



Quels sont les vents contraires les plus forts auxquels sont confrontés les employeurs?

Les employeurs d'aujourd'hui font face à des défis importants dans un contexte économique incertain. Compte tenu de l'inflation, des ralentissements économiques potentiels, de l'incidence croissante des maladies chroniques et d'autres pressions sur les régimes d'avantages sociaux, les organisations doivent gérer soigneusement les coûts tout en soutenant leur actif le plus précieux : leurs employés.

Dans ce contexte, les régimes d'avantages sociaux sont plus importants que jamais. Un régime d'avantages sociaux bien conçu et durable est essentiel au maintien de la santé, de la productivité et de l'engagement des employés. À la Sun Life, nous mettons l'accent sur la création de valeur au moyen de solutions et d'un soutien complets. Cela signifie une innovation constante pour donner accès à des solutions de santé, une expérience fluide pour les participants au régime et l'optimisation du rendement de chaque dollar investi dans les avantages sociaux des employés.

Comment le profil démographique des personnes atteintes d'une maladie chronique évolue-t-il?

Nous observons des tendances inquiétantes dans le profil démographique lié aux maladies chroniques, ce qui a d'importantes répercussions sur les employeurs et les régimes d'avantages sociaux.

Près de la moitié (45,1 %) des Canadiens vivent maintenant avec au moins une maladie chronique grave¹. On estime que cela coûte à l'économie canadienne 190 milliards de dollars par année, dont 122 milliards de dollars en pertes indirectes de revenu et de productivité². Entre-temps, les maladies chroniques comme le diabète et les maladies cardiovasculaires se manifestent de plus en plus fréquemment chez les personnes dans la trentaine et la quarantaine, et nos données indiquent que les femmes pourraient être touchées de façon disproportionnée.



« En faisant de la santé des femmes une priorité, nous visons à créer des milieux de travail plus inclusifs et favorables qui permettent à tout le personnel de s'épanouir. »

Marie-Chantal Côté

Vice-présidente principale
Sun Life Santé

Ces changements soulignent la nécessité d'une approche double. Certaines maladies chroniques sont en grande partie évitables, de sorte que les programmes de mieux-être et de prévention en milieu de travail peuvent avoir des répercussions positives importantes. En même temps, un soutien efficace à la gestion des maladies est essentiel pour les personnes qui sont déjà touchées. La prévention et la gestion aident à améliorer la santé des employés tout en atténuant les coûts associés aux maladies chroniques.

Comment les employeurs peuvent-ils améliorer la résilience de leur organisation et de leurs employés?

La direction doit donner l'exemple, modéliser des comportements résilients et accorder ouvertement la priorité au bien-être.

Elle doit également accorder la priorité à la santé et au bien-être des employés. Même lorsque les pressions opérationnelles s'accumulent, il faut continuer de mettre l'accent sur le soutien de la santé physique et mentale des employés au moyen de programmes complets d'avantages sociaux et de mieux-être.

Ensuite, vous devez trouver la stratégie qui fonctionne le mieux pour votre organisation – il y a beaucoup de choix. Par exemple, élaborez des politiques et des procédures organisationnelles qui

s'adaptent aux besoins des employés et favorisent l'équilibre travail-vie personnelle. Offrez des programmes et des outils pour aider les employés à mieux gérer le stress, à préserver leur santé et à maintenir leur productivité. Encouragez un dialogue ouvert sur les problèmes de santé, comme la santé des femmes, afin de créer des espaces psychologiquement sécuritaires où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations. Dans la mesure du possible, mettez en œuvre des modalités de travail flexibles pour aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Et offrez de la formation en santé mentale aux employés et aux dirigeants.

Pourquoi la Sun Life a-t-elle fait de la santé des femmes une priorité?

Les femmes représentent 48 % de la main-d'œuvre³ canadienne et sont majoritaires dans de nombreuses professions essentielles de première ligne. Le soutien de leur santé est essentiel à la productivité économique globale, mais les femmes qui travaillent ont souvent de la difficulté à trouver un soutien adéquat en matière de santé. L'écart de santé entre les sexes fait en sorte que les femmes prennent du recul ou abandonnent leur carrière, ce qui entraîne une perte de talent et de productivité. En fait, quatre travailleuses sur dix ont pris des décisions nuisant à leur carrière en raison de problèmes de santé ou de responsabilités familiales⁴.

En faisant de la santé des femmes une priorité à la Sun Life et dans nos régimes d'avantages sociaux, nous visons à créer des milieux de travail plus inclusifs qui favorisent une culture de soutien et permettent à tout le personnel de s'épanouir. Cette approche profite aux femmes et contribue à la réussite et à la résilience globales des organisations que nous servons.

1 Statistique Canada, La santé de la population canadienne, 2023.

2 Gouvernement du Canada, Évaluation du Programme Partenariats plurisectoriels pour promouvoir les modes de vie sains et prévenir les maladies chroniques de 2014-2015 à 2018-2019, mars 2020.

3 Statistique Canada, Caractéristiques de la population active, 2022.

4 L'écart hommes-femmes en santé : ses effets sur les femmes au travail au Canada. Étude effectuée par la Sun Life en partenariat avec Ipsos, 2024.

