

# UNE TEMPÊTE PARFAITE

PERSPECTIVES POUR NAVIGUER DANS LES EAUX TROUBLES DES  
PRESTATIONS DE SOINS DE SANTÉ ET DES INITIATIVES DE MIEUX-ÊTRE



**Benefits**



**SONDAGE SUR LES  
SOINS DE SANTÉ** 2024

### MOT D'INTRODUCTION

3 Eaux troubles

### SANTÉ PERSONNELLE

- 4 Santé globale
- 4 Santé mentale
- 5 Stress
- 5 Santé financière, sociale et en milieu de travail
- 7 Déconnexion sociale
- 7 Changements apportés au mode de vie
- 9 Maladies chroniques
- 9 Douleur chronique
- 10 Blessures et maladies graves
- 10 Approches de traitement
- 11 Observance du traitement
- 12 Expérience du système de santé
- 13 **Profil de promoteur de régime** : CAA Club Group

### RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

- 16 Évaluation
- 17 Perceptions de la valeur
- 17 Importance par rapport aux défis
- 18 Prestations d'invalidité
- 20 Changements apportés aux régimes
- 21 Programmes fédéraux
- 21 Conception des régimes
- 22 Utilisation
- 23 Comptes de dépenses
- 24 Maximums de couverture
- 24 Couverture en santé mentale
- 25 Compromis sur les avantages
- 26 Frais déboursés par les participants
- 28 Compréhension des avantages
- 28 Communication
- 30 Navigation
- 31 **Profil de promoteur de régime** : Hootsuite Inc.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- 34 Culture favorisant le bien-être
- 35 Télétravail
- 36 Santé musculo-squelettique
- 36 Dimensions du bien-être
- 37 Investissements dans le bien-être
- 39 Formation en santé mentale
- 40 Santé et sécurité psychologiques
- 40 Mesures de santé et de sécurité
- 41 Importance par rapport aux défis
- 43 **Profil de promoteur de régime** : Banque Scotia

### EN BREF

- 46 Cinq points de discussion tirés de l'édition 2024 du *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé*
- 47 Conseil consultatif
- 49 Méthodologie

**Benefits**  
CANADA

## SONDAGE SUR LES SOINS DE SANTÉ 2024

#### ÉDITRICE DE GROUPE

Alison Webb

#### DIRECTRICE DES VENTES

Francesca Allman

#### RÉDACTRICE EN CHEF

Jennifer Paterson

#### DIRECTEUR PRINCIPAL, RECHERCHE DE CONTENU

Justin Graham

#### RÉDACTRICE

Kelsey Rolfe

#### CONSEILLÈRE AU CONTENU

Karen Welds

#### GESTIONNAIRE DE PROJET

Christine Kinoshita

#### DIRECTEUR ARTISTIQUE

Shawn Samson, TwoCreative

#### NOUS JOINDRE

##### RÉDACTION :

jennifer.paterson@contexgroup.ca

##### COMMANDITE :

francesca.allman@contexgroup.ca

alison.webb@contexgroup.ca

#### PRÉSENTÉ PAR

**Benefits**  
CANADA

#### PUBLIÉ PAR

**CONTEX** contenu +  
expérience

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

#### PRÉSIDENT

Pierre Marcoux, Groupe Contex Inc.

#### CONTRÔLEUR

Jean-Sébastien Haché

# EAUX TROUBLES



**Jennifer Paterson**

Rédactrice en chef  
BENEFITS CANADA

**Au cours des dernières années**, le *Sondage Benefits Canada sur les soins de santé* a révélé que les promoteurs de régime se sont surpassés pour soutenir les participants : d'abord dans la foulée de la pandémie du coronavirus, puis pour attirer les meilleurs talents. Toutefois, nous avons quelques doutes sur l'importance que les promoteurs accordaient à la viabilité des régimes.

Si le ciel s'assombrissait alors, les résultats de cette année indiquent que la tempête est à nos portes. La 27<sup>e</sup> édition de notre sondage a révélé que les promoteurs tentent d'atteindre un juste équilibre entre une offre de régimes d'avantages sociaux concurrentiels qui répondent aux divers besoins de leurs employés et la gestion à long terme du coût de ces régimes. Bien que les promoteurs de régime soient plus susceptibles de bonifier leur couverture que de la réduire et que leurs décisions reflètent leur désir de continuer d'accorder la priorité au soutien aux participants plutôt qu'à limiter les coûts, les préoccupations en matière de viabilité représentent quatre des cinq principaux défis auxquels ils font face dans la prestation

de leurs régimes d'avantages sociaux. En même temps, les membres du conseil consultatif multi-intervenants ont déclaré que le système de santé publique surchargé du Canada contribue à faire grimper les attentes des participants au régime à l'égard de leurs avantages.

Au cours de deux réunions approfondies du conseil consultatif, les membres ont souligné la nécessité pour les consultants, les assureurs et d'autres fournisseurs de soutenir les promoteurs de régime en les aidant à interpréter les données d'utilisation, à mettre au point des stratégies de limitation des coûts qui n'ont pas d'incidence négative sur les montants déboursés par les participants et aider ces derniers à mieux comprendre ce qui est couvert par leur régime. Ils ont également soulevé le potentiel encore inexploité de savoir bien tirer parti du régime et des communications ciblées pour aider les employés à trouver les services dont ils ont besoin et à résoudre leurs problèmes plus rapidement.

Chez *Benefits Canada*, nous espérons que ces renseignements vous aideront à frayer votre chemin dans la tempête.

## MERCI À NOS COMMANDITAIRES

### DIAMANT

**beneva**

canada **vie** <sup>MC</sup>

Association  
chiropratique  
canadienne



Canadian  
Chiropractic  
Association

**Desjardins**  
Assurances



Assurances

**Sun Life**

### PLATINE

**CROIX BLEUE**

**Équitable**

**GreenShield**

**Rexall**

**Solutions Santé**  
SHOPPERS



# PORTRAIT HOLISTIQUE DE LA SANTÉ

La santé financière, sociale et en milieu de travail joue un rôle dans une bonne santé globale et mentale. Un cinquième des participants à un régime ont décrit leur santé mentale comme étant mauvaise, tandis qu'à peu près le même nombre ont un problème de santé mentale diagnostiqué et près de deux sur cinq ont ressenti un sentiment de solitude ou de déconnexion avec leurs collègues et leur milieu de travail. L'activité physique, un meilleur sommeil et la perte de poids étaient les principaux objectifs pour améliorer la santé, mais le temps, le coût et la motivation étaient des obstacles. Trois participants sur cinq à un régime souffrent d'une maladie chronique et un sur cinq a subi une blessure ou une maladie grave au cours de la dernière année. Parmi ceux qui ont beaucoup utilisé le système de santé au cours de la dernière année, près de la moitié ont décrit l'expérience comme étant extrêmement ou un peu difficile.

## DANS CETTE SECTION

- SANTÉ GLOBALE
- SANTÉ MENTALE
- STRESS
- SANTÉ FINANCIÈRE, SOCIALE ET EN MILIEU DE TRAVAIL

- DÉCONNEXION SOCIALE
- CHANGEMENTS APPORTÉS AU MODE DE VIE
- MALADIES CHRONIQUES
- DOULEUR CHRONIQUE
- BLESSURES ET MALADIES GRAVES

- APPROCHES DE TRAITEMENT
- OBSERVANCE DU TRAITEMENT
- EXPÉRIENCE DU SYSTÈME DE SANTÉ

## BONNE SANTÉ GÉNÉRALE MAIS...

- Neuf participants sur 10 (88 %) ont déclaré que leur santé était excellente (13 %), très bonne (28 %) ou bonne (47 %) au cours de la dernière année.
- Depuis 2021, au moins une personne sur dix a décrit sa santé comme étant mauvaise. Le résultat cette année a été de 11 %, un pourcentage qui passe à 40 % chez ceux qui ont décrit leur santé mentale comme étant mauvaise ou très mauvaise. Les résultats étaient également plus élevés chez les personnes ayant une mauvaise santé sociale, financière ou au travail (voir le graphique).
- Les participants à un régime qui ont pris trois médicaments sur ordonnance ou plus étaient également plus susceptibles d'évaluer négativement leur état de santé global (32 %).
- Les participants à un régime qui estimaient que leur régime d'avantages sociaux des employés ne répondait pas à leurs besoins étaient également plus susceptibles de dire que leur santé était mauvaise (22 %); toutefois, il s'agit d'une amélioration par rapport à 2023 (32 %).

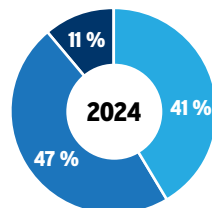
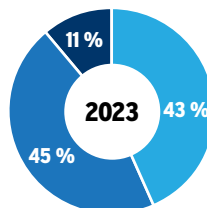
## POINT SUR LA SANTÉ MENTALE

- Dix-sept pour cent des participants à un régime ont déclaré eux-mêmes que leur santé mentale était mauvaise en 2024, ce qui est comparable à 2023 (18 %) et légèrement en baisse par rapport à 2022 (22 %).
- Vingt-deux pour cent des participants à un régime ont déclaré avoir actuellement un problème de santé mentale diagnostiqué, comme la dépression ou l'anxiété. Parmi eux, 54 % ont dit que leur santé mentale était mauvaise.
- L'auto-évaluation de la mauvaise santé mentale était plus élevée chez les participants à un régime qui avaient une mauvaise santé personnelle (56 %), qui sont de grands utilisateurs des services de santé mentale (46 %) et qui ont évalué leur santé en milieu de travail (44 %) comme étant mauvais.

## PARTICIPANTS

### LA SANTÉ GLOBALE AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE A ÉTÉ...

- Excellente ou très bonne
- Bonne
- Mauvaise



### EN 2024, UNE MAUVAISE SANTÉ GLOBALE EST PLUS COURANTE CHEZ LES PARTICIPANTS QUI :

- Ont une mauvaise santé mentale **40 %**
- Prennent trois médicaments sur ordonnance ou plus **32 %**
- Ont une mauvaise santé sociale **30 %**
- Sont des grands utilisateurs de physiothérapie **30 %**

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

## PARTICIPANTS



**17 %**

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

### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :

- Mauvaise santé générale **56 %**
- Mauvaise santé sociale **49 %**
- Forte utilisation des prestations de santé mentale **46 %**
- Mauvaise santé en milieu de travail **44 %**

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001



- Le lien entre la santé sociale et la santé mentale est clair : la mauvaise santé mentale était plus élevée chez ceux qui ont déclaré une mauvaise santé sociale (49 %), un sentiment d'isolement ou de déconnexion de la collectivité (40 %) et de la solitude (39 %).
- Plus de la moitié (53 %) des personnes ayant une mauvaise santé mentale étaient d'avis que leur milieu de travail ne favorise pas le bien-être mental.

SOUS PRESSION

- Le pourcentage de participants à un régime qui ont subi un stress élevé ou extrême pendant une journée normale au cours des trois derniers mois a largement augmenté de 2022 (27 %) à 2023 (38 %) et demeure élevé cette année (36 %). Depuis 2018, environ le tiers des participants à un régime ont connu un niveau de stress aussi élevé au quotidien.
- Le niveau élevé de stress quotidien a augmenté à 57 % chez ceux qui ont déclaré avoir une mauvaise santé mentale et à 52 % chez ceux qui ont déclaré avoir une mauvaise santé financière ou une mauvaise santé en milieu de travail.
- De plus, 44 % des participants à un régime qui ont des responsabilités de proche aidant ont déclaré des niveaux de stress quotidiens élevés à extrêmes.
- Les finances personnelles et la charge de travail demeurent les deux principales sources de stress personnel depuis 2018, lorsque la question a été posée pour la première fois. Le principal facteur de stress, les finances personnelles, a connu une hausse constante au cours des trois dernières années, passant de 35 % en 2022 à 43 % cette année. Le résultat de cette année dépasse le précédent sommet de 39 % atteint en 2019.
- Les problèmes de santé personnelle ou familiale (27 %) se classaient au troisième rang des sources de stress les plus souvent mentionnées, ce qui a fait sortir du top trois pour la première fois depuis 2018 l'équilibre travail-vie personnelle.

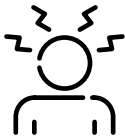
DIMENSIONS DE LA SANTÉ

- Pour la première fois, on a demandé aux participants à un régime de décrire leur santé sociale (c.-à-d. la qualité de leur réseau social avec la famille, les amis, les collègues et la collectivité), leur santé en milieu de travail (c.-à-d. la qualité de leur milieu de travail et l'incidence sur leur bien-être), leur situation financière et leur équilibre travail-vie personnelle.
- Environ le tiers des participants à un régime ont dit que leur situation financière (28 %) et leur santé en milieu de travail (33 %) étaient excellentes ou très bonnes; un pourcentage plus élevé a dit la même chose au sujet de leur santé sociale (36 %) et de leur équilibre travail-vie personnelle (36 %).
- Seize pour cent ont déclaré que leur équilibre travail-vie personnelle était médiocre, un chiffre qui était plus élevé chez les participants à un régime qui avaient une mauvaise santé mentale autodéclarée (42 %), qui n'étaient pas satisfaits de leur emploi (37 %) et ceux qui avaient l'impression que leur milieu de travail n'avait pas de culture du bien-être (36 %).
- Le travail à distance semble avoir des conséquences positives sur la santé sociale : 43 % de ceux qui travaillaient à domicile au moins une journée par semaine ont décrit leur santé sociale comme étant excellente ou très bonne, comparativement à 31 % de ceux qui ne travaillaient pas à distance. Les travailleurs en présentiel étaient légèrement plus susceptibles de décrire leur santé sociale comme étant médiocre (18 % comparativement à 14 % chez ceux qui travaillaient à distance).

» SHELLEY SJOBERG CANADA VIE

« Ce qui m'a frappé, c'est l'importance de la santé financière et son impact sur la santé mentale. Les finances personnelles sont le premier facteur de stress pour les participants. Je pense qu'il s'agit d'un domaine sur lequel notre secteur pourrait se concentrer et partager des informations plus significatives avec les participants afin d'améliorer leur sentiment de bien-être général. »

PARTICIPANTS



36%

Pourcentage de participants à un régime qui ont subi des niveaux de stress extrêmes ou élevés au cours des trois derniers mois

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

PARTICIPANTS

LES 10 PRINCIPALES SOURCES DE STRESS, TOUS LES PARTICIPANTS À UN RÉGIME COMPARATIVEMENT À CEUX QUI SE SENTAIENT DÉCONNECTÉS DU MILIEU DE TRAVAIL

Tous		Rang	Déconnexion	
Finances personnelles	43 %	1	Finances personnelles	54 %
Charge de travail	30 %	2	Relations personnelles	42 %
Préoccupations liées à la santé (personnelle ou des membres de la famille)	27 %	3	Préoccupations liées à la santé (personnelle ou des membres de la famille)	36 %
Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles	26 %	4	Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles	34 %
Relations personnelles (p. ex., avec le conjoint, les membres de la famille, etc.)	26 %	5	Charge de travail	33 %
Interactions avec les gens au travail	20 %	6	Interactions avec les gens au travail	31 %
Autres enjeux liés au travail (p. ex., travail par quarts, précarité d'emploi, etc.)	17 %	7	Autres enjeux liés au travail (p. ex., travail par quarts, précarité d'emploi, etc.)	25 %
Rôle parental	15 %	8	Déplacements entre la maison et le travail	20 %
Déplacements entre la maison et le travail	14 %	9	Rôle parental	17 %
Soins aux parents ou aux aînés de la famille	11 %	10	Soins aux parents ou aux aînés de la famille	14 %

SOURCE : 2024 Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, Avril 2024. ÉCHANTILLON : tous les participants à un régime N = 1 001; ceux s'étant sentis isolés/déconnectés du milieu de travail N = 168.

# 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.**

© Beneva inc. 2023

MD Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva inc. utilisées sous licence.

SENTIMENT DE DÉCONNEXION

- Au cours de la dernière année, 38 % des participants à un régime ont éprouvé un sentiment général de solitude, un sentiment d'isolement ou de déconnexion sociale par rapport aux autres membres de leur collectivité ou de leur société, ou un sentiment de déconnexion sociale par rapport à leurs collègues et à leur organisation.
- Ce résultat était considérablement plus élevé chez les personnes qui se sont déclarées en mauvaise santé mentale (76 %), qui ont divorcé ou se sont séparées au cours de la dernière année (74 %), qui ont un mauvais équilibre travail-vie personnelle (66 %) et une mauvaise santé personnelle (62 %).
- Les participants à un régime qui n'étaient pas satisfaits de leur emploi (55 %) et qui avaient entre 18 et 34 ans (45 %) étaient également plus susceptibles de se sentir seuls ou déconnectés.
- Les données démontrent à quel point la santé sociale est étroitement liée au stress : 54 % des participants à un régime qui ont éprouvé des sentiments de solitude au cours de la dernière année ont également déclaré des niveaux de stress quotidien élevés ou extrêmes au cours des trois derniers mois et 47 % de ceux qui ont déclaré une mauvaise santé sociale ont dit la même chose.

CHANGEMENTS POSITIFS

- Presque tous les participants à un régime (93 %) veulent faire au moins un changement de mode de vie pour améliorer leur état de santé général, comme c'était le cas les années précédentes.
- Les principaux changements de mode de vie souhaités étaient l'augmentation de l'exercice et de l'activité physique (49 %), l'amélioration du sommeil (41 %), la perte de poids (37 %), une alimentation saine (36 %) et une meilleure gestion du stress (32 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. Pour la première fois, le sondage de Benefits Canada sur les soins de santé demandait aux participants à un régime de décrire leur santé sociale, financière et en milieu de travail afin de broser un tableau plus complet du bien-être global. Des liens et des interdépendances clairs sont apparus entre toutes ces dimensions de la santé.
2. Les participants à un régime qui estimaient que leur régime collectif de soins de santé pour les employés ne répondait pas à leurs besoins étaient plus susceptibles de dire que leur santé était mauvaise.
3. Le nombre de participants à un régime qui éprouvent des niveaux élevés de stress quotidien est demeuré élevé pour une deuxième année et est plus élevé chez ceux qui ont une mauvaise santé mentale, financière et en milieu de travail, ainsi que chez ceux qui ont des responsabilités de proche aidant.
4. Les finances personnelles ont creusé l'écart en tant que principale source de stress. La charge de travail demeure au deuxième rang.
5. Près de deux participants sur cinq ont ressenti un sentiment de solitude, d'isolement ou de déconnexion sociale par rapport aux autres membres de leur collectivité ou de leur société, ou de déconnexion sociale par rapport à leurs collègues et à l'organisation.

PARTICIPANTS

UN RÉSUMÉ DE LA FAÇON DONT LES PARTICIPANTS À UN RÉGIME DÉCRIVENT LEUR SANTÉ

■ Excellente ou très bonne ■ Bonne ■ Mauvaise

DANS L'ENSEMBLE



MENTALE



SITUATION FINANCIÈRE



SOCIALE



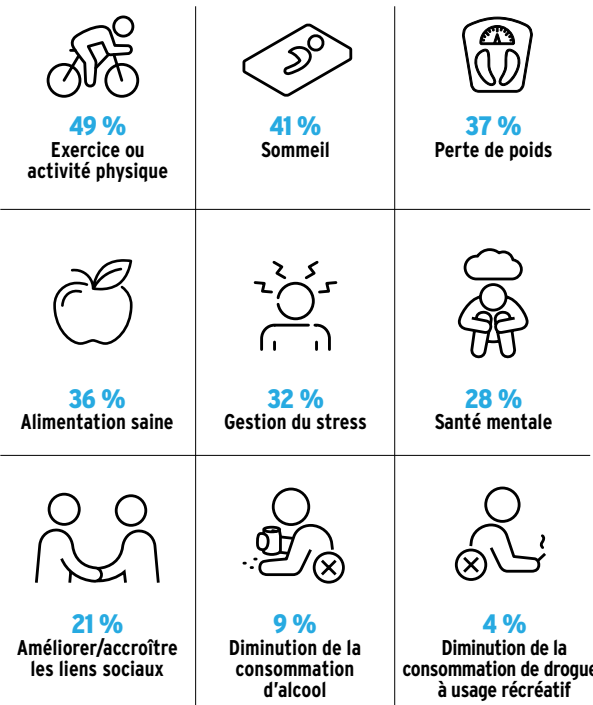
EN MILIEU DE TRAVAIL



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

PARTICIPANTS

CE QUE LES PARTICIPANTS AIMERAIENT AMÉLIORER POUR ÊTRE EN MEILLEURE SANTÉ



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001



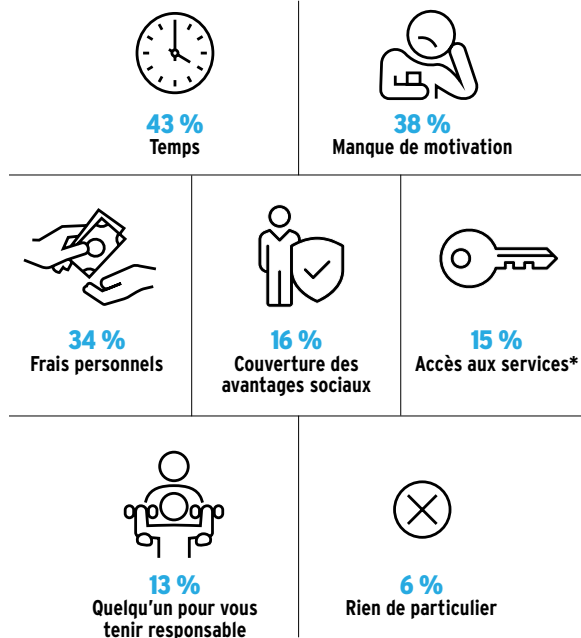
- Le désir de perte de poids était le plus élevé chez les participants à un régime qui avaient reçu un diagnostic officiel d'obésité (74 %), de diabète (53 %) et d'hypertension (47 %).
- Un cinquième (21 %) des participants ont déclaré qu'ils aimeraient améliorer ou accroître leurs liens sociaux, un résultat qui est plus élevé chez les participants à un régime qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années (37 %), qui ont déclaré que leur santé mentale était mauvaise ou très mauvaise (33 %) et qui prennent soin de leurs parents ou d'autres membres de leur famille (32 %).
- Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils font actuellement pour améliorer leur santé, 62 % ont indiqué qu'ils faisaient plus d'activité physique ou qu'ils s'entraînaient dans un centre de conditionnement physique, tandis que 50 % ont dit qu'ils mangeaient plus sainement. Treize pour cent ont dit qu'ils ne faisaient rien en ce moment pour améliorer leur santé.

