

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

**LES MALADIES CHRONIQUES EN
MILIEU DE TRAVAIL : LA PRÉVENTION
ET LE SOUTIEN D'ABORD**

Avant-propos

À titre de fournisseur de soins de santé qui s'intéresse particulièrement aux maladies cardiovasculaires et au diabète, je vois chaque jour les graves répercussions des maladies chroniques – symptômes permanents, restrictions relatives au travail et aux activités quotidiennes, rôles sociaux, ainsi que conséquences sur la santé physique et mentale. Par ailleurs, je suis très impressionné par la résilience humaine et les effets de l'adoption de comportements positifs pour la santé que mon travail dans le domaine de la prévention des maladies chroniques et de la réadaptation me permet de constater. Un programme méthodique consistant à bouger plus, à rester moins longtemps assis, à manger en pleine connaissance de cause, à gérer le stress et la détresse ainsi qu'à établir des objectifs déterminés et un plan d'action peut avoir une forte incidence sur le rétablissement de même que sur la prévention de la maladie et de l'invalidité, et entraîner une amélioration de la qualité de vie et de la longévité.

Nous jouons tous un rôle crucial dans la création d'environnements positifs qui font de la santé une priorité et le milieu de travail peut assurer un leadership solide au chapitre de la prévention et de la gestion de la maladie chronique. Aujourd'hui, dans tous les milieux de travail, nous devrions être en mesure de reconnaître les occasions de promouvoir une alimentation plus saine et une activité physique accrue, de même que l'évaluation, le suivi ou le soutien des personnes qui vivent avec une maladie chronique. Où pourrait s'inscrire un nouveau programme éducatif au sujet des facteurs de risque et quelle pourrait être la meilleure façon de le diffuser? Comment pouvons-nous refaçonner nos espaces de travail et nos lieux de réunion pour favoriser une activité physique plus grande? Quelles sont les normes sociales dans nos lieux de travail? La santé est-elle toujours le choix le plus facile?

Le présent document de réflexion brosse un excellent tableau des questions préoccupantes associées aux maladies chroniques et formule des idées et des approches pratiques pouvant être mises en oeuvre dans le milieu de travail. Agir peut avoir un effet déterminant!

CONVERSATION ÉCLAIRÉE

À la Financière Sun Life, nous savons que plus il y a d'interlocuteurs, plus une conversation est alimentée. C'est pourquoi nous aimons faire appel à de nombreux collaborateurs, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de donner au public les avis les plus pertinents sur les garanties collectives. Nous travaillons avec des experts, des visionnaires et des spécialistes des meilleures pratiques et de l'innovation afin de faire évoluer le secteur des garanties collectives. Nous utiliserons nos ressources, notre expertise et nos relations pour faciliter le dialogue avec vous. Nous pensons qu'il est important de prendre en compte l'avis de tous et nous voulons donner la chance à chacun de participer.

Joignez-vous à la **CONVERSATION ÉCLAIRÉE** à sunlife.ca/uneconversationeclairée.



Dr. Paul Oh

Directeur médical, Réseau universitaire de santé, professeur adjoint de médecine, Université de Toronto, et titulaire de la chaire GoodLife Fitness en réadaptation cardiovasculaire du Peter Munk Cardiac Centre

Le docteur Paul Oh est directeur médical du Programme de prévention et de réadaptation cardiovasculaires à l'Institut de réadaptation de Toronto/Réseau universitaire de santé, et professeur adjoint de médecine, Université de Toronto. Il a suivi une formation spécialisée en médecine interne, en pharmacologie clinique et en épidémiologie clinique axée sur la gestion et l'évaluation des facteurs de risque et des interventions relatives au mode de vie en ce qui touche les maladies cardiovasculaires, les maladies métaboliques et d'autres maladies chroniques. Ses travaux cliniques, ses recherches et ses activités pédagogiques se concentrent sur les solutions visant la prévention et la gestion des maladies chroniques.

