

2025 et au-delà

Vous offrir des solutions  
Excellence en santé



# Table des matières

03.

Santé des femmes

05.

Santé mentale

07.

Effets du climat et  
des phénomènes  
météorologiques  
extrêmes

09.

Soutien en santé

11.

Perspectives pour  
2026

## Introduction

En 2025, nous avons agi dans des domaines clés de la santé – des domaines où de nouvelles perspectives et solutions peuvent faire une différence. Ces solutions Excellence en santé comprennent la réduction des écarts en matière de santé, l'enrichissement des soins existants, l'amélioration des ressources et la sensibilisation aux problèmes de santé qui peuvent avoir une incidence sur le milieu de travail.

Notre travail en 2025 s'est appuyé sur la base solide de solutions de santé inclusives et novatrices que nous vous offrons chaque jour, à vous et aux participants et participantes de votre régime. Et ce n'est pas tout, d'autres initiatives sont prévues en 2026. Nous continuerons à améliorer les résultats en santé de votre personnel, à offrir une valeur exceptionnelle et à nous adapter à un monde du travail en constante évolution.



1

# Santé des femmes

Les femmes ont de nombreux besoins de santé différents de ceux des hommes. Et bon nombre de ressources sont déjà couvertes par les régimes de garanties collectives. La sensibilisation à ces ressources est essentielle, tout comme la sensibilisation aux problèmes de santé courants des femmes et aux lacunes dans la couverture.



En 2025, nous avons entrepris plusieurs initiatives pour vous aider à cerner les lacunes dans la couverture et optimiser les stratégies de garanties afin de mieux répondre aux besoins de santé des femmes.



## Trousse d'outils axée sur la santé des femmes

Nous avons lancé une [trousse d'outils axée sur la santé des femmes](#) pour mieux répondre aux besoins particuliers de santé des femmes au travail. Vous y trouverez des études, les pratiques exemplaires et des solutions concrètes sur des enjeux précis, comme la santé reproductive, la santé mentale, la ménopause et les risques cardiovasculaires.

La trousse comprend aussi des conseils pour personnaliser vos garanties, réduire la stigmatisation et mieux faire connaître les ressources offertes.



## Mettre en lumière les tendances émergentes en matière de santé des femmes

Nous avons lancé un nouveau rapport Objectif santé intitulé [Santé des femmes : tendances émergentes et soutiens efficaces](#). Il fournit de nouvelles perspectives sur les défis de santé uniques des femmes. Voici quelques constatations clés :

- Le cancer touche de manière disproportionnée les femmes en âge de travailler à un âge de plus en plus précoce.
- Les femmes sont trois fois plus susceptibles de souffrir de migraines que les hommes.
- 45 % des demandes de règlement invalidité des femmes sont liées à des troubles mentaux, contre environ 33 % chez les hommes.
- Les demandes de règlement de frais de médicaments contre le diabète présentées par les femmes ont augmenté 40 % plus rapidement que celles présentées par les hommes.



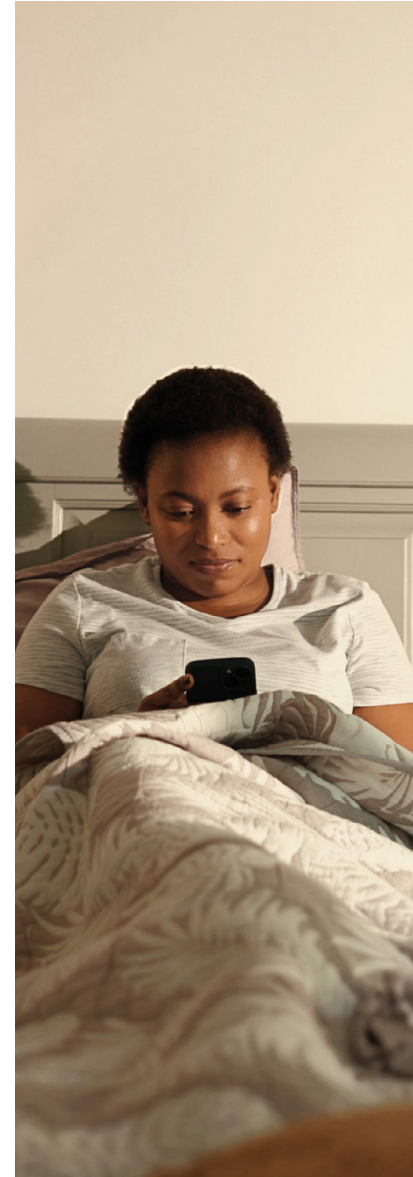
## Formation et soutien relatifs à la ménopause

