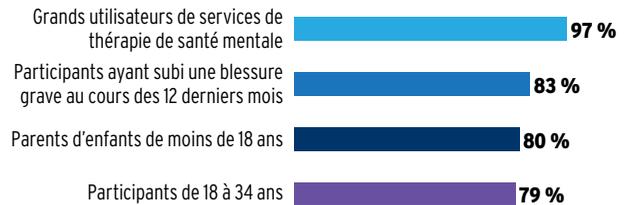
PARTICIPANTS



68 %

Pourcentage de participants qui utiliseraient probablement un service de soins de santé virtuels s'il était proposé dans le cadre de leur régime de soins de santé

PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

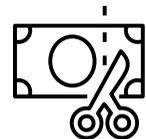


97 %

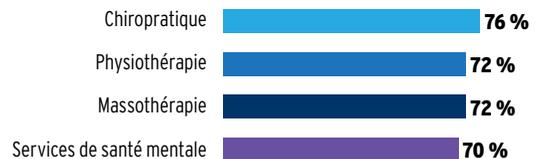
Pourcentage des participants à un régime qui ont utilisé leur compte de dépenses de santé au cours de la dernière année de couverture

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime ayant un compte de dépenses de santé (n = 433)

62 %
Pourcentage du compte de dépenses de santé utilisé



PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES GRANDS UTILISATEURS DES SERVICES SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont utilisé leur compte de soins de santé (n = 420)

» GORD HART SELECTPATH BENEFITS & FINANCIAL INC.

« Les compagnies d'assurance, les fournisseurs, les employeurs et les conseillers doivent trouver des façons de mieux collaborer et de positionner les régimes de soins de santé d'un point de vue préventif. Cela signifie qu'il faut mieux sensibiliser et mobiliser les participants de régime. De plus, nous devons cesser de compter sur le système public comme filet de sécurité, car lorsque les participants de régime recherchent des soins, nous sommes déjà en mode réactif. »

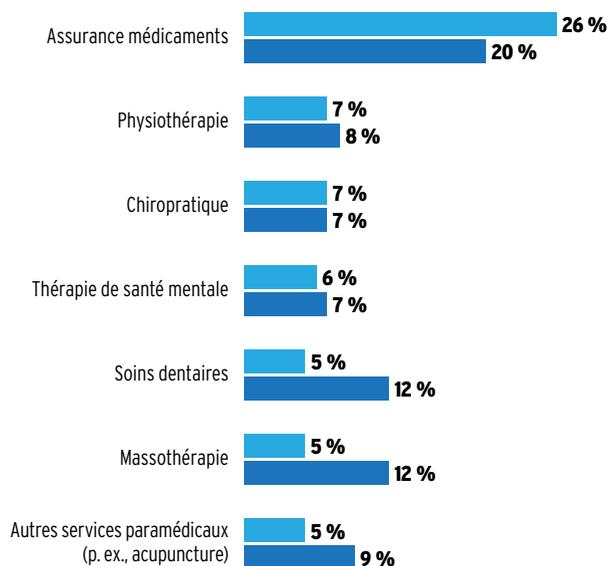
« » **ANDREA FRANKEL** SANOFI CANADA

« L'assurance-médicaments est la prestation la plus utilisée, mais les taux de non-observance de certains médicaments à forte consommation sont élevés, ce qui peut réduire leur efficacité et contraindre à utiliser d'autres médicaments qui auraient pu être évités. Les promoteurs de régime qui prennent le temps de collaborer avec leurs assureurs pour élaborer, mettre en œuvre et communiquer efficacement des stratégies de bien-être, y compris des programmes de soutien à l'observance, obtiendront une meilleure valeur de leurs régimes d'assurance-médicaments. »

PARTICIPANTS

GRANDS UTILISATEURS ET UTILISATEURS MOYENS DES AVANTAGES SUIVANTS

■ Grands utilisateurs (11 fois ou plus) ■ Utilisateurs moyens (de 4 à 10 fois)



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

« » **DR. AYLA AZAD** ASSOCIATION CHIROPRATIQUE CANADIENNE

« Je vois tellement de patients de soins chiropratiques arrêter leur traitement parce que leur couverture est épuisée, puis passer à un autre praticien paramédical jusqu'à ce que leur couverture soit à nouveau épuisée. Il n'y a pas de continuité des soins. Certains payent de leur poche pour continuer, mais la plupart attendent que les prestations recommencent. Il en résulte plus de douleur chronique, plus de problèmes de santé mentale, plus de médicaments. C'est un cercle vicieux, et nous devons repenser la façon de bien traiter ces patients. »

de couverture, comparativement à 14 % en 2017, lorsque la question a été posée pour la dernière fois. Ceux qui ont utilisé leur CDS affirment avoir utilisé en moyenne 62 % des fonds disponibles, comparativement à 70 % en 2017.

- Les participants dont le revenu familial est inférieur à 60 000 \$ ont utilisé un moins grand pourcentage de leur CDS (56 %) que ceux dont le revenu familial est de 150 000 \$ ou plus (71 %) et ceux qui prennent trois médicaments ou plus (70 %).
- Comme on pouvait s'y attendre, l'utilisation est plus élevée chez les participants qui utilisent beaucoup les services paramédicaux (voir le tableau).
- À peine 4 % des participants ayant un compte de mieux-être ne l'ont pas utilisé au cours de leur dernière année de couverture. L'utilisation moyenne s'élève à 62 % des fonds disponibles chez ceux qui l'ont utilisé, passant à 70 % chez ceux dont le revenu familial est de 150 000 \$ ou plus et diminuant à 56 % chez ceux dont le revenu familial est inférieur à 60 000 \$.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

25. Un peu plus du tiers des régimes comportaient un compte de dépenses en soins de santé (CDS) et presque tous les participants de régime qui en possédaient un l'ont utilisé au moins une fois.
26. Le conseil consultatif a noté que les participants ont utilisé environ les trois cinquièmes de leur CDS, ce qui est juste en deçà des projections de prix habituelles. Les fonds inutilisés représentent une occasion de rappeler aux participants au régime que le CDS peut relever le plafond du régime de soins de santé.
27. Les promoteurs de régime et les conseillers siégeant au Conseil ont observé qu'une mauvaise expérience peut constituer un obstacle à l'utilisation du CDS. Ils ont salué les fournisseurs qui ont éliminé le processus de demande de règlement en deux étapes en intégrant les demandes de règlement relatives au CDS au régime de soins de santé.

UTILISATION DES AVANTAGES

- Dans le sondage, on a demandé aux participants à un régime d'estimer à quelle fréquence ils eu recours à certains avantages au cours de la dernière année. En ce qui concerne l'assurance médicaments, 26 % des participants ont été classés dans la catégorie des grands utilisateurs (11 fois ou plus) et 20 %, dans la catégorie des utilisateurs moyens (de 4 à 10 fois). Entre 1 participant sur 8 et 1 participant sur 14 sont des utilisateurs moyens des services paramédicaux (voir le tableau).
- Dix-sept pour cent des participants sont de grands (5 %) ou de moyens (12 %) utilisateurs du régime de soins dentaires.
- Une comparaison des grands utilisateurs parmi les participants de 18 à 34 ans et ceux de 55 ans ou plus a permis d'observer les différences suivantes : 23 % par rapport à 34 % en ce qui concerne les médicaments sur ordonnance, 11 % par rapport à 1 % en ce qui concerne la thérapie de santé mentale, 9 % par rapport à 3 % en ce qui concerne les soins dentaires et 8 % par rapport à 1 % en ce qui concerne les autres services paramédicaux (p. ex., acupuncture).
- Après avoir retiré les participants à un régime qui n'ont pas utilisé chaque avantage, c'est l'assurance médicaments (8,7 fois en moyenne) à laquelle les

Accroître l'utilisation du PAE par une offre de services élargie couvrant les enjeux de santé mentale légers et graves



Crystal Arnold

Directrice principale du mieux-être, de la retraite et de l'assurance collective

LIFELABS

Les programmes d'aide aux employés ont tendance à être offerts pour répondre aux besoins de consultation aigus et à court terme des participants de régime.

Mais pour l'entreprise torontoise de diagnostic médical LifeLabs, il était important d'améliorer les services offerts par son PAE pour répondre aux besoins de santé mentale de ses employés dévoués, qui répondent eux-mêmes aux besoins de millions de Canadiens en matière de soins de santé chaque année.

En 2020, l'entreprise a commencé à couvrir un sous-programme de son PAE qui vise à aider les participants de régime souffrant d'une dépression modérée ou grave et dont les besoins dépassent la portée du PAE standard. Les employés qui communiquent avec le PAE et qui sont évalués par un conseiller qui confirme les critères cliniques se voient offrir l'accès au programme, qui est entièrement couvert par LifeLabs. Les participants de régime qui le souhaitent sont dirigés vers un psychiatre-conseil qui prépare un plan de traitement et surveille les progrès de l'employé pendant son parcours.

« L'idée était de nous assurer que nous soutenons les employés tout au long du continuum de soins », déclare Crystal Arnold, directrice principale du mieux-être, de la retraite et de l'assurance collective de l'entreprise. « Nous sommes conscients que les délais de consultation de spécialistes se sont particulièrement allongés à la suite de la pandémie, et nous voulons nous assurer qu'un soutien rapide est possible pour les membres de notre équipe. Ce faisant, nous espérons éviter des problèmes plus complexes à l'avenir. »

En 2021, LifeLabs a lancé une plateforme numérique à guichet unique comprenant des milliers de ressources sur la santé mentale et le mieux-être auxquelles les employés peuvent accéder en tout temps à partir de leur appareil personnel ou professionnel. La plateforme numérique contient plus de 1 800 ressources et outils offerts en libre-service, dont des programmes autodirigés sur le stress, l'accoutumance, le deuil, la conciliation travail-vie personnelle et plus encore. Il comprend également une évaluation des risques de santé à l'égard des quatre piliers du mieux-être (physique, émotionnel, financier et social) à laquelle les participants au régime peuvent se soumettre pour obtenir une cote et des ressources ciblées.

« Nous voulions fournir des soins proactifs aux membres de notre équipe, car ils peuvent ainsi avoir accès à une ressource plus rapidement pour les aider dans ce qu'ils vivent. »

« Nous avons toujours offert des avantages sociaux [pour consulter des spécialistes en santé mentale] et de la consultation clinique à court terme, mais nous cherchions à répondre aux gens qui désiraient avoir accès à des outils en libre-service avant d'avoir recours à un soutien professionnel », dit M^{me} Arnold. « Nous voulions fournir des soins proactifs aux membres de notre équipe, car ils peuvent ainsi avoir accès à une ressource plus rapidement pour les aider dans ce qu'ils vivent. Et si ce que les gens recherchent sur la plateforme leur indique qu'ils ont besoin d'aide, alors ils iront la chercher plus rapidement. »

Depuis que LifeLabs a mis ces changements en œuvre, 17 % des employés ont eu recours à des services de consultation dans le cadre de son PAE, ce qui est supérieur à la moyenne de l'industrie, qui se situe entre 12 et 14 %. Environ le tiers (33 %) des employés utilisent la plateforme numérique, conformément aux données de référence que LifeLabs reçoit de son fournisseur.

Les changements apportés au PAE s'inscrivent dans un projet plus vaste visant à améliorer la flexibilité et l'accès aux ressources pendant une mise à jour de son régime d'avantages sociaux et de ses programmes de mieux-être, déclare M^{me} Arnold. Les employés de LifeLabs disposent d'un éventail de modes de travail : certains travaillent à partir de la maison ou dans l'un des 382 emplacements à travers le pays, d'autres sont sur le terrain tous les jours sans accès à un ordinateur de travail personnel. L'entreprise a donc investi dans des solutions que les participants de régime peuvent avoir à portée de main.

« Tout au long de la pandémie, ce que nous avons constaté dans nos sondages auprès des employés, c'est qu'ils se sentaient déconnectés et épuisés, et qu'ils souhaitaient disposer de plus d'outils pour une prise en charge de l'ensemble des domaines de la santé et du mieux-être », affirme Roy Saad, directeur principal de la culture et des communications de l'entreprise.

LifeLabs a aussi lancé un service de télémédecine en mai 2022 pour s'assurer que les employés peuvent avoir rapidement accès à un médecin en tout temps s'ils en ont besoin. « Les commentaires généraux des sondages de suivi a complètement changé la donne pour les employés », affirme M. Saad.