### OBSTACLES AU CHANGEMENT

- Quatre participants sur cinq (82 %) ont déclaré qu'au moins un obstacle les empêchait d'apporter les changements de mode de vie souhaités. Le temps (43 %), le manque de motivation (38 %) et les coûts personnels (34 %) étaient les obstacles les plus fréquents.
- Les participants à un régime qui ont décrit leur santé mentale comme étant médiocre étaient plus susceptibles de mentionner des obstacles (91 % comparativement à 73 % chez ceux qui avaient une excellente ou une très bonne santé mentale).
- Les coûts personnels constituaient le principal obstacle pour les participants à un régime dont la santé mentale

#### PARTICIPANTS

#### OBSTACLES À L'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ



\*Obtention de rendez-vous, services/professionnels à proximité limités

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001



Fière d'être votre partenaire santé  
[www.bluecross.ca/fr/](http://www.bluecross.ca/fr/)

Faite pour les  
entreprises.  
Conçue pour  
la vôtre.

 **CROIX BLEUE**<sup>MD</sup>

Croix Bleue<sup>MD</sup> est une marque déposée de l'Association canadienne des plans Croix Bleue.

- était mauvaise (58 %) et pour ceux dont la santé globale était mauvaise (44 %).
- Le manque de motivation était considéré comme un obstacle plus important pour les participants à un régime qui décrivaient leur santé mentale comme étant médiocre (48 % comparativement à 30 % chez ceux qui ont déclaré avoir une excellente ou une très bonne santé mentale).
  - Seize pour cent des participants à un régime ont indiqué que la couverture des avantages sociaux était un obstacle, passant à 33 % parmi les participants qui estimaient que leur régime d'avantages sociaux ne répondait pas à leurs besoins, 29 % parmi les grands utilisateurs de prestations de santé mentale et 26 % parmi ceux qui avaient subi une blessure grave au cours de la dernière année.

APERÇU DES MALADIES CHRONIQUES

- Cinquante-huit pour cent des participants à un régime ont reçu un diagnostic et vivent actuellement avec au moins un problème de santé chronique, en légère hausse par rapport à 54 % l'an dernier, passant à 72 % chez les participants de 55 ans et plus.
- Les problèmes de santé mentale comme la dépression ou l'anxiété (22 %) demeurent le principal diagnostic, en hausse par rapport à 18 % l'an dernier. Les cinq principaux diagnostics comprennent également un taux élevé de cholestérol (13 %), l'arthrite (13 %), l'hypertension (12 %) et la douleur chronique (10 %).
- Sans surprise, les problèmes de santé chroniques étaient plus fréquents chez les participants à un régime qui prenaient au moins trois médicaments sur ordonnance (97 %), ceux qui se disaient en mauvaise santé personnelle (85 %) ou en mauvaise santé mentale (80 %) ou ceux qui éprouvaient un sentiment d'isolement ou de déconnexion de leur lieu de travail au cours de la dernière année (76 %).
- Les promoteurs de régime, quant à eux, ont estimé que 41 % de leur main-d'œuvre vit avec un problème de santé chronique, soit à peu près la même proportion qu'en 2023 (43 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

6. Lorsqu'on leur a demandé quels obstacles les empêchaient de modifier leur mode de vie pour améliorer leur santé, les participants à un régime ont le plus souvent mentionné le temps, le coût et le manque de motivation.
7. Les membres du conseil consultatif ont fait remarquer que ce n'est pas nécessairement le rôle des promoteurs de régime de remédier au manque de motivation. Toutefois, le fait d'offrir des incitatifs aux participants à un régime grâce à un soutien holistique au bien-être en dehors du régime d'avantages sociaux traditionnel, comme des comptes de dépenses de bien-être et des séances de formation, pourrait aider à réduire cet obstacle.
8. Les membres du conseil ont également insisté sur l'importance d'adapter les communications sur les régimes d'avantages sociaux à l'âge et aux étapes de la vie des employés, compte tenu des différents facteurs de stress et des différents problèmes de santé prévalant dans chaque cohorte d'âge.
9. Un peu moins d'un participant sur cinq à un régime a indiqué que la couverture était un obstacle à l'amélioration de sa santé, un pourcentage qui a augmenté, notamment chez ceux qui estimaient que leur régime d'avantages sociaux ne répondait pas à leurs besoins.

» BARB MARTINEZ CANADA VIE

« Les participants au régime veulent améliorer leur santé et leur alimentation saine et accroître leur activité physique. Notre industrie offre une couverture pour certains médicaments GLP-1, ce qui est excellent pour aider à perdre du poids, mais nous devons faire davantage pour les aider à maintenir un mode de vie et des changements de comportement qui mènent à de meilleurs résultats en matière de santé. Nous devons apporter à ces gens un soutien supplémentaire. »

PARTICIPANTS PROMOTEURS

58 %  
Pourcentage de participants à un régime qui ont actuellement au moins un diagnostic de maladie chronique



41 %  
Pourcentage d'employés atteints d'une maladie chronique estimé par les promoteurs

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001); tous les promoteurs (n = 653)

PARTICIPANTS

MALADIES CHRONIQUES LES PLUS COURANTES À L'HEURE ACTUELLE\*

 22 % Dépression, anxiété ou autre problème de santé mentale	 13 % Taux élevé de cholestérol	 13 % Arthrite
 12 % Hypertension artérielle	 10 % Douleur chronique	 9 % Asthme ou maladie pulmonaire
 9 % Diabète	 8 % Obésité	 8 % Eczéma

\*Les résultats inférieurs à 5 % ne sont pas présentés.  
SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

PARTICIPANTS



38 %  
Pourcentage de participants à un régime qui ont une douleur chronique officiellement diagnostiquée ou auto-diagnostiquée.

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

## CONCLUSIONS DOULOUREUSES

- Trente-huit pour cent des participants à un régime ont déclaré vivre avec une douleur chronique (définie comme une douleur qui persiste pendant trois mois ou plus, ou qui s'enflamme de temps à autre, comme des migraines ou des douleurs lombaires) qui a été diagnostiquée officiellement (10 %) ou auto-diagnostiquée (28 %).
- Un peu moins de la moitié (47 %) des 35 à 44 ans ont déclaré souffrir de douleur chronique, comparativement à 32 % des participants à un régime âgés de 18 à 34 ans.
- Vingt-deux pour cent des participants à un régime qui ont une douleur chronique diagnostiquée ou non diagnostiquée ont déclaré que la douleur rendait plus difficile de faire les choses chaque jour; 29 % ont indiqué qu'il était plus difficile de faire les choses une ou deux fois par semaine et 21 % ont dit qu'il était plus difficile de faire les choses deux fois par mois.
- La moitié (49 %) des participants à un régime qui estimaient que leur régime d'avantages sociaux ne répondait pas à leurs besoins ont déclaré souffrir d'une douleur chronique diagnostiquée ou non diagnostiquée.

## PRINCIPAUX INGRÉDIENTS POUR LE TRAITEMENT

- Les participants à un régime qui ont des problèmes de santé chroniques ou des blessures ou maladies graves au cours de la dernière année semblent faire plus d'efforts pour modifier leur mode de vie afin de traiter leur problème de santé. Quarante pour cent ont dit manger plus sainement, comparativement à 35 % en 2023, et 38 % font plus d'activité physique, comparativement à 34 %.
- Bien que la médication soit demeurée la principale méthode de traitement à 41 %, elle est en baisse par rapport à 46 % en 2023 et à seulement 1 % de plus qu'une alimentation plus saine.
- Ces tendances étaient les mêmes lorsqu'on a demandé aux membres ce qu'ils aimeraient faire de plus pour traiter leurs problèmes de santé : la plupart indiquant

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

10. Plus de la moitié des participants à un régime vivent avec au moins un problème de santé chronique et deux sur cinq souffrent de douleur chronique.
11. Les problèmes de santé mentale, comme la dépression ou l'anxiété, demeurent le diagnostic le plus courant chez les participants à un régime qui vivent avec une maladie chronique.
12. Les promoteurs de régime continuent de sous-estimer l'incidence généralisée des maladies chroniques dans leur effectif, bien que leurs estimations pour les deux dernières années aient été un peu plus proches de la réalité.
13. Les membres du conseil consultatif ont observé qu'une mauvaise santé mentale survient souvent en même temps que des problèmes de santé chroniques ou de la douleur chronique. Ils ont insisté sur l'importance de réduire la stigmatisation liée à la santé mentale et à la douleur chronique en milieu de travail pour s'assurer que les participants à un régime cherchent un traitement et se sentent appuyés au travail.
14. Les membres du conseil consultatif ont fait remarquer que la prévalence de l'obésité est probablement beaucoup plus élevée que les résultats de l'enquête, puisque la maladie n'est souvent pas diagnostiquée officiellement.

### » ANDREJKA MASSICOTTE RBC ASSURANCES

« La sensibilisation des promoteurs de régime relativement aux maladies chroniques chez leurs employés est sur la bonne voie. Par contre, il y a encore du travail à faire pour que les promoteurs soient pleinement au courant de la réalité de la santé de leurs employés et de la façon dont ils peuvent mieux les soutenir. Cet enjeu est un élément à prendre en considération au moment de communiquer avec les participants au régime et de les informer au sujet de leur programme d'avantages sociaux et de ce qui est offert. »

#### PARTICIPANTS



**13 %**

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



**7 %**

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

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

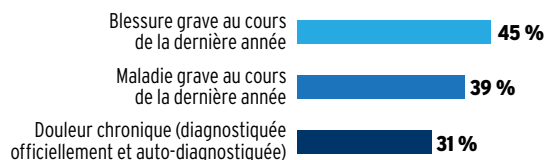
#### PARTICIPANTS

**23 %**

Pourcentage de participants à un régime qui utilisent les services paramédicaux pour traiter leurs problèmes



#### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont eu un problème de santé chronique, une douleur chronique ou une blessure ou maladie majeure au cours de la dernière année n = 669

### » DRE AYL A AZAD ASSOCIATION CHIROPRA TIQUE CANADIENNE

« Nous devons éliminer la stigmatisation et nous attaquer à la comorbidité entourant la douleur chronique et les troubles de santé mentale. » Mes patients me disent toujours : « Je ne voudrais pas que quiconque sache ce qui m'arrive. Mon gestionnaire et mes collègues vont lever les yeux au ciel, me congédier ou me confier un travail de bureau que je ne veux pas faire. Ces conversations doivent avoir lieu dans un environnement sécuritaire et sont vraiment essentielles pour leur santé. »



- une plus grande activité physique (48 %, en hausse par rapport à 37 % l'an dernier) et une alimentation plus saine (43 %, en hausse par rapport à 39 %). Les médicaments suivent à une certaine distance (16 %, en baisse par rapport à 25 % en 2023).
- Le recours aux services paramédicaux pour traiter les maladies chroniques, les blessures graves ou les maladies est passé à 23 %, en hausse par rapport à 16 % l'an dernier, tandis que le désir d'utiliser davantage ces services est demeuré à peu près le même (25 % comparativement à 22 %).
  - Le recours aux services paramédicaux était le plus élevé chez les participants à un régime qui ont subi une blessure grave (45 %) ou qui ont souffert d'une maladie grave (39 %) au cours des 12 derniers mois et chez ceux qui ont une douleur chronique (31 %).
  - Quatre-vingt-cinq pour cent des participants à un régime qui avaient au moins un problème de santé chronique et 96 % de ceux qui avaient subi une blessure ou une maladie grave ont signalé des obstacles qui les ont empêchés d'en faire plus pour traiter leur problème, le temps (46 %), les coûts personnels (42 %) et le manque de motivation (32 %) étant les obstacles les plus fréquemment cités.
  - La couverture des avantages sociaux a constitué un obstacle pour 24 %, passant à 35 % chez les membres qui ont subi une blessure grave et à 33 % chez ceux qui ont eu une maladie grave au cours de la dernière année.

OBSERVANCE DU TRAITEMENT

- Cinquante-huit pour cent des participants à un régime ont déclaré prendre au moins un médicament sur ordonnance régulièrement, et un sur cinq (20 %) en prendre trois ou plus.
- Trente-deux pour cent des participants qui ont reçu un diagnostic d'au moins un problème de santé chronique actuel prennent régulièrement trois médicaments ou plus. L'utilisation de trois médicaments ou plus était également plus élevée chez ceux qui décrivaient leur santé personnelle comme étant mauvaise (45 %), ceux de 55 ans et plus (39 %) et les grands utilisateurs de physiothérapie (38 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- 15. Les participants à un régime qui ont des problèmes de santé chroniques ou qui ont subi des blessures ou des maladies graves semblent faire plus d'efforts pour changer leur mode de vie, par exemple en mangeant plus sainement, pour traiter leurs problèmes.
- 16. Les participants à un régime qui ont subi une blessure grave étaient les plus intéressés à utiliser les services paramédicaux dans le cadre de leur traitement. Le conseil consultatif a fait remarquer que les maximums annuels de couverture pourraient être insuffisants trop tôt pour ces participants, ce qui augmenterait le risque d'interrompre ou de réduire les traitements ou de passer à un autre service paramédical qui interrompt le plan de soins prescrit.
- 17. Plus de la moitié des participants à un régime prennent régulièrement au moins un médicament et un sur cinq en prend trois ou plus.
- 18. Les participants à un régime étaient plus susceptibles d'adhérer à leur traitement médicamenteux qu'en 2020. Cependant, ceux pour qui ça n'était pas le cas citent plus souvent le coût comme raison.

«**ALEXIS WISE** SUN LIFE

« Il est encourageant de constater que, d'une année à l'autre, un plus grand nombre de participants au régime cherchent à modifier leur régime alimentaire, à favoriser l'activité physique et à obtenir des conseils pour gérer leurs maladies chroniques. »

PARTICIPANTS

CE QUE LES PARTICIPANTS À UN RÉGIME AIMERAIENT FAIRE DE PLUS POUR TRAITER LEUR PROBLÈME, EN FONCTION DE CERTAINES MALADIES CHRONIQUES

PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE	
54 %	Activité physique
44 %	Alimentation plus saine
38 %	Consultation en santé mentale
29 %	Services paramédicaux
18 %	Autre service de conseil, d'accompagnement ou d'éducation
DIABÈTE	
53 %	Activité physique
52 %	Alimentation plus saine
23 %	Services paramédicaux
22 %	Médicaments
18 %	Consultation en santé mentale
OBÉSITÉ	
63 %	Activité physique
57 %	Alimentation plus saine
32 %	Services paramédicaux
28 %	Consultation en santé mentale
23 %	Autre service de conseil, d'accompagnement ou d'éducation
12 %	Médicaments
HYPERTENSION	
46 %	Activité physique
46 %	Alimentation plus saine
20 %	Médicaments
19 %	Services paramédicaux
16 %	Consultation en santé mentale

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont reçu un diagnostic et sont traités actuellement pour les problèmes suivants : Problèmes de santé mentale n = 219; diabète n = 86; obésité n = 84; maladies cardiovasculaires n = 218

«**ANDREA BELVEDERE** SUN LIFE

« Nous avons appris que les participants aux régimes ne savent pas toujours par quoi commencer : ils peuvent traiter un problème physique sans se rendre compte que celui-ci pourrait avoir un lien avec leur santé mentale. L'éducation et la sensibilisation à la santé dans son ensemble doivent entrer en jeu pour les personnes qui traitent une maladie, une blessure ou une douleur chronique. »

- Parmi les participants qui prennent régulièrement au moins un médicament, 35 % ont dit ne pas prendre leurs médicaments, comparativement à 43 % en 2020 lorsque la question a été posée la dernière fois. Le résultat était le plus élevé chez les participants à un régime qui ont subi une blessure grave au cours de la dernière année (58 %), ceux âgés de 18 à 34 ans (54 %) et ceux qui présentaient un stress quotidien élevé à extrême (46 %).
- Les participants à un régime ont le plus souvent cité l'oubli (50 %) comme raison pour laquelle ils n'ont pas pris leurs médicaments, ce qui était aussi la principale raison en 2020. Le fait d'économiser de l'argent (22 %) était la deuxième raison la plus courante, en hausse par rapport en 2020 où cette raison était à la cinquième place (15 %) (voir le tableau).

UN SYSTÈME DE SANTÉ PUBLIQUE « DIFFICILE »

- Trente-neuf pour cent des participants à un régime ont déclaré avoir utilisé le système de soins de santé de façon intensive au cours de la dernière année, pour eux-mêmes, un membre de leur famille ou un ami.
- Ce résultat était considérablement plus élevé chez les participants à un régime qui étaient de grands utilisateurs des services paramédicaux, comme la physiothérapie (67 %), la chiropractie (60 %) et la consultation en santé mentale (57 %). Ceux qui ont décrit leur santé personnelle comme étant mauvaise (65 %), qui ont subi un stress quotidien élevé à extrême (53 %) et qui prennent trois médicaments sur ordonnance ou plus (51 %) étaient aussi plus susceptibles d'utiliser le système public de façon intensive.
- Il est intéressant de noter que les participants plus jeunes (de 18 à 34 ans) étaient plus susceptibles de déclarer avoir largement recours au système de santé public que leurs homologues plus âgés (de 55 ans et plus) (44 % contre 33 %, respectivement).
- Près de la moitié (47 %) des participants à un régime ont dit que leur expérience avec le système de santé était extrêmement ou un peu difficile, passant à 64 % chez ceux qui vivent un stress quotidien élevé à extrême et à 55 % chez ceux qui ont des responsabilités de proche aidant.
- À l'échelle régionale, les participants à un régime de l'Ontario (53 %) étaient les plus susceptibles de décrire leur expérience comme étant difficile et ceux de l'Alberta (36 %) étaient les moins susceptibles.
- Il convient également de noter qu'une expérience difficile était plus probable chez les répondants qui ont décrit leur santé mentale comme étant excellente ou très bonne (59 %) et qui comprennent leur régime collectif de soins de santé (55 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

19. Deux participants sur cinq ont beaucoup utilisé le système de santé public au cours de la dernière année et près de la moitié d'entre eux ont décrit l'expérience comme difficile.
20. Plus de la moitié des participants à un régime qui sont en bonne santé mentale et qui comprennent leur régime de soins de santé en milieu de travail ont décrit leur expérience avec le système public comme étant difficile. Bien que ces résultats puissent sembler contre-intuitifs, ils témoignent de la complexité de la participation au système de santé, même pour ceux qui sont théoriquement mieux préparés à le faire, a fait remarquer le conseil consultatif.

» ERIK LAROSE DESJARDINS ASSURANCES

« Il est alarmant de voir le pourcentage de personnes qui ne prennent pas leurs médicaments pour économiser de l'argent. On ne sait pas encore clairement s'il s'agit d'une tendance soutenue, mais cela pourrait avoir des répercussions importantes sur les employeurs, en ce qui concerne le présentéisme et l'absentéisme, les personnes qui deviennent handicapées ou dont la douleur chronique s'aggrave. »

PARTICIPANTS



35 %  
Pourcentage de participants à un régime qui, parfois, n'ont pas pris leurs médicaments sur ordonnance

RAISONS DE NE PAS PRENDRE LEURS MÉDICAMENTS

	2020	2024
J'oublie	41 %	50 %
Je les prends moins souvent pour économiser de l'argent	15 %	22 %
Je n'en ai pas besoin parce que je me sens bien	24 %	18 %
Il ne m'en reste plus	20 %	17 %
Ils me causent des effets secondaires ou empirent mon état	18 %	16 %
Je ne suis pas convaincu qu'ils fonctionnent ou qu'ils sont nécessaires	18 %	11 %
Autre	2 %	2 %

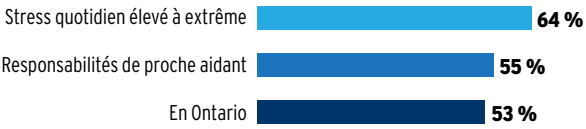
SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui prennent un ou plusieurs médicaments et qui ont convenu ne pas prendre leurs médicaments parfois (2020 n = 350; 2024 n = 202)

PARTICIPANTS

47 %  
Pourcentage de participants à un régime qui ont décrit leur expérience avec le système de santé comme étant difficile



PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont beaucoup utilisé le système de santé au cours de la dernière année n = 387

# Le programme sur le mieux-être encourage des changements durables et sains en matière de mode de vie



**Mara Notarfonzo**

Vice-présidente, rémunération globale  
CAA CLUB GROUP

**Le Groupe d'entreprises CAA met en œuvre des programmes sur le mieux-être** proactifs avec son application interne sur le mieux-être qui permet aux employés d'accumuler des points de récompense pour des habitudes de vie saines et un nouveau programme pilote visant à aider les participants au régime à adopter et à maintenir des habitudes de vie positives.

« L'un de mes plus grands objectifs est de prévenir les maladies chroniques grâce à des programmes de prévention », explique Mara Notarfonzo, vice-présidente de la rémunération globale chez CAA. L'âge moyen des quelque 2 500 employés de la CAA est de 42 ans, ce qui, selon elle, explique en partie pourquoi la prévention des maladies chroniques est une si grande priorité.

« Lorsque je pense au domaine médical, nos rendez-vous chez le médecin durent souvent cinq minutes et on nous dit : voici votre pilule pour vous aider en ce moment, plutôt que de discuter avec le patient et de lui offrir du soutien pour l'aider à aller à la racine du problème et à apporter des changements dans le futur. »

Le projet pilote en cours du service des ressources humaines de la CAA, lancé en 2023, vise justement cet

objectif. L'organisation a établi un partenariat avec un médecin et 12 employés qui se sont portés volontaires pour participer au programme. Ils ont rencontré le médecin pour un examen physique complet et fait des analyses sanguines afin de déterminer les marqueurs ou les indications de problèmes de santé possibles dont ils n'étaient pas au courant. Les participants ont accès à un diététiste et à un physiologiste clinique de l'exercice pour les aider à modifier leur mode de vie de façon durable s'ils sont à risque de souffrir de certaines maladies.

Quelques participants étaient prédiabétiques et d'autres présentaient un taux de cholestérol élevé

(l'entreprise ne voit que des données de haut niveau en mode anonyme, de sorte que la vie privée des participants est protégée). Mme Notarfonzo dit qu'elle planifie un examen à mi-parcours du projet pilote de 12 mois pour déterminer si les participants ont trouvé que les changements de

mode de vie recommandés pouvaient être maintenus. Si le programme est couronné de succès, elle a de grandes idées pour en tirer parti.

« Ce que je veux savoir, c'est comment nous pouvons obtenir plus de soutien dans ces régimes d'avantages

**« L'un de mes plus grands objectifs est de prévenir les maladies chroniques grâce à des programmes de prévention. »**



sociaux. Un médecin est habituellement couvert par un régime d'assurance-maladie et les diététistes et les conseillers personnels en santé sont couverts sous les services paramédicaux. J'aimerais que les fournisseurs de prestations élargissent les programmes de prestations pour appuyer davantage de solutions préventives. »

L'entreprise a aussi établi un partenariat avec son personnel infirmier pour diriger des cliniques d'éducation en santé cardiovasculaire où les employés apprennent l'importance de surveiller leur tension artérielle et les risques liés à l'hypertension artérielle.

Depuis 10 ans, le Groupe d'entreprises CAA élabore des programmes de santé et de bien-être préventifs, déclare Mme Notarfonzo. En 2021, il a lié son application sur le mieux-être à sa

plateforme de reconnaissance pour récompenser les comportements sains des employés en accordant des points de reconnaissance « applaudissements ».

