2016

SANOFI



SONDAGE SANOFI CANADA SUR LES SOINS DE SANTÉ

LE PLUS IMPORTANT SONDAGE SUR LES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ AU CANADA

INTROSPECTION : Évaluer le soutien en milieu de travail en matière de gestion de la santé

ORDRE DU JOUR

1. CONTEXTE
2. CONSEIL CONSULTATIF
3. MÉTHODOLOGIE
4. PRINCIPALES CONCLUSIONS
5. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES
6. QUESTIONS

CONTEXTE

- **La plus importante enquête de référence au Canada sur la façon dont les participants et les promoteurs perçoivent leurs régimes de soins de santé.**
- **L'enquête est dirigée par un conseil consultatif formé de représentants de tous les principaux groupes d'intervenants : promoteurs et fournisseurs de régimes, gestionnaires de prestations pharmaceutiques et conseillers en avantages sociaux.**
- **Elle contribue à la compréhension des facteurs sous-jacents de mauvaise santé et d'invalidité au travail.**
- **Elle témoigne de l'engagement de Sanofi à favoriser une meilleure intégration des participants à un régime, du lieu de travail, des fournisseurs d'avantages sociaux, des fabricants de produits pharmaceutiques et du système de santé public.**
- **Les opinions et les perceptions de plus de 24 500 participants canadiens à un régime de soins de santé et de plus de 1 000 promoteurs de régime ont été sondées depuis 1997.**



Conseil consultatif



PAULA ALLEN
Vice-présidente, groupe Recherche et Solutions intégratives
MORNEAU SHEPELL



ART BABCOCK
Vice-président
AON HEWITT



SUSAN BELMORE-VERMES
Directrice, Solutions d'avantages collectifs
HEALTH ASSOCIATION NOVA SCOTIA



CHRIS BONNETT
Président
H3 CONSULTING



LISA CALLAGHAN
Vice-présidente adjointe, Produits, Assurance collective
MANUVIE



LORI CASSELMAN
Vice-présidente adjointe, excellence des pratiques et innovation
FINANCIÈRE SUN LIFE



CAROL CRAIG
Directrice générale, avantages sociaux et régimes de retraite, Ressources humaines
TELUS



PETER GOVE
Responsable de l'innovation en gestion de la santé
GREEN SHIELD CANADA



LORETTA KULCHYCKI
Vice-présidente du marketing collectif
GREAT-WEST, COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE



NATHALIE LAPORTE
Vice-présidente, développement, commercialisation et stratégie
DESJARDINS ASSURANCES



JACQUES L'ESPÉRANCE
Président
J. L'ESPÉRANCE ACTUARIAT CONSEIL INC.



PIERRE MARION
Directeur de marché
CROIX BLEUE MEDAVIE



MARILEE MARK
Vice-présidente, développement du marché
FINANCIÈRE SUN LIFE



BARB MARTINEZ
Leader du service des Solutions d'assurance, garanties collectives
GREAT-WEST, COMPAGNIE D'ASSURANCE-VIE



JOHN McGRATH
Premier vice-président et chef de la pratique capital humain
WILLIS TOWERS WATSON



SERAFINA MORGIA
Conseillère principale, Avantages sociaux et soins de santé
WILLIS TOWERS WATSON



ANNE NICOLL
Vice-présidente, développement des affaires
CROIX BLEUE MEDAVIE



TELENA OUSSOREN
Directrice, Avantages sociaux
SUNCOR



DAVE PATRIARCHE
Courtier
MAINSTAY INSURANCE BROKERAGE INC.



STEVE SEMELMAN
Chef de la direction
GEMINI PHARMA CONSULTANTS



DR ALAIN SOTTO
Directeur/conseiller en médecine du travail
MEDCAN WELLNESS CLINIC/TORONTO TRANSIT COMMISSION

MÉTHODOLOGIE

Sondage en ligne

Au Canada

Données recueillies en janvier 2016

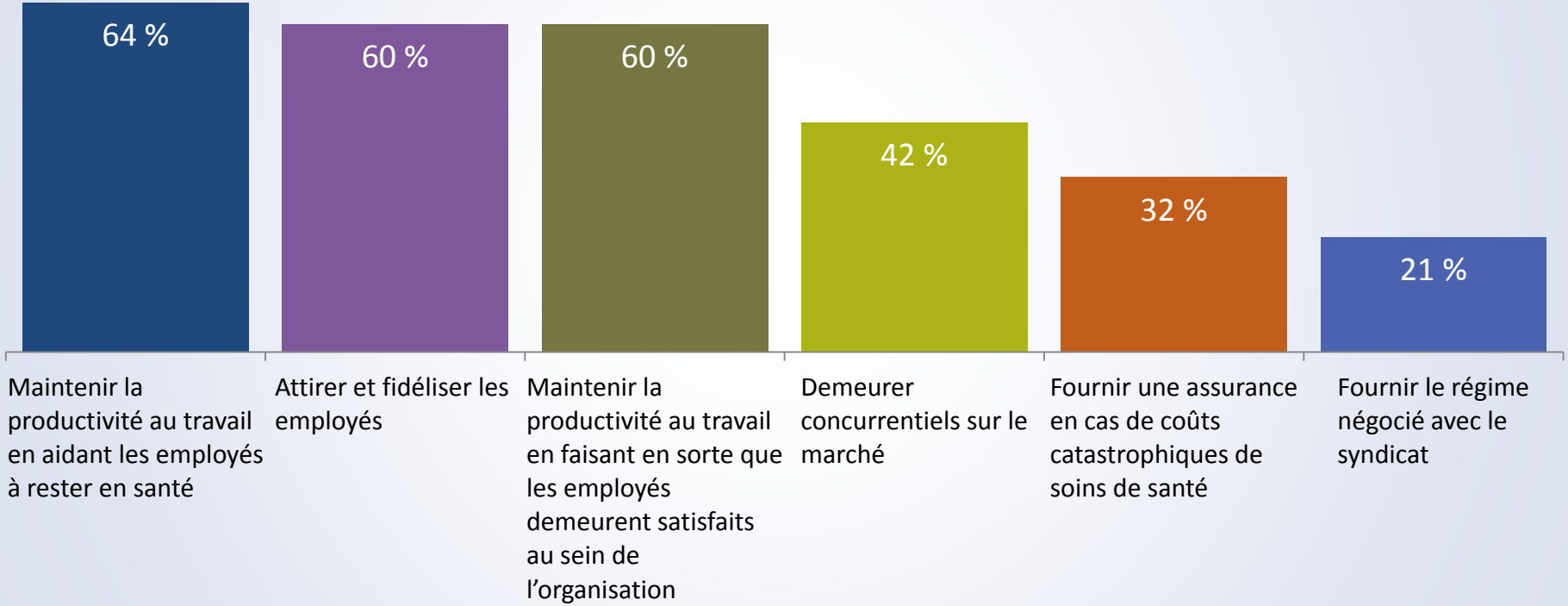
500 promoteurs de régime
(marge d'erreur de ± 4,4 %, intervalle de confiance de 95 %)

1 500 participants à un régime
(marge d'erreur de ± 2,5 %, intervalle de confiance de 95 %)



LES OBJECTIFS MULTIPLES DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ RISQUENT DE DEVENIR CONTRADICTOIRES. IL EST ESSENTIEL DE CLARIFIER, DE DOCUMENTER ET DE MESURER LES RÉSULTATS SOUHAITÉS.

LORSQUE VOUS OFFREZ UN RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ À VOS EMPLOYÉS, QUELS SONT VOS PRINCIPAUX OBJECTIFS INTERNES? [3 PREMIERS CHOIX]

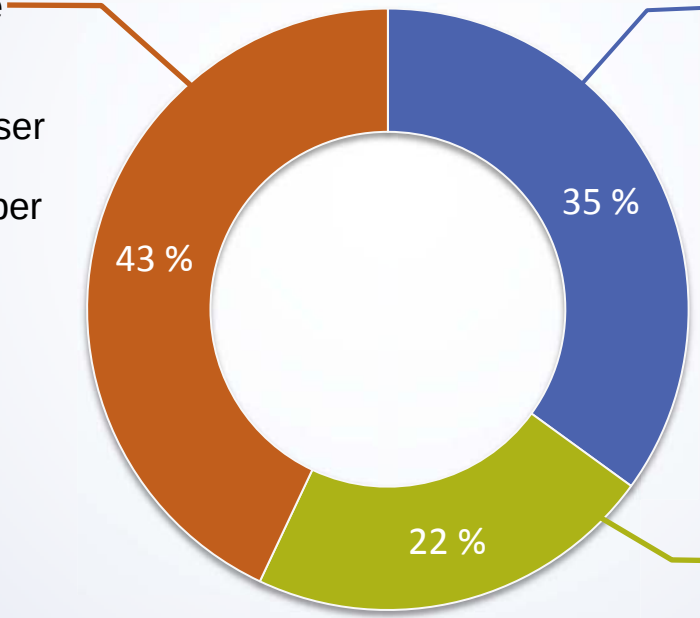


« PEU DE PROMOTEURS METTENT PAR ÉCRIT DES OBJECTIFS POUR LEUR RÉGIME, ET CE QUI N'EST PAS CONSIGNÉ NE PEUT ÊTRE MESURÉ. COMMENT DÉTERMINER SI UN OBJECTIF A ÉTÉ ATTEINT SANS POUVOIR MESURER LES RÉSULTATS? »

Art Babcock, Aon Hewitt

QUEL ÉNONCÉ DÉCRIT LE MIEUX LA MANIÈRE DONT VOUS PERCEVEZ ET UTILISEZ VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ?