Les maladies chroniques en milieu de travail : la prévention et le soutien d'abord

Il est difficile d'imaginer que plus de la moitié de la main-d'œuvre au pays souffre d'au moins une maladie chronique. Ces affections de longue durée, dont l'évolution est souvent lente, certaines d'ordre physique comme les maladies du cœur ou le diabète, certaines d'ordre psychologique comme la dépression, peuvent avoir de graves conséquences sur la santé des employés et des effets marqués sur la productivité au travail et les coûts des régimes de garanties collectives. L'Agence de la santé publique du Canada estime que **les maladies chroniques coûtent annuellement à l'économie canadienne 122 milliards de dollars en perte de productivité!**

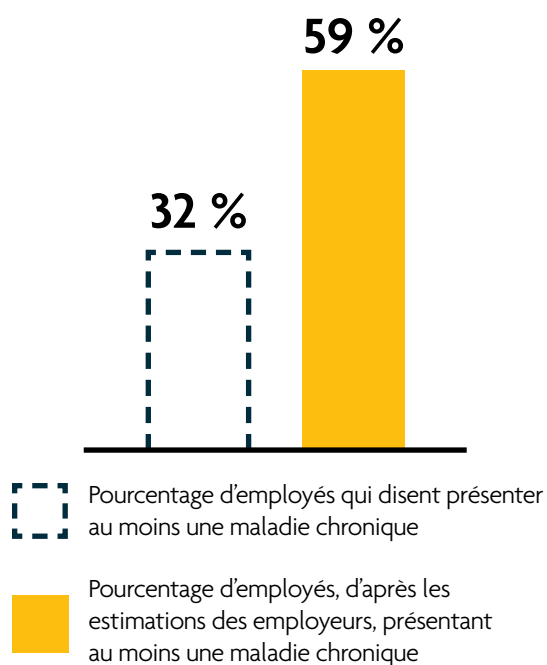
Comme les maladies chroniques ne comportent pas en général de signes physiques évidents, beaucoup d'entre nous ne se rendent pas compte de leur prévalence et de leurs incidences réelles – y compris les employeurs. Selon le Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2016, le **pourcentage d'employés ayant un régime de soins de santé qui sont atteints d'au moins une maladie chronique s'élève à 59 %**; par ailleurs, lorsqu'on pose la question aux employeurs au sujet de la prévalence des maladies chroniques dans leur milieu de travail, ils estiment que seulement 32 % de leurs employés sont touchés.

Cet écart signifie que de nombreux employeurs sous-estiment nettement les répercussions des maladies chroniques sur leur milieu de travail. Il est à noter que le vieillissement de la population et les habitudes de vie malsaines ne feront qu'accentuer l'incidence de ces maladies.

La situation n'est pas irrémédiable. Plus que jamais, les maladies chroniques peuvent être évitées et gérées. Les employeurs sont bien placés pour favoriser la santé physique, mentale et financière de leurs employés. De leur côté, les employés comptent sur le soutien de leur employeur. Les employeurs peuvent favoriser une forte culture d'entreprise

axée sur la santé en adoptant une approche stratégique qui permet de cerner les principaux défis, et en prenant les mesures nécessaires pour trouver des solutions. Ils contribuent ainsi à bâtir un avenir plus sain pour leurs employés, à augmenter la productivité et à mieux gérer les coûts des régimes.

Figure 1
L'écart



Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2016



"...Quant à l'Organisation mondiale de la Santé, elle est d'avis que 80 % de la mortalité cardiovasculaire peut être évitée."

La maladie chronique en bref

Contrairement à la condition aiguë (grippe, infection à la gorge, élongation musculaire, etc.) qui a un début et une fin, la maladie chronique est un état qui persiste indéfiniment. Les maladies chroniques se développent souvent progressivement et bien que bon nombre soient incurables, elles sont souvent gérables à l'aide du bon traitement et par l'adoption d'un mode de vie approprié. Elles sont plus fréquentes que le croit la plupart des gens.