L'application sur le mieux-être contient des renseignements et des vidéos éducatifs sur des sujets comme la méditation, la forme physique, l'hygiène du sommeil

et le bien-être financier. La plateforme de reconnaissance permet aux employés d'applaudir leurs collègues pour leur bon travail, de publier des mises à jour et de participer aux activités et aux défis de groupe. En liant les deux plateformes, le mieux-être s'est transformé en une activité sociale parmi les employés.

Les employés peuvent inscrire sur la plateforme un large éventail d'activités liées à un mode de vie sain, y compris la marche, les sports organisés, le yoga, la méditation et la préparation de repas nutritifs. L'entreprise affiche également des défis en matière de bien-être dans l'application. Plus tôt cette année, on a proposé le défi de lire pendant au moins une demi-heure par jour et, l'automne dernier, les employés ont été mis au défi de mettre en pratique la gratitude en remerciant, en faisant des gestes de bonté, en appelant un ami ou en créant un nouveau lien social. Les employés peuvent synchroniser l'application avec leurs appareils de santé ou entrer manuellement des données comme leur nombre de pas quotidien.

Les participants au régime peuvent se fixer des objectifs dans l'application. Cela leur permet également de commencer là où ils en sont dans leur

cheminement en les encourageant à adopter de nouveaux comportements sains et en leur accordant progressivement plus de points à mesure qu'ils acquièrent de nouvelles habitudes. Par exemple, un employé qui cherche à devenir plus actif physiquement pourrait se fixer un objectif de marche de 15 minutes par jour et recevoir des points pour avoir atteint cet objectif de façon répétée et éventuellement l'avoir dépassé.

Il y a trois niveaux d'insignes d'applaudissements sur la plateforme, soit 1 200 points pour les insignes en or (d'une valeur de 50 \$), 720 points pour celles en argent (30 \$) et 480 points pour celles en bronze (20 \$) par trimestre. Les participants au régime obtiennent des points pour se rendre au prochain niveau

d'insigne en enregistrant des comportements sains et en échangeant avec les publications de leurs collègues sur la plateforme.

« C'est toujours agréable de lire ce que les gens achètent. Certaines personnes disent qu'elles ont acheté un nouveau réfrigérateur, de nouveaux appareils électroniques, un nouveau tapis roulant

ou, si elles sont comme moi, un article de luxe qu'elles n'auraient jamais acheté autrement », raconte Mme Notarfonzo en riant.

Après avoir établi un lien entre les deux programmes, l'adoption et l'utilisation de l'application sur le mieux-être par les employés ont augmenté de 85 %, tandis que l'engagement est passé de 27 % à 50 %. Depuis 2022, plus de 40 % des employés utilisent la plateforme et y participent chaque mois, et l'entreprise a constaté des augmentations constantes.

En plus d'encourager des comportements sains, la décision de lier l'application sur le mieux-être et celle de la reconnaissance a produit des avantages sur le plan du maintien en poste des talents. Les employés qui ont reçu et donné de la reconnaissance sur la plateforme avaient le taux de roulement le plus faible (7 %), comparativement à ceux qui n'ont reçu que de la reconnaissance, mais n'en ont pas donnée (15 %) et ceux qui n'ont ni reçu ni donné de la reconnaissance (56 %). Les employés qui avaient reçu au moins un insigne dans l'application avaient un taux de roulement de seulement 8 %, comparativement à 15 % chez ceux qui n'avaient pas reçu d'insigne.

**« J'aimerais que les fournisseurs élargissent les programmes de prestations pour appuyer davantage de solutions préventives. »**

# Protégez vos actifs les plus précieux.

Le mieux-être en milieu de travail est  
votre avantage concurrentiel – améliorez  
le bien-être de vos employés.

Communiquez avec votre conseiller  
ou représentant en produits collectifs  
de la Canada Vie pour en savoir plus.



# ÉQUILIBRE

Bien que de nombreux promoteurs de régimes considèrent leur régime de soins de santé comme un élément clé de l’attraction et du maintien en poste et reconnaissent qu’il est plus important aujourd’hui qu’avant la pandémie, les coûts et la viabilité sont des préoccupations importantes. Les participants à un régime ont généralement accordé une note élevée à la qualité de leur régime de soins de santé, et leur régime joue également un rôle important dans leur décision de rester au sein de leur organisation. Moins de participants comprennent très bien leur régime et la majorité d’entre eux arrêteront ou réduiront les traitements lorsque la couverture sera épuisée.

DANS CETTE SECTION

- ÉVALUATION
  - PERCEPTIONS DE LA VALEUR
  - IMPORTANCE PAR RAPPORT AUX DÉFIS
  - PRESTATIONS D'INVALIDITÉ
  - CHANGEMENTS APPORTÉS AUX RÉGIMES
- PROGRAMMES FÉDÉRAUX
  - CONCEPTION DES RÉGIMES
  - UTILISATION
  - COMPTES DE DÉPENSES
  - MAXIMUMS DE COUVERTURE
  - COUVERTURE EN SANTÉ MENTALE
  - COMPROMIS SUR LES AVANTAGES
- FRAIS DÉBOURSÉS PAR LES PARTICIPANTS
  - COMPRÉHENSION DES AVANTAGES
  - COMMUNICATION
  - NAVIGATION

LE JUGEMENT EST ARRIVÉ

- Dans l’ensemble, les participants à un régime sont satisfaits de leur régime d’avantages sociaux offert par leur employeur, 75 % le jugeant excellent (24 %) ou bon (51 %). Le pourcentage de participants qui ont accordé une note élevée à leur régime est demeuré élevé depuis 2022, en augmentation par rapport aux 68 % avant la pandémie en 2020 et en 2021.
- Un répondant sur cinq (21 %) a jugé que son régime était adéquat, ce qui est constant depuis 2022, mais en baisse par rapport à environ trois répondants sur 10 (29 %) en 2020 et un quart (26 %) en 2021.
- Au total, 5 % des participants à un régime ont jugé que leur régime était mauvais ou très mauvais, un pourcentage qui est demeuré constant au cours des cinq dernières années.
- Il y a toujours un écart dans la perception de la qualité du régime selon la santé des participants, puisque seulement 44 % des personnes en mauvaise santé décrivent leur régime comme étant excellent ou bon, comparativement à 85 % des personnes en excellente ou en bonne santé. De même, les personnes ayant une mauvaise santé mentale étaient moins susceptibles (60 %) de donner une bonne note à leur régime comparativement à celles ayant une excellente ou une très bonne santé mentale (79 %).
- Le soutien à la navigation, la compréhension de ce qui est inclus dans le régime, une culture de bien-être en milieu de travail et le soutien à la santé mentale ont également influencé les perceptions du régime (voir le graphique).
- Les participants aux régimes flexibles (78 %) étaient légèrement plus susceptibles d’évaluer leur régime comme excellent ou bon comparativement à ceux qui avaient un régime traditionnel (73 %).
- Les promoteurs de régime ont accordé une cote plus élevée à leur régime cette année, 79 % l’ayant classé comme excellent ou bon, en hausse par rapport à 72 % l’an dernier et plus en phase avec 2022 et 2020 (80 %). Seulement 2 % des répondants décrivent leur régime comme étant mauvais ou très mauvais.
- Les promoteurs de régime comptant plus de 500 employés (85 %) et ayant des régimes entièrement assurés (84 %) ou des régimes flexibles (82 %) étaient

PARTICIPANTS

75 % Pourcentage de participants qui décrivent la qualité de leur régime de soins de santé comme étant excellente ou bonne



MAXIMUMS ET MINIMUMS

98 %	Régime de soins de santé qui répond aux besoins	Régime qui ne répond pas aux besoins	8 %
87 %	L'employeur offre un soutien à la navigation	L'employeur n'offre pas de soutien à la navigation	66 %
86 %	Participants qui comprennent extrêmement bien ou très bien ce qui est couvert par leur régime	Participants qui ne comprennent pas le régime	38 %
81 %	Culture d'entreprise favorisant le bien-être	Aucune culture de bien-être	55 %
80 %	Environnement de travail qui favorise le bien-être mental	Ne soutient pas la santé mentale	60 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

» CARLEE BARTHOLOMEW RBC ASSURANCES

« Je pense que l’écart perçu entre les promoteurs de régimes et les participants est en partie attribuable au fait que les assureurs accordent beaucoup d’importance aux promoteurs de régimes : ils offrent la formation, facilitent le côté administratif et fournissent de l’information. Mais peut-être que nous devrions investir plus de temps à aider les participants à mieux comprendre leurs avantages sociaux. »



- plus susceptibles d'accorder une note élevée à la qualité de leurs régimes.
- Le pourcentage de participants à un régime qui estimaient que leur régime répondait extrêmement ou très bien à leurs besoins a légèrement diminué, passant de 60 % l'an dernier à 56 %, soit le point le plus bas depuis 2018 (62 %).
  - Ceux qui sont en excellente ou en très bonne santé (74 % contre 33 % pour ceux en mauvaise santé), qui comprennent leur régime (72 % contre 25 % de ceux qui ne le comprennent pas), qui estiment que leur employeur appuie le bien-être mental (63 % contre 35 %) ou qui disent qu'il y a une culture du bien-être au travail (62 % contre 32 %) sont plus susceptibles de déclarer que leur régime d'avantages sociaux répond extrêmement bien ou très bien à leurs besoins.
  - Environ un participant sur 10 (8 %) estimait que son régime ne répondait pas bien à ses besoins, un pourcentage qui était nettement plus élevé chez les participants à un régime qui estimaient que leur santé au travail était mauvaise (19 %), qui avaient eu une maladie grave au cours des 12 derniers mois (18 %), qui travaillaient à temps partiel (16 %), qui étaient en mauvaise santé (15 %), ou qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années (14 %).
  - Lorsqu'on leur a demandé de classer par ordre d'importance huit facteurs énumérés dans leur décision de rester chez leur employeur actuel, 41 % ont mentionné leur régime de soins de santé, avant les heures de travail flexibles (37 %) et la souplesse du milieu de travail (34 %) (voir la liste complète dans le tableau).

SANTÉ OU RÉMUNÉRATION?

- Les participants à un régime étaient presque deux fois plus susceptibles de considérer leur régime de soins de santé comme quelque chose à utiliser seulement lorsqu'ils en ont besoin pour prendre soin de leur propre santé ou de celle de leur famille (52 %) que comme une rémunération supplémentaire à utiliser autant que possible pour en tirer le maximum (27 %). Un participant sur cinq (21 %) considérait le régime comme un mélange des deux.
- L'opinion des participants à l'égard de leur régime a fluctué au cours des neuf dernières années, alors qu'on leur a posé la question à trois reprises : en 2016, 35 % des participants considéraient leur régime d'avantages sociaux comme une rémunération supplémentaire, un chiffre qui a chuté à 22 % en 2020, puis est passé à 27 % en 2024. Ceux qui le considéraient comme quelque chose à utiliser seulement lorsque c'était nécessaire ont bondi de 43 % en 2016 à 60 % en 2020, puis ont diminué à 52 % en 2024.
- Les répondants insatisfaits de leur emploi (37 %) étaient plus susceptibles de considérer leurs avantages sociaux comme une rémunération supplémentaire, tout comme les participants en mauvaise santé (38 %).
- Les participants à un régime qui étaient en excellente ou en très bonne santé financière (62 % contre 45 % de ceux en mauvaise santé financière) et ceux qui étaient en excellente ou en très bonne santé personnelle (58 % contre 42 % de ceux en mauvaise santé) étaient plus susceptibles de dire que le régime ne devait être utilisé que pour prendre soin de leur propre santé et de celle de leur famille au besoin.

IMPORTANCE PAR RAPPORT AUX DÉFIS

- Les trois quarts (77 %) des promoteurs de régime ont indiqué que leur régime de soins de santé était extrêmement ou très important pour leur organisation dans l'ensemble. En même temps, une grande majorité (80 %) des répondants estiment qu'il est extrêmement ou très difficile (36 %) ou quelque peu difficile (44 %) d'offrir des avantages dans le contexte économique actuel.

PARTICIPANTS

IMPORTANCE DE CE QUI SUIT DANS LA DÉCISION DE DEMEURER DANS L'ORGANISATION ACTUELLE (CLASSÉ PARMIS LES TROIS PREMIERS)

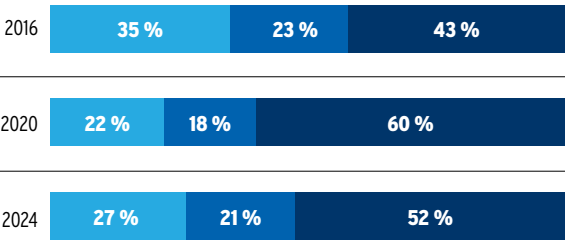
1	Salaire	71 %
2	Régime de soins de santé	41 %
3	Heures de travail flexibles	37 %
4	Modalités de travail flexibles	34 %
5	Responsabilités professionnelles	34 %
6	Relations avec le patron/les collègues	33%
7	Contrôle/autonomie sur la façon dont le travail est effectué	28 %
8	Valeurs et culture du milieu de travail	23 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

PARTICIPANTS

LES PARTICIPANTS VOIENT ET UTILISENT LEUR RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ COMME SUIT :

- Rémunération supplémentaire, qu'ils essaient d'utiliser le plus possible afin d'en avoir pour leur argent
- Les deux
- Un outil leur permettant de s'occuper de leur santé, à utiliser uniquement en cas de maladie ou pour éviter les maladies ou les blessures



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (2016 n = 1500; 2020 n = 750; 2024 n = 501)

» LINE PORFON OPENCIRCLE

« Un système de santé public en déclin a déjà commencé à accroître les attentes envers les promoteurs de régime. Cette situation se poursuivra si le paysage politique change comme il est prévu, ce qui pourrait avoir une incidence sur les régimes d'assurance médicaments et de soins dentaires du gouvernement fédéral. Ajoutons à cela les interventions en santé axées sur les nouvelles technologies et les produits pharmaceutiques coûteux, et les promoteurs de régimes feront face à une tempête parfaite. La question fondamentale des prochaines années est de savoir qui paiera pour les soins de santé. »

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. Trois participants à un régime sur quatre ont accordé une note élevée à leur régime d'avantages sociaux offert par l'employeur, mais les participants à un régime qui avaient une mauvaise santé personnelle ou mentale étaient moins susceptibles de lui trouver des qualités.
  2. La santé autodéclarée des participants à un régime et leur niveau de compréhension du régime d'avantages sociaux ont influé sur leur sentiment que le régime répondait à leurs besoins.
  3. Les participants à un régime étaient presque deux fois plus susceptibles de voir leur régime comme quelque chose à utiliser uniquement pour s'occuper de leur propre santé ou de celle de leur famille plutôt que comme une rémunération supplémentaire à utiliser autant que possible.
  4. Le fait que les prestations de santé viennent au deuxième rang après les salaires comme l'une des trois principales raisons pour lesquelles les participants à un régime restent dans leur organisation actuelle indique que les régimes font leur travail comme outil d'attraction et de maintien en poste, a déclaré le conseil.
  5. Cette constatation représente également une occasion de souligner aux participants à un régime que leur régime d'avantages sociaux fait partie de leur rémunération totale.
- Les principales raisons invoquées pour justifier l'importance du régime sont la protection des employés contre le fardeau financier indu attribuable aux besoins en matière de santé (67 %) et l'attraction et le maintien en poste des talents (61 %). Quarante et un pour cent des promoteurs de régime ont dit que le régime était important parce qu'il s'agit d'une composante d'une stratégie globale en matière de santé (voir le tableau pour la liste complète).
  - Près de la moitié (47 %) des promoteurs de régime ont indiqué que leur régime est plus important aujourd'hui qu'il ne l'était avant la pandémie. Quarante-trois pour cent ont dit que c'était aussi important et seulement 7 % ont dit que c'était moins important. La taille de l'organisation, le type de régime et les niveaux d'utilisation font partie des facteurs qui influent sur ces résultats (voir le tableau).
  - Les coûts sont manifestement à l'esprit des promoteurs de régime. Parmi les répondants qui ont déclaré qu'il est très difficile de fournir un régime d'avantages sociaux, la gestion globale des coûts était la principale préoccupation (51 %), suivie des coûts des régimes d'assurance-médicaments (32 %), de l'incidence de l'inflation (31 %), de l'utilisation accrue de leurs avantages par les participants à un régime (30 %) et de leurs attentes croissantes à l'égard d'un régime comme condition d'emploi (28 %).
  - Deux promoteurs de régime sur cinq (40 %) ont déclaré qu'il est plus difficile de fournir un régime de soins de santé aujourd'hui qu'avant la pandémie. Quarante-six pour cent ont dit que c'était aussi difficile et 14 % ont dit que c'était moins difficile.
- SOUS LA LOUPE : L'INVALIDITÉ**
- Moins de promoteurs de régime étaient préoccupés par les niveaux d'utilisation des prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée. 41 % étaient plutôt ou très préoccupés par le recours à la couverture d'invalidité de courte durée (ICD), en baisse par rapport à 56 % en 2022. Le pourcentage de promoteurs (41 %) qui se préoccupent

» DAVID TOMPKINS CROIX BLEUE DU MANITOBA

« Les promoteurs de régime sont vraiment bien intentionnés. Ils souhaitent répondre aux désirs des participants à l'égard de la souplesse, de la conception de régimes qui correspondent à leur mode de vie et qui sont axés sur le bien-être. Mais si vous examinez les situations, chacune d'entre elles est liée aux pressions des coûts. Ils ont vraiment de la difficulté à trouver un juste équilibre entre les deux. »

PROMOTEURS



77 %

Promoteurs de régime qui ont déclaré que leur régime de soins de santé est extrêmement ou très important pour leur organisation dans l'ensemble

80 %

Promoteurs de régime qui ont indiqué qu'il est difficile d'offrir un régime de soins de santé dans le contexte économique actuel



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

PROMOTEURS

POURQUOI LE RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX EST IMPORTANT

1	Il protège les employés contre le fardeau financier indu attribuable aux besoins en matière de santé	67 %
2	Il aide à attirer et à maintenir en poste les employés	61 %
3	Il fait partie d'une stratégie plus vaste sur la santé de l'organisation et des employés	41 %
4	Il aide à prévenir les maladies chroniques et la douleur chronique qui ont une incidence sur le bien-être des employés	40 %
5	Il aide à assurer la productivité quotidienne des employés	35 %
6	Il réduit les jours de maladie	35 %
7	Il réduit le nombre et/ou la durée des demandes de prestations d'invalidité	21 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Les promoteurs de régime qui évaluent leur régime d'avantages sociaux comme étant extrêmement ou très important pour leur organisation. n = 353

PROMOTEURS

47 %

Promoteurs de régime qui ont indiqué que leur régime de soins de santé est plus important aujourd'hui qu'avant la pandémie

MAXIMUMS ET MINIMUMS

68 %	L'utilisation du régime a augmenté au cours de la dernière année	L'utilisation est demeurée la même	33 %
62 %	Main-d'œuvre syndiquée	Main-d'œuvre non syndiquée	40 %
59 %	Régime flexible	Régime traditionnel	40 %
56 %	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	30 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

# Le travail, quel bourreau!

*Le saviez-vous?*

**63%**

des travailleurs  
pensent que c'est leur  
travail qui est à *l'origine*  
de leurs douleurs et  
autres maux.

Les chiropraticiens offrent  
des traitements ***non invasifs*** et ***sans***  
***médicaments*** qui permettront à votre équipe  
derester mobile et en pleine forme !

Association  
chiropratique  
canadienne



Canadian  
Chiropractic  
Association

Découvrez comment l'un des  
**9 000 docteurs en chiropratique**  
**du Canada** peut aider.

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





★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

6. Les promoteurs de régime tentent clairement d'équilibrer régimes concurrentiels qui soutiennent la santé et le bien-être des employés et coûts. Trois répondants sur quatre estiment que le régime est très important, mais quatre sur cinq éprouvent des difficultés dans le climat économique actuel.
7. Les promoteurs de régime semblent considérer le régime d'avantages sociaux principalement comme un outil réactif, ont fait remarquer les membres du conseil consultatif, puisque la principale raison invoquée pour expliquer l'importance de leur régime était la protection des employés contre un fardeau financier lié à la santé. Le conseil consultatif a suggéré un changement de mentalité, qui consiste à traiter le régime d'avantages sociaux comme un outil de bien-être préventif.
8. Les experts-conseils et les compagnies d'assurance peuvent aider les promoteurs de régimes à utiliser au mieux l'argent de leurs prestations en interprétant les données d'utilisation et en s'assurant qu'ils comprennent toute la portée de leur programme, a déclaré le conseil.
9. Après avoir vu les promoteurs de régime aller au-delà des attentes pendant la pandémie, les participants au régime ont des attentes plus élevées à l'égard de leurs régimes et font plus de demandes de couverture supplémentaire et de prestations nouvelles et novatrices, a fait remarquer le conseil, ajoutant que les promoteurs de régime doivent maintenant gérer ces attentes en fonction de ce qui est financièrement faisable.
10. Le large éventail de demandes des participants reflète probablement la diversité de la main-d'œuvre canadienne, composée de quatre « générations » distinctes ayant des priorités différentes, a fait remarquer le conseil.
11. Les données de cette année indiquent que les promoteurs de régime atteignent un point critique où ils devront faire des compromis, a déclaré un membre du conseil, qui pense que des éléments de régime d'avantages sociaux plus flexibles l'emporteront.

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

- Les répondants ayant 500 employés ou plus (ICD, 63 %; ILD, 65 %) et les promoteurs de régime ayant un régime auto-assuré (ICD, 61 %; ILD, 69 %) se sont montrés particulièrement préoccupés.

APPORTER DES CHANGEMENTS

- Trente-quatre pour cent des promoteurs de régime ont ajouté au moins une nouvelle prestation ou amélioré les niveaux de couverture au cours de la dernière année, en hausse par rapport aux trois années précédentes (28 % en 2023, 30 % en 2022 et 11 % en 2021).
- Dix pour cent ont supprimé au moins une prestation ou réduit les niveaux de couverture, comparativement à 14 % il y a un an et à un sommet de 28 % en 2021, au beau milieu de la pandémie. Les 54 % restants n'ont déclaré aucun changement à leur régime.
- Les promoteurs de régime ayant des régimes flexibles (48 %) et des travailleurs syndiqués (48 %) ainsi que ceux établis au Québec (43 %) étaient plus susceptibles d'avoir des avantages sociaux supplémentaires ou une protection accrue.