PARTICIPANTS

NOMBRE DE FOIS QUE LES PARTICIPANTS ONT EU RECOURS AUX AVANTAGES SUIVANTS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE



8,7

Assurance médicaments



6,9

Chiropratique



6,7

Thérapie de santé mentale



6,4

Physiothérapie



5,8

Autres services paramédicaux



5,4

Massothérapie



3,6

Soins dentaires

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont eu recours à chacun des avantages (soins dentaires : n = 805; assurance médicaments : n = 773; massothérapie : n = 414; physiothérapie : n = 348; autres services paramédicaux : n = 295; chiropratique : n = 292; thérapie de santé mentale : n = 289)

participants ont eu le plus souvent recours, suivie de la chiropratique (6,9), de la thérapie de santé mentale (6,7), de la physiothérapie (6,4), des autres services paramédicaux (5,8) et de la massothérapie (5,4). Les soins dentaires (3,6) sont l'avantage auquel les participants ont eu le moins souvent recours.

- En moyenne, les participants à un régime de 18 à 34 ans (6,9) et ceux de 35 à 54 ans (6,8) ont eu recours à une thérapie de santé mentale plus souvent que ceux de 55 ans ou plus (4,8).
- L'utilisation intensive d'un service paramédical a tendance à être associée à une grande utilisation des autres services paramédicaux énumérés. Par exemple, alors que 7 % des participants à un régime sont de grands utilisateurs de services de chiropratique, ce pourcentage grimpe à 48 % chez les grands utilisateurs de massothérapie, à 35 % chez les grands utilisateurs de thérapie de santé mentale et à 31 % chez les grands utilisateurs de physiothérapie.



SANDRA LENNON STARBUCKS CANADA

« J'adore l'idée de déclarer le pourcentage de participants de régime qui atteignent les maximums de couverture. Cela nous aiderait vraiment à être plus précis quant aux possibilités que nous pouvons explorer davantage. Et nous aurions de meilleurs renseignements pour répondre à la question de savoir où commence la responsabilité de l'employeur et où elle se termine. »

Agir pour le bien-être global des employés et employées. ENSEMBLE.

Parmi les services offerts :

- Outils en ligne pour l'autogestion de l'anxiété et du stress
- Programme d'aide aux employés et à leur famille
- Soutien en santé mentale
- Zone de bien-être financier en ligne
- Et plus encore!

Découvrez l'ensemble de nos services au ia.ca/collectif-bien-etre-global

IA
Groupe financier

Solutions d'assurance et d'épargne collectives



★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- 28. Le quart des participants de régime peuvent être qualifiés de grands utilisateurs du régime d'assurance médicaments.
- 29. Moins d'un travailleur sur dix était un grand utilisateur des services paramédicaux individuels, comme prévu, compte tenu des plafonds de couverture. Par conséquent, certains participants passent d'un service à un autre lorsqu'ils atteignent les plafonds afin d'éviter des dépenses directes, a noté le conseil consultatif.
- 30. Pour ce qui est du recours aux services paramédicaux, les soins les plus demandés sont la chiropratique, les services de thérapie de santé mentale et la physiothérapie.

LES LACUNES DE COUVERTURE

- La moitié (51 %) des participants à un régime déclarent que le niveau de couverture associé à au moins un des sept avantages de soins de santé présentés a limité leur capacité à bénéficier d'un traitement nécessaire, proportion qui passe à 84 % parmi ceux qui ont subi une blessure grave au cours des 12 derniers mois.
- Ce résultat a aussi augmenté considérablement chez les grands utilisateurs de thérapies de santé mentale (82 %), de massothérapie (82 %), de physiothérapie (78 %) et de chiropratique (75 %).
- Lorsque les avantages sont considérés séparément, c'est pour les soins dentaires (25 %) et la massothérapie (19 %) que la couverture est le plus souvent insuffisante, suivis de l'assurance médicaments (16 %), de la thérapie de santé mentale (14 %) et de la physiothérapie (13 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- 31. La moitié des participants de régime ont déclaré que les niveaux de couverture limitaient leur capacité d'obtenir un traitement, cette proportion passait à quatre sur cinq lorsqu'il s'agissait d'une blessure grave.
- 32. Pour l'ensemble des participants, la couverture des services dentaires était souvent insuffisante.
- 33. Les paiements non remboursés les plus importants des participants étaient liés aux services de thérapie de santé mentale.
- 34. Le conseil consultatif recommande d'étudier le pourcentage de participants au régime ayant atteint les plafonds de la couverture pour guider les décisions concernant la conception du régime.
- 35. Quel est le juste équilibre entre la couverture et les coûts réels engagés, entre l'élimination des obstacles financiers et l'adoption d'une approche consumériste face à l'utilisation des avantages sociaux? Les résultats du sondage ont démontré la nécessité de reprendre ce débat, en gardant à l'esprit l'objectif premier, soit celui d'assurer une couverture suffisante pour les personnes qui en ont le plus besoin.
- 36. Certains membres du Conseil ont ajouté que des plafonds plus élevés pour les services paramédicaux pourraient réduire ou prévenir les besoins en médicaments d'ordonnance.

« » BARB MARTINEZ CANADA VIE

« Il y a tellement de prestations et de renseignements sur les prestations qu'il est facile de comprendre pourquoi les participants de régime peuvent être déconcertés. En tant qu'assureurs, nous avons l'occasion d'aider les participants au régime à comprendre les outils et les solutions que leurs promoteurs de régime ont mis à leur disposition. Cela aide le participant à accéder à l'ensemble des prestations et allège en partie le fardeau du promoteur du régime. »

PARTICIPANTS



51 %

Pourcentage de participants à un régime pour lesquels le niveau de couverture d'au moins un avantage a limité leur capacité à bénéficier d'un traitement nécessaire

PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :

Blessure grave 84 %

GRANDS UTILISATEURS DES SERVICES SUIVANTS :

Thérapie de santé mentale 82 %
 Massothérapie 82 %
 Physiothérapie 78 %
 Chiropratique 75 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

AVANTAGES SOCIAUX POUR LESQUELS LES NIVEAUX DE COUVERTURE ONT ÉTÉ INSUFFISANTS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

1	Soins dentaires	25 %
2	Massothérapie	19 %
3	Assurance médicaments	16 %
4	Thérapie de santé mentale	14 %
5	Physiothérapie	13 %
6	Chiropratique	9 %
7	Autres services paramédicaux	6 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

« » SUNIL HIRJEE BENEVA

« L'expérience du patient peut sembler cloisonnée parce qu'il est difficile de s'y retrouver dans notre système de santé complexe. Les employeurs qui mettent l'accent sur le bien-être des employés peuvent combler cette lacune en aidant les participants à comprendre toutes les ressources disponibles, tant dans le cadre des régimes publics de soins de santé que des régimes privés d'avantages sociaux collectifs pour traiter leur maladie. Les employés s'attendent de plus en plus à cela, et les employeurs ont un rôle important à jouer. »

PARTICIPANTS

ESTIMATION DES FRAIS DÉBOURSÉS PAR LES PARTICIPANTS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

■ Dans l'ensemble ■ De 18 à 34 ans

1 739 \$ / 2 035 \$
Thérapie de santé
mentale1 383 \$ / 1 798 \$
Soins dentaires1 136 \$ / 1 452 \$
Autres services
paramédicaux1 131 \$ / 1 628 \$
Assurance
médicaments1 089 \$ / 1 432 \$
Physiothérapie1 040 \$ / 1 516 \$
Chiropratique927 \$ / 1 273 \$
Massothérapie3 515 \$ / 5 158 \$
Moyenne totaleSOURCE: Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON:
Tous les participants à un régime (N = 1 004)

- Lorsqu'on leur demande d'estimer combien ils ont personnellement dépensé au-delà de ce que leur régime de soins de santé couvrirait pour ces services au cours de la dernière année de prestations, les participants estiment avoir payé en moyenne 3 515 \$ de leur poche.
- Les frais moyens les plus élevés déboursés par les participants ont été consacrés à la thérapie de santé mentale (1 739 \$), suivie des soins dentaires (1 383 \$) et d'autres services paramédicaux (1 136 \$). Les frais les moins élevés déboursés en moyenne par les participants ont été consacrés à la massothérapie (937 \$).
- Pour les sept avantages sociaux présentés, les participants de 18 à 34 ans sont ceux qui ont déboursé les frais les plus élevés en moyenne (voir le tableau).

AVANTAGES SOUHAITÉS

- Lorsqu'on leur présente une liste de huit avantages nouveaux ou moins connus, les participants à un régime indiquent le plus souvent qu'eux-mêmes ou que des membres de leur famille utiliseraient un service d'orientation dans le système de santé (28 %), suivi de près par des tests génétiques qui aident à déterminer le risque d'être atteint de certaines maladies (26 %).
- Le nombre de participants à un régime qui choisissent le service d'orientation dans le système de santé augmente de façon constante, étant passé de 15 % en 2021 (à égalité avec 4 autres avantages et au 9^e rang sur 16) à 24 % en 2022 (4^e sur 11) et à 28 % en 2023 (1^{er} sur 8).
- À l'échelle régionale, l'intérêt à l'égard du service d'orientation est le plus élevé en Alberta (39 %) et le plus faible au Québec (20 %, au deuxième rang après les tests génétiques).

III Manuvie

Découvrez comment les tendances en matière de santé des employés touchent les entreprises canadiennes.

manuvie.ca/mieux-etre-des-employes

Les produits de l'Assurance collective sont offerts par La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers. Manuvie, le M stylisé et Manuvie et le M stylisé sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et sont utilisées par elle, ainsi que par ses sociétés affiliées sous licence. C. P. 2580, succ. B, Montréal (Québec), H3B 5C6.

© La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, 2023.
Tous droits réservés.



- Comme on pouvait s’y attendre, le désir d’obtenir un service d’orientation augmente chez les participants à un régime qui ont récemment subi une blessure (38 %) ou une maladie grave (40 %). Parmi les participants actuellement atteints d’une maladie chronique, les résultats sont les plus élevés chez ceux qui sont atteints de douleur chronique (45 %), de diabète (38 %) et d’obésité (35 %). L’intérêt est également plus élevé chez les aidants naturels auprès de parents âgés ou d’autres membres de la famille (41 %).
- Parmi les promoteurs de régime, 33 % déclarent offrir déjà une couverture pour le service d’orientation dans le système de santé et 33 % sont intéressés à le faire.
- Parmi les huit options, ce sont les services visant à réduire la consommation de substances (39 %), le service d’orientation (33 %) et les applications de méditation (24 %) que les promoteurs de régime ont le plus tendance à déjà couvrir.
- Les promoteurs de régime s’intéressent surtout à couvrir les tests génétiques qui aident à déterminer le risque d’être atteint de certaines maladies (39 %), les tests génétiques effectués avant de commencer la prise de certains médicaments, aussi appelés « tests pharmacogénomiques » (35 %), et les services offrant une assistance pour les soins aux parents âgés (35 %).
- Un répondant sur trois (31 %) ne s’intéresse à couvrir aucun des huit avantages présentés.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

37. En trois ans, le service d’orientation s’est hissé au sommet de la liste des avantages nouveaux ou moins connus que les participants de régime utiliseraient s’il était disponible.
38. Le sondage a défini le service d’orientation comme une aide pour coordonner les traitements après le diagnostic d’une maladie grave comme le cancer ou le diabète.
39. Le conseil consultatif a signalé que la surcharge du système de santé publique, y compris la pénurie de médecins de famille, a probablement alimenté le désir croissant et le besoin d’être aidés pour les participants au régime.
40. Les promoteurs de régime auraient avantage en assumant un rôle de direction dans l’orientation pour les soins de santé comme autre moyen d’optimiser la productivité et atténuer le stress des travailleurs, en gardant à l’esprit que le service serait également apprécié par les employés qui sont des aidants naturels.
41. Le Conseil a souligné que les promoteurs de régime pourraient se démarquer davantage en expliquant leur régime de soins de santé aux employés et en les aidant à naviguer dans leur régime de soins de santé public.