Il existe des dizaines de maladies chroniques, que Santé Canada regroupe en 10 grandes catégories : maladies du cœur, accidents vasculaires cérébraux, cancers, asthme, maladies pulmonaires obstructives chroniques, diabète, arthrite, Alzheimer ou autre démence, troubles de l'humeur (dépression) et troubles anxieux.

Les maladies chroniques : plus fréquentes que vous le pensez
Exemples de la prévalence des maladies chroniques au sein de la population canadienne d'âge adulte :



1,6 million
 de Canadiens, estime-t-on, ont une maladie du cœur ou vivent avec les effets d'un accident vasculaire cérébral³



20 % des Canadiens souffriront d'une maladie mentale – les plus fréquentes étant la dépression et l'anxiété, sont considérées comme chroniques par Santé Canada⁴



Un adulte sur six au pays souffre d'arthrite⁵

*Les prédiabétiques ont une glycémie supérieure à la normale, mais pas assez élevée pour établir le diagnostic du diabète. Sans intervention, ils sont à risque de devenir diabétiques dans les 10 ans ou moins.⁶

Des taux en croissance

La prévalence des maladies chroniques est à la hausse, le diabète constitue une preuve convaincante. En 2020, 4,2 millions de Canadiens souffriront de diabète, comparativement à 2,7 millions en 2010, soit une progression de plus de 50 %.⁷

Quelles sont les raisons d'une telle augmentation? Le risque croît avec l'âge et la population est vieillissante. Par exemple, le risque de maladie cardiovasculaire est plus de deux fois supérieur chez les 55 ans que chez les 45 ans.⁸

Une autre raison explique l'augmentation : de nouveaux traitements ont transformé des maladies autrefois mortelles ou totalement invalidantes en des maladies chroniques qu'il est possible de gérer. Par exemple, les Canadiens qui font une crise cardiaque ont cinq fois plus de chance de survie qu'il y a une génération, ce qui signifie que 95 % des victimes d'une crise cardiaque qui parviennent à l'hôpital survivent.⁹ Malgré cette excellente nouvelle, cela signifie qu'un nombre plus élevé de personnes doivent vivre sur une base quotidienne avec les aléas liés aux maladies chroniques.

Des habitudes de vie malsaines

Bien que l'incidence des maladies chroniques soit en partie liée à des causes hors du contrôle des personnes atteintes, ces maladies peuvent dans bien des cas être évitées.

Par exemple, la Société canadienne du cancer estime qu'il est possible de prévenir environ la moitié de tous les cancers par l'adoption d'un mode de vie sain – et par la mise en place de politiques (comme la réduction de l'exposition à la fumée secondaire et à d'autres substances nocives) qui visent à protéger notre santé.¹⁰ Quant à l'Organisation mondiale de la Santé, elle est d'avis que 80 % de la mortalité cardiovasculaire peut être évitée.¹¹

Les habitudes de vie malsaines comme une mauvaise alimentation, le manque d'exercice et la gestion inadéquate du stress, sont des facteurs déterminants et les chiffres au Canada sont préoccupants :

- Les taux d'obésité ont bondi de 200 % entre 1985 et 2011¹² - Santé Canada rapporte que chez les Canadiens de plus de 18 ans, une personne sur quatre était cliniquement obèse en 2014¹³
- Seul un adulte sur cinq respecte la recommandation de 150 minutes par semaine d'activité physique d'intensité modérée à élevée, indiquée dans les Directives canadiennes en matière d'activité physique à l'intention des adultes¹⁴
- Seulement quatre Canadiens sur 10 consomment cinq portions ou plus de fruits et légumes par jour¹⁵
- Près du quart (23 %) des Canadiens font état d'un niveau de stress élevé¹⁶

Les maladies chroniques ne sont pas que l'affaire des gens plus âgés : les habitudes de vie malsaines chez les jeunes les exposent aussi à ces maladies. Les taux d'obésité chez les enfants ont triplé ces 30 dernières années, passant de 3 % à 9 % et aujourd'hui le tiers des enfants canadiens souffrent d'embonpoint ou d'obésité.¹⁷

L'impact se fait sentir. Les maladies chroniques se manifestent plus tôt et avec une fréquence plus élevée chez les jeunes générations.¹⁸



Beaucoup de maladies chroniques partagent les mêmes facteurs de risque – la plupart de ceux-ci peuvent être réduits en modifiant son mode de vie.

