

# LUTTER CONTRE LA FLAMBÉE DES COÛTS DES RÉGIMES D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS

– *la stratégie et l'innovation sont les clés du succès*

Par Kathleen Kilganan

C'est le moment de passer à l'action pour réduire les dépenses des régimes de remboursement de frais de médicaments.

La hausse importante des coûts a diminué de moitié environ ces dernières années,<sup>1</sup> grâce à l'expiration de nombreux brevets et aux prix plus faibles des médicaments génériques.

Ce ralentissement ne durera toutefois pas, et il est très probable que la flambée des coûts reprendra bientôt. En effet, l'arrivée des nouveaux produits thérapeutiques spécialisés et des biomédicaments, conjuguée au vieillissement de la population et aux exigences accrues des patients, réenclenchera une montée en flèche de ces coûts dans un avenir rapproché.

## Possibilité d'assurer la viabilité des régimes

Les employeurs sont déjà nombreux à douter de la viabilité de leurs régimes de remboursement de frais de médicaments existants et, compte tenu de l'imminence

d'une nouvelle flambée des coûts, leur nombre sera croissant.

Ce qu'ils ne savent peut-être pas, c'est qu'ils peuvent agir dès maintenant pour faire face à la hausse des coûts – avant que la prochaine vague d'augmentations frappe. Il existe des innovations en matière de régime de remboursement de frais de médicaments et des stratégies de mise en place éprouvées qui peuvent contribuer à abolir les obstacles au changement dans leur organisation.

«Il est possible de gérer les coûts des médicaments sur ordonnance tout en maintenant les mêmes niveaux de couverture à long terme. Les organisations qui prennent des mesures en ce sens peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel important sur le marché», affirme Marie Chantale J. Lépine, vice-présidente principale de Reformulary Group Inc.

## Acceptation du changement : les employés comprennent bien la situation

De nombreuses organisations ont exprimé leurs inquiétudes par rapport à la possibilité que leurs employés n'acceptent pas bien les changements apportés à leur régime de remboursement de frais de médicaments. C'est pourquoi, en 2011, la Financière Sun Life a chargé Ipsos Reid d'effectuer une étude en vue de déterminer ce que les employés pensent des mesures de maîtrise des coûts liées à leur régime.

Dans le cadre de cette étude approfondie, un échantillon aléatoire de plus de 800 Canadiens couverts par un régime



de remboursement de frais de médicaments parrainé par l'employeur a été interrogé. L'étude a révélé que les employés sont bien conscients des problèmes concernant la hausse des coûts. En fait, 70 % des employés interrogés ont indiqué que, en raison des coûts croissants et de l'utilisation croissante de médicaments sur ordonnance, il sera difficile pour les employeurs de maintenir les niveaux actuels de couverture des frais de médicaments.

De plus, les employés se sont montrés ouverts à de nombreuses mesures de maîtrise des coûts comme l'autorisation préalable des traitements médicamenteux spécialisés, le remplacement par le

## Les biomédicaments – un secteur en pleine croissance

Selon IMS Brogan, 110 nouveaux biomédicaments sont en cours d'élaboration au Canada.

## Changements visant à maîtriser les coûts

### Ce que les employés VEULENT

- 82 % des employés ont indiqué qu'ils considéreraient l'autorisation préalable des traitements médicamenteux comme étant plutôt acceptable ou très acceptable.
- 79 % des employés ont indiqué qu'ils considéreraient le remplacement par le substitut générique comme étant plutôt acceptable ou très acceptable.
- 65 % des employés ont indiqué qu'ils considéreraient les régimes de remboursement de frais de médicaments factuels comme étant plutôt acceptable ou très acceptable.

### Ce que les employés NE veulent PAS

- 69 % des employés ont indiqué qu'ils considéreraient l'augmentation des primes comme n'étant pas très acceptable ou pas acceptable du tout.
- 68 % des employés ont indiqué qu'ils considéreraient la réduction de la couverture comme n'étant pas très acceptable ou pas acceptable du tout.