Les préjugés persistent, et les connaissances sur la ménopause et les options de traitement demeurent limitées dans notre société. Pourtant, l'information est essentielle – trois femmes sur quatre vivront des symptômes de ménopause qui perturberont leur vie quotidienne<sup>1</sup>. Et il y a un coût à cela en milieu de travail. Près de 10 % des femmes quittent le marché du travail aux alentours de la ménopause. En 2023, on estimait à 3,5 milliards de dollars le coût économique des pertes de productivité liées à la ménopause au pays.<sup>2</sup>

En 2025, nous avons continué à travailler avec la **Fondation canadienne de la ménopause** pour accroître notre expertise et la sensibilisation aux besoins de santé liés à la ménopause. Nous avons créé un guide pour renseigner les participants et participantes sur la transition vers la ménopause et les symptômes connexes intitulé [Comblant le manque de connaissances sur la ménopause](#). Ce guide permet d'identifier plus tôt les nombreux symptômes de la ménopause et d'obtenir le soutien approprié.

# 10 %

Environ 10 % des femmes quittent le marché du travail aux alentours de la ménopause. En 2023, on estimait à 3,5 milliards de dollars le coût économique des pertes de productivité liées à la ménopause au pays.



A man with grey hair and a beard is sitting in a meditative lotus position on a dark wooden floor. He is wearing a grey t-shirt and dark blue pants. He is looking out a large window on the right side of the frame, with his eyes closed. The room is brightly lit by natural light coming from the window, creating strong shadows on the wall and floor. The overall atmosphere is calm and peaceful.

2

## Santé mentale

La santé mentale s'impose comme l'enjeu de santé de notre époque, touchant plus de gens au pays que jamais auparavant. C'est toujours la catégorie de diagnostic la plus courante pour les demandes de règlements en invalidité de longue durée; elle représentait près de 40 % des demandes de règlement en 2024. De plus, notre récente étude a révélé que ce chiffre atteint plus de 50 % chez la cohorte la plus jeune de la population active, la génération Z.

En 2025, nous avons offert plus de ressources en santé mentale aux gestionnaires de personnel, fourni des perspectives sur les différences entre les genres en matière de santé mentale, et proposé du soutien supplémentaire pour la santé mentale en milieu de travail.



## Nouvelles ressources en santé mentale pour les gestionnaires de personnel

Nous avons amélioré la formation en santé mentale destinée aux gestionnaires de personnel, en proposant un [contenu vidéo actualisé](#). Notre série de cinq vidéos traite des sujets suivants :

- Milieux de travail psychologiquement sécuritaires
- Signes avant-coureurs liés à la santé mentale
- Gestion de l'absentéisme
- Gestion des conflits
- Comportement et responsabilité des employés et employées

Nous avons également mis à jour le [guide de référence destiné aux gestionnaires](#), qui complète les vidéos de formation pour les gestionnaires.

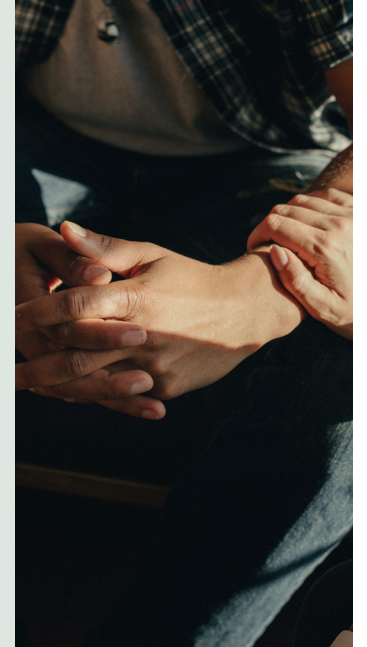


## Différences entre les genres en santé mentale

Nous avons publié un nouveau rapport de recherche et organisé un webinaire pour les promoteurs de régime sur les différences entre les genres en santé mentale : [Santé mentale au travail : Disparités entre les hommes et les femmes](#). Ce document peut aider les employeurs à mieux comprendre les différences entre les genres en santé mentale et à mettre en œuvre des stratégies ciblées.

Par exemple, le rapport explique que les femmes ont tendance à intérioriser leurs émotions, ce qui entraîne un taux plus élevé de dépression et de trouble de l'anxiété. En effet, le taux de troubles anxieux généralisés chez les jeunes femmes a triplé, passant de 3,8 % en 2012 à 11,9 % en 2022.<sup>3</sup>

Les hommes, quant à eux, ont tendance à extérioriser leurs émotions, ce qui se traduit par un taux plus élevé de troubles de l'usage d'une substance. De plus, la dépression chez les hommes peut être sous-diagnostiquée en raison de la réticence qu'ils ont à se faire soigner et des différents symptômes qu'ils présentent.