Facteurs de risque liés aux maladies chroniques :

Tabagisme

Consommation excessive d'alcool

Tension artérielle élevée (ou hypertension)

Inactivité physique

Taux élevé de cholestérol

Surpoids/obésité

Alimentation malsaine

Taux élevé de glucose dans le sang

Agence de la santé publique du Canada, Facteurs de risque des maladies chroniques



Répercussions des maladies chroniques sur le milieu de travail

Certaines maladies chroniques ne donnent lieu qu'à des problèmes épisodiques ou à des symptômes, tandis que de nombreuses autres nécessitent une gestion ou une médication permanente. Dans certains cas, la maladie peut sérieusement limiter la capacité d'une personne à travailler ou à accomplir les tâches courantes de la vie quotidienne.

Compte tenu de l'incidence élevée des maladies chroniques et des facteurs de risque qui s'y rattachent, les coûts indirects pour l'économie canadienne sont importants : une perte de 122 milliards de dollars annuellement en productivité est estimée.¹⁹ Il y a aussi des coûts directs pour les employeurs. Par exemple :

- 4/5 des conditions invalidantes touchant les employés les plus fréquemment déclarées, sont les maladies chroniques – troubles musculosquelettiques, dépression, cancer et maladies cardiovasculaires²⁰
- Lorsqu'elles ne sont pas prises en charge, les maladies chroniques représentent le principal inducteur de coût pour les régimes de garanties collectives²¹
- Les maladies du cœur et les accidents vasculaires cérébraux sont les principaux responsables de l'utilisation de médicaments d'ordonnance²²
- Les employés diabétiques s'absentent du travail de deux à dix jours de plus par année comparativement à ceux qui ne souffrent pas de diabète²³
- Les employés atteints d'arthrite coûtent à leur employeur environ 4 600 \$ par année en raison de leur rendement inférieur au travail²⁴

Comorbidité – la coexistence d'au moins deux maladies chroniques est courante et peut accroître considérablement les répercussions pour les employés et les employeurs. Par exemple, selon l'Association canadienne du diabète, 30 % des diabétiques présentent des symptômes de dépression. On rapporte aussi que les travailleurs qui souffrent à la fois d'une maladie mentale et d'une maladie physique sont de deux à cinq fois plus susceptibles de présenter une incapacité fonctionnelle ou de s'absenter du travail.²⁶



Santé mentale et maladie physique chronique : des liens étroits²⁷

Les personnes qui signalent avoir des symptômes de dépression disent également avoir trois fois plus de maladies physiques chroniques que la population en général.

Les personnes ayant des maladies physiques chroniques sont deux fois plus susceptibles de présenter un trouble de l'humeur ou un trouble anxieux que celles qui n'en ont pas.





Effets de la santé financière sur la maladie chronique

La santé financière d'une personne se révèle avoir des effets importants sur le mieux-être mental et physique.

Les recherches font ressortir **un fort lien entre le stress financier et les incidences de dépression et de troubles anxieux**.²⁸ Par exemple, une étude a établi que ne pas pouvoir effectuer un versement hypothécaire est susceptible de faire augmenter de deux à trois fois le risque d'une détérioration marquée de la santé mentale, comme le début d'une dépression.²⁹

Il y a aussi un fort lien entre le stress financier et la santé physique. Des études ont démontré que le stress financier est associé à l'hypertension et à de la douleur physique.³⁰ Une étude a révélé que les personnes qui bénéficient de services-conseils en matière de dettes sont 11 fois plus nombreuses que la population générale à faire état de douleurs chroniques au niveau du dos.³¹

Donner des outils aux employeurs et aux employés

Mesures destinées à réduire les répercussions des maladies chroniques

Les employeurs peuvent s'attaquer aux coûts et à l'incidence des maladies chroniques, en favorisant un milieu de travail sain, tout en adoptant une approche stratégique et globale permettant de soutenir la santé de leurs employés.