LA CONNAISSANCE POURRAIT ÊTRE AMÉLIORÉE

- Cinquante et un pour cent des participants à un régime affirment comprendre extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur régime de soins de santé, comparativement à 65 % en 2018, lorsque cette question a été posée pour la dernière fois. Un peu plus du tiers (38 %) comprennent plutôt bien ce qui est couvert par leur régime de soins de santé et 11 %, pas du tout.
- Comme il est décrit à la page 15, les participants ayant une compréhension moindre de ce qui est offert par leur régime ont moins tendance que les autres à décrire leur régime comme étant de bonne qualité ou à dire qu’il répond à leurs besoins.
- Près de neuf promoteurs de régime sur 10 (88 %) estiment qu’ils communiquent efficacement ce qui est

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 à un régime :	Promoteurs de régime :	
	utiliseraient	couvrent déjà	souhaitent couvrir
Service d’orientation dans le système de santé (pour aider à coordonner les traitements après le diagnostic d’une maladie grave comme le cancer, le diabète, etc.)	28 %	33 %	33 %
Tests génétiques qui aident à déterminer le risque d’être atteint de certaines maladies (p. ex., certains cancers)	26 %	19 %	39 %
Tests génétiques pour aider à déterminer quel médicament prescrire (aussi appelés « tests pharmacogénomiques »)	22 %	22 %	35 %
Services offrant une assistance pour les soins aux parents âgés	21 %	22 %	35 %
Application de méditation/ pleine conscience	20 %	24 %	31 %
Services visant à réduire la consommation de substances (par exemple, la consommation d’alcool)	9 %	39 %	26 %
Traitements de fertilité	7 %	19 %	34 %
Traitements d’affirmation du genre	3 %	19 %	32 %

* Certains de ces produits et services devraient être offerts par l’intermédiaire des comptes de dépenses de soins de santé ou des comptes de mieux-être. SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 004); tous les promoteurs (N = 721)

» ANDREJKA MASSICOTTE RBC ASSURANCES

« Souvent, les participants de régime ne pensent pas à ce qui est disponible jusqu’à ce qu’ils en aient besoin. Ils peuvent être angoissés par leur diagnostic et ne pas savoir par où commencer. Un plan de soins optimal comprend une communication continue et aide les participants à s’y retrouver afin qu’ils sachent où aller et comprennent comment utiliser au mieux leur régime d’avantages sociaux et le système de santé public. »



La Corporation People accélère la progression du mieux-être dans votre organisation, grâce à

Bien-vivre récompensé™

Conçu pour favoriser le bien-être de vos employés, Bien-vivre récompensé leur donne la possibilité d'adopter de meilleures habitudes, de bénéficier d'offres exclusives et de profiter de la vie du mieux qu'ils le peuvent.



Pour obtenir des précisions, visitez bestlife.peoplecorporation.com/fr

LA CORPORATION

people

couvert par leur régime de soins de santé, comparativement à 89 % en 2018. Toutefois, ils ont plus tendance qu'auparavant à dire qu'ils le communiquent assez efficacement (31 %, en hausse par rapport à 26 % en 2018) et moins tendance à dire qu'ils le communiquent très efficacement (57 %, en baisse par rapport à 63 %).

- Lorsqu'on leur demande de classer les trois principales sources d'information sur leur régime d'avantages sociaux, les participants à un régime mentionnent le plus souvent qu'ils consultent un site Web (69 %), suivi d'assez loin par une brochure imprimée (45 %), une application pour téléphone intelligent (43 %), un numéro de téléphone sans frais (41 %) et les ressources humaines (40 %).
- Lorsque les réponses sont classées en fonction du premier choix, les trois principales sources d'information sont un site Web (32 %), une application (17 %) et une brochure imprimée (12 %), mais les résultats varient considérablement selon l'âge (voir le tableau). Par exemple, les participants de 55 ans ou plus ont plus tendance à se tourner en premier vers un site Web (43 %), puis vers un numéro de téléphone sans frais (17 %) ou une brochure imprimée (14 %). Seulement 5 % des participants utilisaient une application en premier.
- Les promoteurs de régime ont le plus souvent utilisé le courriel pour communiquer ce qui est couvert par leur régime de soins de santé (50 %), suivi du site Web de leur assureur (38 %), d'une brochure imprimée (38 %) et de réunions en

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

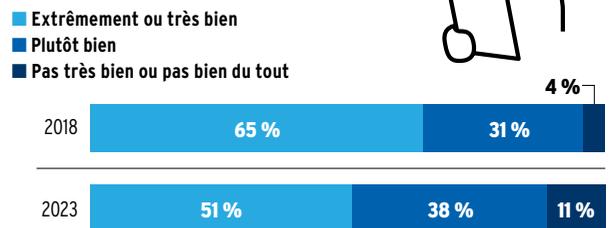
42. Les participants de régime qui comprennent très bien leur régime de soins de santé sont moins nombreux qu'il y a cinq ans.
43. Le site Web est la source d'information privilégiée pour se renseigner sur la couverture des soins de santé; l'application pour téléphone intelligent est aussi populaire chez les participants âgés de 18 à 34 ans.
44. Les promoteurs de régime ont le plus souvent utilisé le courriel pour communiquer des informations sur leur régime et ont signalé que le courriel et un livret imprimé étaient plus efficaces pour les communications.
45. Les membres du Conseil ont mis en garde les promoteurs contre une trop grande dépendance à l'égard des courriels, car ils ne partagent pas l'opinion de ces derniers quant à leur efficacité. Ces courriels sont ignorés dans des boîtes de réception saturées ou mis de côté pour une lecture ultérieure qui ne se produit jamais.
46. Un promoteur de régime a signalé au Conseil que la messagerie instantanée s'avère plus efficace et populaire que les courriels pour les communications internes.
47. Bien que les tactiques de marketing n'aient pas été prises en compte dans le sondage, le Conseil a convenu que les promoteurs de régime ont plus de succès lorsqu'ils mettent l'accent sur le côté marketing plutôt que sur la communication.
48. L'humour, la mise en récit et les interactions captent l'attention et encouragent la rétention de l'information, tout comme les courtes vidéos explicatives au besoin.
49. Le Conseil a suggéré que le marketing ciblant les nouveaux Canadiens devrait être aussi pensé compte tenu des niveaux élevés d'immigration au cours des dernières années.

« » ERIK LAROSE DESJARDINS ASSURANCES

« Nous devons nous mettre à la place de l'utilisateur final et nous demander de quelle façon nous aimons recevoir les communications. Nous ne lirons probablement pas un long courriel contenant de nombreuses pièces jointes. Au bout du compte, les employés ne veulent pas vraiment recevoir de communications, ils veulent trouver des ressources au moment où ils en ont besoin. Peut-être que la chose la plus importante que nous puissions communiquer, de façon simple, amusante et créative, c'est où trouver ces ressources. »

PARTICIPANTS

COMPRÉHENSION DE CE QUI EST COUVERT PAR LE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

PARTICIPANTS

SOURCES D'INFORMATION VERS LESQUELLES LES PARTICIPANTS LES PLUS JEUNES ET LES PLUS ÂGÉS SE TOURNENT EN PREMIER POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LEUR RÉGIME

De 18 à 34 ans		Rang	55 ans ou plus	
Application pour téléphone intelligent	25 %	1	Site Web	43 %
Site Web	23 %	2	Numéro de téléphone sans frais	17 %
Ressources humaines	12 %	3	Brochure imprimée	14 %
Brochure imprimée	11 %	4	Ressources humaines	10 %
Numéro de téléphone sans frais	9 %	5	Application pour téléphone intelligent	5 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime âgés de 18 à 34 ans (n = 258); participants à un régime âgés de 55 ans ou plus (n = 349)

« » KONSTANTIN TSKHAY TOP HAT

« Pour moi, la communication se résume en un mot : pertinence. Bientôt, nous commencerons à utiliser l'IA pour aider les gens à trouver plus rapidement ce dont ils ont besoin. L'utilisation de l'IA et de l'analyse prédictive des données sur les avantages sociaux nous permettra d'adapter les solutions aux besoins des gens. Et nous devons expliquer à nos équipes comment nous concevons des solutions avantageuses pour l'avenir, en renforçant la confiance et l'engagement. »

PROMOTEURS

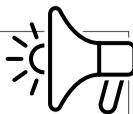
MÉTHODES UTILISÉES POUR COMMUNIQUER CE QUI EST COUVERT PAR LE RÉGIME

 50 % Courriel	 38 % Site Web de l'assureur	 38 % Brochure imprimée
 27 % Réunions en personne	 19 % Intranet	 16 % Numéro de téléphone sans frais
 15 % Envoi postal	 13 % Application pour téléphone intelligent	 12 % Message texte
 11 % Réunions virtuelles	 9 % Vidéos à la demande/webinaires	 5 % Appels téléphoniques automatisés

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

OPINIONS SUR LES TROIS FAÇONS LES PLUS EFFICACES DE COMMUNIQUER CE QUI EST COUVERT



1	Courriel	45 %
2	Brochure imprimée	45 %
3	Site Web de l'assureur	39 %
4	Réunions en personne	31 %
5	Intranet	23 %
6	Envoi postal	17 %
7	Application pour téléphone intelligent	17 %
8	Réunions virtuelles	14 %
9	Numéro de téléphone sans frais	13 %
10	Message texte	13 %
11	Vidéos à la demande/webinaires	10 %
12	Appels téléphoniques automatisés	5 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

personne (27 %) (voir la liste complète dans le tableau).

- Lorsqu'on leur demande quelles sont les méthodes de communication les plus efficaces, les promoteurs de régime mentionnent le plus souvent le courriel (45 %), une brochure imprimée (45 %) et le site Web de l'assureur (39 %) parmi les trois principales options.
- Les résultats sont semblables lorsqu'on les réduit aux premiers choix du classement, soit le courriel (20 %), une brochure imprimée (18 %), et le site Web de l'assureur et les réunions en personne à égalité (13 % dans les deux cas).

OUVERTURE AUX COMMUNICATIONS CIBLÉES

- Soixante-quatre pour cent des participants à un régime accepteraient de recevoir de l'information sur des questions de santé en fonction de leur utilisation des avantages sociaux de part de la compagnie d'assurance chargée de la gestion de leur régime d'avantages sociaux. Ce résultat est demeuré généralement constant au fil des ans (2018 : 66 %; 2019 : 65 %; 2020 : 62%).
- Un répondant sur cinq (20 %) ne sait pas s'il accepterait de recevoir ce type d'information, et 17 % des répondants refuseraient d'en recevoir.
- Les participants qui ont subi récemment une blessure grave (80 %) ou qui ressentent un niveau de stress quotidien élevé (71 %) ont plus tendance à se dire d'accord pour recevoir ce type d'information. La connaissance exerce également une incidence sur les résultats : 70 % des participants qui comprennent extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

50. La plupart des participants de régime accepteraient de recevoir des renseignements sur la santé de la part de l'assureur, en fonction des données personnelles provenant des demandes de règlement.
51. La plupart des participants aimeraient recevoir des recommandations pour les services couverts par leur régime. Bien que les économies personnelles aient probablement une influence sur ce résultat, ces données correspondent également au désir des participants de bénéficier d'un soutien en matière d'orientation. (page 29).
52. Le conseil consultatif a remarqué que la communication personnalisée ouvre la voie à une utilisation au moment opportun des garanties accessoires comme les comptes de dépenses en soins de santé, le programme d'aide aux employés et les services paramédicaux.
53. Le Conseil a également observé que la pandémie semble avoir accru le soutien des promoteurs de régime pour les communications personnalisées, encore une fois avec un accent mis sur la sensibilisation aux bénéfices qui permettent d'avoir une meilleure santé.
54. Les membres du conseil conviennent que l'intelligence artificielle a un rôle à jouer pour assurer la transmission des informations les plus pertinentes pour le participant de régime.
55. Toutefois, les données des participants de régime demeurent fragmentées entre les fournisseurs de prestations. Tant que les assureurs n'auront pas un accès sécurisé à tous les points de données, leur capacité à diffuser des renseignements personnalisés et des recommandations sera limitée.

régime accepteraient de recevoir ce type d'information, comparativement à 45 % de ceux qui ne comprennent pas ce qui est couvert par leur régime.

- Les participants qui accepteraient de recevoir ce type d'information aimeraient surtout recevoir des recommandations pour des services couverts par leur régime d'assurance maladie (45 %), des renseignements généraux sur les mesures à prendre pour être en bonne santé (40 %) et des renseignements sur la façon de gérer leurs problèmes de santé (37 %) (voir la liste complète dans le tableau).
- Les participants actuellement atteints des maladies chroniques suivantes s'intéressent davantage à recevoir des recommandations de professionnels de la santé ou de spécialistes de leur région : obésité (51 %), arthrite (50 %), douleur chronique (50 %), diabète (47 %), anxiété, dépression ou autres problèmes de santé mentale (45 %), asthme ou maladie pulmonaire (44 %).

« » DOUG BRYCE MANUVIE

« Au fur et à mesure que les besoins des participants évoluent et deviennent de plus en plus complexes, ils se tournent vers nous pour obtenir des renseignements personnalisés sur la santé en temps opportun. Ces résultats montrent que les participants nous font confiance pour les aider non seulement à s'informer sur leurs prestations, mais aussi pour obtenir des recommandations sur leur couverture et leurs soins. Les promoteurs de régime sont également de plus en plus ouverts à ce que nous communiquions avec leurs participants pour leur offrir ce soutien individuel. »

PARTICIPANTS



64 %

Pourcentage de participants qui accepteraient de recevoir de l'information sur des questions de santé en fonction de leur utilisation des avantages sociaux

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

RENSEIGNEMENTS QUI POURRAIENT INTÉRESSER LES PARTICIPANTS

1	Recommandations pour des services couverts par leur régime de soins de santé	45 %
2	Renseignements généraux sur les mesures à prendre pour être en bonne santé	40 %
3	Renseignements pour prendre en charge leurs problèmes de santé	37 %
4	Renseignements sur les médicaments qu'ils prennent	34 %
5	Recommandations de professionnels de la santé ou de spécialistes de leur région qui pourraient les aider quant à la prise en charge de leurs problèmes de santé	34 %
6	Rappels concernant des activités liées à leur santé (p. ex., mesurer leur tension artérielle)	27 %
7	Autres ressources, telles que des sites Web et des groupes de soutien	21 %
8	Avis leur rappelant de prendre leurs médicaments	17 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants qui accepteraient de recevoir de l'information ciblée sur la santé (n = 623)



Rexall[®] Pharmacy Partners

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

Le Réseau de pharmacies privilégiées de Rexall aide à réduire vos dépenses en médicaments tout en soutenant le bien-être du personnel.