Mon régime de soins de santé m'aide à prendre soin de ma santé et de la santé de ma famille. J'essaie donc de l'utiliser uniquement lorsque je suis malade ou pour éviter de tomber malade ou de me blesser.

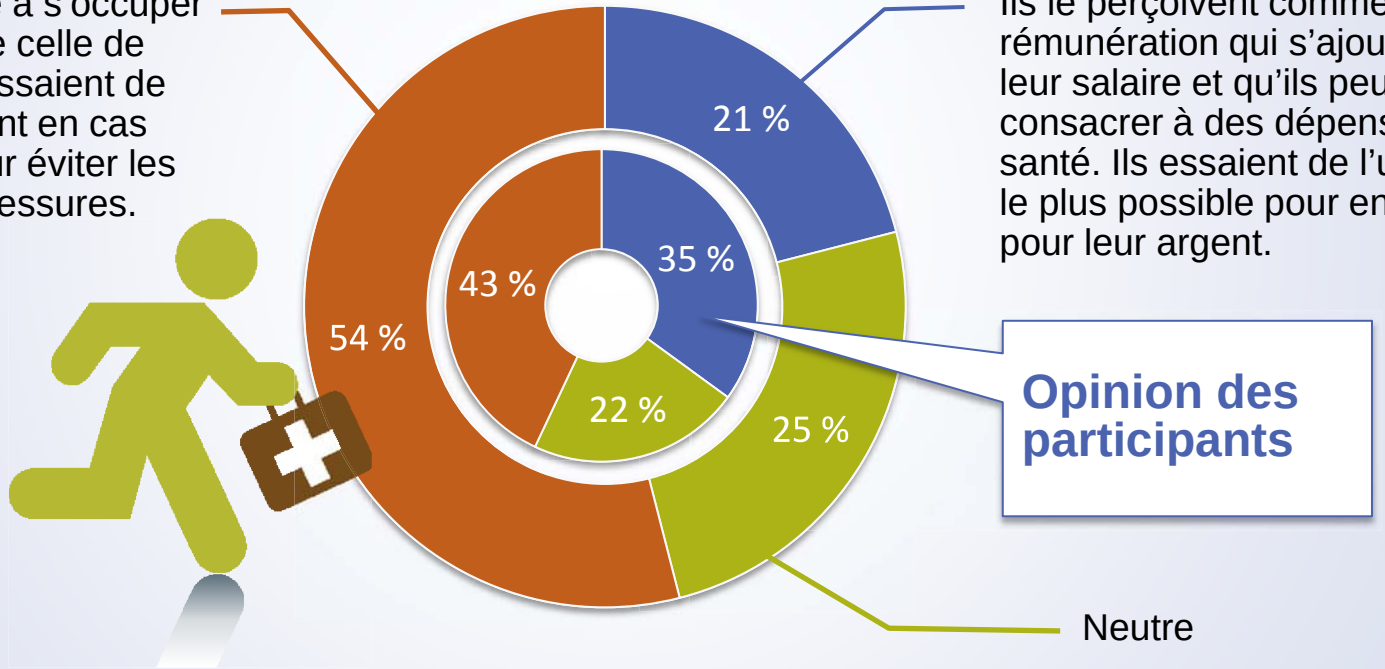


Outre mon salaire, mon régime de soins de santé représente une rémunération additionnelle que je peux consacrer à des dépenses en santé. J'essaie de l'utiliser le plus possible afin d'en avoir pour mon argent.

Neutre

À VOTRE AVIS, QUEL ÉNONCÉ REPRÉSENTE LE MIEUX LA MANIÈRE DONT LES EMPLOYÉS DE VOTRE ORGANISATION PERÇOIVENT ET UTILISENT LEUR RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ?

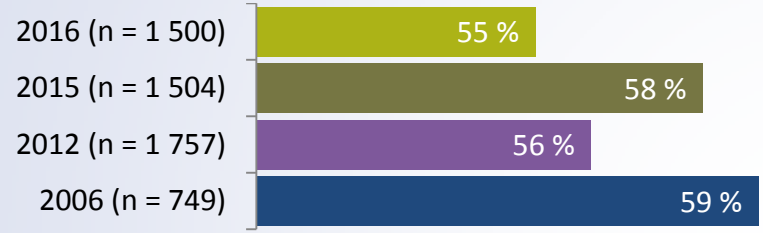
Le régime les aide à s'occuper de leur santé et de celle de leur famille et ils essaient de l'utiliser uniquement en cas de maladie ou pour éviter les maladies ou les blessures.



Ils le perçoivent comme une rémunération qui s'ajoute à leur salaire et qu'ils peuvent consacrer à des dépenses en santé. Ils essaient de l'utiliser le plus possible pour en avoir pour leur argent.

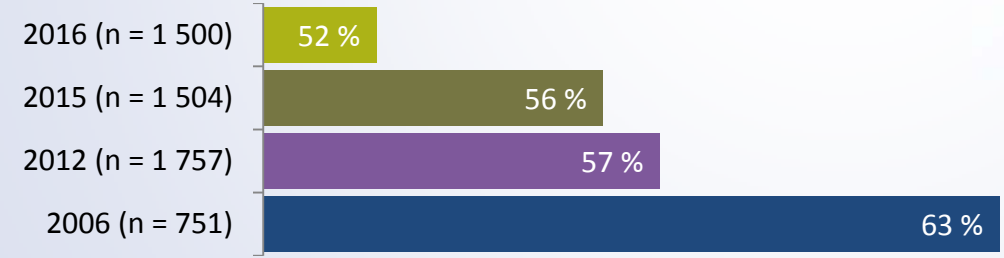
QUALITÉ DE VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ

Excellente ou très bonne



LE RÉGIME RÉPOND À VOS BESOINS

Extrêmement/très bien



LES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE SONT LES PLUS SUSCEPTIBLES DE MIEUX COTER LA QUALITÉ (65 %) ET LA SATISFACTION DES BESOINS (59 %)



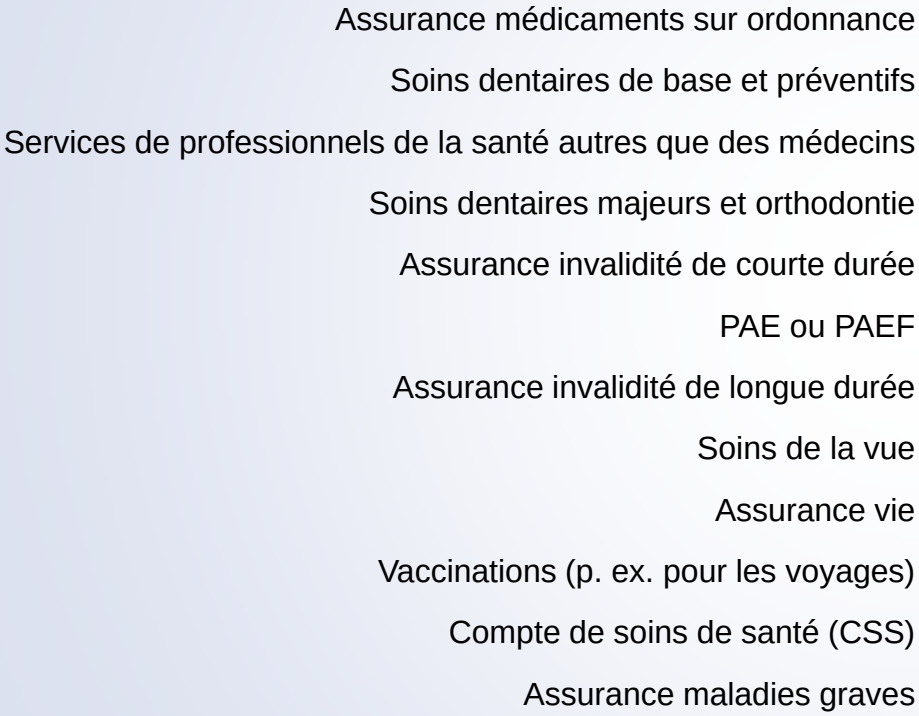
LE MANITOBA ET LA SASKATCHEWAN SONT LES MOINS SUSCEPTIBLES : QUALITÉ (49 %) ET SATISFACTION DES BESOINS (45 %)



LES RÉGIMES D'ASSURANCE MÉDICAMENTS ET DE SOINS DENTAIRES DE BASE OBTIENNENT LES MEILLEURES NOTES, MAIS LES RÉGIMES DE SOINS DE LA VUE ET DE SOINS DENTAIRES MAJEURS SATISFONT MOINS LES PARTICIPANTS ET LES PROMOTEURS.

QUELLE NOTE ACCORDEZ-VOUS AUX COMPOSANTES SUIVANTES DE VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ?