Source : Étude menée par la Sun Life et Ipsos Reid en 2011

substitut générique, le coût maximal admissible (CMA) et les régimes de remboursement de frais de médicaments factuels. Par contre, ils étaient vivement opposés aux mesures de maîtrise des coûts prévoyant la réduction des niveaux de couverture ou l'augmentation des primes.

Bon nombre des employeurs qui choisiront d'apporter des modifications à leur régime constateront que leurs employés sont conscients des problèmes concernant les coûts. De plus, s'ils apportent les modifications appropriées et adoptent une stratégie de gestion du changement adéquate, les employés seront plus ouverts aux changements apportés que ce qu'ils avaient pensé au départ.

## Une innovation dans le domaine de la gestion de médicaments : le régime de remboursement de frais de médicaments factuel de la Sun Life

Les coûts augmentent de façon considérable et cette tendance se

maintiendra sûrement. Dorénavant, pour assurer la viabilité des régimes de remboursement de frais de médicaments, il faudra plus que des modifications superficielles – il faudra une véritable transformation.

Il existe actuellement une solution de pointe permettant de réaliser un tel changement. La Sun Life a conclu une alliance avec la société Reformulary Group, un précurseur et un chef de file dans l'élaboration de solutions de gestion des régimes de remboursement de frais de médicaments, qui lui permet de se servir de la liste de médicaments élaborée par cette société comme base pour son régime de remboursement de frais de médicaments factuel.

Les régimes factuels reposent sur une évaluation de l'efficacité clinique des médicaments sur ordonnance s'inscrivant dans une catégorie de médicaments particulière et de leur rapport coût-avantage. Dans le cadre de notre régime de remboursement de frais de médicaments factuel :

- Des spécialistes des domaines médical et pharmaceutique évaluent l'efficacité clinique éprouvée des médicaments par rapport à des médicaments semblables.
- La société Reformulary Group étudie l'efficacité clinique des médicaments par rapport à leur coût afin de déterminer le pourcentage de remboursement qui s'appliquera à ces derniers dans le cadre du régime.
- Les médicaments dont l'efficacité clinique est élevée et le coût, raisonnable sont remboursés à un taux plus avantageux que ceux qui n'offrent pas une valeur comparable.

### Six stratégies pour gérer efficacement le changement – les résultats de l'étude

Le régime de remboursement de frais de médicaments factuel de la Sun Life transforme la manière dont la couverture des frais de médicaments est offerte aux employés, et de nombreux employeurs nous ont fait part des difficultés auxquelles ils prévoient faire face en implantant un nouveau régime dans leur milieu de travail.

## Le régime de remboursement de frais de médicaments factuel de la Sun Life vous permet d'économiser de quatre façons :

- 1 Évaluation par des experts des médicaments en fonction de leur efficacité clinique et de leur rapport coût-avantage.
- 2 Encouragement des employés à choisir les médicaments qui offrent la meilleure valeur au coût le plus faible grâce à des taux de remboursement plus avantageux.
- 3 Rabais sur le coût des médicaments.
- 4 Stratégies de maîtrise des coûts intégrées, telles que l'autorisation préalable des traitements médicamenteux spécialisés.

C'est pourquoi, en janvier 2012, nous avons entrepris une deuxième étude avec Ipsos Reid dans le but d'examiner les perceptions et les attitudes à l'égard des régimes factuels. Des employés, des médecins et des pharmaciens y ont participé.

Dans le cadre de cette étude qualitative menée auprès de divers groupes de discussion, nous avons déterminé six stratégies pour passer avec succès d'un régime de remboursement de frais de médicaments plus classique à un régime factuel.

### 1 Montrer le bien-fondé du changement

Il faut transmettre aux employés des messages clairs et honnêtes, qui expliquent les raisons d'un changement. Tout message qui manque de sincérité ou de transparence avivera le cynisme et la résistance à l'égard du changement plus fortement que ce qui n'est réellement justifié.