Est-ce que ça vous rappelle quelque chose?

- Coûts de prescriptions de médicaments en hausse
- Dépenses en maladies chroniques en hausse
- Gaspillage d'argent provenant de non-respect des ordonnances
- Coûts des médicaments spéciaux plus élevés que la moyenne

Comment le Réseau de pharmacies privilégiées de Rexall peut vous aider :

- Remises pour contenir les prix des médicaments et la durabilité des plans d'avantages sociaux.
- Augmentation du taux de couverture générique.
- Aide au remboursement et aux réclamations pour les médicaments spécialisés.
- Offre de ressources pour soutenir la santé et la productivité du personnel.

Communiquez avec nous à PharmacyPartners@rexall.ca pour découvrir pourquoi notre réseau de pharmacies privilégiées est celui qui convient à votre organisation.

BONS RÉSULTATS DES DEUX CÔTÉS

La plupart des participants à un régime sont d'accord pour dire que la culture de leur entreprise encourage la santé et le mieux-être, et quatre promoteurs de régime sur cinq offrent au moins un programme de mieux-être, les initiatives en matière de santé mentale figurant en tête de liste. Parmi les nouveaux programmes possibles, les promoteurs de régime aimeraient surtout en faire plus pour favoriser de bonnes habitudes de sommeil. Les participants à un régime sont d'avis que leur employeur soutient mieux la santé mentale sur place qu'à distance, bien que l'âge soit un facteur déterminant. La plupart des promoteurs de régime estiment que leur environnement de travail favorise la santé musculo-squelettique. Toutefois, les participants à un régime sont presque aussi nombreux à dire que leur lieu de travail leur cause des douleurs.

DANS CETTE SECTION :

- CULTURE FAVORISANT LE MIEUX-ÊTRE
- PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE
- SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL
- RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE
- FORMATION EN SANTÉ MENTALE
- COUVERTURE EN SANTÉ MENTALE
- SANTÉ MUSCULO-SQUELETTIQUE
- INVESTISSEMENTS DANS LE MIEUX-ÊTRE
- RÉPERCUSSIONS DU TÉLÉTRAVAIL

PARTICIPANTS

PROMOTEURS

77 %
Pourcentage de participants à un régime



85 %
Pourcentage de promoteurs de régime

D'accord pour dire que leur culture d'entreprise ou leur environnement favorisent la santé et le mieux-être

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 004); tous les promoteurs (N = 721)

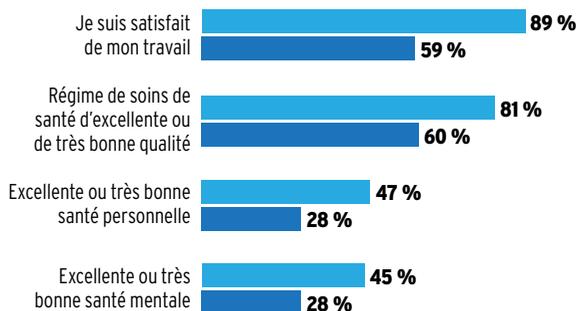
LES RÉSULTATS SUR LA CULTURE FAVORISANT LE MIEUX-ÊTRE SONT POSITIFS

- Soixante-dix-sept pour cent des participants à un régime sont d'accord (21 % fortement) pour dire que la culture de leur entreprise encourage la santé et le mieux-être, un résultat qui n'a pas changé de plus d'un point de pourcentage depuis que la question a été posée pour la première fois, en 2019 (77 %).
- La positivité des participants est encore plus grande lorsque leur régime leur propose des services de soins de santé virtuels (85 %), lorsque leur régime répond à leurs besoins personnels (84 %) et lorsqu'ils comprennent ce qui est couvert par leur régime (84 %).
- Parmi les promoteurs de régime, entre 85 % (2023 et 2019) et 90 % (2021) ont affirmé être d'accord pour dire que leur culture d'entreprise et leur environnement favorisent la santé et le mieux-être au cours des 5 dernières années. En 2023, 33 % d'entre eux sont fortement d'accord avec l'énoncé.
- Comme les participants à un régime, les promoteurs de régime qui offrent des services de soins de santé virtuels ont plus tendance (93 %) à être positifs au sujet de leur culture d'entreprise.
- Comme au cours des années précédentes, une culture favorisant le mieux-être semble influencer les résultats dans d'autres domaines importants, notamment la santé personnelle, la satisfaction à l'égard du travail et les perceptions du régime de soins de santé (voir le tableau).
- Dans une liste de 15 facteurs possibles, les promoteurs de régime choisissent le plus souvent un milieu de travail sécuritaire (48 %) comme moyen de favoriser la santé et le mieux-être en milieu de travail, suivi de bonnes relations avec les collègues (44 %), d'un environnement de travail positif (44 %), de charges et d'horaires de travail raisonnables (40 %) et d'une bonne relation avec le superviseur ou le gestionnaire immédiat (40 %) (voir la liste complète dans le tableau).

PARTICIPANTS

EFFETS D'UNE CULTURE FAVORISANT LE MIEUX-ÊTRE SUR LES PERCEPTIONS

- Culture d'entreprise favorisant le mieux-être
- Absence de culture favorisant le mieux-être



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (N = 1 004)

« SARIKA GUNDU BANQUE DE MONTRÉAL

« Que le milieu de travail soit hybride ou non, les employés doivent vivre une culture de bien-être. Le bien-être en milieu de travail ne peut être une campagne ou une initiative isolée. Il doit être intrinsèque à l'environnement de travail. Pour ce faire, les organisations doivent harmoniser leur stratégie de santé et de bien-être avec leurs valeurs d'affaires et s'assurer qu'elles ont une équipe dévouée pour gérer la santé organisationnelle de leur effectif. »

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. La plupart des participants de régime ont convenu que leur milieu de travail favorise la santé et le mieux-être, surtout lorsque les soins virtuels font partie de leur régime de soins de santé.
2. Année après année, une culture du mieux-être influence positivement les perceptions de l'état de santé personnel et de la satisfaction au travail.
3. Le comité consultatif a souhaité mettre en garde contre une certaine complaisance quant aux résultats positifs à l'endroit d'un milieu de travail sain, car ce résultat peut être davantage le reflet de la sensibilisation que de la participation aux initiatives de mieux-être en milieu de travail.
4. Selon son expérience, peu de promoteurs de régime ont une stratégie documentée pour le mieux-être en milieu de travail, ce qui est essentiel pour démontrer un véritable engagement et, tout compte fait, obtenir un rendement positif pour l'entreprise.
5. Le soutien de la haute direction, un personnel dévoué et une évaluation constante (y compris la contribution des employés) font partie des composantes d'une stratégie de mieux-être.

PROGRAMMES DE SANTÉ MENTALE QUI ARRIVENT EN TÊTE DE LISTE

- Quatre promoteurs de régime sur cinq (79 %) offrent au moins un programme de promotion du mieux-être.
- Près de la moitié (48 %) d'entre eux ont proposé une initiative en matière de santé mentale, un résultat qui grimpe à 61 % si l'on exclut les promoteurs de régime qui n'offrent aucun programme.
- Les deuxième et troisième programmes les plus courants sont les vaccinations sur le lieu de travail (46 %) et les défis de mise en forme (33 %) (voir la liste complète dans le tableau).
- Les organisations comptant 50 employés ou plus (85 %) ont plus tendance que celles de moins de 50 employés (62 %) à proposer au moins un programme de promotion du mieux-être.
- Lorsqu'on leur demande quels programmes ils aimeraient proposer dans une liste de neuf options, à l'exclusion des programmes qu'ils offraient déjà, les promoteurs de régime expriment les niveaux d'intérêt les plus élevés pour les programmes d'aide au sommeil (45 %), de gestion du poids (41 %) et de sevrage tabagique (40 %) (voir la liste complète dans le tableau).
- Trente-sept pour cent des promoteurs de régime ne souhaitent offrir aucun des programmes de mieux-être proposés.



PROMOTEURS

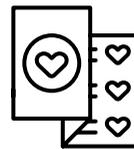


FAÇONS DONT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL FAVORISE LA SANTÉ ET LE MIEUX-ÊTRE

1	Milieu de travail sécuritaire	48 %
2	Bonnes relations avec les collègues	44 %
3	Environnement de travail positif	44 %
4	Charges et horaires de travail raisonnables	40 %
5	Bonne relation avec le superviseur ou le gestionnaire immédiat	40 %
6	Politiques de RH favorisant le mieux-être (p. ex., politique sur les vacances, congés personnels payés)	38 %
7	Reconnaissance au travail (respect, équité, etc.)	37 %
8	Bon leadership de la part des cadres supérieurs ou des propriétaires	36 %
9	Lieux où prendre des pauses, socialiser	35 %
10	Modalités de travail flexibles	33 %
11	Espaces de travail bien aménagés (p. ex., conception ergonomique)	27 %
12	Activités sociales au travail ou à l'extérieur du travail	26 %
13	Autonomie des employés dans l'exécution de leur travail	23 %
14	Programmes officiels de promotion du mieux-être (p. ex., défis liés à l'activité physique)	18 %
15	Aliments et collations santé offerts à la cafétéria, dans les machines distributrices, lors des rencontres et des réunions, etc.	16 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime dont la culture d'entreprise favorise la santé et le mieux-être (n = 612)

PROMOTEURS



79 %

Pourcentage de promoteurs de régime qui proposent au moins un programme de promotion du mieux-être

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

NIVEAUX D'INTÉRÊT POUR LES PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE QUI NE SONT PAS OFFERTS À L'HEURE ACTUELLE

1	Programme d'aide au sommeil	45 %
2	Programme de gestion du poids	41 %
3	Programme de sevrage tabagique	40 %
4	Séances de groupe avec des experts en finance	38 %
5	Programme de lutte contre la toxicomanie (par exemple, réduction de la consommation d'alcool)	37 %
6	Défis de mise en forme	37 %
7	Séances de groupe (en personne ou virtuelles) avec des experts en santé	35 %
8	Initiatives en matière de santé mentale	30 %
9	Vaccinations sur le lieu de travail	28 %
10	Autre	23 %
11	Aucun des éléments ci-dessus	21 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

PROGRAMMES DE PROMOTION DU MIEUX-ÊTRE OFFERTS :

 48 % Initiatives en matière de santé mentale	 46 % Vaccinations sur le lieu de travail	 33 % Défis de mise en forme
 30 % Séances de groupe (en personne ou virtuelles) avec des experts en santé	 30 % Séances de groupe avec des experts en finance	 29 % Programme de lutte contre la toxicomanie (par exemple, réduction de la consommation d'alcool)
 26 % Programme de sevrage tabagique	 25 % Programme de gestion du poids	 20 % Programme d'aide au sommeil
14 % Autre		21 % Aucun des éléments ci-dessus

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PARTICIPANTS

83 %
Pourcentage de participants à un régime qui sont satisfaits de leur travail

MAXIMUMS ET MINIMUMS

90 % Environnement de travail qui favorise le bien-être mental	Environnement de travail qui ne favorise pas le bien-être mental 62 %
89 % Culture d'entreprise qui favorise la santé et le mieux-être	Culture d'entreprise qui ne favorise pas la santé et le mieux-être 59 %
88 % Régime de soins de santé qui répond aux besoins	Régime de soins de santé qui ne répond pas aux besoins 46 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1004)

PARTICIPANTS **PROMOTEURS**

73 % Participants à un régime

83 % Promoteurs de régime

D'accord pour dire que leur environnement de travail favorise le bien-être mental

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1004); tous les promoteurs (N = 721)

LA SATISFACTION DEMEURE

- Quatre participants sur cinq (83 %) sont satisfaits de leur travail, un résultat équivalant à celui de 2022 (83 %) et stable depuis 2018 (80 %).
- Plusieurs facteurs liés au travail, comme une culture favorisant le mieux-être et un régime de soins de santé qui répond aux besoins personnels, exercent une incidence sur le sentiment de satisfaction à l'égard du travail (voir le tableau).
- Les participants à un régime de l'Alberta ont moins tendance (67 %) que les autres à être satisfaits, comparativement à un sommet de 89 % chez ceux de la Colombie-Britannique.
- Les participants qui décrivent leur santé mentale comme étant excellente ou très bonne ont beaucoup plus tendance (92 %) à être satisfaits de leur travail que ceux qui ont une mauvaise santé mentale (62 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

6. Quatre promoteurs de régime sur cinq offrent au moins un programme de mieux-être parmi les dix qui leur étaient proposés.
7. Une initiative en santé mentale était la première offre, suivie de vaccins sur place et de défis en matière de condition physique.
8. En dehors des offres actuelles, les promoteurs de régime étaient intéressés par les programmes de gestion de sommeil et de poids et d'abandon du tabac.
9. Le Comité a également discuté de l'intérêt croissant pour l'encadrement individuel qui intégrerait et coordonnerait le soutien au mieux-être qui est pertinent pour le participant au régime. Certains programmes d'aide aux employés évoluent de ce sens.
10. Encore une fois, une stratégie de mieux-être est essentielle pour guider le navire dans l'offre de programmes, a souligné le Comité.