Excellente ou très bonne



PRINCIPALES CONCLUSIONS

ASSURANCE MÉDICAMENTS	
PROV. ATL.	C.-B.
EXCELLENTE/TRÈS BONNE	
73 %	49 %

SERVICES PARAMÉDICAUX	
PROV. ATL.	C.-B.
EXCELLENTE/TRÈS BONNE	
55 %	33 %

QUELLE IMPORTANCE ACCORDEZ-VOUS AUX AVANTAGES SUIVANTS, QU'ILS FASSENT OU NON PARTIE DE VOTRE RÉGIME? (GRANDE OU ASSEZ GRANDE)



PRINCIPALES CONCLUSIONS

SOINS DE LA VUE	
18 à 34 ANS	55 à 64 ANS
TRÈS IMPORTANT	
56 %	74 %

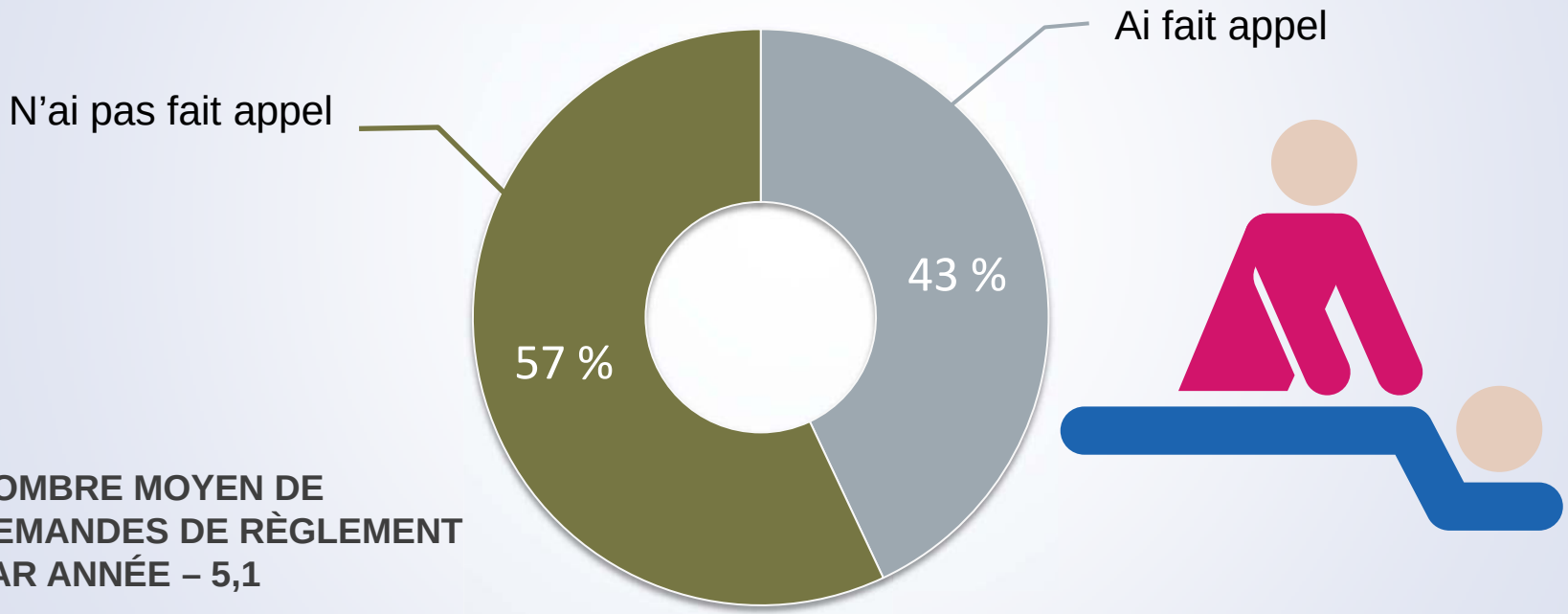
MÉDICAMENTS SUR ORDONNANCE	
18 à 34 ANS	55 à 64 ANS
TRÈS IMPORTANT	
68 %	85 %

PHYSIOTHÉRAPIE	
18 à 34 ANS	55 à 64 ANS
TRÈS IMPORTANT	
31 %	48 %

« QUAND LES PROMOTEURS AFFIRMENT QUE LES AVANTAGES OFFRENT UNE VALEUR INADÉQUATE, LES FOURNISSEURS DOIVENT RÉAGIR. CELA SIGNIFIE QUE NOUS NE RÉPONDONS PAS AUX BESOINS ET QUE NOUS DEVONS REDOUBLER D'EFFORTS POUR DÉTERMINER COMMENT OFFRIR DE LA VALEUR. »

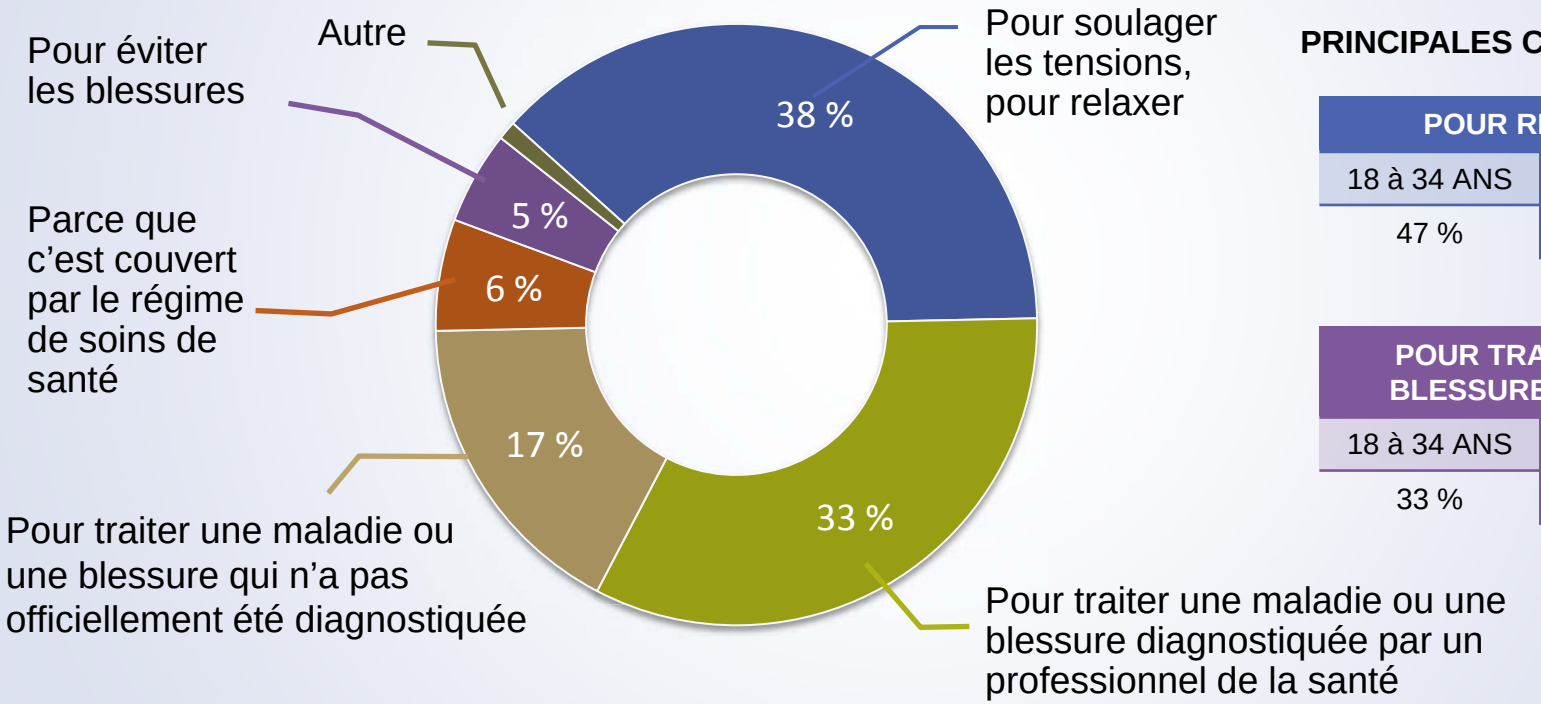
Marilee Mark, Financière Sun Life

QUE CE SOIT VOUS OU DES MEMBRES DE VOTRE FAMILLE, AVEZ-VOUS FAIT APPEL À LA MASSOTHÉRAPIE DANS LE CADRE DE VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE? SI OUI, À QUELLE FRÉQUENCE?



NOMBRE MOYEN DE DEMANDES DE RÈGLEMENT PAR ANNÉE – 5,1

QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON POUR LAQUELLE VOUS OU UN MEMBRE DE VOTRE FAMILLE AVEZ FAIT APPEL À LA MASSOTHÉRAPIE?