PROMOTEURS

40 %

Promoteurs de régime qui ont indiqué qu'il est plus difficile de fournir un régime de soins de santé aujourd'hui qu'avant la pandémie

MAXIMUMS ET MINIMUMS

58 %	L'utilisation du régime a augmenté au cours de la dernière année	L'utilisation est demeurée la même	26 %
47 %	Main-d'œuvre syndiquée	Main-d'œuvre non syndiquée	37 %
47 %	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	32 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

PROMOTEURS

POURQUOI IL EST DIFFICILE DE FOURNIR DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

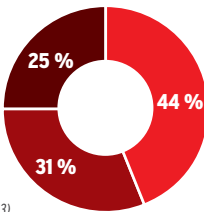
1	Nécessité de gérer les coûts	51 %
2	Contrôle des coûts des régimes d'assurance médicaments	32 %
3	Incidence de l'inflation sur l'efficacité du régime d'avantages sociaux pour les participants	31 %
4	Recours accru aux prestations par les participants	30 %
5	Attentes croissantes des employés à l'égard des avantages sociaux comme conditions d'emploi	28 %
6	Nécessité d'un régime concurrentiel au sein du secteur	24 %
7	Préoccupations au sujet de la viabilité à long terme	21 %
8	Plaintes des participants au sujet des avantages sociaux	21 %
9	Manque de sensibilisation des participants aux avantages sociaux	17 %
10	Concurrence avec d'autres priorités internes	15 %
11	Complexité de l'administration	15 %
12	Mauvais usage des prestations par les participants	15 %

\* Les résultats inférieurs à 15 % ne sont pas présentés.  
SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime qui ont jugé très ou extrêmement difficile de fournir leur régime de soins de santé (n = 235)

PROMOTEURS

LEQUEL DES FACTEURS SUIVANTS EST PLUS IMPORTANT DANS LES DÉCISIONS RELATIVES AUX RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ

- Soutenir la santé des participants
- Les deux
- Contrôler les coûts



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

» AYMAN ALVI BANQUE SCOTIA

« L'un des défis auxquels nous sommes confrontés, et je pense que nous ne sommes pas les seuls, est que nous savons que les programmes dans lesquels nous investissons représentent un bon placement et nous constatons leur popularité, mais nous nous demandons de quelle façon effectuer le suivi pour constater les résultats concrets, soit le retour sur investissement. Nous y réfléchissons et faisons le suivi d'une plus grande quantité de données anonymisées sur les employés. La quantification de la valeur nous aidera à faire valoir le bienfondé d'investir davantage. »



- Au cours de l'année à venir, les objectifs souhaités par les répondants sont de réduire ou de contrôler les coûts (39 %), d'améliorer ou d'accroître les avantages offerts (39 %), de mieux comprendre l'utilisation des avantages (33 %) et les coûts (33 %) et de sensibiliser les participants à un régime à ce qui est disponible (31 %).
- Au moment de prendre des décisions au sujet de leur régime de soins de santé, deux promoteurs de régime sur cinq (44 %) ont mentionné qu'ils souhaitaient appuyer la santé des participants, tandis qu'un quart (25 %) ont indiqué qu'ils voulaient contrôler les coûts. Les autres (31 %) ont dit qu'ils essayaient d'équilibrer les deux.
- Quarante pour cent des promoteurs de régime prévoient améliorer ou augmenter les prestations en santé mentale. Des changements positifs ont également été prévus pour les prestations paramédicales, à l'exclusion de la santé mentale (30 %), des régimes dentaires (29 %) et des programmes d'aide aux employés (29 %).
- Entre-temps, ceux qui s'attendaient à réduire ou à supprimer les prestations étaient plus susceptibles de le faire pour le régime d'assurance médicaments (29 %), les prestations paramédicales (13 %), les prestations appuyant la diversité, l'équité et l'inclusion (13 %) et le régime de soins dentaires (12 %) (voir la liste complète dans le tableau).

SE PRÉPARER À L'IMPACT?

- La mise en œuvre du Régime canadien de soins dentaires du gouvernement fédéral a commencé en décembre 2023 et devrait se terminer en janvier 2025. Dans le budget de 2024, le gouvernement a annoncé plus de 1,5 milliard de dollars pour financer un programme d'assurance médicaments.
- Lorsqu'on leur a posé la question, la moitié des promoteurs de régime ont dit qu'ils tenaient compte des régimes de soins dentaires (51 %) et d'assurance médicaments (49 %) lorsqu'ils envisageaient leurs propres offres.
- Un quart (26 %) ont indiqué qu'ils ne tenaient compte d'aucun programme fédéral et à peu près le même nombre (23 % pour les soins dentaires, 25 % pour l'assurance médicaments) ont dit qu'il était trop tôt pour en déterminer l'incidence.

QUE CONTIENT UN RÉGIME

- Plus d'un promoteur de régime sur trois (36 %) a dit offrir un régime flexible, ce qui correspond à peu près à ce qui était offert en 2023 (39 %), en augmentation par rapport à 2022 (29 %) et à 2017 (19 %), lorsque la question a été posée pour la première fois. Les autres ont fourni un régime traditionnel (62 %) ou ne savaient pas (2 %).
- De leur côté, 29 % des participants à un régime ont dit que leur régime d'avantages sociaux était un régime flexible et 71 % qu'il était traditionnel.
- Quarante-sept pour cent des promoteurs de régime comptant plus de 500 employés offrent un régime flexible, comparativement à 23 % de ceux comptant moins de 50 employés. Les employeurs du secteur public (46 %) étaient plus susceptibles que les promoteurs de régime du secteur privé (33 %) d'avoir des régimes flexibles, et ces régimes étaient également plus courants chez les travailleurs syndiqués (43 %) comparativement à 34 % pour les travailleurs non syndiqués).
- La moitié (49 %) des promoteurs de régime offrent des prestations d'invalidité de longue durée et 44 %, des prestations d'invalidité de courte durée.
- Quarante-cinq pour cent des promoteurs de régime ont un programme d'aide aux employés, un pourcentage qui augmente chez les employeurs du Québec (54 %) et du Canada atlantique (50 %) et chez les employeurs de plus de 500 employés (53 %) (voir le tableau pour en savoir plus sur les composantes du régime de soins de santé).

PROMOTEURS

CHANGEMENTS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX - DE 2021 À 2024

- 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 %
2024	34 %	10 %	54 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (2021 : n = 524; 2022 : n = 553; 2023 : n = 721; 2024 : n = 653)

PROMOTEURS

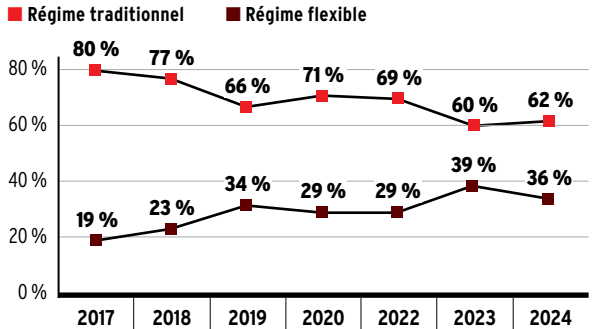
CHANGEMENTS PRÉVUS AU RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

	Améliorer/augmenter	Réduire/supprimer	CHANGEMENT NET
Avantages pour la santé mentale	40 %	11 %	+29
Services paramédicaux (à l'exclusion de la santé mentale)	30 %	13 %	+17
Soins dentaires	29 %	12 %	+17
Programme d'aide aux employés	29 %	11 %	+18
Soins de la vue	28 %	11 %	+17
Avantages à l'appui de la diversité, de l'équité et de l'inclusion	28 %	13 %	+15
Assurances	28 %	11 %	+17
Invalidité de longue ou de courte durée	27 %	11 %	+16
Assurance médicaments	10 %	29 %	-19

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

PROMOTEURS

TYPE DE RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX, 2017-2024



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (2017 n = 46; 2018 n = 502; 2019 n = 403; 2020 n = 516; 2022 n = 553; 2023 n = 721; 2024 n = 653)

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

12. Pour les promoteurs, les coûts globaux, la viabilité des régimes d'assurance médicaments et l'incidence de l'inflation ont atteint le haut de la liste des défis qui ont une incidence sur les régimes de soins de santé.
13. La moitié des promoteurs de régime disent qu'ils tiennent compte du Régime canadien de soins dentaires et du futur programme d'assurance-médicaments du gouvernement fédéral lorsqu'ils examinent leurs propres offres.
14. Le fait que moins de promoteurs de régime s'inquiètent des niveaux d'utilisation des prestations d'invalidité de courte et de longue durée est surprenant, compte tenu de la montée en flèche des demandes de prestations d'invalidité depuis la pandémie et du traitement tardif des problèmes de santé qui entraînent des congés de plus longue durée, a fait remarquer le conseil consultatif. D'un autre côté, le degré de préoccupation pourrait être atténué en raison de la diminution de la stigmatisation entourant les personnes qui prennent un congé d'invalidité.
15. Au cours de l'année à venir, les promoteurs de régime s'attendent à concentrer leur attention sur la réduction ou le contrôle des coûts, tout en améliorant leurs offres et en acquérant une meilleure compréhension de l'utilisation des avantages.
16. Les promoteurs de régime étaient beaucoup plus susceptibles d'ajouter ou d'améliorer des offres que de les réduire ou de les supprimer.

PLONGÉE PROFONDE DANS L'UTILISATION

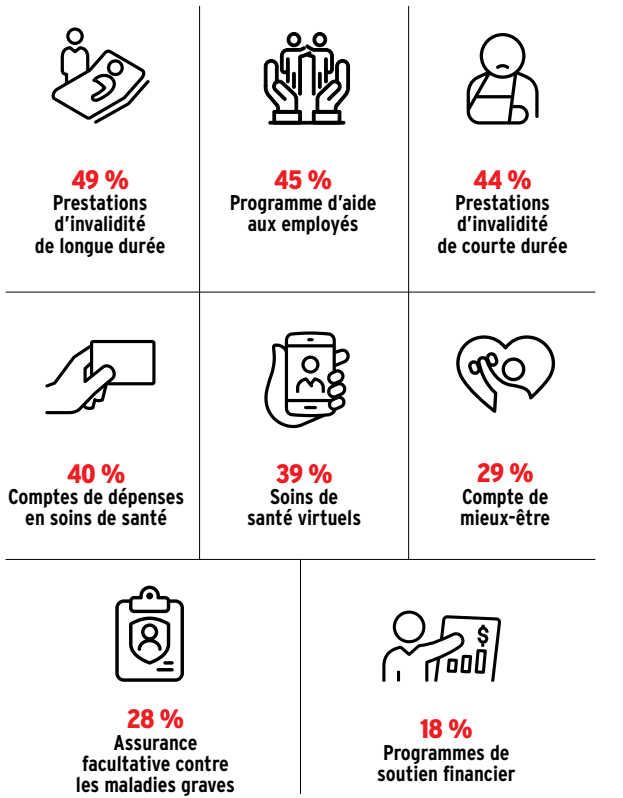
- Quarante pour cent des répondants ont déclaré que le taux d'utilisation du régime par les participants avait augmenté au cours de la dernière année; 48 % ont indiqué qu'il était resté le même et 8 % croyaient qu'il avait diminué.
- L'utilisation accrue était plus probable chez les promoteurs de régime comptant 500 employés ou plus (53 %), la main-d'œuvre syndiquée (52 %) et dans les régimes flexibles (50 %).
- Parmi les participants, le régime d'assurance médicaments était la prestation la plus utilisée, avec un taux combiné de 44 % d'utilisateurs moyens (de 4 à 10 demandes au cours de leur dernière année de prestations) (20 %) ou de grands utilisateurs (11 demandes ou plus) (24 %), comme l'an dernier.
- La massothérapie est demeurée le deuxième avantage le plus utilisé (21 % des grands utilisateurs ou des utilisateurs moyens), suivie de la physiothérapie (16 %) et des services chiropratiques (14 %).
- D'autres services paramédicaux, comme l'acupuncture et la naturopathie, ont été les moins utilisés (10 % étaient des grands utilisateurs ou des utilisateurs moyens). Toutefois, les participants à un régime qui ont subi une blessure grave (16 %) ou une maladie grave (15 %) au cours de la dernière année étaient plus susceptibles d'être considérés comme de grands utilisateurs de ces prestations particulières (comparativement à 4 % de tous les participants à un régime).
- Quatre-vingt-deux pour cent des participants à un régime étaient des utilisateurs légers ou pas utilisateurs du tout de leur régime de soins dentaires, qui était utilisé de zéro à trois fois par année.

» NEDA NASSERI DES JARDINS ASSURANCES

« La couverture des médicaments d'ordonnance est l'avantage le plus utilisé par les participants, et il s'agit du plus grand facteur de coûts pour les promoteurs. Mais la majorité des promoteurs ne ressentent pas le besoin d'apporter des changements à leur régime d'assurance médicaments. Les conseillers en avantages sociaux, les assureurs et les promoteurs de régime peuvent trouver des façons d'économiser sans accroître la pression financière sur les patients, surtout lorsque de nouveaux médicaments font leur entrée sur le marché. »

PROMOTEURS

RÉGIMES OFFRANT LES ÉLÉMENTS SUIVANTS



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

» KAREN KESTERIS PHARMAPRIX

« Avec autant de nouvelles au sujet d'Ozempic et des médicaments de prise en charge du poids, les participants au régime sont de plus en plus intéressés par ces options. Les promoteurs de régime doivent tenir compte de leur philosophie en matière de gestion du poids et déterminer si ces médicaments devraient être classés comme des médicaments de style de vie, parce que ces discussions sont maintenant au premier plan. »

- Fait intéressant, les personnes atteintes d'un problème de santé mentale étaient beaucoup plus susceptibles d'être de grandes utilisatrices du régime d'assurance médicaments (44 %) que des services de consultation en santé mentale (14 %).
- Parmi les participants à un régime qui ont effectivement utilisé une prestation particulière, le plus grand nombre de demandes concernait le régime d'assurance médicaments, avec une moyenne de 8,3 demandes au cours de la dernière année, suivies de la consultation en santé mentale (6,1), de la physiothérapie (5,9) et des services chiropratiques (5,9). L'utilisation moyenne de toutes les prestations a diminué à partir de 2023, sauf pour la massothérapie (voir le tableau).

### PLUS DE COMPTES DE DÉPENSES

- Quatre promoteurs de régime sur 10 (40 %) ont déclaré avoir un compte de dépenses en soins de santé (CDSS) dans le cadre de leur régime d'avantages sociaux, tandis que 29 % ont indiqué avoir un compte de bien-être. Les deux pourcentages ont augmenté depuis que la question a été posée pour la première fois en 2017, alors que les résultats étaient respectivement de 31 % et de 14 %.
- Les promoteurs de régime ayant des régimes flexibles étaient plus susceptibles d'avoir un CDSS (49 %) ou un compte de bien-être (39 %), tout comme ceux de l'Alberta (60 % et 34 %, respectivement).
- De leur côté, 34 % des participants à un régime ont dit que leur régime comprenait un CDSS et 26 % ont dit avoir un compte de bien-être.
- L'utilisation des CDSS et des comptes de bien-être a augmenté. En gardant à l'esprit que de nombreuses CDSS permettent un report d'un an des fonds inutilisés, les participants ayant un CDSS ont déclaré avoir utilisé

### PROMOTEURS

**40 %**  
Promoteurs de régime affirmant que  
l'utilisation de leur régime de soins de santé a  
augmenté au cours de la dernière année



### PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS :

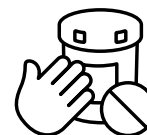
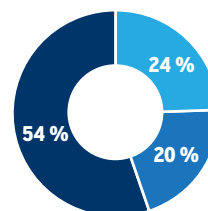
500 employés ou plus	53 %
Main-d'œuvre syndiquée	52 %
Régime flexible	50 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

### PARTICIPANTS

### UTILISATION DU RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICAMENTS

Grands utilisateurs  
Utilisateurs moyens  
Utilisateurs légers/  
non-utilisateurs



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001



## Une meilleure expérience en matière d'assurance collective

En tant que compagnie mutuelle,  
nous nous concentrons  
exclusivement sur nos clients.

C'est la raison pour laquelle  
nous nous sommes engagés  
à vous fournir, ainsi qu'aux  
membres de votre régime,  
un excellent service.



[equitable.ca/fr](https://equitable.ca/fr)

- en moyenne 66 % du montant annuel qui leur était alloué au cours de leur dernière année de prestations, en hausse par rapport à 60 % l'an dernier et 58 % en 2017. Seulement 4 % ne l'ont pas utilisé du tout.
- En ce qui concerne les comptes de bien-être, les participants ont utilisé en moyenne 63 % de leur montant annuel, comparativement à 59 % en 2023. Six pour cent ne l'ont pas utilisé du tout.
  - Les participants à un régime dont le revenu du ménage est de 150 000 \$ et plus ont dépensé en moyenne 74 % de leur CDSS. Les femmes ont dépensé en moyenne 70 %, comparativement à 61 % pour les hommes.

MAXIMUMS DE COUVERTURE

- Plus du tiers (39 %) des promoteurs de régime ont dit ne pas offrir de couverture pour les services paramédicaux.
- Parmi ceux qui le font, 49 % ont un maximum annuel combiné pour la couverture et presque le même nombre (48 %) ont indiqué avoir un maximum individuel par service paramédical (ce qui laisse 3 % qui ont indiqué « autre »).
- Pour ceux qui avaient un maximum annuel combiné, la moyenne était de 3 353 \$.
- Les promoteurs de régime ayant des maximums individuels ont déclaré un montant annuel moyen de 1 045 \$ par service.

ACCENT SUR LA SANTÉ MENTALE

- Quarante et un pour cent des promoteurs de régime ont indiqué qu'ils offrent des services de consultation en santé mentale dans le cadre de leur programme

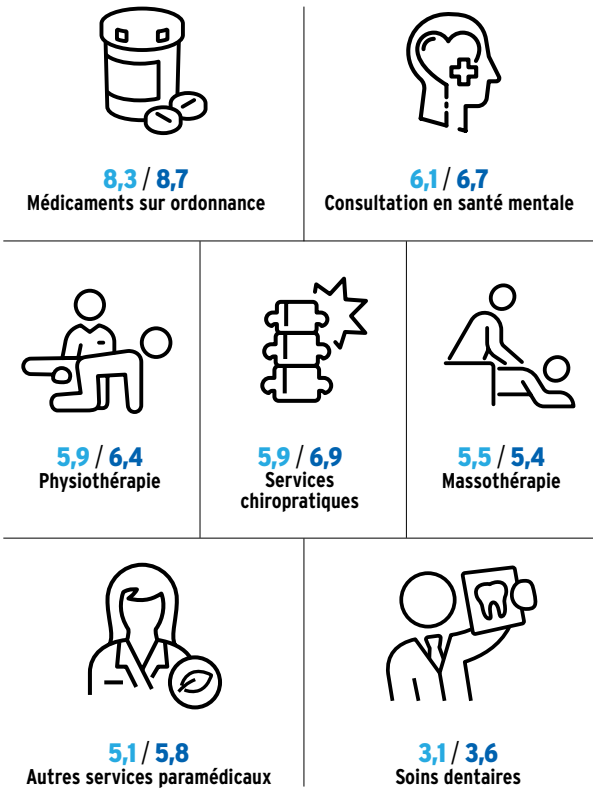
★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

17. Plus du tiers des promoteurs de régime offrent un régime flexible, ce qui représente une augmentation importante par rapport à 2017 (un sur cinq).
18. Certains membres du conseil consultatif ont fait remarquer que, bien qu'un plus grand nombre de promoteurs de régime s'intéressent aux régimes flexibles, ils demandent plus de travail, sont coûteux à administrer et peuvent être difficiles à comprendre pour les participants. Il ne serait pas surprenant de voir certains promoteurs de régime revenir aux régimes traditionnels au cours des prochaines années, avec des éléments comme des comptes de mieux-être pour offrir de la souplesse.
19. Deux promoteurs de régime sur cinq ont dit que l'utilisation de leur régime avait augmenté au cours de la dernière année.
20. Le régime d'assurance médicaments est le régime le plus utilisé par les participants, suivi des services de massothérapie, de physiothérapie et de chiropractie.
21. Malgré cela, les promoteurs de régime étaient plus susceptibles d'envisager de réduire leur régime d'assurance médicaments.
22. La faible utilisation du régime de soins dentaires peut masquer une réalité coûteuse : les membres du conseil consultatif ont signalé que les renouvellements de régime de soins dentaires coûtaient plus cher et que les dépenses en soins dentaires étaient plus élevées – une combinaison d'utilisation accrue et de coûts accrus des services – ainsi que des demandes complexes de prestations d'invalidité liées aux soins dentaires.

PARTICIPANTS

NOMBRE MOYEN DE DEMANDES DE RÈGLEMENT PAR AN, 2024 PAR RAPPORT À 2023

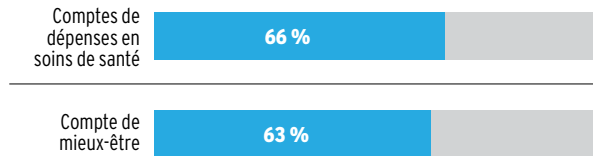
■ 2024 ■ 2023



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. ÉCHANTILLON : Participants à un régime qui ont utilisé la prestation individuelle, fourchette 2024 de n = 343 à n = 842

PARTICIPANTS

UTILISATION MOYENNE DES COMPTES DE DÉPENSES



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024. ÉCHANTILLON : Participants à un régime avec avantages : CDSS n = 285; compte mieux-être n = 226

» STEPHANIE WALKER GREEN SHIELD CANADA

« Il est important d'aider les participants au régime à bien comprendre leurs avantages sociaux, de façon simple, sans créer de confusion. Les gens veulent des solutions accessibles et concrètes. Il est important d'axer la couverture et les soins sur les participants et d'en faire une expérience aussi harmonieuse que possible. Grâce à cette vue d'ensemble intégrée, les participants au régime trouvent plus facilement les meilleures options de traitement. »



- d'aide aux employés, 33 % dans le cadre des prestations paramédicales avec un maximum annuel combiné pour tous les services, 29 % dans le cadre du compte de dépenses en soins de santé et 25 % comme prestation distincte avec sa propre couverture maximale. Un répondant sur 10 (12 %) a indiqué que la couverture n'était pas disponible.
- Parmi les promoteurs de régime qui couvrent séparément la consultation en santé mentale, le maximum annuel moyen est de 1 743 \$. Il s'agit d'un tiers (31 %) dont le maximum annuel se situe entre 500 \$ et 999 \$, d'un tiers (31 %) dont le maximum se situe entre 1 000 \$ et 4 999 \$ et d'un quart (25 %) qui offre une couverture allant jusqu'à 499 \$.
  - Un promoteur de régime sur 10 (11 %) offre une couverture de plus de 5 000 \$ par année pour la consultation en santé mentale, dont 4 % avec un maximum de 10 000 \$ ou plus.