LES RÉSULTATS SUR LE SOUTIEN À LA SANTÉ MENTALE SONT POSITIFS

- Soixante-treize pour cent des participants à un régime sont d'accord (22 % fortement) pour dire que leur environnement de travail favorise le mieux-être mental, un résultat proche de celui de l'an dernier (75 %).
- Le résultat passe à 86 % chez ceux qui affirment également bénéficier d'une culture d'entreprise favorisant le mieux-être, comparativement à seulement 30 % chez les autres.
- Comme dans le cas de la culture favorisant le mieux-être (page 35), un environnement de travail qui favorise le mieux-être mental peut exercer une incidence sur les résultats dans d'autres domaines importants, y compris la perception des participants de la qualité de leur régime de soins de santé (voir le tableau).
- Sur les 14 façons possibles de contribuer au bien-être mental en milieu de travail, les participants à un régime choisissent le plus souvent les bonnes relations avec les collègues (47 %), un environnement de travail positif (43 %) et les bonnes relations avec le superviseur direct/le gestionnaire (42 %). Dans le cas des promoteurs de régime, les trois réponses qui arrivent en tête de liste sont les bonnes relations avec les collègues (45 %), une charge de travail raisonnable (42 %) et, à égalité au troisième rang, de bonnes relations avec le supérieur hiérarchique direct (38 %) et la reconnaissance au travail (38 %) (voir le tableau pour les 10 premiers rangs).



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.

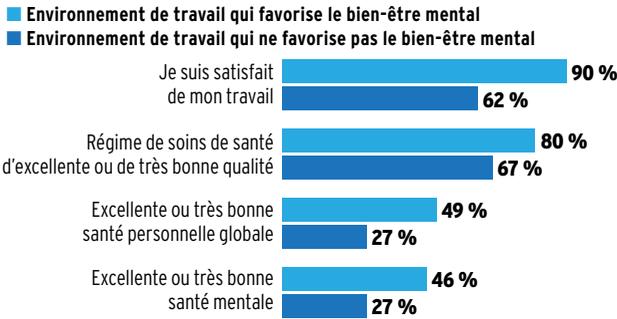
rbcinsurance.com/fr/assurance-collective



Assurances

PARTICIPANTS

INFLUENCE DU SOUTIEN POUR FAVORISER LE BIEN-ÊTRE MENTAL SUR LES PERCEPTIONS



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 004)

PARTICIPANTS PROMOTEURS

CLASSEMENT DES 10 PRINCIPALES FAÇONS DONT L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FAVORISE LE BIEN-ÊTRE MENTAL

Participants à un régime		Rang	Promoteurs de régime	
Bonnes relations avec les collègues	47 %	1	Bonnes relations avec les collègues	45 %
Environnement de travail positif	43 %	2	Charges et horaires de travail raisonnables	42 %
Bonnes relations avec le superviseur direct/le gestionnaire	42 %	3	Bonnes relations avec le superviseur direct/le gestionnaire	38 %
Charges et horaires de travail raisonnables	36 %	4	Reconnaissance au travail	38 %
Politiques de ressources humaines (p. ex., politique de vacances)	34 %	5	Politiques de ressources humaines (p. ex., politique de vacances)	36 %
Couverture du counseling en santé mentale	33 %	6	Atmosphère détendue au travail	35 %
Reconnaissance au travail	32 %	7	Couverture du counseling en santé mentale	35 %
Modalités de travail flexibles	31 %	8	Lieux où prendre des pauses, socialiser	34 %
Lieux où prendre des pauses, socialiser	29 %	9	Modalités de travail flexibles	33 %
Bonne communication au sein de l'organisation	29 %	10	Bon leadership de la part des cadres supérieurs	32 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime d'accord pour dire que leur milieu de travail favorise le bien-être mental (n = 740); promoteurs de régime dont l'environnement de travail favorise le bien-être mental (n = 589)

PROMOTEURS

55 %
Pourcentage de promoteurs de régimes offrant des programmes de formation en santé mentale aux gestionnaires ou aux employés



MAXIMUMS ET MINIMUMS

68 % Régime à la carte	Régime traditionnel	46 %
67 % 500 employés ou plus	Moins de 50 employés	29 %
67 % Québec	Manitoba et Saskatchewan (résultats regroupés)	33 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

JUDY PLOTKIN CORPORATION PEOPLE

« Nous mettrons également davantage l'accent sur des milieux de travail sains et sécuritaires sur le plan psychologique. Les avantages sur le plan de la santé mentale sont importants, dans l'absolu, mais ils ne seront pas fructueux si nous remettons des poissons en santé dans un étang pollué. La santé organisationnelle est essentielle à la création d'un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. »

LA FORMATION A-T-ELLE ATTEINT UN PLATEAU?

- Cinquante-cinq pour cent des promoteurs de régime disposent de programmes pour aider les gestionnaires et les employés à reconnaître les symptômes de la dépression ou d'autres maladies mentales et à y réagir de façon appropriée.
- En 2018, lorsque la question a été posée pour la première fois, 37 % des répondants disposaient d'un ou des deux types de formation. Depuis 2019, le résultat se situe autour de la moitié des promoteurs de régime interrogés, avec un sommet de 58 % en 2022.
- La probabilité qu'une formation soit offerte est beaucoup plus élevée dans les organisations comptant 500 employés ou plus (67 %) que dans celles comptant moins de 50 employés (29 %). À l'échelle régionale, le Québec arrive en tête de liste (67 %), tandis que le Manitoba et la Saskatchewan sont les moins susceptibles (33 %) de disposer de formations.
- Si l'on tient compte des types de formation distinctement, 39 % des promoteurs de régime ont fourni de la formation aux gestionnaires et 35 %, à tous les employés. En 2018, les résultats étaient de 28 % et de 27 %, respectivement.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

11. Depuis cinq ans, le pourcentage de promoteurs de régime ayant des programmes de formation en santé mentale pour les gestionnaires et/ou le personnel oscille autour de la moitié. Ces programmes visaient à aider les gens à reconnaître les problèmes de santé mentale et à y réagir.
12. La formation a évolué et s'est étendue au-delà des programmes initiaux qui étaient plus réactifs, a fait remarquer le Comité. Aujourd'hui, l'accent est mis sur un leadership conscient pour soutenir de manière saine et sécuritaire les membres des équipes sur le plan psychologique.
13. Une telle formation en leadership est plus efficace lorsqu'elle est obligatoire, a ajouté le Comité.
14. La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada fournit un excellent modèle pour la formation en leadership et une stratégie en santé mentale, pour les employeurs de toutes tailles, a suggéré un promoteur de régime au Comité.

L'accent mis tout au long de l'année sur le bien-être renforce l'engagement des employés et les liens avec l'entreprise



Konstantin Tskhay

Ancien vice-président,
efficacité organisationnelle
TOP HAT

« Notre stratégie en matière de bien-être met l'accent sur la santé mentale, physique, sociale et financière, et nous visons à tenir plusieurs séances sur chacun de ces sujets, tout au long de l'année. »

Chaque jour, le canal du bien-être de la communauté

Slack de Top Hat est témoin d'un flot constant de discussions, les employés participant à un bingo et à des jeux-questionnaires sur le bien-être et partageant comment ils priorisent leur bien-être, de la méditation à la marche en passant par le temps en famille.

Plus de la moitié des employés de cette entreprise de technologie éducative en poste à Toronto participent activement au canal Slack, déclare Konstantin Tskhay, l'ancien vice-président de l'efficacité organisationnelle de l'entreprise. Il souligne que ce canal fait partie de la stratégie en santé mentale et en bien-être des employés, stratégie qui a commencé il y a deux ans à l'occasion de la journée Bell Cause pour la cause.

Bien que l'équipe des ressources humaines de Top Hat ait envoyé un message standard aux employés exprimant qu'elle se soucie de leur santé mentale, elle s'est rendu compte que ce n'était pas suffisant. « Que faisons-nous le reste de l'année? », se rappelle avoir demandé M. Tskhay. « Cette question nous a aidés à rationaliser notre stratégie en matière de bien-être, en créant des programmes et des événements qui insistent sur le bien-être tout au long de l'année. »

Aujourd'hui, Top Hat organise des événements fréquents sur son canal Slack animé et planifie un calendrier complet d'événements et d'activités liés à la santé mentale et au bien-être pendant le Mois de la sensibilisation à la santé mentale en mai, ainsi que tout au long du reste de l'année.

En mai 2023, l'entreprise a consacré ses cinq webinaires sur la santé mentale au bien-être du sommeil, à la résilience personnelle, à la santé mentale positive, à la gestion du stress et à la navigation au travail sans inquiétude, ainsi qu'aux efforts d'accessibilité de l'organisation et à la santé mentale des étudiants. Ce dernier webinaire a été inclus pour aider les employés à comprendre les défis en matière de bien-être des clients de Top Hat, indique M. Tskhay. Pour les employés qui ne peuvent pas participer en direct aux webinaires, Top Hat distribue un résumé avec des liens vers l'enregistrement, qu'ils peuvent consulter à loisir.

« Notre stratégie en matière de bien-être met l'accent sur la santé mentale, physique, sociale et financière, et nous visons à tenir plusieurs séances sur chacun de ces sujets, tout au long de l'année. »

L'entreprise a aussi un programme appelé « Joe Fridays », qui tire son nom du chef de la direction, Joe Rohrllich, et qui permet aux employés de prendre congé le vendredi avant chaque longue fin de semaine de l'année afin d'être en mesure de bien déconnecter du travail et de ne pas se sentir obligés de mettre les bouchées doubles pour pallier la semaine plus courte qui s'annonce.

Un autre élément clé de la stratégie de bien-être de Top Hat consiste à offrir aux employés plusieurs jours de bénévolat tout au long de l'année afin qu'ils puissent redonner à leur collectivité. Environ 85 % des employés de l'entreprise au Canada et aux États-Unis ont participé à la récente journée de bénévolat, et certains d'entre eux se sont portés volontaires pour être des capitaines qui organisent des événements de bénévolat, que ce soit de servir des repas dans une collectivité locale, de nettoyer une plage ou un parc ou de participer à des activités de mentorat.

Top Hat a également demandé aux employés de participer à un défi sur un texte alternatif dans le cadre de la Semaine mondiale de sensibilisation à l'accessibilité en mai. Les employés ont reçu des images et ont été invités à décrire ce qu'ils ont vu. Ces descriptions ont été incluses dans le didacticiel dynamique de l'entreprise afin d'améliorer l'expérience des étudiants ayant des besoins en matière d'accessibilité.

Top Hat voit les résultats de son travail, selon M. Tskhay. L'entreprise suit la perception qu'ont les employés de leur équilibre entre le travail et la vie personnelle et de leur charge de travail ainsi que les résultats traditionnels en matière d'engagement des employés, sachant qu'un sentiment d'équilibre est fortement lié à l'engagement et aux liens qu'ils ont avec l'entreprise.