Il est crucial d'identifier le plus tôt possible les défis liés à la santé qui touchent votre organisation, pour être en mesure de concevoir un plan d'action ciblé qui comblera les lacunes.

Un processus en trois étapes – évaluation de la santé organisationnelle, planification stratégique et élaboration d'un programme ciblé – contribuera à maximiser les avantages tant pour votre organisation que pour vos employés.



L'évaluation, première étape essentielle

L'évaluation de votre organisation est le point de départ essentiel pour assurer le succès du programme que vous mettrez en place; elle permet d'identifier les risques potentiels relatifs à la santé et aux maladies chroniques auxquels votre milieu de travail est confronté, ainsi que ce que devrait viser vos efforts liés au mieux-être.

Il importe de mener l'évaluation à deux niveaux; soit **au niveau de l'organisation** afin de déterminer dans quelle mesure les politiques et les pratiques en place, correspondent aux meilleures pratiques qui favorisent une culture axée sur la santé, ainsi qu' **au niveau des employés**, dans le but d'obtenir un portrait global de **la santé physique, mentale et financière** de ceux-ci. Le tableau complet qui en résulte permet d'alimenter par la suite votre plan d'action.

Évaluer les éléments qui influent sur l'organisation, tels que les politiques et les pratiques en matière de gestion de la santé et des absences, l'engagement de la

direction envers une culture axée sur la santé et les communications à l'intention des employés, contribue à vous assurer que vous disposez d'une culture solide sur laquelle bâtir vos programmes. Les données sur la santé des employés qui font l'objet d'analyses comprennent les indicateurs avancés comme les résultats de l'évaluation des risques pour la santé, l'utilisation du programme d'aide aux employés et les résultats des séances d'évaluation, ainsi que les indicateurs tels que les tendances relatives à l'invalidité et aux médicaments et les résultats au chapitre de l'engagement des employés.

Les évaluations des risques pour la santé des employés (physique, mentale et financière) et les séances d'évaluation biométrique fournissent d'importantes données de référence et – chose tout aussi importante – sensibilisent davantage les employés à leurs propres facteurs de risque.

Connaissance des facteurs de risque de maladies cardiovasculaires (MCV)

Une étude récente menée auprès d'employés canadiens par l'**Ivey International Centre for Health Innovation**, en partenariat avec la **Financière Sun Life**, a mis l'accent sur des séances d'évaluation de la santé en milieu de travail pour déterminer le lien entre la connaissance des risques et les comportements sains.

- L'étude a révélé que **40 %** des employés n'étaient pas au courant d'au moins un de leurs facteurs de risque de MCV (poids, tension artérielle et cholestérol) avant de participer au dépistage. Le taux de cholestérol est le facteur qui était le moins connu des gens (**31 %** ne savaient pas si leur taux était élevé ou non).
- Ces personnes étaient plus susceptibles de faire état de comportements présentant des facteurs de risque de MCV plus élevés. Par exemple, elles étaient :
 - moins susceptibles d'atteindre les niveaux d'activité physique recommandés;
 - moins susceptibles de déclarer qu'elles consomment au moins trois portions de fruits et légumes par jour;
 - plus prédisposées à affirmer qu'elles consomment de la restauration rapide au moins une fois par semaine.
- On a constaté l'opposé chez les personnes qui avaient une connaissance exacte de leurs niveaux de risque.

Les recherches ont fait ressortir une lacune dans la connaissance des risques de MCV chez les employés canadiens, le rôle important que les séances d'évaluation en milieu de travail peuvent jouer pour accroître la connaissance des risques et l'avantage que cette connaissance peut avoir pour favoriser l'adoption d'habitudes de vie plus saines.