## Nouvelles ressources en santé mentale

Nous avons produit plusieurs guides et rapports de recherche liés à la santé mentale en 2025. Ils peuvent constituer une ressource supplémentaire et présentent des perspectives et des suggestions de stratégies pour soutenir la santé mentale en milieu de travail.

- Le guide [Surmonter les difficultés et l'incertitude avec sérénité](#) met l'accent sur le besoin de résilience. Il aborde des sujets tels que lutter contre le stress et l'épuisement professionnel, accroître la productivité, favoriser la santé mentale, et plus encore.
- La publication Dossier de réflexion : [Regard sur la génération Z : Sa place dans le monde du travail](#) souligne que plus de 50 % des demandes de règlement invalidité de longue durée (ILD) de la génération Z sont liées à des troubles mentaux (60 % pour les femmes de la génération Z). Le rapport révèle également une tendance inquiétante liée aux maladies chroniques. La génération Z présente la plus forte croissance des demandes de frais de médicaments associés à des maladies chroniques par rapport à tout autre groupe d'âge.
- Le tout dernier rapport Objectif santé intitulé [Renverser la tendance en matière de demandes de règlement invalidité – Aborder la santé mentale et les maladies chroniques en milieu de travail](#) propose un examen plus approfondi sur la santé mentale en milieu de travail en passant en revue les données derrière les demandes de règlement liées à la santé mentale. Il couvre également le taux de croissance élevé des maladies chroniques chez les plus jeunes.



# 3

## Effets du climat et des phénomènes météorologiques extrêmes

En 2025, nous avons mené une étude d'avant-garde en partenariat avec Environics Research qui aborde les effets du climat et des phénomènes météorologiques extrêmes sur la santé au travail : **Effets du climat et de la météo extrême sur la santé au travail au pays : Renforcer la résilience climatique de la main-d'œuvre grâce aux garanties collectives.**

Comme ce rapport l'indique clairement, le climat et les phénomènes météorologiques extrêmes ont des effets importants sur la santé humaine. Et la recherche révèle qu'ils ont déjà un impact en milieu de travail.

# Effets du climat et des phénomènes météorologiques extrêmes



Ainsi :

## 77 %

- 77 % des personnes qui ont un emploi ont vécu un événement météorologique extrême dans les trois dernières années.

## 50 %

- Plus de 50 % des employées et employés signalent que le climat et les phénomènes météorologiques extrêmes ont des effets sur leur santé physique et mentale.

## 54 %

- Plus de la moitié des employés et employées (54 %) disent que les effets du climat et des phénomènes météorologiques extrêmes affectent leur travail. Ainsi beaucoup d'entre eux ont été amenés à prendre congé, à faire des pauses fréquentes et à se sentir moins productifs et engagés.

Nous avons tiré parti de la recherche pour concevoir une infographie intitulée [L'incidence des changements climatiques et des phénomènes météorologiques extrêmes sur la santé et la productivité au travail](#). Ce document peut vous aider à mieux comprendre et à aborder les préoccupations climatiques au sein de votre organisation.





4

## Soutien en santé





**Nous avons continué à innover et à élargir notre offre de ressources de soutien en santé, en améliorant les soins holistiques, en offrant du soutien en cas de deuil et en simplifiant nos processus.**

## **Programme d'accompagnement pour l'abandon du tabagisme**

Nous avons proposé aux participants et participantes qui souhaitent arrêter de fumer un accès à [un programme de coaching individualisé](#) en collaboration avec l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa. Le programme est donné en formule virtuelle et dure 6 mois. Il est accessible sans frais dans l'ensemble des provinces et des territoires.

## **Nouveaux services de soutien aux personnes en deuil**

Nous avons établi un partenariat avec Empathy pour proposer du [soutien](#) sans frais aux bénéficiaires d'une assurance-vie qui ont 18 ans et plus.

## **[Deuxième avis médical Sun Life, par Dialogue](#)<sup>4</sup>**

Les participants et participantes peuvent maintenant obtenir un deuxième avis médical d'un expert par l'entremise de notre fournisseur de soins virtuels Dialogue. Ce service donne accès à des conseils d'expert sur tout diagnostic ou plan de traitement en cours, y compris ceux liés à la santé mentale. Il aide également les participants et participantes à trouver le bon spécialiste médical, spécialiste en santé mentale ou établissement.

## **Partenariat avec Cigna Healthcare pour le personnel travaillant à l'étranger**

Nous avons lancé de [nouvelles garanties pour les expatriés](#) avec Cigna. Le programme est destiné aux employeurs qui ont du personnel travaillant en dehors du Canada et qui veulent leur fournir des garanties. Il offre une couverture complète, y compris des soins virtuels avec un médecin pour les besoins médicaux non urgents.