PRINCIPALES CONCLUSIONS

POUR RELAXER	
18 à 34 ANS	55 à 64 ANS
47 %	31 %

POUR TRAITER UNE BLESSURE/MALADIE	
18 à 34 ANS	55 à 64 ANS
33 %	58 %

GESTION DE L'ASSURANCE MÉDICAMENTS

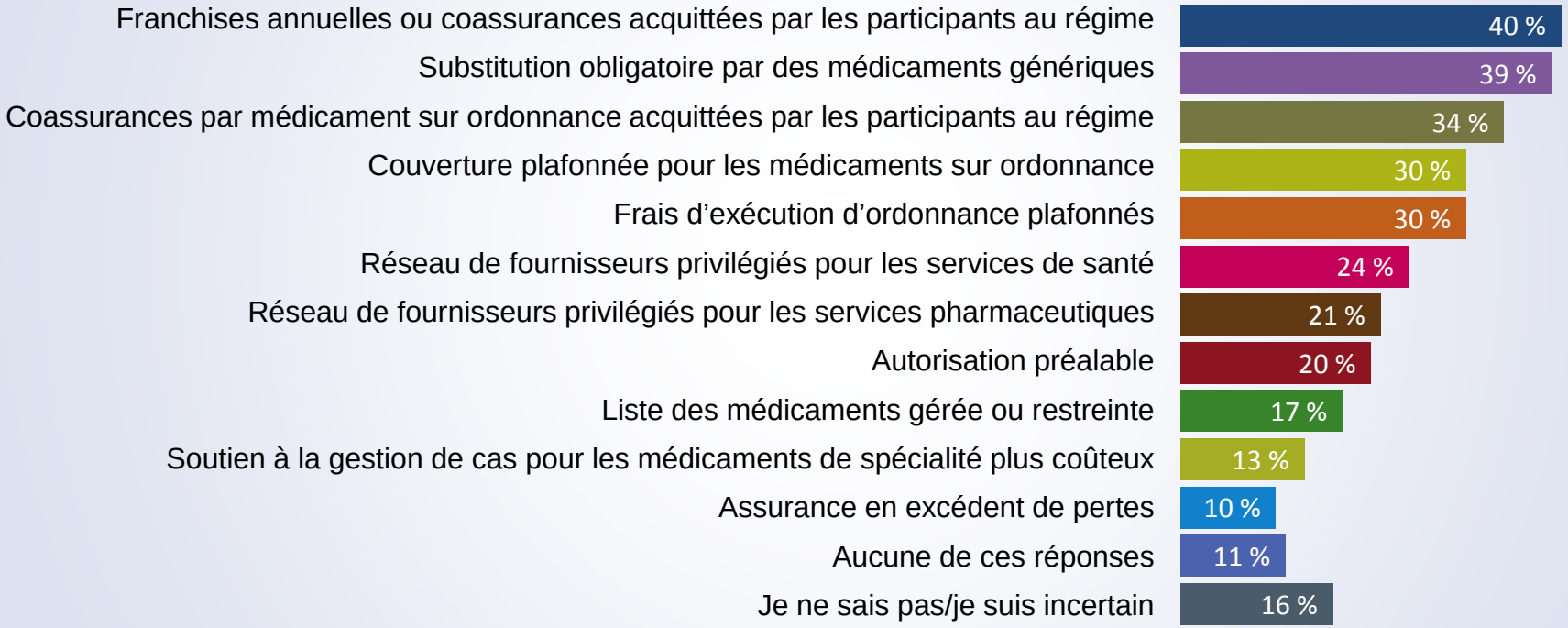
MOINS DE LA MOITIÉ DES PROMOTEURS COMPRENNENT LES MESURES ACTUELLES DE GESTION DES COÛTS. UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION EST ESSENTIELLE POUR INVESTIR DANS LA SANTÉ.



« LES PROMOTEURS QUI ONT UNE CONNAISSANCE SUPÉRIEURE DE CE QUI PEUT ÊTRE FAIT POUR CONTRÔLER LES COÛTS ET LES RÉPERCUSSIONS DE CE QU'ILS FONT DÉJÀ SONT MIEUX PLACÉS POUR PRENDRE DES DÉCISIONS QUI COMPRENNENT DES INVESTISSEMENTS DANS LA SANTÉ PLUTÔT QUE DE SIMPLES RÉDUCTIONS DES COÛTS. »

Loretta Kulchycki, la Great-West compagnie d'assurance-vie

DE QUELS MESURES OU PROGRAMMES DU RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICAMENTS AVEZ-VOUS UNE COMPRÉHENSION EXCELLENTE OU SOLIDE?

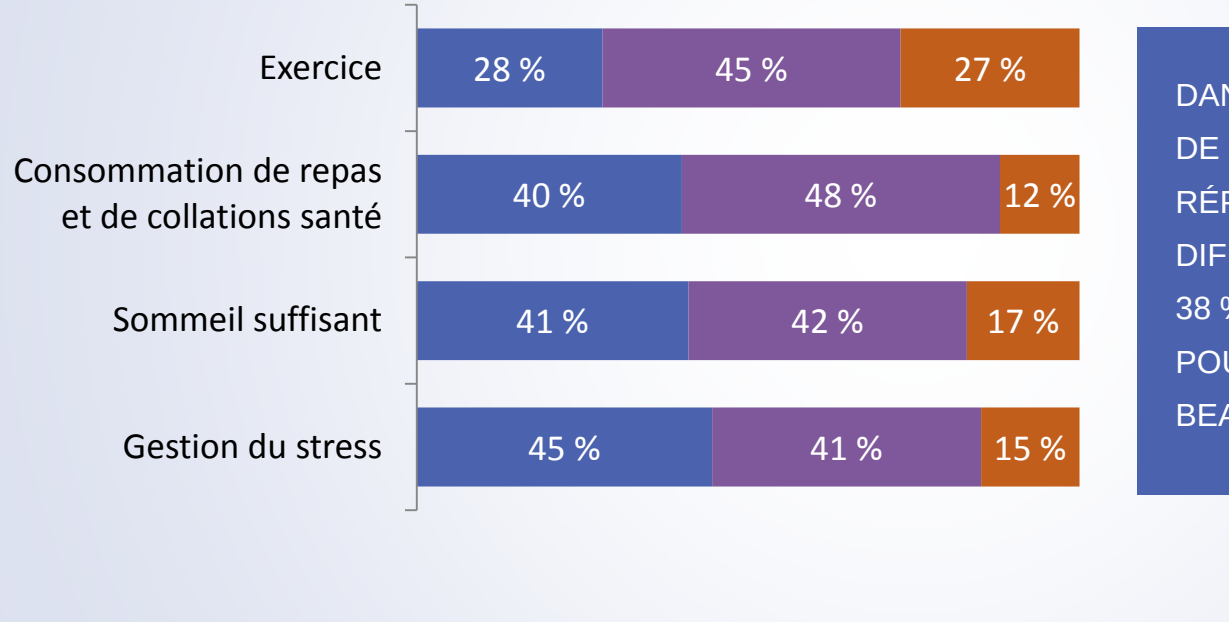




SANTÉ PERSONNELLE

LE MILIEU DE TRAVAIL A UNE INCIDENCE SUR LES COMPORTEMENTS SAINS, EN PARTICULIER SUR LA GESTION DU STRESS.

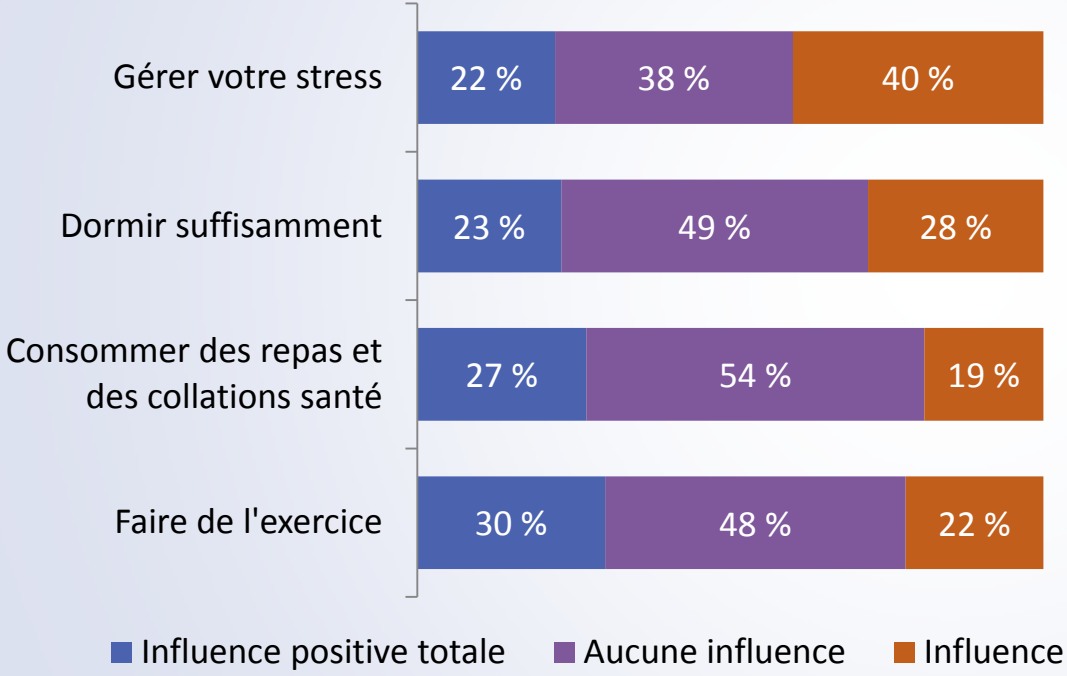
COMMENT DÉCRIRIEZ-VOUS VOTRE SITUATION ACTUELLE À L'ÉGARD DE CE QUI SUIT?



DANS LES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE, LES RÉPONDANTS ONT PLUS DE DIFFICULTÉ AVEC L'EXERCICE, 38 % ESTIMANT QU'ILS POURRAIENT EN FAIRE BEAUCOUP PLUS.



VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXERCE-T-IL UNE INFLUENCE FAVORABLE, NÉGATIVE OU NULLE SUR VOTRE CAPACITÉ À :



MÊME CHEZ CEUX QUI SONT SATISFAITS DE LEUR EMPLOI, 34 % CONSIDÈRENT QUE LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXERCE UNE INFLUENCE NÉGATIVE SUR LA GESTION DU STRESS.

LES FEMMES (45 %) ONT PLUS TENDANCE QUE LES HOMMES (34 %) À DIRE QUE LE TRAVAIL EXERCE UNE INFLUENCE NÉGATIVE SUR LA GESTION DU STRESS.