L'étude a été publiée dans le numéro de mai 2016 du Journal of Occupational and Environmental Medicine²²



L'évaluation en action – Évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail

Les problèmes de santé mentale peuvent avoir de profondes répercussions sur le milieu de travail – et ils sont l'une des principales causes d'absence et d'invalidité. L'évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail de la Financière Sun Life – dont l'élaboration est conforme à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail établie par la Commission de la santé mentale du Canada – est un outil en ligne qui aide les employeurs à évaluer la culture de leur milieu de travail et l'état actuel des pratiques en matière de santé et de sécurité psychologiques au sein de leur organisation.



84 % des Canadiens croient que les employeurs doivent soutenir la santé physique de leurs employés et 86 % ont la même opinion au sujet de la santé psychologique – Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life 2015

La prévention et la puissance du mieux-être au travail

Fort d'une analyse approfondie des données sur les employés et l'organisation, vous êtes bien positionné pour élaborer et mettre en œuvre la stratégie la mieux adaptée à votre organisation. Votre fournisseur de garanties collectives peut être un allié précieux dans l'élaboration et l'application d'une stratégie axée sur les éléments qui constituent le plus grand risque pour votre organisation.

Par exemple, si certaines maladies chroniques présentent un risque pour votre organisation, votre fournisseur peut vous offrir un programme ciblé de prévention qui vise des facteurs de risque précis, comme le diabète et les maladies cardiovasculaires. Selon la situation, ce genre de programme peut inclure des séances d'évaluation de la santé (axées par exemple sur le diabète ou les maladies cardiovasculaires), des défis santé et des séances d'information à l'intention des employés sur des sujets tels que l'alimentation, l'activité physique, les troubles musculosquelettiques ainsi que le stress et la résilience. Regrouper ces initiatives et les appuyer à l'aide d'un plan de communication contribuent à accroître la sensibilisation et à souligner que la ou les maladies chroniques sont une priorité pour l'organisation.

Lorsqu'il s'agit de santé mentale, qui figure parmi les plus importantes causes d'invalidité dans bon nombre d'organisations, vos efforts peuvent comprendre des éléments comme le soutien par les pairs en milieu de travail, la formation à l'intention des gestionnaires et l'adaptation de l'organisation à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Une étude nationale d'avant-garde démontre les effets positifs du mieux-être au travail

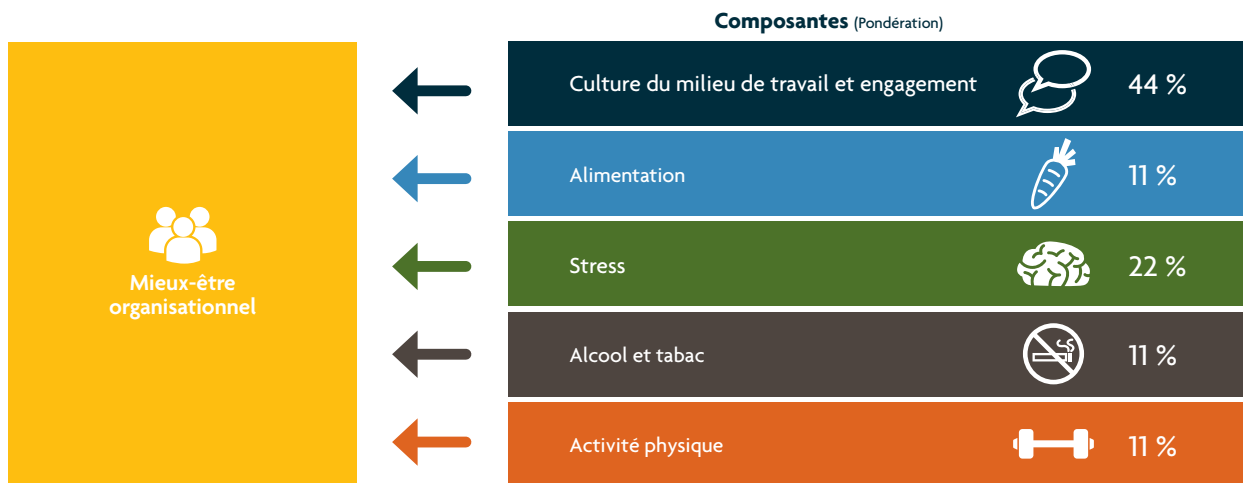
En 2015, l'**Ivey International Centre for Health Innovation**, en partenariat avec la **Financière Sun Life**, a conclu la toute première étude au pays (l'étude canadienne de la Financière Sun Life et de l'Ivey Business School sur le retour du capital investi dans le mieux-être) sur les effets des initiatives de mieux-être sur la santé des employés et les comportements en matière de santé.