L'UTILISATION DES SOINS VIRTUELS DIMINUE

- Trente-neuf pour cent des promoteurs de régime ont déclaré que leur régime comprend des services de soins de santé virtuels, un bond important par rapport à 29 % en 2022 et 2023, et presque un retour au chiffre de 41 % enregistré en 2021 au plus fort de la pandémie.
- Les promoteurs de régime qui ont déclaré que leur régime était plus important aujourd'hui qu'avant la pandémie (48 %) et ceux de la Colombie-Britannique (47 %) et du Canada atlantique (45 %) étaient plus susceptibles de déclarer offrir un accès virtuel aux services de santé.
- Depuis la pandémie, l'utilisation des soins virtuels par les participants à un régime a diminué de façon constante, passant d'un sommet de 43 % en 2021 et de 41 % en 2022 à 34 % l'an dernier et à 30 % en 2024.
- L'utilisation des soins virtuels était beaucoup plus élevée chez les participants à un régime qui avaient subi une blessure grave au cours de la dernière année (57 %) ou qui utilisaient beaucoup les services de consultation en santé mentale (51 %). L'utilisation était également plus élevée chez ceux qui ont beaucoup utilisé le système de santé publique au cours de la dernière année et ceux qui étaient arrivés au Canada au cours des cinq dernières années (voir le tableau).

CECI OU CELA

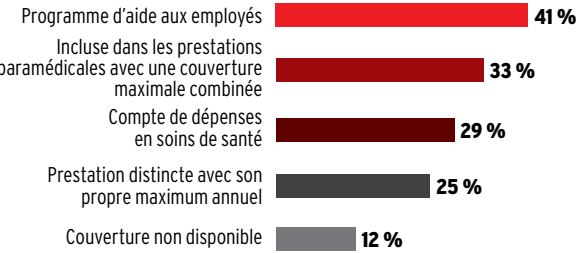
- Lorsqu'on leur a demandé de choisir une prestation pour laquelle ils souhaiteraient une protection améliorée en fonction de leurs besoins personnels, les participants à un régime étaient plus susceptibles de cibler les services dentaires majeurs (22 %), comme l'orthodontie

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

23. Le nombre de promoteurs de régime qui offrent un compte de dépenses en soins de santé ou un compte de mieux-être dans le cadre de leur régime d'avantages sociaux a augmenté régulièrement depuis 2017.
24. L'utilisation des deux comptes de dépenses a également augmenté chez les participants à un régime qui y ont accès.
25. Un membre du conseil consultatif a souligné la différence entre les participants à revenu élevé et à faible revenu dans l'utilisation des comptes de bien-être, ces derniers étant plus susceptibles de ne pas utiliser tout l'argent. Ils ont suggéré que les promoteurs de régime évaluent si ces programmes sont adéquatement communiqués et faciles à utiliser pour tous les participants et qu'ils examinent l'utilisation par poste de travail.

PROMOTEURS

COMMENT LES PROMOTEURS DE RÉGIME OFFRENT UNE COUVERTURE POUR LA CONSULTATION EN SANTÉ MENTALE

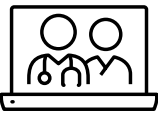


SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

» VALÉRIE FERNANDEZ BENEVA

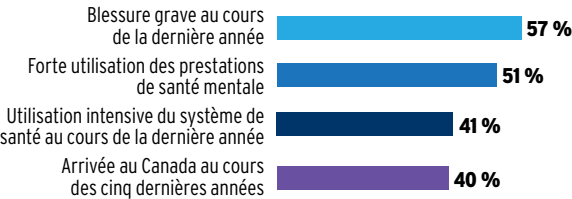
« Nous devons encore améliorer nos connaissances en santé mentale. Les problèmes de santé mentale sont les problèmes chroniques les plus courants, mais ils ne reçoivent souvent pas la priorité qu'ils méritent comparativement à l'attention que les participants au régime accordent à d'autres habitudes de vie, et ces avantages sont grandement sous-utilisés. Bien que la conversation sur la santé mentale se soit intensifiée depuis la pandémie, nous devons continuer de mettre l'accent sur la réduction de la stigmatisation qui l'entoure. »

PARTICIPANTS



30 %  
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 :



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

» JEFF BOUTILIER REXALL

« Je suis surpris par la faible utilisation des soins virtuels, mais il se peut que ce ne soit pas tout le monde qui pense à cela en premier ou qui sait que cela fait partie de son régime. La sensibilisation et la visibilité sont essentielles ici, tout comme l'éducation sur ce qui peut être géré par ces plateformes. »

et les traitements de canal, un souhait qui est demeuré constant depuis 2017 (25 %) lorsque la question a été posée pour la première fois. Dix pour cent ont demandé une protection accrue pour les services dentaires de base.

- Les participants à un régime étaient également intéressés par une couverture supplémentaire pour les soins de la vue (21 %) et les services paramédicaux (18 %). Ils étaient moins susceptibles de vouloir une plus grande couverture pour les médicaments d'ordonnance (9 %) et la consultation en santé mentale (8 %).
- Le désir d'une plus grande couverture paramédicale a augmenté chez ceux qui avaient subi une blessure majeure (33 %) ou une maladie grave (30 %) au cours de la dernière année et chez ceux qui vivaient avec une douleur chronique (24 %).
- Lorsqu'on leur a ensuite demandé pour quelle prestation ils seraient prêts à recevoir une couverture réduite en échange d'une couverture plus élevée de leur prestation préférée, les participants étaient plus disposés à réduire les services de consultation en santé mentale (30 %) et les services paramédicaux (24 %).
- Un participant sur 10 (12 %) a indiqué que les niveaux de protection actuels sont suffisants pour répondre à ses besoins personnels.

#### PAYER DE SA POCHE

- Les participants à un régime ont dépensé en moyenne 1 172 \$ de plus que ce que leur régime de soins de santé couvrirait pour sept services énumérés. Les dépenses directes moyennes étaient les plus élevées pour la consultation en santé mentale (1 207 \$), les services dentaires (1 057 \$) et la physiothérapie (1 032 \$).

#### PARTICIPANTS

**EN FONCTION DE LEURS BESOINS PERSONNELS, LES PARTICIPANTS À UN RÉGIME AIMERAIENT UNE COUVERTURE ACCRUE EN PRIORITÉ POUR...**



**22 %**

Soins dentaires majeurs



**21 %**

Soins de la vue



**18 %**

Services paramédicaux

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001



**MEGHAN VALLIS** ASSURANCE VIE ÉQUITABLE

« Les gens sont prêts à faire des compromis pour faire valoir leurs besoins personnels. Je pense que cela souligne que, bien que les données d'analyse comparatives puissent être utiles pour apprendre ce que les autres font dans le cadre de leurs régimes, ce qui aide les promoteurs de régime à orienter leurs décisions, on doit aussi prendre en compte d'autres données. En effet, ce n'est pas parce qu'une autre organisation offre quelque chose que vos employés voudront la même chose. »



## Assurance et soins de santé en un seul endroit.

GreenShield réinvente l'expérience des soins de santé et de l'assurance dans la poursuite de sa mission

**Une meilleure santé pour tous.**



Découvrez nos solutions intégrées en matière de santé et d'assurance.

- Les grands utilisateurs des services dentaires (3 213 \$), de consultation en santé mentale (2 578 \$), de physiothérapie (2 421 \$), de massothérapie (2 275 \$) et de chiropractie (2 113 \$) ont dépensé en moyenne beaucoup plus que le participant moyen. Il en va de même pour ceux qui estiment que la qualité de leur régime est médiocre (2 048 \$).
- Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils font habituellement lorsqu'ils n'ont plus de couverture pour un traitement ou un service, 27 % ont déclaré arrêter le traitement jusqu'à ce que leur couverture soit rétablie et 23 % ont indiqué qu'ils payaient eux-mêmes le coût total, mais qu'ils pouvaient réduire le nombre de traitements. Quinze pour cent paieraient le coût total de tous les traitements recommandés, tandis que 14 % arrêteraient le traitement (voir le tableau pour la liste complète).
- Les participants à un régime qui avaient un problème de santé mentale diagnostiqué (36 %) étaient plus susceptibles d'arrêter le traitement jusqu'à ce que l'année de prestations recommence. Les personnes de 55 ans et plus étaient plus disposées à payer le coût total de tous les traitements recommandés (24 % comparativement à 12 % chez les personnes de 18 à 34 ans et 14 % chez celles de 35 à 54 ans).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

26. L'utilisation des soins virtuels a diminué de façon constante depuis la pandémie; cependant, l'utilisation est beaucoup plus élevée chez les personnes qui ont subi une blessure grave ou qui ont beaucoup utilisé les prestations liées à la santé mentale.
27. Les membres du conseil consultatif ont déclaré que la faible utilisation fait ressortir l'importance de sensibiliser les participants sur ce qui est couvert par leur régime et aux avantages des soins virtuels.
28. Les principaux services dentaires ont figuré en tête de liste des souhaits des participants à un régime lorsqu'on leur a demandé pour quelle prestation ils aimeraient voir augmenter la couverture, en fonction de leurs besoins personnels.
29. Les participants qui ont subi une blessure grave ou une maladie grave étaient les plus susceptibles de vouloir une meilleure couverture paramédicale.
30. Les participants étaient plus disposés à échanger la couverture pour la consultation en santé mentale pour recevoir une couverture accrue pour un autre avantage fondé sur les besoins personnels. Cependant, les grands utilisateurs de prestations de santé mentale étaient beaucoup moins disposés à faire cet échange.
31. Bien que cette constatation ait surpris certains membres du conseil consultatif, surtout après la ruée vers l'amélioration de la couverture en santé mentale pendant la pandémie, d'autres ont fait remarquer que les besoins en matière de santé, comme un examen de la vue ou une intervention dentaire, peuvent être plus pressants et avoir des résultats tangibles, alors que les résultats des consultations en santé mentale prennent du temps à se concrétiser. L'obtention d'aide est aussi plus souvent perçue comme quelque chose qui peut être remis à plus tard, en partie en raison de la stigmatisation.

» JUAN QUINONEZ ASSOCIATION CHIROPRATIQUE CANADIENNE

« L'un des principaux problèmes liés à la douleur chronique, c'est que les participants doivent avoir accès à des services de prise en charge de la douleur non pharmacologiques, par exemple, la physiothérapie, la chiropractie ou la massothérapie. Mais les montants maximums sont vite atteints, de sorte que les gens changent de service et de professionnel de la santé. La prise en charge de la douleur n'est donc pas efficace. Nous devons redoubler d'ingéniosité pour offrir des régimes qui évitent aux gens de passer d'un professionnel de la santé à l'autre et assurer la continuité des soins. »

PARTICIPANTS

DÉPENSES MOYENNES DES PARTICIPANTS DE LEUR POCHÉ L'ANNÉE DERNIÈRE

Dans l'ensemble par rapport aux participants à un régime ayant une mauvaise santé ou une douleur chronique

Total Mauvaise santé Douleur chronique

	Consultation en santé mentale	1 207 \$	1 447 \$	1 441 \$
	Soins dentaires	1 057 \$	1 422 \$	1 234 \$
	Physiothérapie	1 032 \$	974 \$	1 134 \$
	Médicaments sur ordonnance	992 \$	1 641 \$	1 450 \$
	Autres services paramédicaux	987 \$	1 679 \$	1 131 \$
	Services chiropratiques	925 \$	1 744 \$	1 139 \$
	Massothérapie	821 \$	848 \$	1 117 \$

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

- Dix pour cent des participants à un régime ont déclaré avoir commencé un traitement différent qui est couvert par leur régime, et ce pourcentage est passé à 23 % chez ceux qui ont subi une blessure grave au cours de la dernière année. Les grands utilisateurs de physiothérapie (19 %) et les membres dont le revenu combiné du ménage est inférieur à 60 000 \$ (17 %) étaient aussi plus susceptibles de passer à un autre traitement couvert.

LES CONNAISSANCES SONT MEILLEURES, MAIS IL Y A ENCORE DES LACUNES

- Moins de participants ont dit comprendre leur régime extrêmement ou très bien (47 %) cette année que l'an dernier (51 %) ou en 2018 (65 %) lorsque la question a été posée pour la première fois. Par contre, le pourcentage de personnes qui comprennent plutôt bien leur régime est passé de 31 % en 2018 à 44 % cette année.
- Les participants à un régime dont le revenu combiné du ménage se situait entre 100 000 \$ et un peu moins de 150 000 \$ étaient plus susceptibles de comprendre leur régime extrêmement ou très bien (60 % comparativement à 36 % chez ceux dont le revenu du ménage était inférieur à 60 000 \$), tout comme ceux qui ont beaucoup utilisé le système de santé publique au cours de la dernière année (52 % contre 44 % chez ceux qui n'ont pas beaucoup d'interactions avec celui-ci).
- Un employé sur 10 (9 %) a déclaré ne pas bien comprendre son régime, un pourcentage qui augmente de façon marquée parmi les employés qui estiment que leur régime ne répond pas à leurs besoins (21 %) et ceux qui ont une mauvaise santé mentale (20 %) ou personnelle (19 %).

APPELEZ-MOI, ÉCRIVEZ-MOI

- Cinquante-huit pour cent des promoteurs de régime étaient d'avis qu'ils communiquaient efficacement ce qui est couvert par leur régime de soins de santé, comparativement à 63 % en 2018. Trente-quatre pour cent (en hausse par rapport à 26 % en 2018) étaient d'avis que leurs communications étaient plutôt efficaces, ce qui laisse 8 % qui considéraient leurs communications comme inefficaces.
- Trente-trois pour cent des promoteurs de régime ont accru leurs efforts de communication au cours de la dernière année, passant à 45 % chez ceux qui comptent 500 employés ou plus (comparativement à 15 % chez ceux qui comptent moins de 50 employés). Ceux avec des travailleurs syndiqués (43 % contre 28 % pour les travailleurs non syndiqués) et des régimes flexibles (40 % contre 28 % pour les régimes traditionnels)

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- 32. Les participants à un régime étaient plus susceptibles de payer de leur poche - au-delà de ce que leur régime d'avantages sociaux couvrait - pour les services dentaires, les médicaments sur ordonnance et la massothérapie.
- 33. Les participants à un régime qui sont en mauvaise santé personnelle, qui souffrent d'une blessure grave ou d'une douleur chronique ont des dépenses plus élevées en moyenne, tout comme ceux qui ont décrit la qualité de leur régime d'avantages sociaux comme étant médiocre.
- 34. Lorsque la couverture prend fin, les participants sont plus susceptibles de mettre fin au traitement jusqu'à ce que l'année de prestations redémarre ou de payer eux mêmes le coût total, mais de réduire le nombre de traitements.

SUNIL HIRJEE BENEVA

« Il est possible d'outiller les gestionnaires de première ligne pour qu'ils puissent mieux informer les employés de ce qui est couvert par leur régime. Souvent, plusieurs fournisseurs sont impliqués puisque les régimes conçus par les promoteurs sont de plus en plus complets. Les programmes d'aide aux employés, les soins de santé virtuels et même les comptes de dépenses peuvent être offerts par différents fournisseurs. Nous devons améliorer notre façon de présenter les régimes afin d'offrir une expérience exceptionnelle aux employés et aux participants du régime. »

PARTICIPANTS

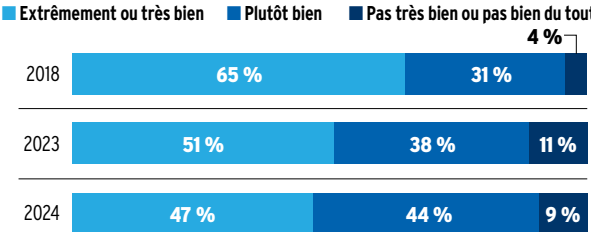
QUE FONT LES PARTICIPANTS À UN RÉGIME LORSQUE LA COUVERTURE EST ÉPUISÉE POUR UN TRAITEMENT OU UN SERVICE

Arrêtent le traitement jusqu'à ce que la couverture recommence l'année de prestations suivante	27 %
Payent le coût total, mais peuvent réduire le nombre de traitements	23 %
Payent le coût total de tous les traitements recommandés	15 %
Arrêtent le traitement	14 %
Commencent un traitement ou un service différent qui est couvert	10 %
Utilisent la couverture d'un autre régime d'avantages sociaux (c.-à-d. conjoint, membre de la famille ou régime d'avantages sociaux personnels secondaire)	7 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime N = 1 001

PARTICIPANTS

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



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants à un régime (2018 : n = 1 503; 2023 : n = 1 004; 2024 : n = 1 001)

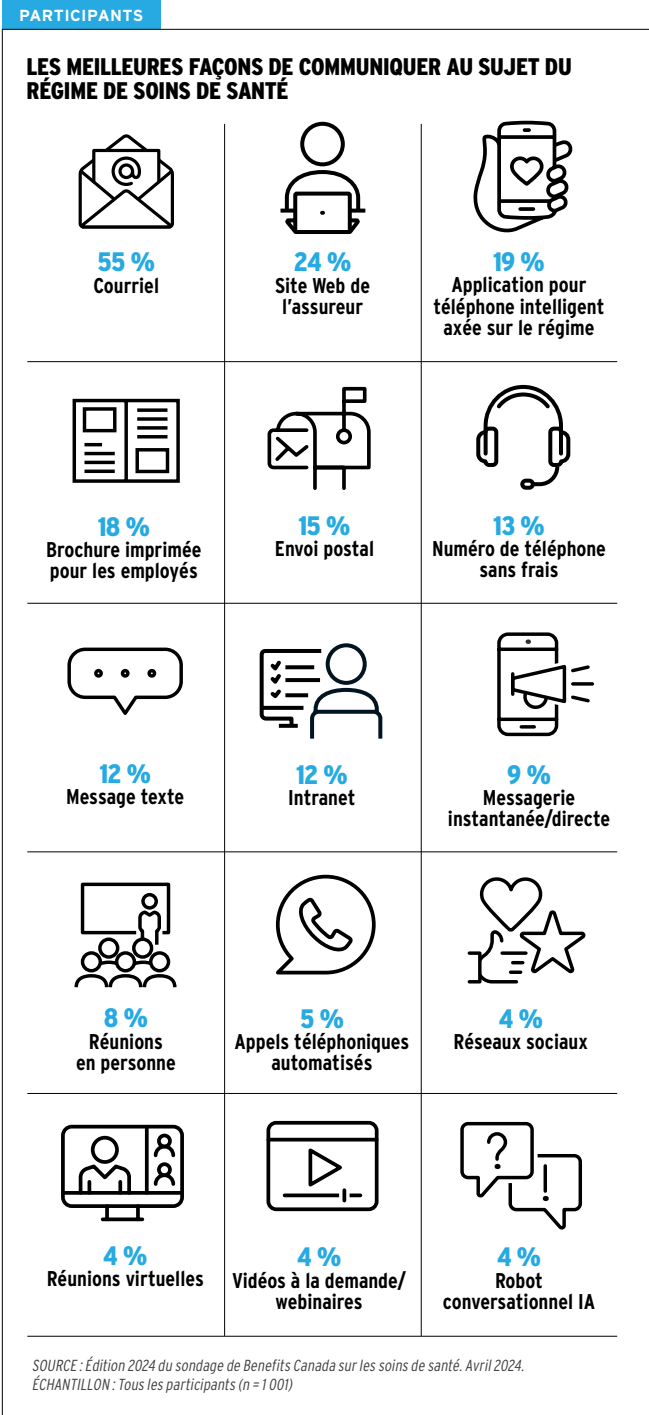
SARIKA GUNDU BMO

« Lorsque nous avons envoyé l'invitation pour notre webinaire de questions sur les avantages sociaux, nous avons rapidement atteint notre capacité maximale de 1 000 participants. Ce nombre nous semblait encourageant, mais nous avons réalisé que les réponses à un grand nombre des questions posées étaient déjà disponibles dans les avis par courriel et sur notre intranet des RH. Il est clair que même si les gens aiment avoir accès à l'information en ligne, ils recherchent également des liens plus interactifs avec les responsables des régimes. »

- étaient également plus susceptibles d’avoir une meilleure communication.
- Les participants à un régime ont indiqué que le courriel (55 %) est le meilleur moyen de communiquer avec eux au sujet de leur régime de soins de santé au travail, suivi à distance par le site Web de la compagnie d’assurance (24 %) et une application pour téléphone intelligent (19 %). La page intranet de l’organisation, la messagerie instantanée ou directe, les réunions en personne, les médias sociaux, les réunions de groupe virtuelles et les vidéos ou webinaires sur demande sont tous moins bien classés que les envois papier (voir le tableau).
  - Bien que le courriel soit aussi le premier choix pour les communications parmi les employés de 18 à 34 ans (51 %), ils étaient plus intéressés (24 %) que ceux de 55 ans et plus (9 %) en une application pour téléphone intelligent.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

35. Pour la deuxième année consécutive, moins de participants à un régime ont dit très bien comprendre leur régime d’avantages sociaux.
36. Selon les membres du conseil, cette constatation indique la nécessité d’améliorer la formation des participants et les outils qui les aident à naviguer dans leur régime d’avantages sociaux, comme un portail à guichet unique pour les mettre en contact avec les ressources dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin.
37. Les promoteurs de régime étaient généralement positifs – quoique moins que les années précédentes – lorsqu’on leur a demandé dans quelle mesure ils communiquaient efficacement ce qui est couvert par le régime.
38. Les participants à un régime ont déclaré que le courriel était le meilleur moyen de communiquer avec eux, suivi du site Web de la compagnie d’assurance et d’une application pour téléphone intelligent.
39. Les membres du conseil consultatif n’ont pas été surpris de voir le courriel en tête, mais ils ont souligné que le courriel est une forme passive de communication et qu’il peut souvent être perdu ou négligé par les participants, qui ne cherchent habituellement pas d’information avant d’en avoir besoin.
40. Le conseil insiste sur la valeur et le succès de formes de communication plus participatives et proactives, comme les webinaires et les séances de formation en personne.
41. Un membre du conseil d’administration a mentionné le potentiel de l’intelligence artificielle et de l’analyse prédictive pour améliorer la communication et la navigation dans le régime à l’avenir, en prédisant les besoins des participants et en faisant ressortir l’information au moment où le besoin se fait sentir.
42. Même si plus de la moitié des promoteurs de régime ont déclaré que leur organisation aide les participants à s’y retrouver dans le système de soins de santé, un tiers d’entre eux ont dit que cette aide n’était offerte qu’aux participants en congé d’invalidité.