« L’EXERCICE, L’ALIMENTATION ET LE SOMMEIL INFLUENT SUR LA SANTÉ ET LES MALADIES CHRONIQUES ET, PAR CONSÉQUENT, SUR LA PRODUCTIVITÉ. C’EST UNE OCCASION POUR LES PROMOTEURS DE RÉGIME ET LEURS FOURNISSEURS DE TRANSFORMER L’ATTITUDE NEUTRE DES EMPLOYÉS QUANT À L’INCIDENCE DU MILIEU DE TRAVAIL EN UNE ATTITUDE POSITIVE. »

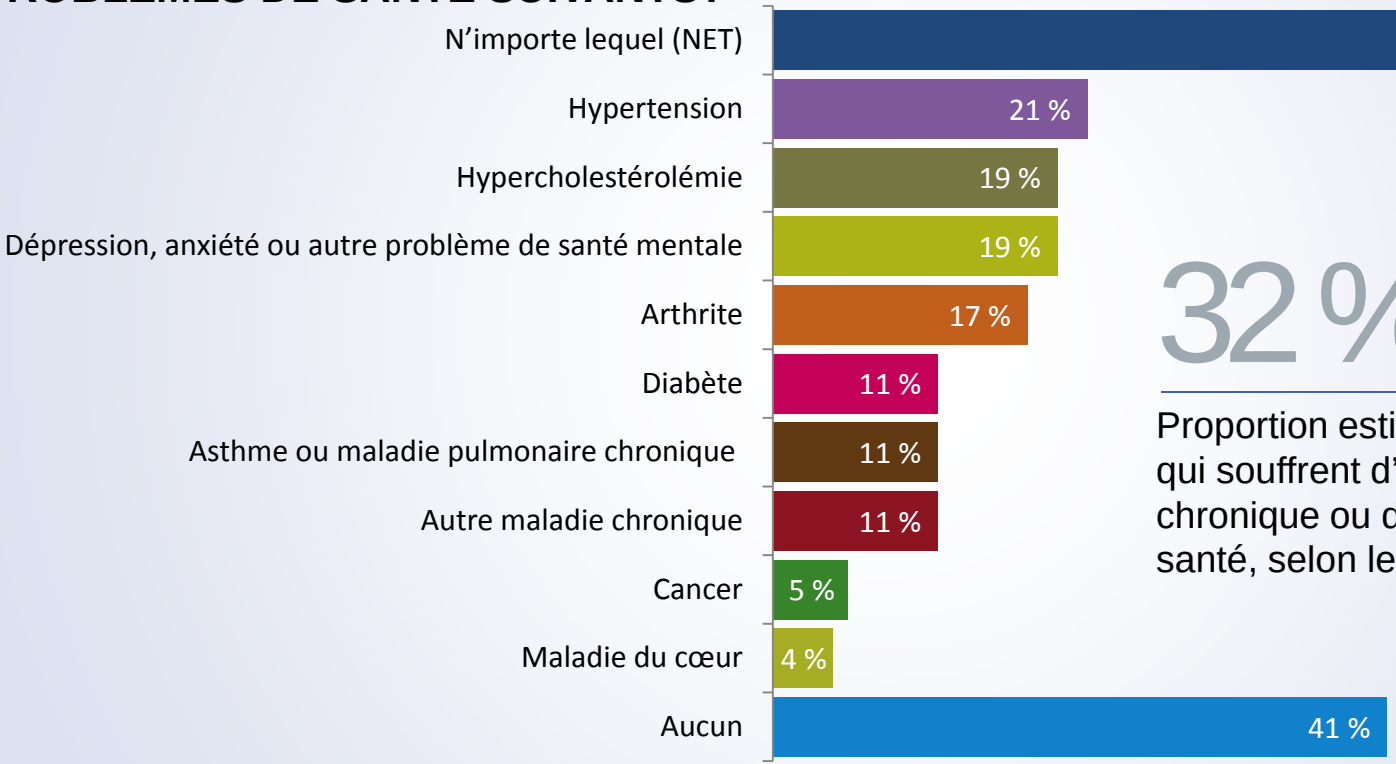
Lisa Callaghan, Manuvie



MALADIES CHRONIQUES

LES MALADIES CHRONIQUES PEUVENT RÉDUIRE LA PRODUCTIVITÉ ET LE MILIEU DE TRAVAIL PEUT COMPROMETTRE LA CAPACITÉ D'UN EMPLOYÉ À GÉRER SA MALADIE, UN RÉSULTAT TOUTEFOIS MOINS PROBABLE CHEZ LES PERSONNES SATISFAITES DE LEUR EMPLOI.

UN MÉDECIN VOUS A-T-IL DÉJÀ DIT QUE VOUS AVIEZ L'UN OU PLUSIEURS DES PROBLÈMES DE SANTÉ SUIVANTS?

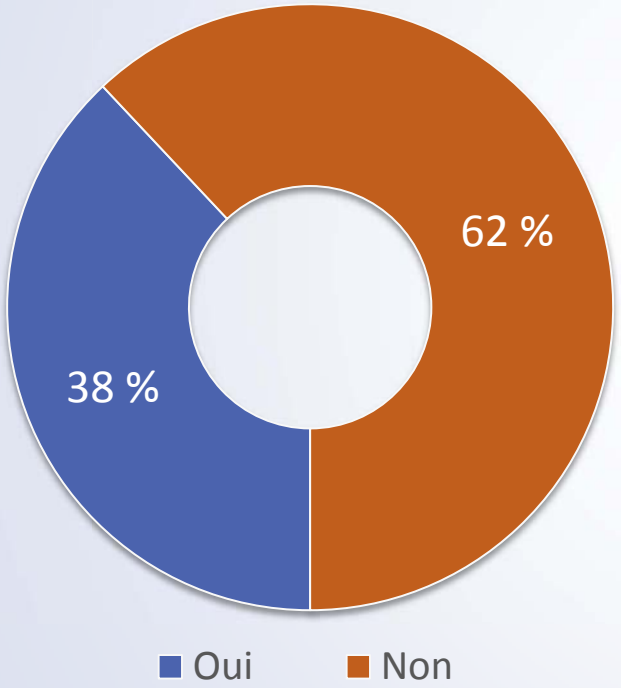


32 %



Proportion estimée d'employés qui souffrent d'une maladie chronique ou d'un problème de santé, selon les promoteurs

VOTRE ÉTAT DE SANTÉ VOUS A-T-IL FORCÉ À VOUS ABSENTER DU TRAVAIL OU A-T-IL RENDU VOTRE TRAVAIL PLUS DIFFICILE?



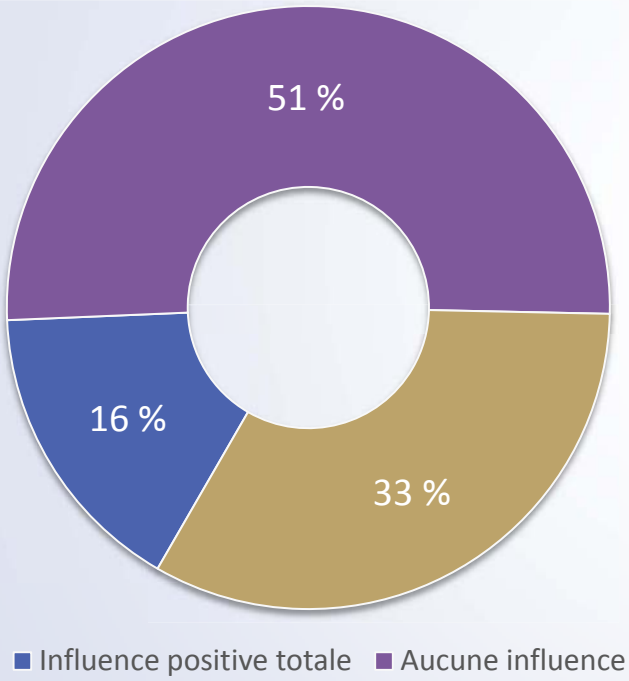
52 %

Les participants insatisfaits de leur emploi sont beaucoup plus enclins à dire qu'ils se sont absentés du travail ou qu'ils le trouvent plus difficile.

54 %

Les répondants qui jugent mauvaise la qualité de leur régime de soins de santé sont plus enclins à dire qu'ils se sont absentés du travail ou qu'ils le trouvent plus difficile, comparativement à ceux qui considèrent que leur régime est excellent ou très bon (35 %).

VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EXERCE-T-IL UNE INFLUENCE FAVORABLE, NÉGATIVE OU NULLE SUR VOTRE CAPACITÉ À GÉRER VOTRE ÉTAT DE SANTÉ?



63 %

Les employés insatisfaits sont beaucoup plus susceptibles de dire que leur milieu de travail exerce une influence négative sur leur capacité à gérer leur état de santé.

VEUILLEZ INDIQUER À QUEL POINT VOUS ÊTES D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS SUR VOTRE ÉTAT DE SANTÉ.

	TOTAL DES RÉPONSES FAVORABLES
J'aimerais en savoir davantage sur ma ou mes maladies chroniques et les traitements disponibles.	84 %
Si mon régime de soins de santé m'y donnait accès, je consulterais un conseiller en santé personnel afin qu'il m'aide à gérer mon état de santé.	64 %
J'ai du mal à modifier mes habitudes de vie afin d'améliorer mon état de santé.	57 %
J'ai du mal à poursuivre le traitement lorsque je n'ai aucun symptôme.	41 %
J'ai du mal à prendre régulièrement mes médicaments aux moments indiqués.	29 %

« L’HEURE EST VENUE DE RÉÉVALUER NOTRE APPROCHE DES RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ DE FAÇON À FOURNIR UN MEILLEUR SOUTIEN AU GRAND NOMBRE DE PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES. PENSEZ-Y : LE RÉGIME D’ASSURANCE MÉDICAMENTS REPRÉSENTE NOTRE PLUS GRANDE DÉPENSE, ET 70 % DE CETTE DÉPENSE EST RELIÉE AUX MÉDICAMENTS D’ENTRETIEN. SOIXANTE-QUATRE POUR CENT DES PARTICIPANTS ATTEINTS D’UNE MALADIE CHRONIQUE DISENT VOULOIR PLUS DE SOUTIEN, ET POURTANT, CE SERVICE N’EST PAS COUVERT. »

Pierre Marion, Croix Bleue Medavie

ÊTES-VOUS D'ACCORD OU EN DÉSACCORD AVEC L'ÉNONCÉ SUIVANT?