Menée sur une période de deux ans, l'étude a fait appel à un groupe expérimental et à deux groupes témoins, assurant ainsi un haut niveau de rigueur scientifique. Un programme de mieux-être a été mis en place dans six organisations, ce qui représentait 28 établissements et 820 employés. Les employeurs, répartis dans tout le pays, reflétaient une diversité de secteurs d'activité et de catégories d'emploi.

Aux fins de l'étude, un groupe expérimental et deux groupes témoins différents ont été formés dans les organisations participantes.

1. Le premier groupe témoin a rempli un sondage sur le mieux-être.
2. Le deuxième groupe témoin a rempli le sondage et a participé à une séance d'évaluation biométrique.
3. Le groupe expérimental a rempli le sondage et participé à la séance d'évaluation biométrique, mais plus important encore, il a eu accès à un programme de mieux-être complet; celui-ci englobait un site Web sur le mieux-être (ressources et outils sur le mieux-être), un programme de modification des habitudes de vie, un encadrement individuel de même que d'autres services de soutien.

Indice de mieux-être organisationnel

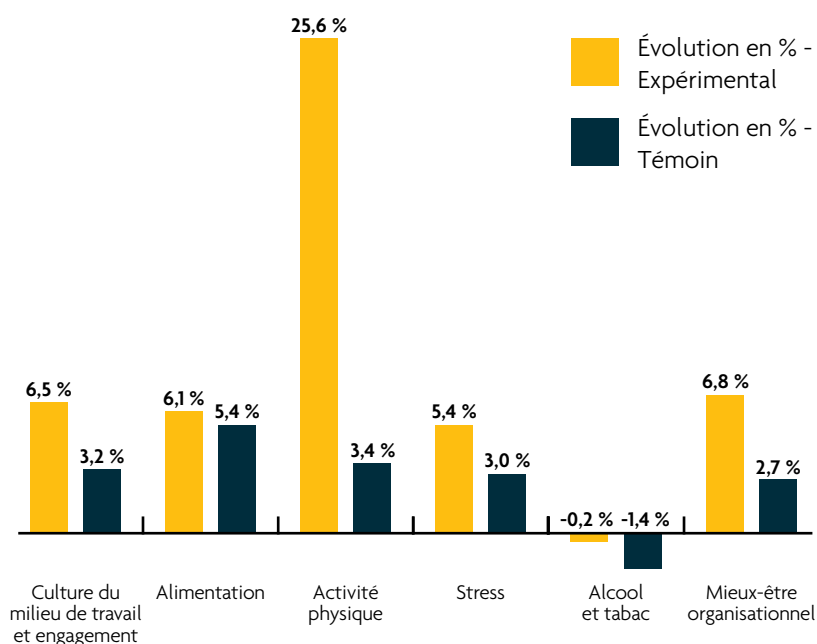


Dans le cadre de l'étude, l'équipe de recherche d'Ivey a procédé à une revue approfondie de la littérature scientifique, dans le but de mettre au point l'indice du mieux-être organisationnel, soit un outil d'enquête servant à mesurer le mieux-être organisationnel à un moment donné. Cet indice est unique dans l'industrie; il s'agit d'une mesure composite pondérée qui résume le rendement d'une organisation à l'égard des aspects cruciaux qui ont des conséquences sur le mieux-être de ses employés.