### 2 Insister sur les points positifs

Les employeurs devraient insister sur les nombreux aspects positifs du changement – et ceux-ci devraient figurer en bonne place dans les messages établissant le bien-fondé du produit. Ils peuvent

notamment souligner la possibilité qu'ont les employés de bénéficier d'un pourcentage de remboursement plus avantageux dans le cas des médicaments classés dans le palier 1 ainsi que tout engagement à «réinvestir» les économies réalisées dans des garanties axées sur la santé et le mieux-être.

### 3 Donner aux employés des moyens d'agir

En ce qui a trait aux régimes factuels, ce sera aux employés de connaître leur régime et d'en comprendre le fonctionnement, et non à leurs médecins ou à leurs pharmaciens. L'information sur le régime devra donc être concise, facile à comprendre et accessible sur de multiples voies de communication pour qu'ils puissent la trouver facilement et rapidement. De plus, les employés doivent être encouragés à discuter de leur régime avec leur médecin, avant l'établissement de l'ordonnance.

### 4 Porter une attention particulière aux employés qui prennent des médicaments pour maladies chroniques

Les employés qui prennent des médicaments pour maladies chroniques sont ceux qui sont les plus susceptibles d'être touchés de manière immédiate et profonde par le changement de régime. Il faut donc prévoir des critères et un processus de maintien des droits acquis pour s'assurer que les employés qui ont vraiment besoin de conserver le même médicament puissent l'obtenir. De plus, il importe d'envoyer des communications ciblées aux employés qui prennent des médicaments pour maladies chroniques, bien avant le changement de régime.

### 5 Prévoir une certaine flexibilité

Il peut y avoir des situations exceptionnelles, indépendantes de la volonté d'un employé, qui exigent une certaine flexibilité. Ces situations exceptionnelles peuvent concerner, par exemple, un employé qui répond à un traitement différemment de la population générale ou encore qui souffre de plus d'une affection et a besoin d'une combinaison unique de médicaments pour éviter les interactions non voulues. Un régime qui ne prévoit aucune mesure d'adaptation aux «situations spéciales» pourrait ne pas être bien accueilli.

Les employés, les médecins et les pharmaciens ont été unanimes à dire qu'une personne ne pouvait être pénalisée parce que sa situation exceptionnelle (et totalement indépendante de sa volonté) n'est pas conforme au modèle. Un processus d'appel clair doit être mis au point pour que l'on puisse composer avec les situations exceptionnelles qui surviennent.

### 6 Simplifier les choses

Le fait de donner trop de détails, même en prenant soin d'utiliser un langage relativement simple, peut empêcher la bonne communication du message et l'adhésion des employés. Il importe donc de trouver un juste équilibre. Il faut donner assez de renseignements pour permettre aux gens de comprendre l'essentiel – mais en en donnant plus, on risque de soulever inutilement des questions ou des inquiétudes.

### Saisissez l'occasion : passez à l'action dès maintenant

Même si nous sommes sur le point de connaître une nouvelle vague de hausses en ce qui a trait au coût des médicaments, il n'en reste pas moins que des innovations comme le régime de remboursement de frais de médicaments factuel de la Sun Life offre aux employés la possibilité de bénéficier d'une couverture complète des frais de médicaments, tout en permettant à votre organisation de réaliser d'importantes économies.

Puisque les employés sont davantage conscients de cette tendance et qu'ils sont plus ouverts aux solutions en matière de maîtrise des coûts que ce que vous ne vous imaginiez, c'est le moment idéal pour examiner les changements que vous pourriez apporter à votre régime en vue de résoudre ce problème.

En choisissant un assureur aguerri aux défis de la mise en place d'un régime factuel – qui travaille avec vous pour mettre en œuvre des solutions permettant une transition en douceur – vous bénéficierez de l'avantage concurrentiel que procure un régime prisé par les employés et bien positionné pour durer.