	TOTAL DES RÉPONSES FAVORABLES
J'aimerais mieux comprendre la nature du fardeau des maladies chroniques sur mes employés.	70 %

« LES EMPLOYÉS QUI N'OBSERVENT PAS LEUR TRAITEMENT NE BÉNÉFICIENT PAS DES EFFETS POSITIFS MAXIMUMS LIÉS À LA PRISE DE MÉDICAMENTS, ALORS QUE POUR EUX, C'EST CELA LA PRIORITÉ PLUTÔT QUE LA GESTION DES COÛTS. »

Barb Martinez, la Great-West compagnie d'assurance-vie



SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

DES MESURES DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ESSENTIELLES, PAR EXEMPLE UNE CHARGE DE TRAVAIL RAISONNABLE, MANQUENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

« IL Y A TRENTE ANS, NOUS LISIONS QUE LES PLUS IMPORTANTS FACTEURS DE STRESS POUR LES EMPLOYÉS ÉTAIENT LE MANQUE DE CONTRÔLE SUR LEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, PAR EXEMPLE SUR LES ÉCHÉANCES, ET LE MANQUE DE SOUTIEN DE LA PART DES SUPERVISEURS OU DES COLLÈGUES. C'EST ENCORE UN PROBLÈME. »

Jacques L'Espérance, J. L'Espérance Actuariat Conseil Inc.

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES

ÊTES-VOUS D'ACCORD OU NON AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS?

	TOTAL DES RÉPONSES FAVORABLES
La quantité de travail dont on s'attend de moi est raisonnable compte tenu du poste que j'occupe.	67 %
Mon supérieur appuie mes efforts au travail.	66 %
Je suis satisfait de l'impartialité et du respect que l'on me manifeste au travail.	63 %
Je suis satisfait de mon niveau de participation aux décisions qui ont des répercussions sur mon travail.	57 %
J'éprouve le sentiment d'obtenir des encouragements et une reconnaissance bien mérités pour les efforts que je déploie au travail.	53 %
On m'avise des changements importants au travail avant qu'ils n'entrent en vigueur.	51 %

75 %

des gestionnaires, contre 61 % des employés, estiment que leur supérieur les appuie.

69 %

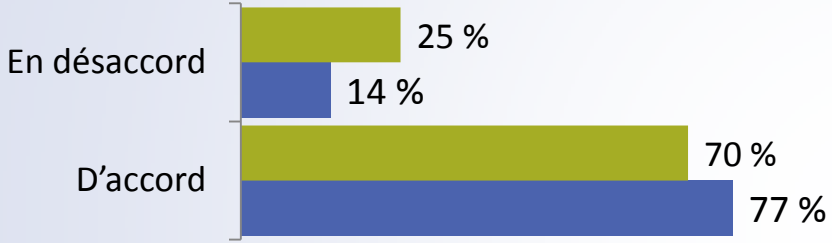
des gestionnaires, contre 49 % des employés, sont satisfaits de leur participation aux décisions.

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES

ÊTES-VOUS D'ACCORD OU NON AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS?

	TOTAL DES RÉPONSES FAVORABLES
En général, les charges de travail de nos employés sont raisonnables compte tenu du poste qu'ils occupent.	81
À tous les échelons, les employés se sentent à l'aise d'aborder, avec leur supérieur direct, des problèmes personnels susceptibles d'affecter leur rendement au travail.	80
Les superviseurs et les gestionnaires sont choisis, formés et évalués en partie en fonction de leurs compétences en relations interpersonnelles, comme en communications et en résolution de conflits.	74
Des politiques et procédures sont en place (p. ex., formation en gestion, sondages des employés) afin de reconnaître les signes avant-coureurs de conflit ou de détresse chez les employés et d'y réagir.	70

JE SUIS SATISFAIT DE MON TRAVAIL.



Intensité de l'opinion	2009	2016
Tout à fait d'accord	32	23

2016 n = 1 500 2009 n = 2 090

77 %

des gestionnaires sont plus souvent satisfaits que leur personnel (66 %)

Les participants des PME sont aussi plus satisfaits (74 % des entreprises de moins de 50 employés, contre 65 % des sociétés de 10 000 employés ou plus).

Les participants qui ont accès à des programmes de santé et de mieux-être sont bien plus susceptibles d'être satisfaits (80 % contre 66 % lorsque ces programmes ne sont pas offerts).

« QU’IL S’AGISSE DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE OU PERSONNELLE, OU DE MALADIE CHRONIQUE, LES RÉSULTATS DU SONDAGE DÉMONTRENT QUE, POUR LES PROMOTEURS DE RÉGIME ET LEURS FOURNISSEURS, CELA VAUT LA PEINE DE FORMALISER UNE STRATÉGIE QUI INTÈGRE LA SANTÉ, LE MIEUX-ÊTRE ET L’EFFICACITÉ DES TRAVAILLEURS. »

John McGrath, Willis Towers Watson



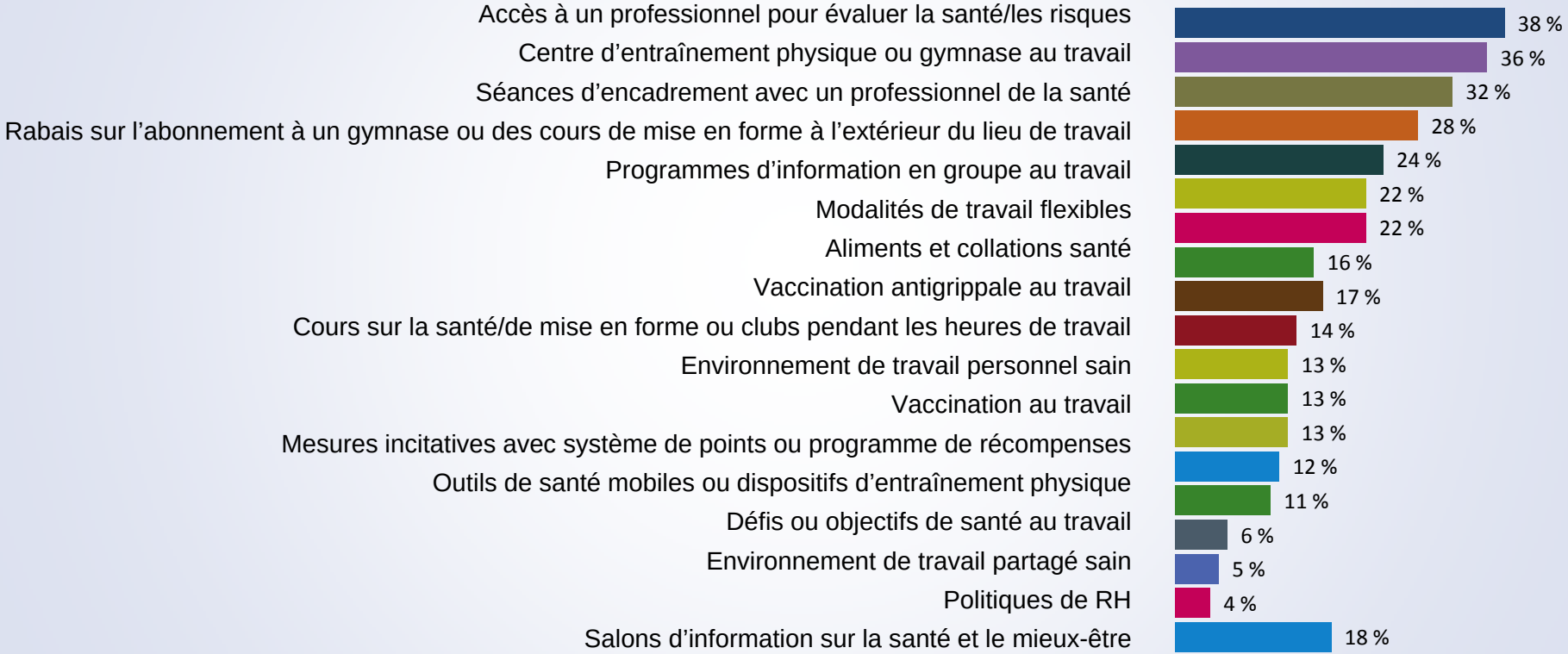
MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

POUR LES PARTICIPANTS, LES PRÉFÉRENCES LIÉES AUX PROGRAMMES DE MIEUX-ÊTRE VONT À L'HORAIRE VARIABLE ET AUX SUBVENTIONS POUR S'ABONNER À UN CENTRE DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE; LES PROMOTEURS AIMERAIENT QUANT À EUX INTERVENIR PLUS DIRECTEMENT SUR LA SANTÉ.