» SYLVIA TRAN CO-OPERATORS

« Le système de santé est complexe et difficile à naviguer, et la communication y est plutôt médiocre. Il n’est pas surprenant que les participants au régime semblent avoir de la difficulté relativement à cette situation. C’est ici que les avantages sociaux collectifs peuvent intervenir – aider les gens à s’y retrouver dans le système que nous avons actuellement et leur donner les outils et les ressources dont ils ont besoin est très puissant. »



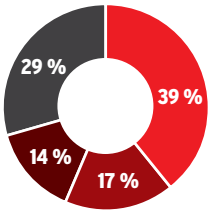
NAVIGUER DANS LE SYSTÈME

- Les promoteurs de régime (56 %) étaient deux fois plus susceptibles que les participants (27 %) de déclarer que leur organisation aide les participants à s’y retrouver dans le système de soins de santé (comme la coordination du traitement après une blessure majeure).
- Toutefois, plus du tiers (35 %) des participants à un régime ont admis ne pas savoir si leur organisation offre un tel service.
- Les participants à un régime qui ont subi une blessure grave au cours de la dernière année (47 %), qui ont beaucoup utilisé le système de santé publique au cours de la dernière année (37 %) et qui comprennent leur régime (36 %) étaient plus susceptibles d’indiquer que leur employeur peut les aider à s’y retrouver dans le système de santé. Les participants à un régime âgés de 18 à 54 ans (36 %) étaient également plus susceptibles de déclarer un tel service (comparativement à 16 % chez les 55 ans et plus).
- Les promoteurs de régime ayant des régimes flexibles (72 %), 500 employés ou plus (69 %) et des régimes auto-assurés (68 %) étaient plus susceptibles d’offrir des services de navigation. Le fait d’être syndiqué et le secteur ont aussi une incidence sur les résultats (voir le tableau).
- Les 56 % de promoteurs de régime qui offrent des services de soutien à la navigation comprennent 39 % qui les offrent à tous les participants et 17 % qui les offrent aux participants en congé d’invalidité seulement.
- Quatorze pour cent des promoteurs de régime ont indiqué qu’ils prévoyaient offrir des services de soutien à la navigation.

PROMOTEURS

ORGANISATIONS QUI AIDENT LES PARTICIPANTS À NAVIGUER DANS LE SYSTÈME DE SOINS DE SANTÉ

- Oui, offert à tous les participants
- Oui, offert aux personnes en congé d’invalidité seulement
- Non, mais prévoit le faire
- Non



PARMI CEUX QUI OFFRENT

MAXIMUMS ET MINIMUMS

72 %	Régime flexible	Régime traditionnel	47 %
70 %	Main-d’œuvre syndiquée	Main-d’œuvre non syndiquée	50 %
69 %	500 employés ou plus	Moins de 50 employés	36 %
66 %	Secteur public	Secteur privé	53 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé. Avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)



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

Nous veillons sur la santé des Canadiens, une personne à la fois.

Les Canadiens font confiance à Rexall pour leurs soins de santé depuis plus de 120 ans. Les soins pharmaceutiques sont notre héritage et notre engagement.

Votre partenaire stratégique en matière de santé et de bien-être.

Nous offrons des solutions de santé économiques et durables.



Êtes-vous prêt à faire travailler notre expérience pour vous?

Communiquez avec nous :  
PharmacyPartners@rexall.ca



# Un partenariat avec les employés sur la refonte des avantages sociaux favorise un engagement accru



**Tara Ataya**

Chef du personnel et de la diversité  
HOOTSUITE INC.

## Tara Ataya aime à dire que les employés de Hootsuite Inc. ont été les co-concepteurs de son programme d'avantages sociaux mondial.

La société de gestion des médias sociaux de Vancouver a entrepris sa plus récente refonte des avantages sociaux en 2021 afin de mieux refléter les besoins de ses employés pendant la pandémie. Pour s'assurer d'offrir des avantages qui ont trouvé un écho auprès de sa main-d'œuvre mondiale, l'entreprise a organisé une série de groupes de discussion dans chaque marché où elle est présente, notamment en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord, en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique et en Amérique latine. Hootsuite a également mené des sondages auprès des employés qui demandaient aux participants du régime d'évaluer dans quelle mesure ils trouveraient certains avantages intéressants.

« Nous avons écouté activement ce dont les gens avaient besoin. Nous ne nous sommes pas contentés de dire : Quels sont les nouveaux avantages intéressants que nous devrions offrir? », explique Mme Ataya, dirigeante principale du personnel et de la diversité chez Hootsuite.

« Le programme a été très bien reçu parce que notre équipe des avantages sociaux ne travaillait pas en vase clos. Nous voulions que nos employés participent au processus et deviennent des consommateurs actifs de leurs avantages sociaux. »

La flexibilité a été un élément clé du programme d'avantages sociaux de l'entreprise, dit-elle. Les employés de tous les marchés de l'entreprise peuvent choisir l'assurance-maladie complémentaire et l'assurance

dentaire dont ils ont besoin, qu'il s'agisse d'un parent ayant des enfants qui nécessitent de l'orthodontie ou d'une personne au début de la vingtaine qui accorde la priorité au compte de dépenses de bien-être proposé par l'entreprise.

Les avantages varient

d'un pays à l'autre, selon les facteurs locaux. Les employés en Roumanie n'étaient pas aussi intéressés par la couverture des procédures d'affirmation de genre compte tenu du paysage juridique du pays, mais ils voulaient des prestations de maternité élargies. Au Royaume-Uni, les employés ont exprimé une plus grande demande de soutien en orthophonie pour les enfants.

**« Nous voulions que nos employés participent au processus et deviennent des consommateurs actifs de leurs avantages sociaux. »**

Un avantage qui est demeuré constant dans tous les marchés est la couverture en santé mentale, qui est maintenant six fois plus élevée que le montant annuel accordé précédemment, déclare Mme Ataya. L'entreprise a pris des dispositions avec son assureur pour gérer les demandes de règlement en matière de santé mentale par l'intermédiaire d'une entente de services administratifs seulement. Si un employé atteint le seuil annuel, l'équipe d'Ataya est avisée de planifier en tenant compte d'une perspective de coûts, mais « nous l'approuvons toujours », dit-elle.

« Si une personne a besoin de soins en santé mentale, nous voulons qu'elle y ait accès. Nous avons l'intention de soutenir nos employés du mieux que nous le pouvons grâce à de solides prestations en santé mentale. »

Au Canada, Hootsuite a bonifié ses prestations de planification familiale.

L'entreprise a ajouté un maximum à vie de 12 000 \$ pour les traitements de fertilité, y compris la congélation des œufs, les traitements de FIV et les vasectomies. L'entreprise a également décidé de dissocier les médicaments contre l'infertilité des prestations liées à la fertilité et de les intégrer à son régime d'assurance médicaments.

Le changement a été apporté pour donner aux employés plus d'options pour la planification familiale. Parfois, au cours de la prise d'hormones pour se préparer à la FIV, les femmes peuvent devenir enceintes naturellement. « Nous avons donc pensé qu'il était important de les inclure dans le régime de médicaments en tant que tel afin que ce soit tout simplement normal pour elles », dit-elle, notant que les participantes au régime ont la possibilité d'utiliser leur compte de dépenses flexible pour des dépenses supplémentaires au-delà de la limite à vie.

Hootsuite a également normalisé son approche en matière de congé parental en ajoutant une période de six mois supplémentaires pour les parents qui viennent d'avoir un enfant, qui ne sont pas des parents biologiques, qui sont des parents adoptifs ou encore dans le cas de parents qui utilisent les services d'une mère porteuse.

« Notre main-d'œuvre moyenne se situe maintenant dans une tranche d'âge où bon nombre d'entre eux songent à fonder une famille, alors il était vraiment important de s'assurer que nous offrions cette couverture à tous les employés », déclare Mme Ataya, en ajoutant que les employés de l'organisation sont, en moyenne, âgés de

28 à 32 ans. « Le moment le plus excitant de la vie d'un parent est d'accueillir un enfant, alors nous voulions nous assurer de lui donner la possibilité de prendre congé - et nous voulions le faire non seulement pour les parents biologiques, mais pour tout parent, qu'il s'agisse de parents non biologiques, adoptifs, qui utilisent les services d'une mère porteuse ou autres. »

L'entreprise a également ajouté une couverture d'affirmation de genre dans le cadre d'une entente de SAS avec son assureur. Selon Mme Ataya, le changement

a été accueilli avec enthousiasme par les employés et a eu une incidence encore plus grande à l'extérieur des murs de Hootsuite. « Un employé a dit qu'un de ses amis qui était en transition travaillait dans une autre organisation qui n'offrait pas de couverture à ce sujet. L'ami en question est allé voir son employeur

pour lui demander de jeter un coup d'œil à ce qu'offrait Hootsuite, et l'employeur a modifié le régime d'avantages sociaux pour aider son employé. »

La souplesse a également été un principe directeur de la stratégie globale de mieux-être et des modalités de travail de Hootsuite. Plutôt que de rendre le retour au bureau obligatoire, l'entreprise a lancé son programme de « journées d'observation » afin de créer des occasions pour les employés de venir au bureau pour des moments de communication, comme des déjeuners-conférences, des réunions d'équipe et la réunion annuelle de lancement de l'entreprise au début de l'exercice.

Depuis 2021, l'entreprise organise une semaine de mieux-être à l'échelle de l'entreprise, durant laquelle tous les employés sont en congé. Hootsuite a également offert des vendredis d'une demi-journée (les employés de l'hémisphère sud prennent leurs demi-journées en janvier et en février, tandis que les employés de l'hémisphère nord profitent de leurs congés en juillet et en août). Un sondage mené auprès des employés plus tôt cette année a révélé que la semaine du mieux-être et la demi-journée du vendredi étaient les avantages les plus utilisés et appréciés des employés.

Mme Ataya recommande aux promoteurs de régime de faire participer les employés au processus de refonte des avantages sociaux. « Je pense que les organisations peuvent avoir peur de le faire parce que c'est difficile et que vous ne savez pas ce que vous allez obtenir. Mais ce genre de coopération est tellement bénéfique. »

**« Si une personne a besoin de soins en santé mentale, nous voulons qu'elle y ait accès. Nous avons l'intention de soutenir nos employés du mieux que nous le pouvons grâce à de solides prestations en santé mentale. »**



# Complice des employeurs bienveillants

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

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

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

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



Desjardins Assurances désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. Desjardins<sup>MD</sup>, Desjardins Assurances<sup>MC</sup> et les marques de commerce associées sont des marques de commerce de la Fédération des caisses Desjardins du Québec utilisées sous licence par Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. 200, rue des Commandeurs, Lévis (Québec) G6V 6R2 / 1 866 647-5013 [desjardinsassurancevie.com](https://desjardinsassurancevie.com)

# FAIRE DES PROGRÈS EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE

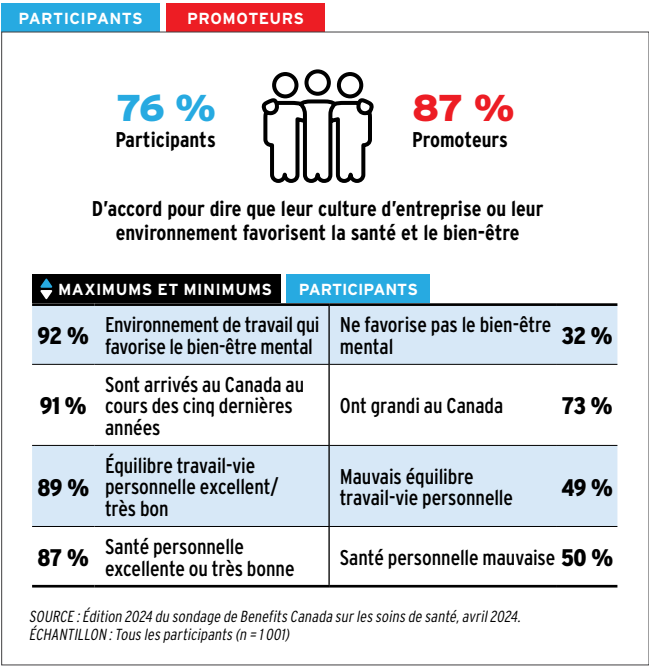
Année après année, le sondage démontre les avantages d’une culture en milieu de travail qui encourage la santé et le bien-être, et la plupart des participants et des promoteurs de régime étaient positifs au sujet de leur propre culture en milieu de travail. Quatre promoteurs de régime sur cinq prévoient investir des ressources ou de l’argent dans au moins un domaine du bien-être au cours des prochaines années, la santé mentale étant en tête de liste. Toutefois, comme dans le cas de leur régime de soins de santé, les promoteurs de régime tentent de trouver un équilibre entre l’importance de leurs programmes de bien-être et les défis liés à leur prestation. Moins de la moitié des promoteurs de régime ont dit connaître la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

DANS CETTE SECTION

- CULTURE FAVORISANT LE BIEN-ÊTRE
- TÉLÉTRAVAIL
- SANTÉ MUSCULO-SQUELETTIQUE
- DIMENSIONS DU BIEN-ÊTRE
- INVESTISSEMENTS DANS LE BIEN-ÊTRE
- FORMATION EN SANTÉ MENTALE
- SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES
- MESURES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ
- IMPORTANCE PAR RAPPORT AUX DÉFIS

IMPORTANCE DE LA CULTURE DU BIEN-ÊTRE

- Soixante-seize pour cent des participants à un régime étaient d’accord (20 % fortement d’accord) pour dire que la culture ou le milieu de travail de leur employeur favorise la santé et le bien-être, un chiffre qui est demeuré constant depuis que la question a été posée pour la première fois en 2019.
- Les promoteurs de régime étaient plus enthousiastes, 87 % étant d’accord (37 % fortement) pour dire que leur milieu de travail favorise la santé et le bien-être.
- Fait intéressant, les participants à un régime qui sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années étaient beaucoup plus susceptibles d’être d’accord pour dire que leur culture d’entreprise favorise la santé et le bien-être (91 %). Les soutiens en santé mentale et la santé personnelle ont également une incidence dans les résultats (voir le tableau).
- Vingt-quatre pour cent des participants à un régime n’étaient pas d’accord pour dire que leur culture d’entreprise favorise la santé et le bien-être, et ce pourcentage passait à 68 % chez ceux qui estiment que leur milieu de travail ne favorise pas le bien-être mental. Les personnes en mauvaise santé personnelle globale (50 %) et en mauvaise santé mentale personnelle (48 %) étaient également plus susceptibles d’être en désaccord.
- Comme les années précédentes, une culture du bien-être semble influencer sur les résultats dans d’autres domaines, y compris la perception du régime d’avantages sociaux, la satisfaction au travail, la santé et la sécurité psychologiques et la santé personnelle (voir le tableau).
- Lorsqu’on leur a posé des questions précises sur le bien-être mental, 73 % des participants à un régime et 89 % des promoteurs de régime ont convenu que leur milieu de travail favorise le bien-être mental. Chez les participants, les résultats étaient les plus élevés chez ceux qui estimaient que leur milieu de travail avait aussi une culture du bien-être (89 %) ou qui estimaient que leur santé financière, leur santé sociale et leur équilibre travail-vie personnelle étaient excellents ou très bons (87 % chacun).



» VICTORIA CROFTS TORONTO

« Les données mettent en évidence l’importance et les avantages d’offrir une culture de mieux-être qui intègre toutes les facettes de la santé de nos employés. Mais pour y arriver, nous devons faire appel à des ressources dédiées, car c’est un travail qui ne peut pas être fait à la va-vite. Il est important d’établir des partenariats avec les employés, les assureurs, les fournisseurs et les consultants pour maximiser les ressources dont vous disposez, peu importe que vous soyez une grande ou une petite entreprise. »



## ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

1. La plupart des participants à un régime ont convenu que leur milieu de travail favorise la santé, le bien-être et le bien-être mental.
  2. Comme les années précédentes, la culture du bien-être d'une organisation influe sur la perception qu'ont les participants de leur santé physique, de leur satisfaction au travail et de leur régime d'avantages sociaux.
  3. Les membres du conseil consultatif ont déclaré que ces résultats soulignent la valeur d'une stratégie du bien-être qui intègre toutes les facettes du bien-être. Ils ont également recommandé que les promoteurs de régime établissent des partenariats avec les assureurs, les fournisseurs et les consultants afin de maximiser les ressources disponibles et leur incidence.
- Un participant sur quatre (27 %) au régime n'était pas d'accord pour dire que son milieu de travail favorise le bien-être mental. Ceux qui ont un mauvais équilibre travail-vie personnelle (54 %), une mauvaise santé mentale (53 %) ou une mauvaise santé générale (51 %) étaient plus susceptibles d'être en désaccord.

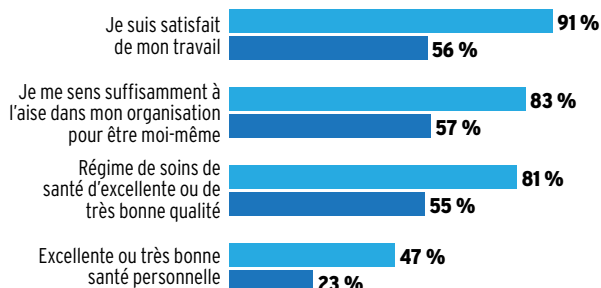
## TRAVAIL À DISTANCE APRÈS LA PANDÉMIE

- Les promoteurs de régime semblent s'être calqués sur leur nouvelle norme en ce qui concerne le travail à distance, avec une moyenne de 48 % de leur effectif travaillant à domicile ou à distance, ce qui est pratiquement inchangé par rapport à l'an dernier (49 %) et en baisse par rapport à 58 % en 2021 et 2022 pendant la pandémie. Seulement 6 % ont déclaré qu'aucun de leurs employés ne travaillait à distance.
- Les promoteurs de régime ont estimé que les employés à distance travaillaient à domicile pendant 57 % de la semaine de travail en moyenne. Un employé sur cinq (20 %) a déclaré travailler presque exclusivement à domicile ou à distance (quatre ou cinq jours par semaine).
- De leur côté, 47 % des participants à un régime ont dit travailler à domicile au moins une fois par semaine, ce qui correspond aux promoteurs de régime. Les travailleurs à distance ont déclaré le faire, en moyenne, 3,3 jours par semaine. Les deux chiffres correspondent aux résultats de l'an dernier (46 % et 3,2 jours).
- Les répondants de 18 à 34 ans (53 %) étaient plus susceptibles que ceux de 55 ans et plus (40 %) de travailler à domicile.
- Faisant écho aux résultats des promoteurs de régime, un participant sur cinq (19 %) qui pouvait travailler à la maison le faisait quatre (4 %) ou cinq (15 %) jours par semaine.
- Vingt-neuf pour cent ont déclaré qu'ils n'avaient pas d'emploi qui pouvait être fait à distance, 16 % ont indiqué qu'ils ne travaillaient pas à domicile et 9 % ont dit que leur employeur n'autorisait pas le travail à distance.
- La majorité (75 %) des promoteurs de régime ont convenu que le travail à distance a rendu plus difficile l'influence sur leur culture en milieu de travail et la promotion du bien-être et de la santé mentale, comparativement à 68 % l'an dernier.
- Les promoteurs de régime comptant 500 employés ou plus (81 %) étaient plus susceptibles d'être d'accord pour dire que c'est plus difficile, tout comme ceux du Canada atlantique (82 %), de l'Ontario (80 %) et de la Colombie-Britannique (80 %).

## PARTICIPANTS

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

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



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

## PARTICIPANTS

## PROMOTEURS

73 %  
Participants



89 %  
Promoteurs

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

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

## PARTICIPANTS



3,3

Nombre moyen de jours par semaine pendant lesquels les participants à un régime travaillent à domicile

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

## PROMOTEURS



68 %  
2023

75 %  
2024

Promoteurs de régime qui ont convenu que le travail à distance a rendu plus difficile l'influence d'une culture en milieu de travail qui encourage le bien-être et la santé mentale

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs (2023 : n = 721; 2024 : n = 653)

## « » MARA NOTARFONZO CAA CLUB GROUP

« Nous avons choisi une approche de travail flexible plutôt que d'exiger un retour au bureau ou un nombre minimal de jours à devoir y aller. Les personnes qui viennent travailler en personne souhaitent vivre des moments significatifs et créer des liens. Nous avons constaté que cette volonté d'établir des relations fonctionne très bien. »

- Notamment, les participants à un régime qui ont travaillé au moins une journée à la maison étaient plus susceptibles de convenir que la culture de leur employeur favorise la santé et le bien-être (81 % comparativement à 70 % chez ceux qui n'ont pas travaillé à distance). De même, 77 % des participants à un régime qui travaillent à distance étaient plus souvent d'accord pour dire que leur milieu de travail favorise le bien-être mental (comparativement à 69 % chez les travailleurs sur place).

## DOULEURS

- Deux participants sur trois (63 %) estimaient que leur milieu de travail et/ou leur installation contribuaient à des douleurs corporelles (comme des douleurs musculaires ou des articulations raides), ce qui est pratiquement inchangé par rapport à l'an dernier (65 %).
- Le degré d'accord a augmenté chez les participants à un régime qui ont subi une blessure grave au cours de la dernière année (80 %), qui ont beaucoup utilisé les services de chiropractie (78 %), de massothérapie (74 %) ou de physiothérapie (73 %) ou qui ont subi un stress quotidien extrême à élevé (72 %).
- Les résultats ne diffèrent pas de façon significative entre ceux qui peuvent travailler à domicile (60 %) et ceux qui ne le peuvent pas (65 %).

## CINQ DIMENSIONS DU BIEN-ÊTRE

- Selon le sondage, le bien-être personnel comprend cinq composantes de la santé, soit la santé physique, mentale, financière, sociale et au travail (cette dernière étant aussi appelée santé et sécurité psychologiques en milieu de travail).

### ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

- Environ la moitié des travailleurs travaillent à domicile au moins une journée par semaine.
- Les promoteurs de régime et les participants ont des points de vue divergents sur l'incidence du travail à distance sur la culture organisationnelle. Alors que les promoteurs de régime étaient en grande partie d'avis que le travail à distance rendait plus difficile l'influence sur leur culture du milieu de travail ou la promotion du bien-être, les participants qui travaillaient à distance étaient plus positifs à l'égard de la culture du bien-être de leur organisation que ceux qui travaillaient toujours sur place.
- Les membres du conseil consultatif font remarquer que la culture n'est pas quelque chose qui peut être imposé du haut vers le bas, et qu'elle ne vient pas entièrement des employés qui travaillent sur place. La santé et la sécurité psychologiques des participants, la clarté de l'orientation stratégique, les relations de collégialité et la mesure du rendement des employés en fonction des résultats plutôt que de la présence physique, contribuent toutes à une culture de soutien en milieu de travail.
- Les promoteurs de régime membres du conseil consultatif ont fait remarquer que le travail à distance les avait incités à faire preuve de plus de créativité pour bâtir leur culture organisationnelle et renforcer les relations entre les employés, notamment en soutenant le travail asynchrone et les horaires flexibles et en traitant le bureau comme un lieu d'événements sociaux, de connexion et de collaboration en personne.