« Les employés de Top Hat savent que nous nous soucions de leur bien-être parce que nous en parlons constamment. Ils ne nous demandent pas : « Que ferez-vous pour le bien-être et la santé mentale pendant le reste de l'année? » Ils demandent plutôt : « Qu'est-ce qui s'en vient? Comment puis-je aider? » Naturellement, cela est important pour le bien-être de notre personnel, mais aussi pour nos résultats d'affaires : plus d'engagement, plus de liens, une meilleure expérience client et un meilleur rendement organisationnel. »

«) CRYSTAL ARNOLD LIFELABS

« La formation est un aspect essentiel, surtout pour les dirigeants. Et cela va même au-delà de la formation en santé mentale - c'est le développement d'un leadership plus conscient. Vous aurez besoin d'un budget pour la formation, mais vous aurez un rendement énorme sur votre investissement. En tant que premier point de contact pour les employés, nos dirigeants peuvent vraiment influencer la façon dont les employés avancent dans leur parcours lorsqu'ils vivent des problèmes de santé mentale. »

PROMOTEURS



1 864 \$
Couverture maximale moyenne pour le counseling en santé mentale

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime offrant une couverture pour le counseling en santé mentale (n = 601)

PROMOTEURS



34 %
Pourcentage de promoteurs de régime qui prévoient augmenter leur couverture maximale annuelle pour les services de consultation en santé mentale

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PROMOTEURS

44 %
Pourcentage de promoteurs de régime qui estiment que leur régime de soins de santé couvre suffisamment les services de counseling en matière de santé mentale

MAXIMUMS ET MINIMUMS		
54 % Québec et Alberta (à égalité)	Manitoba et Saskatchewan (résultats regroupés)	27 %
52 % Régime à la carte	Régime traditionnel	39 %
50 % 500 employés ou plus	Moins de 50 employés	35 %

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

«) BILL PAPADIMITRIOU DES JARDINS ASSURANCES

« Les employeurs et les assureurs ont mis en place d'excellents programmes de soutien en santé mentale. La sensibilisation a considérablement augmenté et la stigmatisation a diminué. Pourtant, les plafonds de couverture de base n'ont pas beaucoup changé et sont en deçà du nombre de visites recommandées pour une thérapie. Certains régimes limitent toujours la couverture aux psychologues alors qu'il y a d'autres cliniciens qui se consacrent à des soins de santé mentale plus préventifs. Ces différences doivent être corrigées. »

DIFFÉRENCES SUR LE PLAN DES AVANTAGES OFFERTS

- Un promoteur de régime sur 10 (12 %) affirme ne pas offrir de couverture pour le counseling en santé mentale, un résultat en légère hausse par rapport à 2022 (9 %) et inchangé par rapport à 2020 (12 %), alors que la question a été posée pour la première fois.
- Parmi les autres promoteurs de régime, environ le quart offre aux employés une couverture maximale annuelle de 500 \$ (28 %), de 501 \$ à 1 000 \$ (25 %) ou de 1 001 \$ à 5 000 \$ (23 %). Il reste donc 7 % des promoteurs de régime dont la couverture maximale annuelle dépasse 5 000 \$ et 5 % qui n'ont pas répondu à la question (et qui ne connaissent peut-être pas la réponse).
- De 2020 à 2023, entre 16 % (2023) et 24 % (2022) des promoteurs de régime ont déclaré avoir récemment augmenté leur couverture maximale annuelle. De plus, entre 18 % (2021) et 28 % (2022) avaient prévu d'augmenter leur couverture maximale.
- La couverture maximale moyenne rapportée par les répondants s'élève à 1 627 \$, comparativement à 2 006 \$ en 2022 et à 1 865 \$ en 2020.
- Lorsqu'on retire les promoteurs de régime qui n'offrent pas de couverture ou qui n'ont pas répondu à la question, la couverture maximale moyenne passe à 1 864 \$ en 2023, comparativement à 2 202 \$ en 2022.
- La couverture maximale moyenne s'élève à 2 150 \$ dans les régimes à la carte, comparativement à 1 651 \$ dans les régimes traditionnels.
- Cette année, 34 % des promoteurs de régime déclarent qu'ils prévoient augmenter leur couverture maximale annuelle des services de consultation liés à la santé mentale, comparativement à 28 % en 2022. Il s'agit du résultat le plus élevé enregistré au cours des quatre années au cours desquelles la question a été posée.
- Dans le sondage, le scénario suivant a été présenté aux promoteurs de régime : « De plus en plus de données cliniques montrent que plus une personne souffrant de problèmes de santé mentale est en mesure de recevoir du counseling en matière de santé mentale rapidement,



et aussi souvent qu'elle le juge nécessaire, plus elle a de chances de se rétablir. Il se peut également qu'elle n'ait pas besoin de prendre continuellement des médicaments sur ordonnance. » En ayant ce scénario à l'esprit, 44 % des promoteurs de régime estiment que leur régime de soins de santé couvre suffisamment les services de counseling en matière de santé mentale. Trente-cinq pour cent sont d'avis contraire et 20 % ne savent pas.

- Faisant écho aux résultats sur la formation en santé mentale, les promoteurs de régime du Québec (54 %), ceux qui offrent un régime à la carte (52 %) ou ceux qui comptent 500 employés ou plus (50 %) ont plus tendance que les autres à avoir le sentiment d'offrir une couverture suffisante (voir le tableau). En outre, les résultats sont plus élevés parmi ceux qui offraient un compte de mieux-être (56 %), des services de soins de santé virtuels (55 %) et un compte de dépenses de soins de santé (50 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- La couverture annuelle maximale moyenne pour les services de counseling en santé mentale était inférieure à ce qu'elle était en 2020, même si au moins un promoteur sur six a indiqué qu'il avait augmenté les niveaux de couverture chaque année au cours des quatre dernières années.
- Cette année, le tiers des promoteurs de régime prévoyait augmenter leur maximum annuel.
- Compte tenu de l'incidence de la maladie mentale, l'une des principales causes des congés d'invalidité, les membres du comité consultatif ont convenu que d'offrir des maximums annuels beaucoup plus élevés, voire illimités, pour le counseling serait une décision avisée.
- Il est tout aussi important d'élargir la liste des professionnels de la santé mentale admissibles (p. ex., travailleurs sociaux) afin de réduire les temps d'attente et d'accroître l'éventail des services.
- Le fait de permettre à tous les professionnels de la santé mentale admissibles de facturer directement le régime pour ce qui est des soins de santé des participants élimine également l'obstacle des paiements directs.

SOUS LA LOUPE : LA SANTÉ MUSCULO-SQUELETTIQUE

- Soixante-douze pour cent des promoteurs de régime sont d'accord (21 % fortement d'accord) pour dire que leur environnement de travail favorise la santé musculo-squelettique.
- Toutefois, comme il est indiqué à la page 7, 65 % des participants à un régime sont d'accord pour dire que leur lieu de travail leur cause des douleurs.
- Lorsqu'on demande aux promoteurs de régime quel est actuellement leur plafond annuel de remboursement pour les services paramédicaux, 11 % répondent qu'ils n'offrent pas de couverture et 4 %, qu'ils ne le savent pas.
- Vingt-neuf pour cent déclarent un plafond annuel jusqu'à concurrence de 500 \$; 27 %, de 502 \$ à 1 000 \$; 23 %, de 1 001 \$ à 5 000 \$; et 7 %, plus de 5 000 \$. Le plafond annuel moyen s'élève à 1 215 \$. Si l'on retire les promoteurs de régime qui n'offrent pas de couverture, la moyenne passe à 1 364 \$.

« » MARC DUPLESSIS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING CANADA

« Je ne suis pas surpris d'entendre que tant d'employés disent que leur milieu de travail est une source de douleur. Le soutien va bien au-delà des niveaux de couverture appropriés pour les services paramédicaux. Les milieux de travail ergonomiques sont également essentiels pour que les employés puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour les employés qui souffrent de douleur chronique, nous avons récemment commencé à offrir des traitements sur place, et les blessures au travail ont beaucoup diminué. »

PARTICIPANTS PROMOTEURS

65 % Pourcentage de participants à un régime qui sont d'accord pour dire que leur lieu de travail leur cause des douleurs

p/r à **72 %** Pourcentage de promoteurs de régime qui sont d'accord pour dire que leur environnement de travail favorise la santé musculo-squelettique



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les participants (N = 1 004); tous les promoteurs (N = 721)

PROMOTEURS



1 364 \$

Plafond annuel moyen de remboursement pour les services paramédicaux

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime offrant une couverture pour les services paramédicaux (n = 619)

« » ALEXANDRA LAFLAMME-SANDERS SUN LIFE

« Le fait que la santé mentale occupe une place aussi importante dans le sondage est excellent. Cela montre que nous continuons à enrayer la stigmatisation qui existe. La prochaine occasion qui s'offre à nous est d'envisager la santé de façon holistique, en tenant compte de la santé mentale et de la santé physique, comme les maladies cardiaques, l'obésité, la douleur, etc. Nous savons que les affections concomitantes sont présentes dans l'ensemble du spectre de la santé. »



★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- 20. Pour la première fois, le sondage a fait de la santé musculosquelettique un aspect prioritaire pour le soutien au mieux-être en milieu de travail.
- 21. La plupart des participants de régime ont reconnu que leur milieu de travail contribue aux maux; cependant, la plupart des promoteurs de régime étaient d'avis que leur environnement tenait compte de la santé musculosquelettique.
- 22. Lorsqu'on leur a fourni des détails sur l'incidence des troubles musculosquelettiques, plus du tiers des promoteurs de régime ont estimé que leur régime d'avantages sociaux n'assurait pas une couverture suffisante alors qu'un promoteur sur quatre n'en avait aucune idée.
- 23. Les troubles musculosquelettiques sont en hausse chez tous les groupes d'âge, en partie en raison des postes en télétravail qui ne sont pas ergonomiques, a fait remarquer le comité consultatif.

- Dans l'ensemble, le plafond annuel moyen des organisations comptant moins de 50 employés s'élève à 757 \$, comparativement à 1 371 \$ dans le cas des organisations comptant un plus grand nombre d'employés. Par ailleurs, les régimes à la carte comportent des plafonds annuels plus élevés (1 424 \$) que les régimes traditionnels (1 066 \$).
- À l'échelle régionale, le Manitoba et la Saskatchewan (680 \$) ainsi que l'Alberta (729 \$) enregistrent les plafonds annuels les plus faibles pour les services paramédicaux, alors que le Canada atlantique (1 690 \$) et l'Ontario (1 513 \$) enregistrent les plafonds les plus élevés.
- Dans le sondage, le scénario suivant a été présenté aux promoteurs de régime : « Les troubles musculo-squelettiques [...] sont responsables d'un tiers des arrêts de travail. Des données cliniques de plus en plus nombreuses montrent que plus une personne souffrant de troubles musculo-squelettiques est en mesure de recevoir des traitements spécialisés rapidement et aussi souvent qu'elle le juge nécessaire, plus elle a de chances de se rétablir et de reprendre le travail plus rapidement. Il se peut également qu'elle n'ait pas besoin de prendre continuellement des médicaments sur ordonnance. » En ayant ce scénario à l'esprit, 34 % des promoteurs de régime estiment que leur régime de soins de santé couvre suffisamment les soins et traitements de nature musculo-squelettique. Trente-neuf pour cent sont d'avis contraire et 26 % ne savent pas.



Soutenir le bien-être du personnel peut aider à favoriser la rétention.

77 % des personnes envisageraient de changer d'emploi pour recevoir un meilleur soutien en matière de bien-être.*

Avec la solution **Bien-être**, vous pouvez offrir à votre personnel des avantages sociaux en santé auxquels ils accordent de la valeur et ainsi favoriser la rétention.

telussante.com/bien-etre

*Source : Morneau Shepell (2020).

En savoir plus sur la solution **Bien-être** pour votre personnel.

INVESTISSEMENTS DANS LE MIEUX-ÊTRE

- Soixante-quatorze pour cent des promoteurs de régime prévoient consacrer des fonds ou des ressources humaines en dehors du régime d'avantages sociaux pour aider à soutenir les employés dans au moins un des six domaines de mieux-être présentés. Ce résultat correspond à celui de l'an dernier (75 %) et aux résultats antérieurs à la pandémie (71 % en 2019 et 75 % au début de 2020). En 2021, le résultat a chuté à 67 %.
- Soixante-trois pour cent des employeurs de petite taille (moins de 50 employés) prévoient investir dans au moins un domaine de mieux-être, comparativement à 51 % en 2022 et à 45 % en 2021, ce qui comble l'écart par rapport aux employeurs comptant 500 employés ou plus (voir le tableau).
- Les promoteurs de régime offrant un régime à la carte (84 %) ont plus tendance que ceux qui offrent un régime traditionnel (67 %) à investir dans des domaines de mieux-être en dehors du régime d'avantages sociaux.
- Les investissements en santé mentale ou émotionnelle demeurent la priorité absolue (44 %), suivis du conditionnement physique (33 %). Le mieux-être social (p. ex., le bénévolat; 27 %), la prévention des maladies ou la prise en charge des maladies chroniques (26 %) et la sécurité financière (26 %) se succèdent ensuite de manière rapprochée.
- La santé musculo-squelettique est une nouvelle priorité cette année. Seize pour cent des promoteurs de régime déclarent qu'ils prévoient investir dans ce domaine du mieux-être.
- Quatre-vingt-six pour cent des promoteurs de régime sont d'accord (33 % fortement) pour dire que les employeurs devraient s'occuper davantage de la prévention plutôt que seulement du traitement de la maladie et des blessures.
- En 2017, lorsque cette question a été posée pour la dernière fois, 73 % des promoteurs de régime étaient d'accord. En 2013, lorsqu'elle a été posée pour la première fois, 91 % étaient d'accord (48 % fortement).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

24. Trois promoteurs de régime sur quatre demeurent déterminés à investir dans au moins un des six domaines de mieux-être au cours des trois prochaines années.
25. Le soutien en matière de santé mentale ou émotionnelle demeure la priorité absolue.
26. Cependant, les autres domaines du mieux-être contribuent tous à la santé mentale, a fait remarquer le Comité, ce qui laisse entendre que les investissements en matière de santé mentale pourraient être plus rentables si l'investissement total était réparti de façon plus équitable entre tous les domaines.
27. À tout le moins, les promoteurs de régime devraient peut-être accorder une plus grande priorité au soutien de la santé financière, car il s'agit de la principale source de stress élevé.
28. Le comité consultatif a également fortement recommandé de répartir les fonds pour le soutien à l'orientation entre tous les secteurs de mieux-être, peut-être au moyen de programmes d'aide aux employés améliorés.
29. Enfin, le Comité a rappelé aux promoteurs de régime de mettre en place une stratégie de mieux-être avant d'investir dans l'un ou l'autre des six domaines de mieux-être.