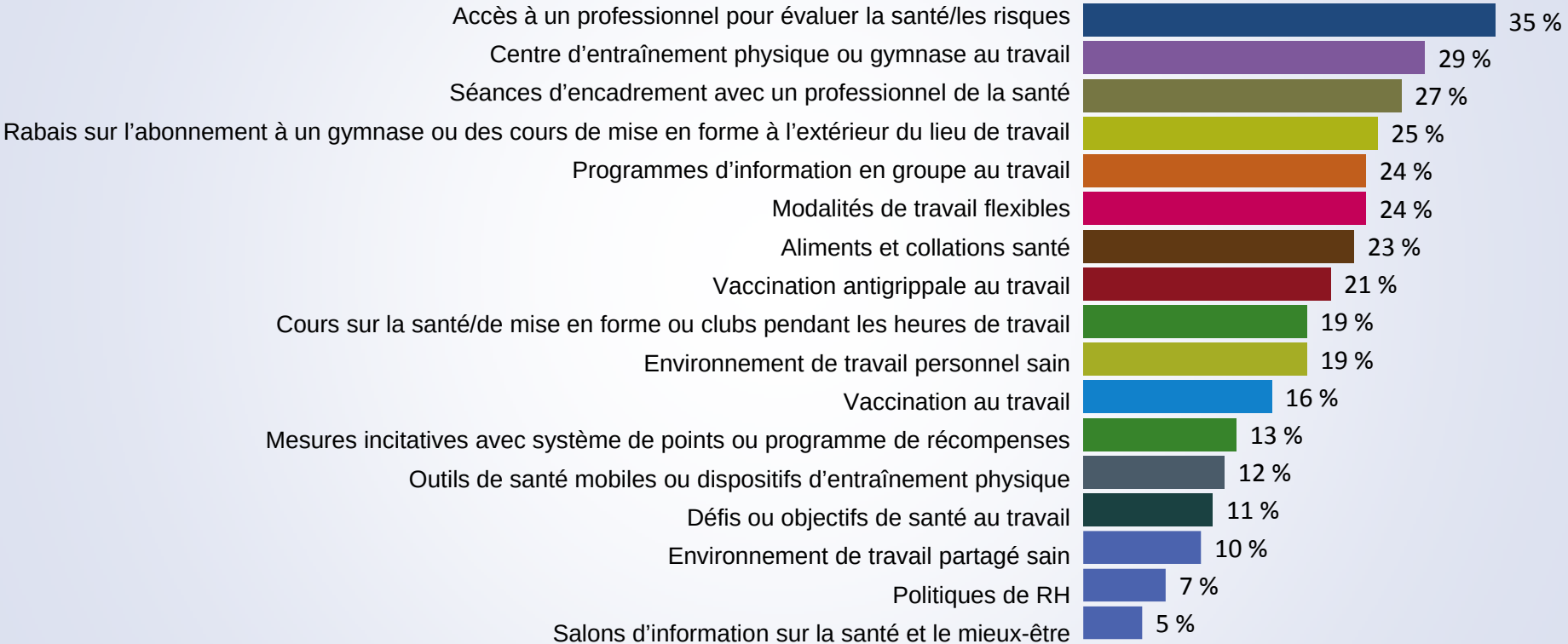
À QUOI ACCEPTERIEZ-VOUS DE FAIRE APPEL/PARTICIPER?



QUELLES OPTIONS OFFREZ-VOUS ACTUELLEMENT À VOS EMPLOYÉS?



QUELLES SONT LES TROIS OPTIONS QUE VOUS OFFRIRIEZ SI VOUS LE POUVIEZ?



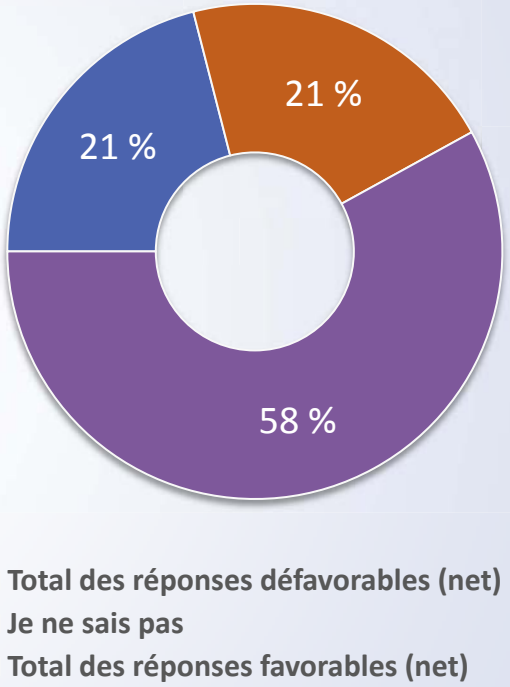


INFORMATION CIBLÉE SUR LA SANTÉ

PLUS DE LA MOITIÉ DES PARTICIPANTS ACCEPTERAIENT DE RECEVOIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LA SANTÉ BASÉS SUR LEUR UTILISATION DES AVANTAGES SOCIAUX. DE TELLES COMMUNICATIONS CIBLÉES PEUVENT AMÉLIORER LES RÉSULTATS THÉRAPEUTIQUES EN RÉDUISANT LES TAUX ÉLEVÉS DE NON-OBSERVANCE POUR CERTAINS DES MÉDICAMENTS LES PLUS PRESCRITS POUR DES MALADIES CHRONIQUES.

ACCEPTERIEZ-VOUS DE RECEVOIR, DE LA COMPAGNIE D'ASSURANCE CHARGÉE DE LA GESTION DE VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ, DE L'INFORMATION À DOMICILE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ EN FONCTION DE VOTRE UTILISATION DES AVANTAGES SOCIAUX?

- Les participants satisfaits de leur régime de soins de santé sont plus susceptibles d'accepter (63 % contre 52 %).
- Sinon, les résultats sont cohérents selon l'âge, le revenu du ménage, l'état de santé et la satisfaction à l'égard de l'emploi.



« LES GENS ONT BESOIN D'AVOIR LE CHOIX DE PARTICIPER OU NON. CET ÉQUILIBRE ENTRE SUSCITER L'INTÉRÊT ET MOTIVER À AGIR EST CE QUI COMPTE LE PLUS DANS DE TELLES COMMUNICATIONS. »

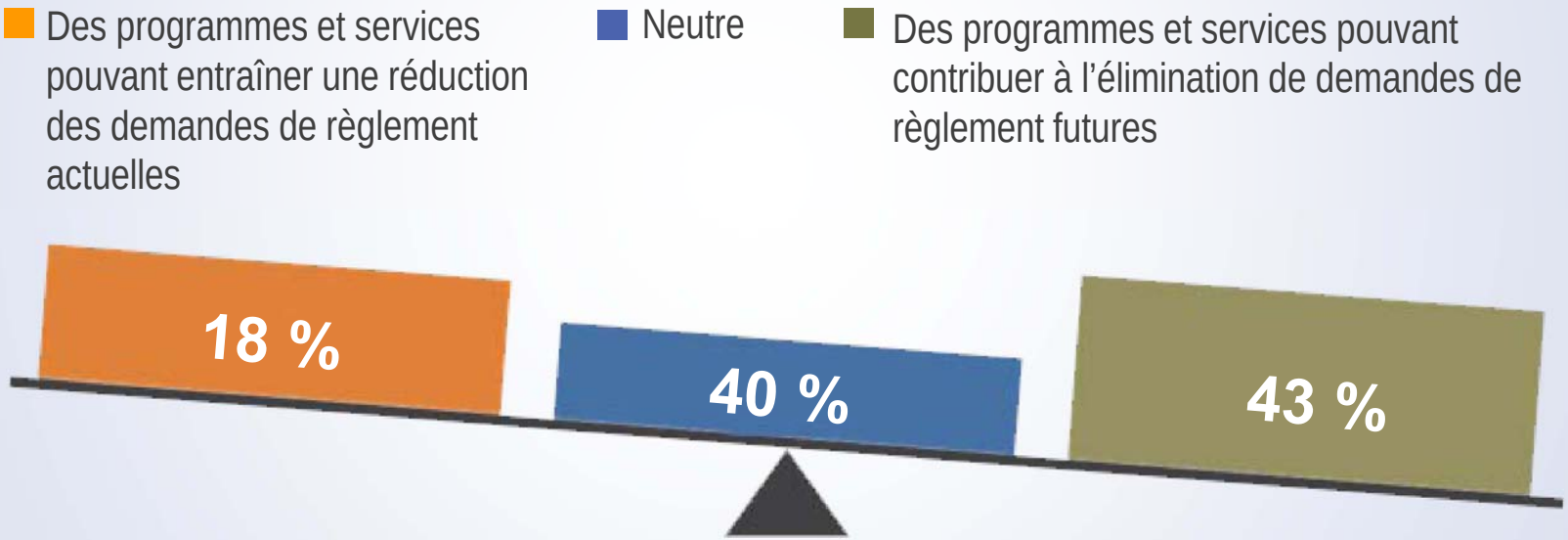
Anne Nicoll, Croix Bleue Medavie

PLANIFIER L’AVENIR

LES PROMOTEURS DE RÉGIME VEULENT FAIRE PASSER LA SANTÉ AVANT LE CONTRÔLE DES COÛTS – MAIS ILS ONT BESOIN DE PLUS DE CONSEILS ET D’OUTILS DE LA PART DES FOURNISSEURS.



LORSQU'IL EST QUESTION DE LA SANTÉ ET DU MIEUX-ÊTRE DE LEURS EMPLOYÉS, LES PROMOTEURS SERAIENT PLUS ENCLINS À INVESTIR DANS...



CHERCHER PLUS D'INFORMATION

ÊTES-VOUS D'ACCORD OU NON AVEC LES ÉNONCÉS SUIVANTS?