### PARTICIPANTS



**63 %**

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

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

### PROMOTEURS



**81 %**

Promoteurs de régime qui essaient d'aider les employés dans au moins un des cinq domaines du bien-être

### RÉPARTITION DES EFFORTS DANS LES CINQ DOMAINES DU BIEN-ÊTRE



**57 %**  
Santé mentale



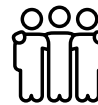
**48 %**  
Santé physique



**42 %**  
Santé au travail



**30 %**  
Santé financière



**25 %**  
Santé sociale

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

### PROMOTEURS



**44 %**

Promoteurs de régime ayant une stratégie de bien-être

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

### « » CRYSTAL ARNOLD LIFELABS

« Il est intéressant de constater que de plus en plus de promoteurs de régimes se penchent sur des solutions en matière de bien-être. Je pense que nous sommes davantage conscients que les programmes de bien-être doivent véhiculer un message clair, que leur structure et leur approche doivent être harmonisées avec les grandes priorités opérationnelles et stratégiques de l'entreprise. Ces programmes sont devenus plus importants et plus réfléchis que de simples initiatives ponctuelles et peu fréquentes, surtout dans un contexte où nous tentons de rehausser la proposition de valeur pour les employés. »

- On a ensuite demandé aux promoteurs de régime si, au-delà de ce qui est offert dans leur régime d'avantages sociaux, leur organisation essaie d'aider les employés à obtenir des résultats positifs dans au moins un des cinq domaines.
- Quarante-vingt-un pour cent des promoteurs de régime ont dit qu'ils essaient d'aider les employés dans au moins un des domaines. Les soutiens pour la santé mentale (57 %) et la santé physique (48 %) étaient les plus courants, et la santé au travail (42 %) suivait de près (voir la ventilation complète dans le tableau).
  - Quarante-quatre pour cent ont dit qu'ils avaient une stratégie de bien-être documentée à long terme et 35 % ont dit qu'ils travaillaient sur une stratégie.
  - Les stratégies de bien-être étaient plus courantes chez les travailleurs syndiqués (53 %) et les promoteurs de régimes au Québec (52 %).
  - La taille de l'organisation a également été un facteur important, puisqu'une majorité (57 %) des promoteurs de régime comptant plus de 500 employés avaient une stratégie de bien-être, diminuant à 38 % chez ceux comptant de 50 à 499 employés et à 20 % chez ceux comptant moins de 50 employés.

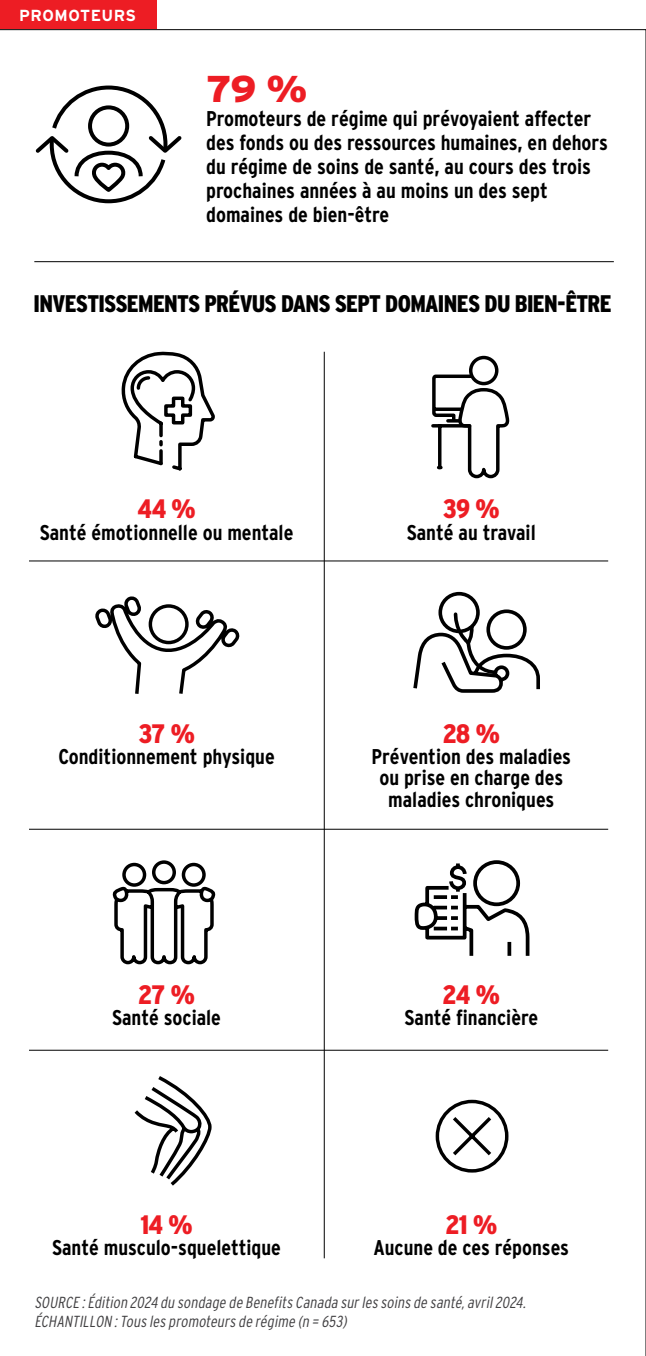
INVESTISSEMENTS PRINCIPAUX DANS LA SANTÉ MENTALE

- Soixante-dix-neuf pour cent des promoteurs de régime ont dit s'attendre à consacrer des fonds ou des ressources humaines, en dehors du régime d'avantages sociaux, à au moins un aspect du bien-être au cours des trois prochaines années, le résultat le plus élevé depuis que la question a été posée pour la première fois en 2019 (71 %).

- ★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★
- 8. Les deux tiers des participants à un régime ont l'impression que leur milieu de travail ou leur installation contribue à des douleurs, comme des articulations raides ou des douleurs musculaires.
  - 9. Le conseil consultatif a fait remarquer que la santé musculo-squelettique était un défi constant tout au long de la pandémie et après, en partie en raison du manque de contrôle sur la configuration du travail à distance. De plus, sur les lieux de travail, les bureaux à aires ouvertes peuvent nuire à la capacité de concentration des participants à un régime, en particulier ceux qui souffrent d'hypervieillesse avec déficit de l'attention.
  - 10. Quatre promoteurs de régime sur cinq essayaient de soutenir les employés dans au moins un des cinq domaines du bien-être, le bien-être mental étant le domaine d'intérêt le plus courant.
  - 11. Deux employeurs sur cinq ont une stratégie de bien-être documentée, un fait beaucoup plus probable chez ceux qui comptent plus de 500 employés.
  - 12. Cependant, la faible probabilité d'une stratégie documentée chez les petits employeurs n'indique pas nécessairement un manque d'engagement envers le bien-être, a observé le conseil. Cette constatation pourrait plutôt être le résultat du fait qu'un seul employé doit porter plusieurs chapeaux ou des activités de bien-être disparates qui n'ont pas été intégrées à une stratégie. Les promoteurs de plus grande taille pourraient aussi avoir davantage besoin d'une stratégie officielle pour communiquer avec les employés dans de nombreux secteurs d'activité et emplacements.

« SHANNON DARVILL LA CORPORATION PEOPLE

« Il est surprenant de constater que la santé financière figure en bas de la liste des priorités des promoteurs de régime. Certains répondants peuvent considérer que le besoin est satisfait en raison des programmes en place. Les données montrent des niveaux de stress quotidien élevés similaires lorsque l'on compare ceux qui déclarent une mauvaise santé financière à une mauvaise santé mentale. Nous ne devons pas ignorer le point de vue des participants, qui a toujours montré que la santé financière était un facteur de stress important. »







## Des solutions d'assurance alignées sur la nouvelle réalité du travail

À RBC Assurances, nous proposons une approche progressive et collaborative en matière de solutions d'assurance collective – une approche qui permet d'offrir une expérience et des conseils pertinents ainsi que des régimes souples et des services spécialisés alignés sur les réalités d'aujourd'hui et de demain.

Nous nous engageons à faire en sorte que les entreprises et leurs employés obtiennent le soutien dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin, de la part de personnes qui se soucient vraiment d'eux.

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



Assurances

- Le résultat chute à 55 % parmi les organisations comptant moins de 50 employés, comparativement à 63 % en 2023. Pendant ce temps, 93 % des organisations comptant 500 employés ou plus prévoient en faire plus, comparativement à 77 % il y a un an.
- La santé émotionnelle ou mentale (44 %) demeure le principal domaine d'investissement, ce qui est inchangé depuis que la question a été posée pour la première fois. Le résultat a oscillé entre 43 % et 46 % au cours de la majeure partie des six dernières années, à l'exception d'un pic à 51 % en 2021.
- La santé au travail est nouvelle dans la liste des options cette année, se retrouvant au deuxième rang (39 %) comme investissement prévu dans le bien-être. La condition physique (37 %), la prévention des maladies et la gestion des problèmes de santé chroniques (28 %) et la santé sociale (27 %) complètent les cinq principaux secteurs d'investissement (voir le tableau pour la liste complète).

FORMATION EN SANTÉ MENTALE

- Cinquante-cinq pour cent des promoteurs de régime ont déclaré offrir une formation obligatoire (31 %) ou volontaire (24 %) aux gestionnaires et aux superviseurs pour les aider à reconnaître et à traiter les problèmes de santé mentale personnellement et chez leurs subordonnés directs.
- Les résultats varient grandement selon la taille de l'organisation, allant d'un maximum de 73 % (obligatoire 45 %) chez ceux qui ont 500 employés ou plus à un minimum de 29 % (obligatoire 12 %) chez ceux qui ont moins de 50 employés.
- Les promoteurs de régime du secteur public (68 %) et ceux avec des travailleurs syndiqués (71 %) étaient plus susceptibles d'offrir de la formation en santé mentale aux gestionnaires que leurs pairs du secteur privé (51 %) et non syndiqués (47 %).

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

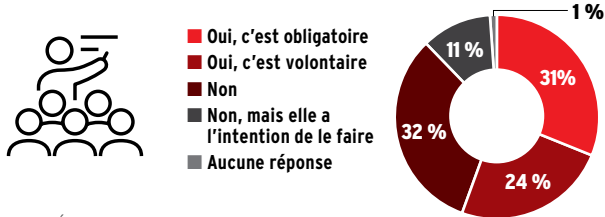
13. Quatre promoteurs de régime sur cinq s'attendent également à consacrer du financement ou des ressources en personnel à au moins un secteur de bien-être au cours des trois prochaines années, le résultat le plus élevé depuis que la question a été posée pour la première fois.
14. La santé émotionnelle ou mentale demeure la principale cible de ressources et de financement, et la santé au travail et la condition physique suivent de près.
15. Les membres du conseil consultatif ont été surpris de constater que la santé financière était classée bas par les promoteurs de régime sur la liste des domaines d'investissement futur dans le bien-être. Ils ont fait remarquer qu'un programme d'épargne-retraite ne suffit pas à répondre au niveau élevé de stress des participants en ce qui concerne leurs finances personnelles et ils ont recommandé des ressources et des séances de formation supplémentaires pour offrir un soutien plus large à la santé financière.
16. La moitié des promoteurs de régime offrent une formation en santé mentale aux gestionnaires et un peu plus de la moitié d'entre eux l'ont rendue obligatoire. Les membres du conseil consultatif ont convenu que cette formation est beaucoup plus efficace lorsqu'elle est obligatoire.

SARAH MORDEN SELECTPATH

« De plus en plus d'employés impliquent leurs gestionnaires et leurs dirigeants dans leur bien-être en matière de santé mentale, une tendance qui s'accroîtra avec les prochaines générations qui arriveront sur le marché du travail. Il sera de plus en plus important pour les gestionnaires d'avoir une formation appropriée et de développer des aptitudes pour avoir ces discussions. L'importance de la santé mentale en milieu de travail est là pour de bon. »

PROMOTEURS

VOTRE ORGANISATION OFFRE-T-ELLE UNE FORMATION EN SANTÉ MENTALE AUX GESTIONNAIRES?



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024. ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)





- De plus, 11 % des promoteurs de régime ont indiqué qu'ils prévoient offrir une formation en santé mentale aux gestionnaires.

À PROPOS DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

- Quarante-quatre pour cent des promoteurs de régime ont déclaré que leur organisation connaissait la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, élaborée par l'Association canadienne de normalisation et le Bureau de normalisation du Québec et publiée en 2013.
- La connaissance de la norme différait considérablement entre les organisations comptant moins de 50 employés (21 %), 50 à 499 (46 %) et plus de 500 (60 %). À l'échelle régionale, les promoteurs de régime du Canada atlantique (60 %) et du Québec (56 %) étaient plus au courant de la norme, tandis que ceux de la Colombie-Britannique étaient les moins au courant (34 %).
- Parmi ceux qui étaient au courant de la norme, 37 % l'ont mise en œuvre dans leur milieu de travail (soit 16 % de tous les promoteurs de régime) et 39 % ont dit qu'ils étaient en voie de le faire (17 % de tous les promoteurs). Vingt et un pour cent (9 % de tous les promoteurs) ont dit qu'ils avaient l'intention de la mettre en œuvre.

MESURES DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

- Dans le sondage de cette année, on a posé aux participants à un régime une série de questions pour savoir s'ils se sentent psychologiquement en santé et en sécurité au travail. La première, concernant la satisfaction au travail, a été posée pour la première fois en 2007.

PROMOTEURS



**16 %**  
Promoteurs de régime qui ont mis en œuvre la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

PARTICIPANTS

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



MAXIMUMS ET MINIMUMS

96 %	Excellente ou très bonne santé en milieu de travail	Mauvaise santé en milieu de travail	49 %
92 %	Environnement de travail qui favorise le bien-être mental	Ne favorise pas le bien-être mental	58 %
92 %	Santé financière excellente/très bonne	Mauvaise santé financière	65 %
91 %	Culture d'entreprise qui favorise la santé et le bien-être	Ne favorise pas la santé et le bien-être	56 %
91 % (les deux)	Santé sociale/équilibre travail-vie personnelle excellents/très bons	Santé sociale/équilibre travail-vie personnelle mauvais	61 % (les deux)

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

PROGRAMME DE MÉDICAMENTS DE SPÉCIALITÉS DE SOLUTIONS SANTÉ<sup>MC</sup>

Solutions Santé<sup>de SHOPPERS</sup>

Solutions Santé<sup>MC</sup> est là pour aider les payeurs privés à gérer leurs dépenses en médicaments de spécialité et à s'assurer que les patients reçoivent des soins complets.



EMPLACEMENTS PRATIQUES



SOUTIEN EN PRÉSENTIEL AVEC LE PHARMACIEN



RAPPELS DE RENOUVELLEMENT NUMÉRIQUES



GESTION DE CAS

CARACTÉRISTIQUES DU PROGRAMME

- Soutien personnalisé
- Programme conçu pour être flexible
- Abordable et durable
- Navigation des remboursements
- Adhésion au traitement
- Commodité et accessibilité

CONTACTEZ-NOUS

- saleshealthsolutions@shoppersdrugmart.ca
- www.healthsolutions.ca
- LinkedIn: Health Solutions by Shoppers

Au Québec, la responsabilité de toute consultation avec un pharmacien incombe au pharmacien propriétaire choisi par le patient. En raison de la réglementation provinciale, l'offre de service pourra être différente au Québec, notamment le programme de gestion des médicaments de spécialité ou toute mesure qui ne respecte pas la Loi sur l'assurance médicaments et les garanties du régime général d'assurance médicaments.

- Huit participants sur 10 (83 %) ont déclaré être satisfaits de leur emploi, comme l'an dernier et comme les résultats depuis 2018 (80 %). En 2007, 90 % étaient satisfaits.
- La santé au travail, une culture du bien-être et des mesures de soutien en milieu de travail pour le bien-être mental influencent manifestement la perception de la satisfaction au travail chez les employés (voir le tableau). Ceux qui estimaient que leur régime d'avantages sociaux répondait à leurs besoins (87 %) étaient également plus satisfaits que ceux qui disaient le contraire (59 %).
- Dix-sept pour cent ont déclaré ne pas être satisfaits de leur emploi, un pourcentage qui augmente à 31 % chez ceux qui ont également déclaré se sentir isolés ou déconnectés de leur milieu de travail et à 27 % chez ceux qui se sentent isolés/déconnectés de leur collectivité.
- La capacité à être soi-même est une autre mesure de la santé et de la sécurité psychologiques. Un participant sur cinq (20 %) a déclaré ne pas se sentir suffisamment à l'aise dans son organisation pour être lui-même, ce qui est pratiquement identique au moment où la question a été posée pour la première fois, en 2022 (21 %). La satisfaction au travail, la santé personnelle et le régime d'avantages sociaux ont influencé ces résultats (voir le tableau).
- Pour la première fois, on a demandé aux participants s'ils estimaient pouvoir exprimer honnêtement leurs opinions au travail. Vingt-sept pour cent étaient en désaccord, passant à 58 % chez ceux qui décrivent leur santé personnelle en milieu de travail comme étant mauvaise, 56 % chez ceux qui ne sont pas satisfaits de leur emploi et 54 % chez les grands utilisateurs de services de consultation en santé mentale.
- Lorsqu'on leur a demandé s'ils exerçaient un contrôle ou une influence raisonnables sur la façon dont ils font leur travail, près d'un participant sur cinq (17 %) n'était pas d'accord, passant à 43 % parmi les grands utilisateurs de services de consultation en santé mentale, 42 % parmi ceux qui ne sont pas satisfaits de leur emploi et 42 % parmi les répondants qui ont déclaré une mauvaise santé personnelle en milieu de travail.

IMPORTANCE PAR RAPPORT AUX DÉFIS

- Trois promoteurs de régime sur cinq (62 %) ont considéré que leurs efforts pour soutenir le bien-être des employés étaient extrêmement ou très importants dans le climat économique actuel, comparativement à 77 % qui ont dit la même chose de leur régime de soins de santé. De plus, 31 % des promoteurs ont jugé que le bien-être des employés était plutôt important.
- Les promoteurs de régime de l'Alberta (77 %) et ceux qui ont déclaré que l'utilisation de leur régime avait augmenté au cours de la dernière année (72 %) étaient plus susceptibles de considérer que leurs efforts en matière de bien-être étaient très importants.
- Lorsqu'on leur a demandé pourquoi, ils ont indiqué que l'attraction et le maintien en poste (65 %) et la productivité des employés (63 %) étaient leurs principales raisons (voir la liste complète dans le tableau).
- Les promoteurs de régime ont constaté que leurs initiatives de bien-être avaient plus de potentiel précis que leur régime d'avantages sociaux pour aider à réduire les jours de maladie (44 %, comparativement à 35 % pour le régime d'avantages sociaux) et le nombre et/ou la durée des demandes de prestations d'invalidité (43 %, comparativement à 21 % pour le régime d'avantages sociaux).
- Quarante pour cent ont dit que leurs efforts en matière de bien-être des employés étaient plus importants aujourd'hui qu'avant la pandémie et 49 % ont dit qu'ils étaient tout aussi importants.

TARA ATAYA HOOTSUITE

« Les données révèlent un lien évident, mais sous-estimé entre la culture du bien-être, la satisfaction au travail et l'autonomie; tout est interrelié. Éprouver un sentiment d'appartenance envers son travail est très puissant, mais on y accorde souvent très peu de valeur. Et il est essentiel de reconnaître l'importance de l'autonomie pour favoriser la satisfaction et le bien-être des employés. »

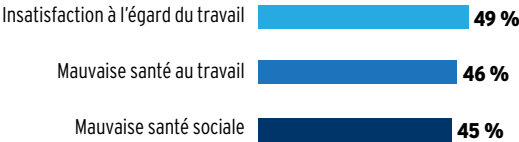
PARTICIPANTS



20 %

Participants à un régime qui ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour être eux-mêmes au travail

PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

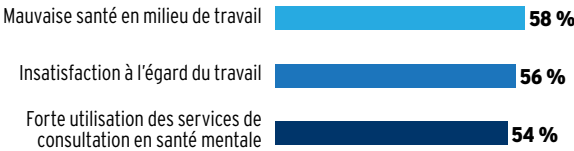
PARTICIPANTS



27 %

Participants à un régime qui n'ont pas l'impression de pouvoir exprimer honnêtement leurs opinions au travail

PROBABILITÉ ACCRUE DANS LES CAS SUIVANTS



SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les participants (n = 1 001)

PROMOTEURS



62 %

Promoteurs de régime qui ont dit que leurs efforts en matière de bien-être sont extrêmement ou très importants

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

- Les promoteurs de régime ayant des régimes flexibles (49 %) étaient plus susceptibles que ceux qui avaient des régimes traditionnels (35 %) de considérer les efforts de bien-être plus importants qu'avant la pandémie.
- Trente-huit pour cent des promoteurs de régime étaient d'avis qu'il était extrêmement ou très difficile de fournir des mesures de soutien au bien-être des employés dans le climat économique actuel, un pourcentage presque identique à celui des répondants qui ont dit la même chose au sujet de leur régime de soins de santé (36 %). Quarante-sept pour cent de plus ont dit que c'était plutôt difficile.
- Lorsqu'on leur a demandé pourquoi, les promoteurs de régime ont le plus souvent mentionné le besoin de gérer les coûts (42 %) et l'incidence de l'inflation, qui réduit l'efficacité des offres de bien-être (36 %). Près d'un sur trois (29 %) a mentionné les attentes croissantes des employés à l'égard des offres de bien-être comme condition d'emploi (voir la liste complète dans le tableau).
- Trente-sept pour cent ont estimé qu'il était plus difficile aujourd'hui qu'avant la pandémie d'offrir des mesures de soutien au bien-être, passant à 44 % pour les organisations comptant plus de 500 employés et des employés syndiqués. La moitié (52 %) ont dit que c'était tout aussi difficile.
- En ce qui concerne les efforts en matière de bien-être, 39 % des promoteurs de régime ont dit que le soutien de la santé des participants à un régime était un facteur plus important dans leur prise de décisions, tandis que 27 % ont déclaré que le contrôle des coûts était le facteur le plus important. Trente-quatre pour cent ont indiqué qu'ils avaient essayé d'équilibrer les deux.

★ PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À RETENIR ★

17. Un peu moins de la moitié des promoteurs de régime connaissent la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et moins d'un répondant sur cinq l'a mise en œuvre.
18. Alors qu'un participant sur cinq a déclaré qu'il ne pensait pas pouvoir être lui-même au travail, la majorité d'entre eux se sentaient capables de le faire, ce qui a agréablement surpris le conseil consultatif. Ils ont suggéré que la reconnaissance croissante par les promoteurs de régime du besoin de sécurité psychologique en milieu de travail, comme en témoignent les politiques et les avantages pour la santé qui appuient la diversité, l'équité et l'inclusion, joue un rôle dans ce résultat.
19. Un participant sur cinq estime ne pas avoir un contrôle ou une influence raisonnables sur la façon dont il fait son travail. Le conseil consultatif fait remarquer que cela pourrait être lié à la connectivité numérique et à une culture de travail de « connexion permanente », ce qui, souvent, n'est pas assez abordé dans la conversation générale sur le bien-être.
20. La majorité des promoteurs de régime considèrent que leurs efforts en matière de bien-être sont très importants, mais deux répondants sur cinq trouvent qu'il est difficile de fournir ces soutiens dans le contexte économique actuel.