PROMOTEURS

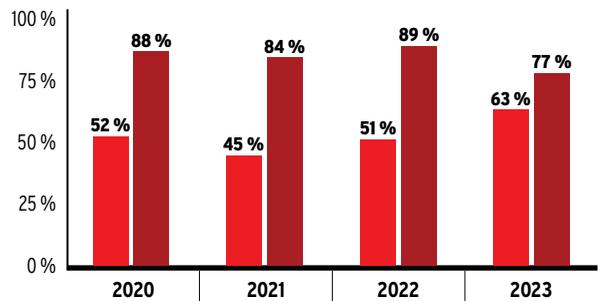


74 %

Pourcentage de promoteurs de régime qui prévoient consacrer des fonds ou des ressources humaines en dehors du régime d'avantages sociaux pour aider à soutenir les employés dans au moins un domaine de mieux-être

SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION

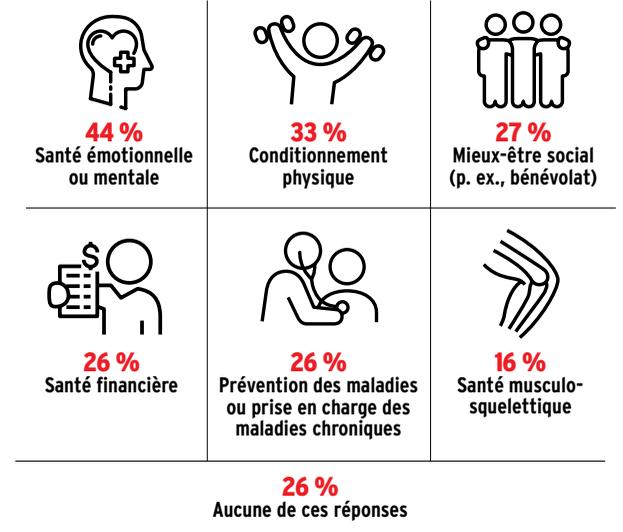
■ Moins de 50 employés ■ 500 employés ou plus



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (2020 : N = 516; 2021 : N = 524; 2022 : N = 553; 2023 : N = 721)

PROMOTEURS

INVESTISSEMENTS PRÉVUS DANS SIX DOMAINES DE MIEUX-ÊTRE



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

» NADEEM RAJABALI CROIX BLEUE DU PACIFIQUE (ASSOCIATION DES CROIX BLEUES)

« Les promoteurs de régime demeurent déterminés à investir dans le mieux-être, ce qui est encourageant. Ajoutons à cela un autre élément important du sondage de cette année : le besoin croissant d'aide pour s'y retrouver. À l'avenir, assurons-nous de prévoir une bonne communication et un bon soutien pour aider les participants à s'y retrouver dans les ressources sur le mieux-être, afin que tout le monde puisse avoir accès à ces investissements et en profiter pleinement. »

PROMOTEURS



68 %

Pourcentage de promoteurs de régime qui sont d'accord pour dire qu'avec l'augmentation du nombre d'employés travaillant à distance, il est devenu plus difficile d'influencer la culture du milieu de travail pour encourager le bien-être et la santé mentale

SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (N = 721)

PARTICIPANTS

LES EMPLOYEURS SOUTIENNENT LA SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS...

- Mieux dans leurs locaux
- Aussi bien dans leurs locaux qu'en situation de travail à domicile/télétravail
- Mieux en situation de travail à domicile/télétravail

DANS L'ENSEMBLE



SELON L'UTILISATION DES SERVICES DE THÉRAPIE EN SANTÉ MENTALE

Utilisateurs légers (de 0 à 3 fois au cours de la dernière année)



Grands utilisateurs (11 fois ou plus)



SELON L'ÂGE

De 18 à 34 ans



55 ans ou plus



SOURCE : Édition 2023 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2023. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui travaillent à domicile/ont du télétravail (n = 432)

LE TÉLÉTRAVAIL COMPLIQUE LES CHOSES

- Quarante-six pour cent des participants à un régime déclarent travailler à domicile ou faire du télétravail, un résultat qui passe à 81 % des travailleurs dans les secteurs des services professionnels et de la haute technologie.
- En outre, les participants à un régime ayant subi une blessure grave ont plus tendance (65 %) que les autres à travailler à domicile, tout comme les utilisateurs moyens (64 %) ou les grands utilisateurs (63 %) de services de thérapie en santé mentale.
- En moyenne, les participants à un régime travaillent à domicile ou font du télétravail 3,2 jours par semaine.
- Parmi ceux qui n'ont pas travaillé à domicile ou fait du télétravail (54 %), moins de 1 sur 10 (8 %) indique que c'était parce que leur employeur ne les autorise pas à le faire.
- Les promoteurs de régime déclarent que 49 % de leur personnel a travaillé à domicile ou fait du télétravail au cours de la dernière année au moins en partie, comparativement à 58 % en 2022 et en 2021. Seulement 5 % d'entre eux indiquent qu'aucun membre de leur personnel ne l'a fait.
- Les promoteurs de régime estiment que les employés qui ont travaillé à domicile l'ont fait 57 % du temps au cours de la dernière année, soit environ 2,9 jours par semaine, ce qui représente une baisse par rapport à 65 % (3,3 jours) en 2022.
- Deux promoteurs de régime sur trois (68 %) sont d'accord (23 %) pour dire qu'avec l'augmentation du nombre d'employés travaillant à distance, il est devenu plus difficile d'influencer la culture du milieu de travail pour encourager le bien-être et la santé mentale.
- Les organisations comptant 500 employés ou plus (74 %) ont plus tendance que celles comptant moins de 50 employés (56 %) à estimer qu'il est devenu plus difficile d'influencer la culture du milieu de travail.
- Parmi les participants à un régime qui travaillent à domicile ou font du télétravail, 41 % sont d'accord pour dire que leur employeur soutient mieux leur santé mentale quand ils travaillent dans les locaux de leur employeur, 37 %, qu'il n'y a pas de différence et 22 %, que leur employeur soutient mieux leur santé mentale quand ils travaillent à domicile.
- Les opinions varient selon l'utilisation que font les participants des services de thérapie en santé mentale, les grands utilisateurs ayant beaucoup plus tendance (72 %) que les autres à se sentir mieux soutenus dans les locaux de leur employeur. L'âge représente également été un facteur déterminant, les jeunes employés se sentant mieux soutenus dans les locaux de leur employeur (52 %). Consultez le tableau pour en savoir plus.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

30. Les membres du Comité sont divisés sur la question de savoir si un milieu de travail hybride rend plus difficile le maintien d'une culture en milieu de travail qui favorise la santé et le mieux-être.
31. Les défis d'une culture du mieux-être dans un environnement hybride sont semblables aux difficultés rencontrées avant la pandémie et associées alors à de multiples lieux de travail, au télétravail et aux travailleurs de quarts, a fait remarquer le Comité.
32. Dans tous les scénarios, la clé est l'intention, qui dépend d'une stratégie de mieux-être intégrée à la mission et aux valeurs de l'organisation. La stratégie doit être commercialisée et mesurée, et elle doit évoluer avec l'apport et le leadership de tous les niveaux du personnel, a résumé le Comité.



Traiter les employés comme des membres de la famille crée une culture de bienveillance en milieu de travail



Marc Duplessis

Directeur principal, rémunération globale
TOYOTA MOTOR MANUFACTURING CANADA

« Parler à chacun des employés, comprendre leurs besoins et leurs désirs, et ce qui les préoccupe »

Cette année, la Journée de visibilité transgenre a été une journée émouvante chez Toyota Motor Manufacturing Canada (TMMC).

Le 31 mars dernier, le fabricant d'automobiles a tenu un déjeuner-causerie en partenariat avec son groupe-ressource d'employés de Spectrum et Oxford Pride. Pendant cette rencontre, l'un des membres du conseil d'administration d'Oxford Pride a livré un témoignage sur sa transition. L'atelier comprenait également un extrait de balado portant sur la valeur des soins en matière d'affirmation de genre. Un membre de l'équipe de la haute direction de TMMC a également lu une lettre anonyme d'un employé au sujet de son expérience de transition.

Ces occasions d'apprentissage ont amené l'entreprise à offrir un nouvel avantage important relatif à l'affirmation de genre, qui est entré en vigueur le 1^{er} juin. Il consiste en une couverture à vie de 10 000 \$ pour un employé ou un membre de sa famille relativement aux interventions qui ne sont pas remboursées par les régimes d'assurance maladie provinciaux.

« Nous avons commencé à réviser notre programme pour nous assurer qu'il était très inclusif et qu'il ne manquait de rien, et il s'agit d'un avantage que notre indice de référence nous a suggéré d'ajouter », explique Marc Duplessis, directeur principal de la rémunération globale chez TMMC.

Les employés qui ont assisté au déjeuner-causerie ont pleuré à la lecture de la lettre de leur collègue, ajoute-t-il. « Cela m'a vraiment fait comprendre que [la couverture relative à l'affirmation de genre] n'est pas simplement un avantage. C'est une nécessité. »

Selon M. Duplessis, cet avantage témoigne de l'une des principales philosophies de TMMC et de sa société mère en matière de respect des personnes, et d'un mandat visant à améliorer sa culture de sécurité interne remontant à 2018. Alors que l'entreprise se concentrait initialement sur la sécurité au travail, elle s'est rendu compte qu'un milieu de travail sécuritaire n'était pas seulement une question de sécurité physique et de bien-être, mais surtout de mieux-être général des employés. L'entreprise appelle sa stratégie « mendomi », un mot japonais qui évoque l'idée d'un employeur qui prend soin de ses employés et qui cherche à comprendre leurs besoins au-delà du lieu de travail.

« Il s'agit d'apprendre à les connaître et à mieux les

comprendre », explique M. Duplessis. « Il ne s'agit pas seulement d'avoir une relation employeur-employé, mais de les traiter comme des membres de la famille. »

« Mendomi » comporte de nombreuses dimensions, affirme-t-il, dont le soutien à la santé mentale et physique des employés. En 2022, l'entreprise a formé 265 superviseurs sur la façon de cerner les problèmes de santé mentale chez leurs employés, d'en parler avec eux et de les diriger vers le programme d'aide aux employés de l'entreprise, au besoin.

« Il s'agit de quelque chose que nous avons demandé aux superviseurs de faire tous les jours : parler à chacun des employés, comprendre leurs besoins et leurs désirs, et ce qui les préoccupe », dit-il.

TMMC dispose également de centres de mieux-être dans toutes ses usines, où les membres de l'équipe peuvent se rendre pour une intervention précoce et le traitement de problèmes musculo-squelettiques, ce qui est courant selon M. Duplessis, étant donné la nature manuelle des emplois des travailleurs de l'automobile. Les centres de mieux-être sont dotés de kinésiothérapeutes, d'ergothérapeutes et d'autres professionnels qui peuvent offrir des évaluations rapides et des séances de réadaptation, ou rediriger les patients vers les bonnes ressources. L'an dernier, l'entreprise a également organisé un dépistage biométrique volontaire, reconnaissant que de nombreux employés n'avaient peut-être pas vu de médecin depuis le début de la pandémie, et auquel plus de 400 employés ont participé.

« Si nous réglons les problèmes rapidement, sur place ou par une référence à l'externe, cela signifie que [l'état] de l'employé est mieux pris en charge et que le plan de traitement peut se faire beaucoup plus rapidement », ajoute-t-il.

Jes Crawford, analyste principal de la rémunération et des avantages sociaux chez TMMC, affirme que l'initiative « mendomi » de l'entreprise ainsi que d'autres changements apportés à ses avantages, dont la suppression des références au genre dans son livret d'avantages sociaux en 2022, ont donné des résultats tangibles.