	TOTAL DES RÉPONSES FAVORABLES	Tout à fait d'accord
J'aimerais mieux comprendre l'origine des coûts de soins de santé en fonction du profil de santé de mon organisation.	81 %	30 %
J'aimerais mieux comprendre en quoi consistent les taux et les causes d'absentéisme.	77 %	31 %
J'aimerais mieux comprendre la nature du fardeau des maladies chroniques sur mes employés.	70 %	24 %
J'aimerais mieux comprendre en quoi consistent les produits biologiques et autres médicaments de spécialité, tout particulièrement à leur arrivée sur le marché.	69 %	22 %
J'aimerais mieux comprendre les taux d'observance thérapeutique pour les médicaments prescrits pour traiter les maladies qui touchent le plus mon entreprise.	66 %	21 %



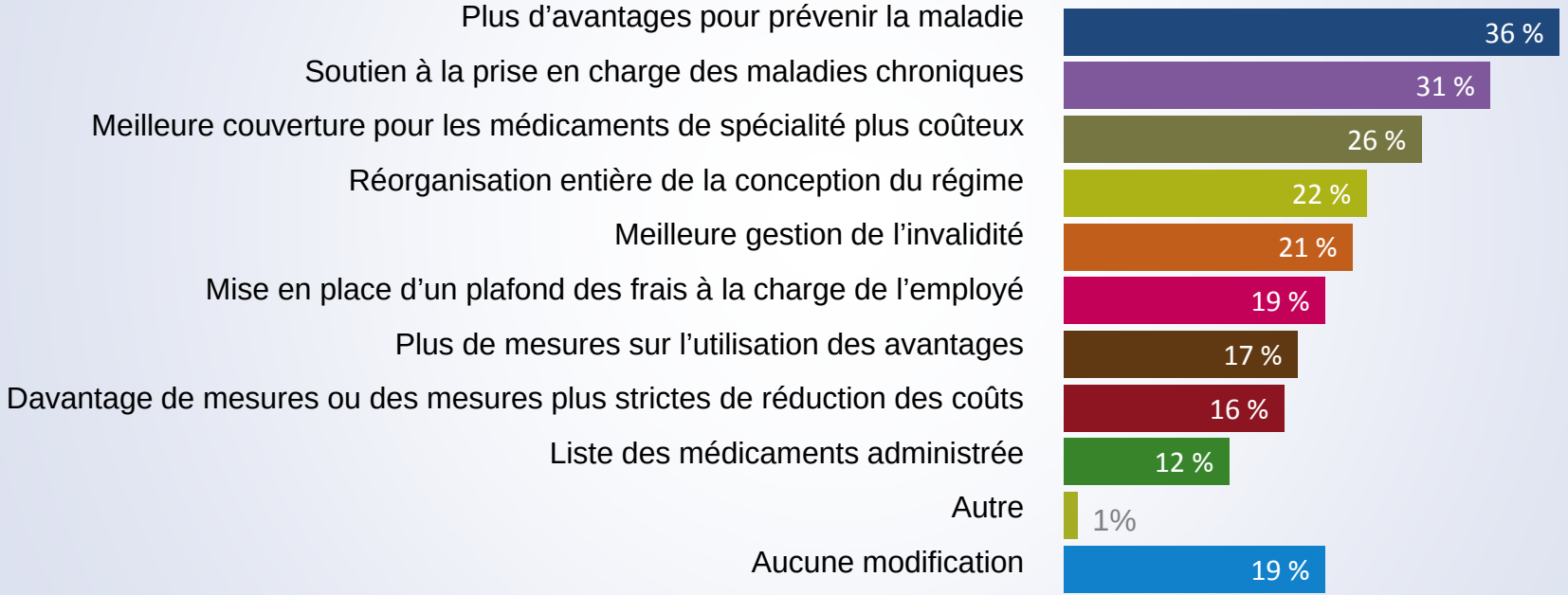
UNE VISION DE LA GESTION DE LA SANTÉ

LE MOMENT EST VENU D'INTÉGRER LES AVANTAGES SOCIAUX ET LE MIEUX-ÊTRE POUR CRÉER DES PLANS DE GESTION DE LA SANTÉ BÂTIS SUR LE PRINCIPE DE LA RESPONSABILISATION PERSONNELLE.

« NOUS AVONS UNE EXCELLENTE OCCASION DE CESSER DE PENSER AU MIEUX-ÊTRE ET AUX AVANTAGES SOCIAUX COMME À DEUX ÉLÉMENTS SÉPARÉS POUR COMMENCER À RÉFLÉCHIR À UN PLAN INTÉGRÉ DE GESTION DE LA SANTÉ. »

Lori Casselman, Financière Sun Life

MIS À PART TOUS LES OBSTACLES, SI VOUS LE POUVIEZ, QUELLES MODIFICATIONS APPORTERIEZ-VOUS À VOTRE RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ?



LES RÉGIMES ONT PEU CHANGÉ DEPUIS DES DÉCENNIES, MAIS NOUS EN SAVONS BIEN PLUS ET NOUS DISPOSONS DE NOUVEAUX OUTILS



Deux composantes clés pour moderniser les plans de gestion de la santé :

- Une assurance contre les coûts de santé catastrophiques;
- Des avantages sociaux flexibles ou modulaires qui encouragent les comportements positifs par les choix personnels et la responsabilisation.

« ASSEYEZ-VOUS AVEC VOS FOURNISSEURS POUR DÉTERMINER VOTRE PHILOSOPHIE ET VOUS FIXER DES OBJECTIFS. INFORMEZ VOS EMPLOYÉS DE CES OBJECTIFS ET MESUREZ LES RÉSULTATS, Y COMPRIS CE QUI TOUCHE À L'ABSENTÉISME. »

Nathalie Laporte, Desjardins Assurances

CE À QUOI POURRAIENT RESSEMBLER LES PLANS DE GESTION DE LA SANTÉ

- Repenser les comptes de soins de santé pour en faire des « super comptes à cotisations définies »;
- Inclure dans un compte de promotion du mieux-être les frais imposables, comme les services d'un entraîneur personnel;
- Méthode de la carotte et du bâton : augmenter le soutien financier pour les comportements positifs (p. ex., se soumettre à une évaluation des risques pour la santé) ou le réduire dans le cas contraire;
- Adapter les tactiques de gestion de cas pour soutenir tous les participants qui soignent diverses maladies chroniques en prenant des médicaments sur ordonnance;
- Avec l'accord du participant, offrir un accès ciblé à des ressources sur la gestion des maladies chroniques.



« C’EST LÀ UNE FAÇON EXCELLENTE ET ORIGINALE DE CONTINUER D’INCITER LES EMPLOYÉS À PRENDRE LEUR SANTÉ EN MAIN ET D’OFFRIR DU SOUTIEN DE MANIÈRE RENTABLE, POUR QUE LES PROMOTEURS DE RÉGIME OBTIENNENT LA MEILLEURE VALEUR POUR LEUR INVESTISSEMENT. »

Marilee Mark, Financière Sun Life

« NOUS AVONS LES CONNAISSANCES, LES OUTILS, LA TECHNOLOGIE ET, BIEN FRANCHEMENT, UNE CERTAINE PRESSION DU MARCHÉ POUR FAIRE DAVANTAGE ET CRÉER UN MEILLEUR RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ. LES MESURES DE L'ÉTAT DE SANTÉ DEVRAIENT ÊTRE INTÉGRÉES DÈS LE DÉPART. »

Chris Bonnett, H3 Consulting

Le rapport complet sera mis en ligne le 15 juin 2016

www.sanofi.ca

@SanofiCanada

Tube



MERCI AUX COMMANDITAIRES DIAMANT DE NOTRE ÉDITION 2016

Âge	Années
Âge moyen	44,1

Études	%
Études secondaires ou moins	16
Études collégiales	7
Diplôme d'études collégiales	25
Études universitaires	8
Diplôme universitaire	32
Diplôme universitaire de deuxième ou de troisième cycle	12

Langue parlée à la maison	%
Anglais	74
Français	25
Autre	2

Type de travail	%
Professionnels	21
Employés de bureau ou de secrétariat	18
Techniciens ou gens de métier	17
Retraités	10
Gestionnaires	10
Personnel de vente ou services	10
Enseignants	5
Cadres supérieurs	3
Actuellement sans emploi	1
Travailleurs autonomes	1
Ne savent pas	3

Sexe	%
Hommes	53
Femmes	47

Nombre d'employés	
Ne savent pas	36
Nombre moyen	3 766

Membre d'un syndicat	%
Oui	37
Non	61

Revenu du ménage	
Moyenne	77 900 $

Région	%
Colombie-Britannique	12
Alberta	11
Saskatchewan, Manitoba	7
Ontario	36
Québec	26
Provinces atlantiques	9

ÉCHANTILLON : Participants 2016 n = 1 500.

Emplacement de l'entreprise	%
Provinces atlantiques	7
Québec	21
Ontario	35
Ouest	37

Nombre total d'employés au Canada	N
Moyenne	1 741

Fonction	%
Haute direction	53
Gestion du personnel, des ressources humaines	13
Gestion des avantages sociaux, des régimes de retraite	10
Expert-conseil	9
Gestion financière	8

Secteur	%
Secteur public élargi, organisme sans but lucratif	25
Secteur des services	20
Services aux entreprises	25
Fabrication, construction	15
Ressources naturelles	11
Arts et culture, autre	2

Syndiqués	%
Oui	33
Non	64

ÉCHANTILLON : Promoteurs 2016 n = 500.