» BRADLEY BRUCE CIBC

« Il est possible de trouver des solutions peu coûteuses et même gratuites à certains défis liés au bien-être. Il est essentiel que la direction s'implique dans ces solutions, car elles peuvent améliorer l'offre relative au bien-être de façon considérable. Il s'agit d'un domaine qui nous intéresse depuis plusieurs années. »

PROMOTEURS

POURQUOI LES EFFORTS EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE SONT IMPORTANTS

Ils aident à attirer et à maintenir en poste les employés	65 %
Ils aident à assurer la productivité quotidienne des employés	63 %
Ils réduisent les jours de maladie	44 %
Ils réduisent le nombre et/ou la durée des demandes de prestations d'invalidité	43 %
Dans le cadre d'une stratégie plus large sur la santé de l'organisation et des employés	40 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024. ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime qui ont jugé les efforts de bien-être des employés très ou extrêmement importants (n = 327)

PROMOTEURS

POURQUOI LES EFFORTS POUR SOUTENIR LE BIEN-ÊTRE SONT DIFFICILES\*

Nécessité de gérer les coûts	42 %
Incidence de l'inflation, qui réduit l'efficacité de l'offre	36 %
Attentes croissantes des employés à l'égard des offres de bien-être comme condition d'emploi	29 %
Besoin d'offres concurrentielles au sein du secteur	23 %
Mesurer les résultats/calculer le retour sur investissement	23 %
Concurrence avec d'autres priorités internes (p. ex., objectifs de vente)	20 %
Utilisation accrue des offres de bien-être	20 %
Durabilité à long terme	17 %
Manque de temps, de ressources internes et/ou d'expertise	17 %
Incidence plus faible que prévu sur le bien-être des employés	17 %

\* Les résultats inférieurs à 17 % ne sont pas inclus.  
SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Promoteurs de régime qui affirment qu'il est extrêmement ou très difficile de fournir du soutien en matière de bien-être (n = 192).

PROMOTEURS

LESQUELS DES FACTEURS SUIVANTS SONT PLUS IMPORTANTS DANS LES DÉCISIONS SUR LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS?

Soutenir la santé des participants

Les deux

Contrôler les coûts

39 %

34 %

27 %

SOURCE : Édition 2024 du sondage de Benefits Canada sur les soins de santé, avril 2024.  
ÉCHANTILLON : Tous les promoteurs de régime (n = 653)

# La norme mondiale de soins uniformise les règles du jeu pour les participants au régime



**Ayman Alvi**

Vice-président, retraite et avantages sociaux  
BANQUE SCOTIA

**Depuis qu'elle a annoncé sa stratégie mondiale de normes de soins inclusives en juin 2023, la Banque Scotia s'efforce de combler les lacunes en matière de santé pour les femmes et les employés LGBTQ2S+ et les membres de leur famille.**

La stratégie vise à créer une expérience plus uniforme en matière d'avantages sociaux pour les employés de la Banque Scotia dans les 24 marchés où elle exerce ses activités d'ici 2030, en mettant l'accent sur la santé mentale, la santé des femmes, la couverture élargie des partenaires de même sexe, les soins de l'affirmation du genre et l'élimination des obstacles aux soins pour les groupes sous-représentés ou mal desservis au sein de sa population d'employés.

En 2022, la Banque Scotia a annoncé une norme mondiale minimale pour les congés parentaux, prévoyant huit semaines entièrement payées pour tous les parents et huit semaines supplémentaires pour les parents qui ont eu un enfant d'ici 2025.

« À son niveau le plus fondamental, nous voulons que l'expérience d'un employé de la Banque Scotia soit aussi similaire que possible, peu importe où il se trouve, en ce qui concerne les soins qu'il reçoit », explique Ayman Alvi, vice-président mondial en matière de pensions et d'avantages sociaux de la banque. « Il y a des lacunes partout, mais les progrès dans la santé des femmes et

des personnes LGBTQ2S+ aideront tout le monde. »

À la suite de ces initiatives mondiales, M. Alvi affirme que l'organisation a également apporté des changements à son programme d'avantages sociaux canadien. Alors que la banque était en train d'examiner ses offres

**« Il y a des lacunes partout, mais les progrès dans la santé des femmes et des personnes LGBTQ2S+ aideront tout le monde. »**

d'avantages sociaux, elle a appris que son fournisseur d'assurance contre les maladies graves excluait la couverture pour un diagnostic de VIH dans le cadre d'une situation non professionnelle, conformément à la norme de l'industrie. « Lorsque nous avons examiné la situation, nous nous sommes dit : c'est une vision dépassée, alors

nous pouvons probablement faire un peu mieux. »

La Banque a collaboré avec son assureur pour supprimer la limite pour les titulaires de police actuels, ainsi que pour les nouvelles polices futures. La mise à jour de la police ne se traduit pas par des primes plus élevées pour les participants.

La Banque Scotia s'est également associée à un consultant et a appris que l'exclusion d'un diagnostic de VIH dans le cadre d'une situation non professionnelle était la norme au Canada et que les fournisseurs étaient hésitants.

En se fondant sur les commentaires des employés, la Banque Scotia a également introduit une nouvelle option de couverture. Auparavant, le régime offrait trois options de couverture, soit une pour un employé célibataire, une pour un employé et son conjoint

et une pour un employé et sa famille. Selon M. Alvi, les parents qui élèvent seuls leurs enfants estiment que le régime de l'employé et sa famille est trop coûteux par rapport au niveau de couverture dont ils ont besoin. Étant donné que les enfants coûtent un peu moins cher au régime que les participants adultes,

la nouvelle option a réduit le coût pour les participants au régime à un niveau inférieur à celui du régime des employés et de leur conjoint. De 5 à 7 % des employés canadiens ont choisi la nouvelle option de couverture.

La Banque Scotia a également porté sa couverture de fertilité à un maximum à vie de 20 000 \$. Auparavant, la couverture de fertilité était fixée à un maximum à vie de 10 000 \$, mais M. Alvi affirme que la stratégie globale d'avantages a incité son équipe à se demander ce que ce montant permettait réellement de faire aux participants du régime.

« Nous avons abordé la question non pas sous l'anglais du montant, mais sous l'angle de ce que nous fournissons », explique-t-il, ajoutant que la banque a l'intention de partager le coût d'un certain nombre de cycles de fécondation in vitro pour les employés dans l'ensemble de ses marchés mondiaux.

Le montant de la couverture de la banque varie selon le marché et selon le système de santé du pays. Aux États-Unis, par exemple, le régime couvre un maximum à vie de 30 000 \$ US pour les frais de fertilité. « Nous essayons de fournir des soins équitables par rapport au même montant

en dollars. Dans certains cas, le montant sera le même, mais l'intention est d'avoir le même niveau d'accès. »

Pour les participants au régime qui sont des aidants pour un parent, un frère, une sœur ou un membre de la famille élargie. M. Alvi indique que son équipe a négocié un rabais avec son assureur pour les polices d'assurance vie individuelle qui touchent les membres adultes de la famille des employés. Bien que l'objectif initial soit d'intégrer les adultes à charge à ce qu'on appelle une « unité familiale » dans un contrat d'assurance-vie, la Loi de l'impôt sur le revenu limite les personnes qui peuvent être incluses dans les régimes d'avantages sociaux des employés.

La Banque Scotia a également créé un répertoire central de ressources pour les employés qui sont des aidants sur

son intranet, y compris les navigateurs et les services de soins de santé.

Selon M. Alvi, la banque cherche également à appliquer les avantages en matière de santé mentale offerts aux employés canadiens, un maximum annuel de 10 000 \$ par employé et par personne à charge, à d'autres marchés

après avoir constaté les « effets très positifs de son investissement ». La banque a fixé le montant idéal de 10 000 \$ en se basant sur le coût moyen d'un thérapeute ou d'un conseiller clinique de 200 \$ par séance pendant 50 semaines.

Au cours des deux années qui se sont écoulées depuis le lancement de la prestation élargie pour la santé mentale au Canada, la banque a constaté une augmentation d'une année à l'autre de son utilisation, particulièrement chez les participants qui atteignaient le plafond précédent au milieu de l'année. « Il était très clair que les employés se heurtaient à une sorte de mur financier et continuaient probablement de demander de l'aide, mais sans soutien financier. »

La Banque a également constaté une « tendance à la baisse constante » du nombre de nouveaux cas d'invalidité de courte durée liés à la santé mentale et une réduction de la durée des congés pour ICD liés à la santé mentale.

« Ce n'est pas une relation de cause à effet, mais il y a un lien très clair », dit-il. « Il y a plus d'utilisation, et plus de dépenses en santé mentale, mais cela se traduit par quelque chose qui, dans l'ensemble, est bon pour l'organisation. »

**« Il y a plus d'utilisation, et plus de dépenses en santé mentale, mais cela se traduit par quelque chose qui, dans l'ensemble, est bon pour l'organisation. »**



# Adoptez une approche axée sur les données pour vos régimes au travail.

La Sun Life vous offre l'Excellence en santé grâce à l'analyse continue des tendances du secteur.

Visitez notre page **Connaissances en santé** et jetez un coup d'œil aux rapports **Objectif santé** pour demeurer à l'avant-garde. Vous y découvrirez :

- les nouvelles tendances et nouveaux risques liés au profil démographique des participants;
- ce qui cause les demandes de règlement invalidité de longue durée;
- des trousse et des guides qui vous aideront à favoriser la santé au travail.

Pour en savoir plus, consultez nos rapports au [sunlife.ca/connaissancesensante](https://sunlife.ca/connaissancesensante).



La vie est plus radieuse sous le soleil

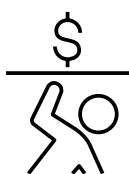
Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. AD1041 05-24 lj-na



# 5 POINTS DE DISCUSSION

## TIRÉS DE L'ÉDITION 2024 DU SONDAGE BENEFITS CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ

### 1. PRESSION FINANCIÈRE EN CROISSANCE



Malgré le ralentissement de l'inflation et la baisse prévue des taux d'intérêt, les participants au régime continuent de serrer les cordons de leur bourse. Lorsqu'on leur demande de décrire leur perception de cinq constituants du bien-être (santé physique, mentale, financière, sociale et en milieu de travail), les participants au régime étaient moins susceptibles de décrire leur situation financière comme étant excellente ou très bonne, et leurs finances personnelles demeurent leur principale source de stress. Le cinquième des participants au régime qui prennent au moins un médicament ont avoué qu'ils omettent parfois des doses pour économiser de l'argent. Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à 2020, lorsque la question a été posée la dernière fois. Même si les promoteurs de régimes ont généralement abordé la santé financière au moyen de programmes d'épargne-retraite, ces constatations indiquent qu'il faut adopter d'autres approches, comme l'éducation financière.

### 2. OUVERTURE AUX CHANGEMENTS DE MODE DE VIE



Neuf participants sur dix souhaitent modifier leur mode de vie pour améliorer leur santé, notamment en faisant plus d'exercice, en améliorant leur sommeil, en mangeant plus sainement et en perdant du poids. Les participants ayant reçu un diagnostic de maladie chronique se sont montrés beaucoup plus intéressés par des approches visant à améliorer leur mode de vie pour prendre leur état en main, plutôt que de compter sur les médicaments comme principal mode de traitement. Bien qu'il s'agisse d'un signe prometteur, l'effet est quelque peu atténué par l'affirmation des participants au régime selon laquelle le temps, les coûts et le manque de motivation les empêchent souvent d'apporter des changements positifs à leur mode de vie. Les participants au régime ayant un mauvais état de santé personnel ou mental sont également plus susceptibles de trouver les obstacles au changement.

### 3. APPLAUDISSONS LES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX



Les participants maintiennent une vision positive de leur régime d'avantages sociaux et ils sont plus susceptibles d'affirmer que leur régime est excellent ou bon plutôt que seulement adéquat. Le régime d'avantages sociaux était

également le deuxième facteur en importance pour décider de rester ou non au sein de leur entreprise actuelle. Cependant, les participants qui considèrent avoir un mauvais état de santé général et mental, et ceux qui ne comprennent pas bien le régime étaient moins susceptibles de donner les meilleures notes à leur régime d'avantages sociaux.

### 4. VISION STRATÉGIQUE



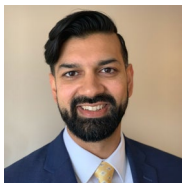
Un plus grand nombre de promoteurs de régimes considèrent leurs régimes d'avantages sociaux et de bien-être comme des éléments clés des stratégies en matière de santé à l'échelle des entreprises. Deux employés sur cinq considèrent leur régime d'avantages sociaux comme extrêmement important ou très important parce qu'il fait partie d'une stratégie plus vaste en matière de santé des employés, et une proportion égale d'entre eux ont dit la même chose au sujet de leur régime de bien-être. Les promoteurs de régime considèrent également que leurs régimes de bien-être permettent de réduire les congés de maladie et les réclamations de prestations d'invalidité. Sept promoteurs de régime sur dix ont une stratégie à long terme et bien documentée en matière de bien-être, ou sont en train d'en élaborer une.

### 5. MARCHER SUR LA CORDE RAIDE

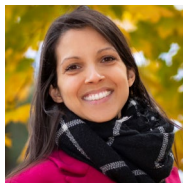


Après avoir passé les dernières années à se surpasser pour offrir le meilleur aux participants pendant la pandémie et la pénurie de talents qui a suivi, les promoteurs de régime ont de plus en plus de mal à trouver un équilibre entre le soutien aux employés et les pressions financières liées à leurs régimes. Trois promoteurs sur quatre considèrent leur régime d'avantages sociaux comme étant extrêmement ou très important, mais une proportion encore plus grande considère qu'il est extrêmement difficile, très difficile ou un peu difficile d'offrir des avantages dans le contexte économique actuel. Et en effet, les cinq principaux défis des promoteurs de régime sont liés au coût. Le système de santé public canadien est surchargé et il a contribué à accroître les attentes des participants à l'égard de leurs régimes d'avantages sociaux, ont déclaré les membres du conseil consultatif. Dans les années à venir, il est probable que les promoteurs de régimes tenteront de trouver un juste milieu entre les exigences accrues imposées à leurs régimes et les préoccupations en matière de durabilité.

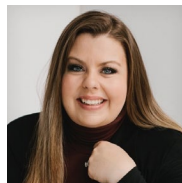
# CONSEIL CONSULTATIF



**Ayman Alvi**  
Vice-président, retraite et avantages sociaux  
**BANQUE SCOTIA**



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



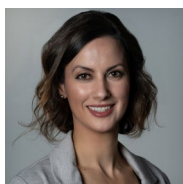
**Tara Ataya**  
Chef du personnel et de la diversité  
**HOOTSUITE**



**Dr<sup>e</sup> Ayla Azad**  
Présidente et chef de la direction  
**ASSOCIATION CHIROPRAQUE CANADIENNE**



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



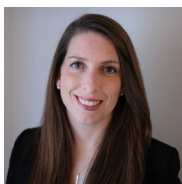
**Andrea Belvedere**  
Vice-présidente adjointe, prestations et solutions de santé  
**SUN LIFE**



**Jeff Boutilier**  
Vice-président, développement des activités pharmaceutiques  
**REXALL**



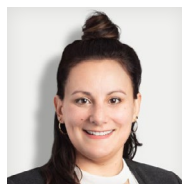
**Bradley Bruce**  
Directeur principal, avantages sociaux et mieux-être  
**CIBC**



**Victoria Crofts**  
Directrice, rémunération globale  
**TOROMONT**



**Shannon Darvill**  
Consultante gestionnaire  
**LA CORPORATION PEOPLE**



**Valérie Fernandez**  
Conseillère principale en santé organisationnelle, assurance collective  
**BENEVA**



**Sarika Gundu**  
Chef, avantages sociaux canadiens et reconnaissance d'entreprise  
**BMO GROUPE FINANCIER**



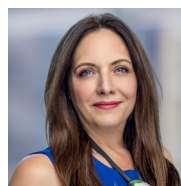
**Sunil Hirjee**  
Vice-président, ventes et expérience des partenaires, Ontario, Ouest et Atlantique, assurance collective  
**BENEVA**



**Karen Kesteris**  
Vice-présidente, partenariats avec les payeurs, solutions de santé  
**PHARMAPRIX**



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



**Barb Martinez**  
Chef des services professionnels, solutions pharmaceutiques  
**CANADA VIE**



**Andrejka Massicotte**  
Chef des avantages sociaux  
**RBC ASSURANCES**



**Sarah Morden**  
Conseillère en assurance collective  
**SELECTPATH BENEFITS  
& FINANCIAL INC.**



**Neda Nasseri**  
Pharmacienne et directrice  
de produits, médicaments  
**DESJARDINS ASSURANCES**



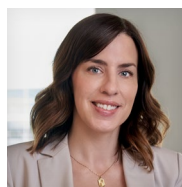
**Mara Notarfonzo**  
Vice-présidente,  
rémunération globale  
**CAA CLUB GROUP**



**Line Porfon**  
Présidente et chef de la direction  
**OPENCIRCLE**



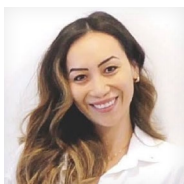
**Juan Quinonez**  
Directeur principal, politiques  
**ASSOCIATION CHIROPRATIQUE  
CANADIENNE**



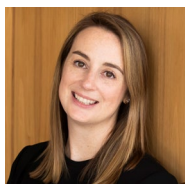
**Shelley Sjoberg**  
Vice-présidente adjointe, développement  
et soutien, produits collectifs  
**CANADA VIE**



**David Tompkins**  
Vice-président, ventes  
**CROIX BLEUE DU MANITOBA**



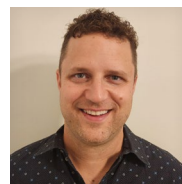
**Sylvia Tran**  
Vice-présidente adjointe, assurance  
collective, canal spécialisé  
**CO-OPERATORS**



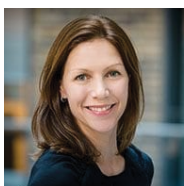
**Meghan Vallis**  
Vice-présidente, ventes d'assurance  
collective, Ouest du Canada  
**ASSURANCE VIE ÉQUITABLE**



**Stephanie Walker**  
Directrice, croissance  
et service à la clientèle  
**GREENSHIELD**



**Adam Watson-Smyth**  
Directeur des avantages sociaux  
pour le Canada  
**AMAZON**



**Alexis Wise**  
Vice-présidente, stratégie et  
développement des ventes,  
assurance collective  
**SUN LIFE**



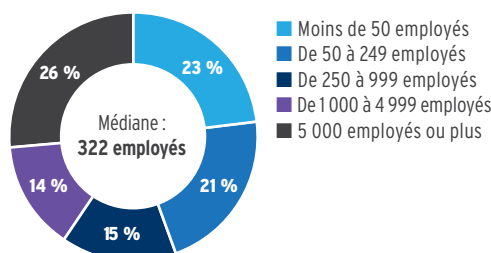
# MÉTHODOLOGIE

Ipsos a réalisé le sondage auprès des participants aux régimes pour le compte de Groupe Contex en utilisant une méthodologie en ligne (enquête par Internet) du 28 février au 6 mars 2024. Au total, un échantillon national de 1 001 bénéficiaires principaux de régimes collectifs de soins de santé a répondu à l'étude. Au moment de chaque entretien, ces adultes étaient les principaux détenteurs de régimes d'employés comportant un volet de prestations de santé. Les questionnaires en ligne ont été réalisés à partir d'un échantillon aléatoire tiré des plus de 200 000 membres du panel canadien i-Say d'Ipsos. Les résultats totaux d'un échantillon probabiliste de cette taille sont considérés comme précis à +/- 3,1 %, avec une certitude de 95 % par rapport à ce qu'ils auraient été si l'ensemble de la population des participants aux régimes collectifs de soins de santé canadiens avait été interrogée. Il est toutefois important de noter que la marge de confiance pour les sous-échantillons plus petits serait plus élevée. Les données ont été statistiquement pondérées pour garantir que l'âge, le genre et la composition régionale de l'échantillon reflètent ceux de la population active adulte selon les données du recensement de 2020. En outre, certaines catégories de réponses dans ce rapport ne totalisent pas 100 % - cela est dû soit à l'arrondissement des chiffres, soit à des questions qui permettaient aux participants de fournir des réponses multiples.

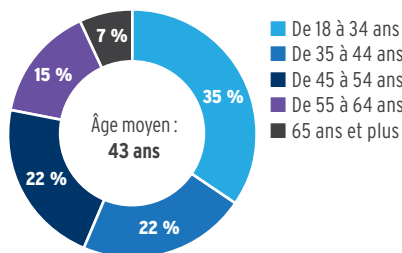
De plus, Groupe Contex et Maru/Blue ont mené un sondage en ligne distinct auprès de 653 promoteurs de régimes d'avantages sociaux de tout le pays, du 1er au 7 mars 2024. Les données ont été statistiquement pondérées pour refléter avec exactitude la répartition géographique des entreprises et leur taille selon Industrie Canada.

## PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS

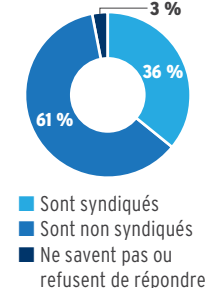
### TAILLE DE L'ENTREPRISE



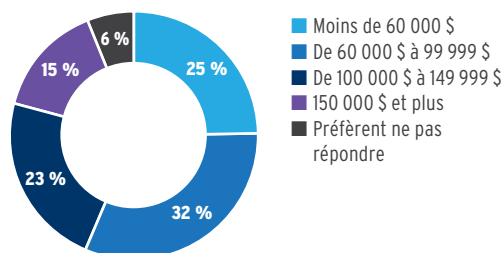
### ÂGE



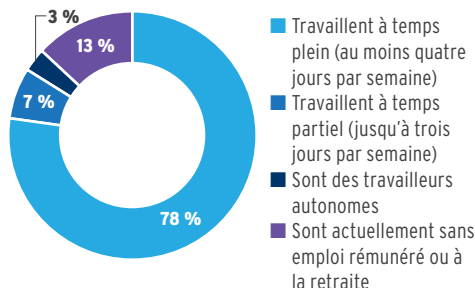
### SYNDICAT



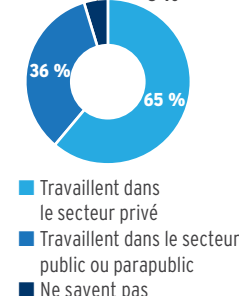
### REVENU DU MÉNAGE



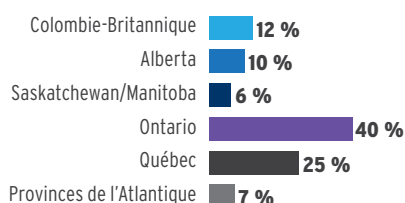
### TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL



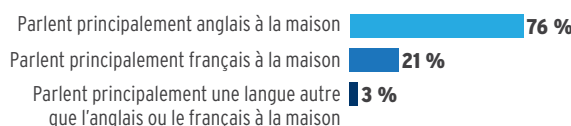
### SECTEUR



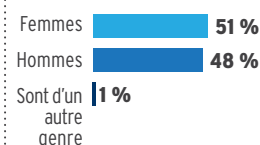
### PROVINCE/RÉGION



### 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 Context Inc.

PRÉSENTÉ PAR

**Benefits**  
CANADA