« Les membres de l'équipe nous ont posé des questions sur la façon dont ils devraient mettre à jour le nom et le sexe de leur enfant [en transition]. Les membres de l'équipe se sentent suffisamment en sécurité pour communiquer avec nous et poser des questions. »

CINQ POINTS DE DISCUSSION

TIRÉS DE L'ÉDITION 2023 DU SONDAGE BENEFITS CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ

1. AU-DELÀ DE LA SANTÉ MENTALE



On ne saurait trop insister sur le lien entre la santé physique et mentale. Un trouble de santé mentale, le principal diagnostic que reçoivent actuellement les participants à un régime, peut être aussi une condition secondaire chez les personnes atteintes de maladies chroniques comme la douleur chronique, l'obésité et l'arthrite. Le sondage a également confirmé les liens entre la santé personnelle, la satisfaction professionnelle et le régime de soins de santé. Ce lien entre le corps, l'esprit et le travail valide le potentiel de l'employeur d'influencer, pour le meilleur ou pour le pire, la santé et la productivité de ses employés.

Compte tenu des risques accrus de maladie mentale et de consommation de substances liés à la douleur chronique (qui tient la troisième place dans la liste des maladies les plus diagnostiquées), les promoteurs et les fournisseurs de régime doivent-ils repenser la façon dont les programmes de santé et de mieux-être soutiennent les participants qui souffrent de douleur chronique?

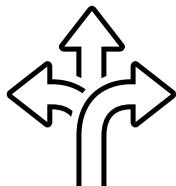
2. SATISFACTION À LA HAUSSE, SENSIBILISATION À LA BAISSÉ



Une grande majorité des participants à un régime ont dit qu'ils sont plus satisfaits de leur régime d'assurance maladie aujourd'hui qu'avant la pandémie. Ils étaient également plus susceptibles de décrire la qualité de leur plan comme étant excellente ou bonne plutôt qu'adéquate. Plus ils comprenaient le contenu de leur régime, plus ils étaient positifs à son sujet.

Pourtant, le sondage a également révélé que les niveaux globaux de compréhension ont considérablement diminué depuis 2018. Cela suggère que l'amélioration des communications peut stimuler les opinions positives des participants, et probablement aussi l'utilisation du régime.

3. AIDEZ-LES À NAVIGUER DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ



En trois ans, le soutien pour s'orienter dans le système de soins de santé s'est hissé au sommet de la liste des avantages nouveaux ou moins connus que les participants au régime utiliseraient s'ils étaient offerts. Bien que certains promoteurs de régime puissent faire valoir que le soutien à l'orientation est la responsabilité du gouvernement, d'autres s'entendent

pour dire que compter sur le système public, surtout en ce moment, alors qu'il a de la difficulté à se remettre de la pandémie, nuit aux employeurs, car les diagnostics et les traitements sont retardés. Le secteur privé est également mieux placé pour adopter de nouvelles technologies afin de faciliter l'accès aux soins de santé, comme la médecine virtuelle.

Et puis, les compagnies d'assurance peuvent de plus en plus faciliter la navigation grâce à des communications individuelles ciblées avec les participants à un régime en fonction de leur utilisation des prestations de soins de santé. Depuis 2018, près des deux tiers des participants à un régime ont consenti à recevoir de telles communications.

4. QU'EST-CE QU'UNE COUVERTURE SUFFISANTE?



La moitié des participants à un régime sont d'accord pour dire que le niveau de couverture d'au moins une prestation limitait leur capacité d'obtenir un traitement, et le chiffre passe de trois participants sur quatre ou plus chez ceux

qui ont subi une blessure grave ou qui sont de grands utilisateurs de thérapie en santé mentale et de soins paramédicaux. De plus, lorsque les prestations sont considérées séparément, la couverture des services dentaires a été jugée la plus souvent insuffisante au cours de la dernière année.

Dans le même ordre d'idées, les participants à un régime qui bénéficiaient d'un compte de dépenses en soins de santé laissaient en moyenne plus du tiers des fonds inutilisés, ce qui laisse place à une couverture supplémentaire de services. Toutefois, près des deux tiers des régimes ne comprennent pas de compte de dépenses en soins de santé.

5. ENGAGEMENT ET PRÉOCCUPATIONS



Lorsqu'on leur a demandé, trois participants sur quatre ont confirmé que leur milieu de travail favorise la santé et le bien-être, et le bien-être mental en particulier. La même proportion de promoteurs de régime a déclaré qu'ils prévoient investir dans au moins un domaine du bien-être au cours des trois prochaines années, la santé mentale étant au premier plan.

Pourtant, plus de quatre promoteurs sur cinq a au moins une grande préoccupation à l'égard de son régime de soins de santé. Les effets de l'inflation étaient en tête de liste, suivis de la compétitivité et de la durabilité. Les prochaines années seront axées sur la recherche d'un juste équilibre entre la valeur et la viabilité.



Vos besoins :

Un service personnalisé exceptionnel

Des solutions en santé inclusives et axées sur la valeur

Des connaissances de pointe

Notre offre :

L'Excellence en santé

Ensemble, nous vous aiderons à créer une main-d'œuvre en santé, productive et engagée.

Visitez sunlife.ca/garantiescollectives. Commençons dès aujourd'hui!



CONSEIL CONSULTATIF



Crystal Arnold
Directrice principale, mieux-être,
retraite et avantages sociaux
LIFELABS



Dr^e Ayla Azad
Présidente et chef de la direction
**ASSOCIATION CHIROPRACTIQUE
CANADIENNE**



Carlee Bartholomew
Vice-présidente régionale,
assurance collective
RBC ASSURANCES



Andrea Belvedere
Vice-présidente adjointe, santé
organisationnelle, santé mentale
et invalidité, garanties collectives
SUN LIFE



Jeff Boutilier
Vice-président, développement
des activités pharmaceutiques
REXALL



Doug Bryce
Vice-président, assurance collective,
santé et transformation numérique
MANUVIE



Shannon Darvill
Conseillère en avantages sociaux
CORPORATION PEOPLE



Marc Duplessis
Directeur principal, rémunération globale
**TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING CANADA**



Valérie Fernandez
Conseillère principale en santé
organisationnelle, assurance collective
BENEVA



Anna Fisher
Directrice, santé et mieux-être
**FLIGHT CENTRE TRAVEL GROUP
AMERICAS**



Andrea Frankel
Chef, payeurs privés
SANOFI CANADA



Matthew Gaudry
Directeur de la gestion de produits
CANADA VIE



Sarika Gundu
Directrice, santé et mieux-être
BANQUE DE MONTRÉAL



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



Sunil Hirjee
Vice-président, ventes et expérience des
partenaires, Ontario, Ouest et Atlantique,
assurance collective
BENEVA



Dustin Hunt
Vice-président régional, ventes, solutions
d'assurance et d'épargne collectives
IA GROUPE FINANCIER



Steve Laberge

Vice-président principal, croissance
et chef de la région du Québec
GREENSHIELD



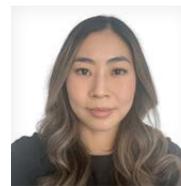
Alexandra Laflamme-Sanders

Vice-présidente adjointe, produits et
solutions, assurance collective
SUN LIFE



Erik Larose

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



Vicky Lee

Directrice, conseil en pharmacie
TELUS SANTÉ



Sandra Lennon

Directrice, mieux-être et avantages sociaux
STARBUCKS CANADA



Brad Lepp

Directeur des affaires publiques
**ASSOCIATION CHIROPRACTIQUE
CANADIENNE**



Barb Martinez

Chef des services professionnels,
solutions pharmaceutiques
CANADA VIE



Andrejka Massicotte

Chef des avantages sociaux
RBC ASSURANCES



Bill Papadimitriou

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



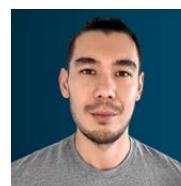
Judy Plotkin

Vice-présidente des solutions de santé
CORPORATION PEOPLE



Nadeem Rajabali

Vice-président principal et chef des ventes
**CROIX BLEUE DU PACIFIQUE
(ASSOCIATION DES CROIX BLEUES)**



Konstantin Tskhay

Ancien vice-président,
efficacité organisationnelle
TOP HAT



Meghan Vallis

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

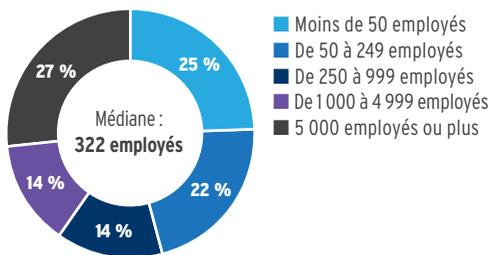
MÉTHODOLOGIE

Ce sondage auprès des participants de régime a été mené par Ipsos au nom du Groupe Contex grâce à une méthodologie en ligne (sondage par Internet) entre le 28 mars et le 4 avril 2023. Au total, un échantillon national de 1 004 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 2020. Par ailleurs, certaines catégories de réponses ne totalisent pas 100 %, soit parce que les chiffres ont été arrondis, soit parce que les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse.

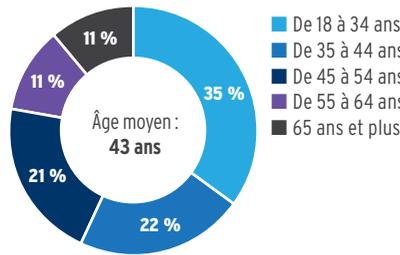
Du 3 au 10 avril 2023, Maru/Blue a également réalisé un sondage en ligne distinct auprès de 721 décideurs promoteurs de régime partout au pays pour le Groupe Contex. Les données ont été pondérées de façon à refléter la répartition géographique exacte de l'entreprise, ainsi que la taille de cette dernière selon Industrie Canada.

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS

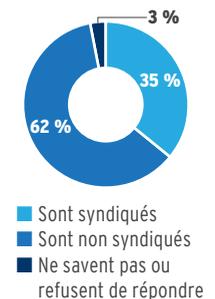
TAILLE DE L'ENTREPRISE



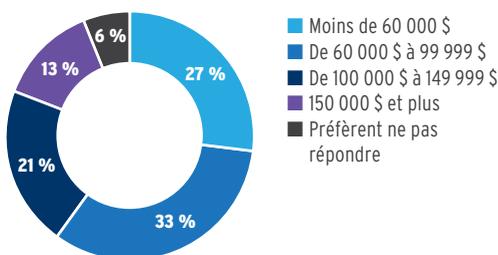
ÂGE



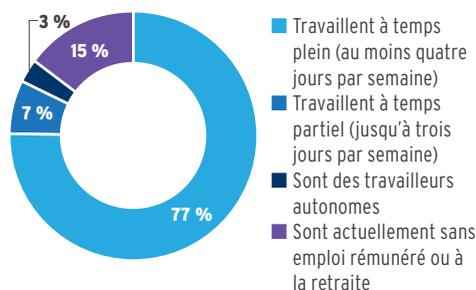
SYNDICAT



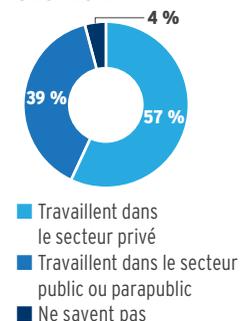
REVENU DU MÉNAGE



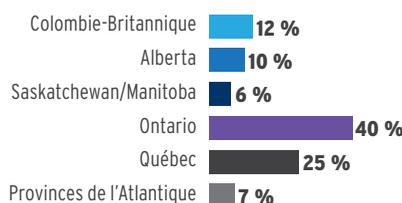
TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



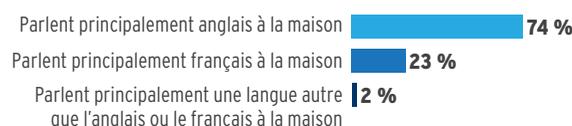
SECTEUR



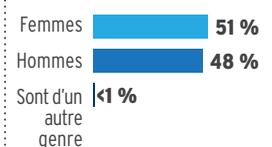
PROVINCE/RÉGION



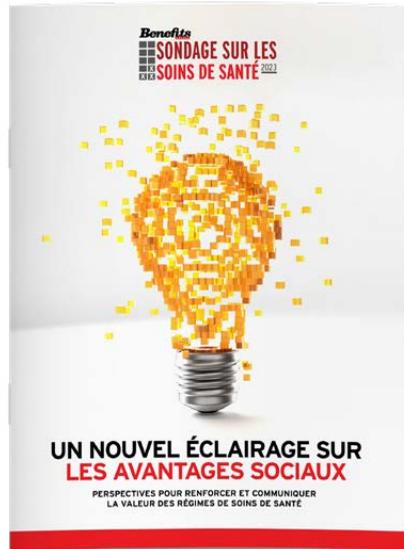
LANGUE



GENRE



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 Contex inc.

PRÉSENTÉ PAR

Benefits
CANADA