Saisissez l'occasion qui vous est offerte et tirez parti de ces renseignements pour vous assurer que votre régime de remboursement de frais de médicaments demeure viable et pour faire en sorte qu'il contribue à attirer et à retenir de futures générations d'employés pendant encore longtemps.

<sup>1</sup> The IMS Brogan File, janvier 2012.

*Kathleen Kilganan est gestionnaire de produit, garanties de remboursement de frais de médicaments à la Financière Sun Life. Kathleen.Kilganan@sunlife.com*

## Régime de remboursement de frais de médicaments factuel

### Palier 1

- Médicaments génériques
- Médicaments d'origine peu coûteux
- **Faible quote-part de l'employé (0 % à 20 %)**
- *L'employé paie moins cher*

### Palier 2\*

- Médicaments génériques plus coûteux
- Médicaments d'origine à coût moyen
- **Quote-part de l'employé moyenne (30 % à 50 %)**

### Palier 3\*

- Médicaments d'origine plus coûteux
- **Quote-part de l'employé élevée (60 % et plus)**
- *L'employé paie plus cher*

\* Dans le cas des employés du Québec, les médicaments des paliers 2 et 3 couverts par la RAMQ sont remboursés à 68 %.



# VOTRE PRESCRIPTION POUR CONTRER LA HAUSSE DES COÛTS DES MÉDICAMENTS

Puisque les frais de médicaments sont en hausse et que les employés sont conscients comme jamais auparavant des problèmes concernant les coûts, c'est le moment idéal de passer en revue les caractéristiques de votre régime pour contribuer à gérer plus efficacement les coûts liés aux médicaments.

Pour en savoir plus sur la façon dont votre entreprise peut bénéficier de nos solutions de gestion des régimes d'assurance-médicaments, visitez le site [sunlife.ca/choixradieux](http://sunlife.ca/choixradieux).

La vie est plus radieuse sous le soleil



GARANTIES COLLECTIVES | RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE | ASSURANCES ET PLACEMENTS INDIVIDUELS

© Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2012.

## Notre objectif : vous offrir des solutions qui répondent à vos besoins

La Financière Sun Life offre divers niveaux de gestion des régimes de remboursement de frais de médicaments – allant des options par défaut, comme l'intégration des prestations avec les programmes provinciaux d'assurance-médicaments, aux solutions de pointe, comme les régimes de remboursement de frais de médicaments factuels.

## Les divers paliers de gestion des régimes de remboursement de frais de médicaments de la Sun Life

### Options par défaut\*\*

Caractéristiques que tous les régimes devraient offrir

- Intégration des prestations avec les programmes provinciaux
- Autorisation préalable améliorée
- Remplacement obligatoire par le substitut générique
- Plafonds applicables aux catégories de médicaments

### Caractéristiques à valeur ajoutée

Solutions additionnelles de gestion des coûts

- Frais d'exécution d'ordonnance – limites de fréquence
- Plafond sur la marge bénéficiaire
- Coût maximal admissible (CMA)
- Programme pilote de distribution de médicaments sur place

### Solutions de pointe

Solutions de pointe

- Régime de remboursement de frais de médicaments factuel
- Programme d'aide aux patients
- Réseaux de fournisseurs privilégiés

\*\* L'employeur peut refuser.

Nota : Certaines solutions sont en cours d'élaboration.

## Pour en savoir plus, renseignez-vous auprès de la Financière Sun Life

Vous trouverez d'autres renseignements sur la maîtrise des coûts des régimes de remboursement de frais de médicaments dans deux dossiers de réflexion parus récemment, soit **Lutter contre la flambée des coûts des régimes d'assurance-médicaments : Des solutions de gestion des régimes d'assurance-médicaments moins difficiles à avaler pour les employés** et **Se mettre à leur place : Gagner l'adhésion des employés et réussir le passage au régime de**

**remboursement de frais de médicaments factuel**. Ces deux documents sont accessibles dès maintenant à l'adresse [sunlife.ca/choixradieux](http://sunlife.ca/choixradieux).



Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Financière Sun Life. GRP1759-F 05-12 pd-mp