## **PAE amélioré**

Nous avons bonifié [le Programme d'aide aux employés – Soins virtuels Lumino Santé, par Dialogue](#)<sup>5</sup> de plusieurs façons en 2025 :

- **Sélection de préférences liées aux professionnels de la santé mentale** – Nouveaux filtres que les participants et participantes peuvent utiliser pour affiner leurs recherches et réduire la liste des professionnels de la santé qui leur sont proposés dans les résultats.
- **Alimentation et nutrition.** Nous avons ajouté des ressources pour les participants et participantes qui cherchent des conseils en matière d'alimentation et de nutrition.
- **Thérapie cognitivo-comportementale (TCC) en ligne.** Les participants et participantes peuvent explorer la thérapie cognitivo-comportementale sur Internet de façon autonome ou, maintenant, avec l'aide d'un ou d'une coach en TCC.
- **Interventions dirigées.** Nous offrons ce service optionnel pour les participants et participantes qui doivent composer avec des problèmes de santé mentale ou un trouble de l'usage de substances. Les gestionnaires de personnel ou responsables des ressources humaines peuvent faire appel aux interventions dirigées s'ils constatent des changements liés à ces enjeux chez un participant ou une participante (comportement, rendement, relations de travail). Ce service est facturé directement au promoteur par Dialogue selon un taux horaire.

## **Processus de demande de règlement invalidité simplifié**

Nous emboîtons le pas à l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP) pour réduire le fardeau administratif des médecins. Nous utilisons maintenant un seul formulaire de demande de règlement invalidité pour tous les produits liés à l'invalidité. Les médecins traitants pourront ainsi [soutenir plus facilement les demandes de règlement invalidité de leurs patients](#).



5

## Perspectives pour 2026

Nous nous engageons à continuer de jouer un rôle de chef de file en innovation et en recherche sur la santé au travail.

# Perspectives pour 2026



En 2026, la santé mentale continue d'être une priorité, et nous proposerons de nouvelles initiatives pour soutenir cet enjeu de santé essentiel. De plus, nous élargissons notre soutien à la santé des femmes, particulièrement en ce qui touche la ménopause, grâce à des améliorations apportées à notre plateforme Soins virtuels Lumino Santé, par Dialogue<sup>6</sup>. Dans le cadre de notre gestion améliorée des maladies chroniques, nous bonifions le soutien aux personnes atteintes de diabète en uniformisant la couverture des systèmes de surveillance du glucose en continu.

Au chapitre du soutien aux promoteurs et aux participants et participantes, notre engagement à améliorer l'accès et le service se manifeste par des capacités de production de rapports améliorées pour les Soins virtuels Lumino Santé, par Dialogue, une analyse plus approfondie des données du régime de garanties et une expérience utilisateur optimisée sur [masunlife.ca](https://masunlife.ca).

## Valeur durable – toujours

Nous savons que le régime de garanties que vous offrez en tant qu'employeur est essentiel pour maintenir la santé, la productivité et l'engagement de votre personnel. Nous savons également qu'à titre d'employeur, vous avez aussi des défis à relever, qu'il s'agisse de l'inflation, des droits de douane ou de la possibilité d'un ralentissement économique.

Dans ce contexte, chaque dollar compte. En 2026 et au-delà, nous chercherons toujours à propulser la valeur par l'innovation. Nous travaillerons à nous assurer que votre personnel reste en bonne santé tout en maximisant la valeur de chaque dollar que vous investissez dans votre régime.





**2025 et au-delà**

# Vous offrir des solutions Excellence en santé

<sup>1</sup> <https://fondationcanadiennedelamenopause.ca/>.

<sup>2</sup> Ménopause et vie professionnelle au Canada.

<sup>3</sup> Statistique Canada. Enquête sur la santé mentale et l'accès aux soins, 2022.

<sup>4</sup> Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie et fonctionne comme une entité autonome. Tous les énoncés relatifs aux services de Deuxième avis médical Sun Life, par Dialogue proviennent de Dialogue Technologies de la Santé inc. et non de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne peut pas garantir l'accessibilité aux services et se réserve le droit d'y mettre fin, avec préavis.

<sup>5</sup> Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie et fonctionne comme une entité autonome. Tous les énoncés relatifs aux services de Programme d'aide aux employés (PAE) Sun Life, par Dialogue proviennent de Dialogue Technologies de la Santé inc. et non de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne peut pas garantir l'accessibilité aux services et se réserve le droit d'y mettre fin, avec préavis.

<sup>6</sup> Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie et fonctionne comme une entité autonome. Tous les énoncés relatifs aux services de Soins virtuels Sun Life, par Dialogue proviennent de Dialogue Technologies de la Santé inc. et non de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie ne peut pas garantir l'accessibilité aux services et se réserve le droit d'y mettre fin, avec préavis.

**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. MC1279-F 01-26 ri-dm