Figure 2

Variation en % de l'indice de mieux-être global (du début à la fin l'étude)



Les effets du mieux-être

Les chercheurs ont utilisé l'**indice de mieux-être organisationnel** pour comparer les résultats du groupe expérimental et des groupes témoins. Comme l'illustre la Figure 2, le groupe expérimental a présenté de meilleurs résultats que ceux des groupes témoins pour chaque facteur et le résultat de l'**indice de mieux-être organisationnel a augmenté de façon significative**. La différence la plus frappante a été constatée au niveau de l'activité physique, ce qui constitue une bonne nouvelle compte tenu des liens entre un mode de vie actif et les facteurs de risque associés aux maladies chroniques.

Les membres du groupe expérimental ont aussi fait état de plusieurs améliorations en matière de santé durant l'étude :

- 53 % ont affirmé avoir augmenté leur niveau d'activité physique;
- 51 % ont rapporté avoir amélioré leur alimentation;
- 23 % ont dit avoir perdu du poids;
- 23 % ont déclaré avoir eu plus d'énergie.

La culture : d'une importance fondamentale

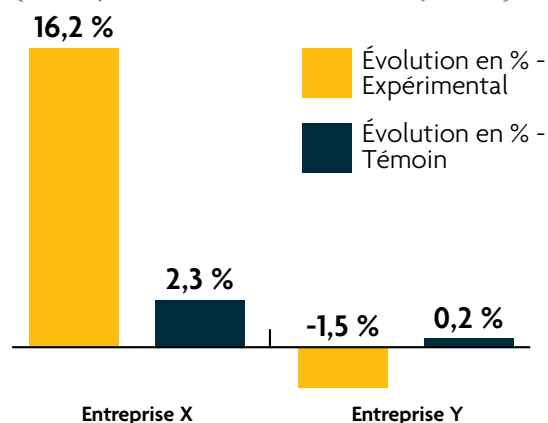
Comme l'a fait ressortir l'étude, une culture proactive axée sur la santé – qui reflète des politiques et des pratiques alignées sur la santé – est d'une importance fondamentale dans les programmes de mieux-être au travail.

L'entreprise qui s'est démarquée (Entreprise X) pouvait compter sur des dirigeants engagés, a bien fait la promotion de son programme et a obtenu d'excellents résultats. Celle qui a obtenu de moins bons résultats (Entreprise Y) a connu de grands changements organisationnels pendant les deux ans de l'étude, ce qui a donné lieu à un fort stress lié au travail. En fait, l'équipe de direction lors de l'introduction du programme de mieux-être n'était même plus en poste à la fin du programme. Ces déficits sur le plan de la culture ont eu des conséquences sur le programme; comme il a été mentionné ci-dessus, une culture axée sur la santé en milieu de travail est fondamentale pour la réussite d'un programme de mieux-être.

Si vous envisagez de mettre en œuvre un programme de mieux-être, vous voudrez passer en revue les éléments stratégiques comme l'engagement de la direction, les pratiques et les politiques ainsi que les communications destinées aux employés pour vous assurer que vos bases sont solides. Votre fournisseur de garanties collectives est en mesure de vous aider à faire cette évaluation.

Figure 3

Variation en % de l'indice de mieux-être global (Comparaison entre 2 entreprises)



Cinq éléments des meilleures pratiques pour assurer le succès d'un programme de mieux-être

1

Direction

Le soutien de la haute direction est essentiel à la réussite de toute initiative – et la santé organisationnelle ne fait pas exception. Un fort engagement de la part des hauts dirigeants – qui doivent faire preuve de leadership en donnant l'exemple – peut être déterminant pour créer une culture axée sur la santé en milieu de travail et favoriser le succès du programme à long terme.

2

Politiques et pratiques

Les politiques et pratiques existantes de l'organisation doivent refléter une culture axée sur la santé ou être modifiées afin de s'harmoniser avec toute initiative de mieux-être.

3

Communication

La communication est un élément essentiel de toute initiative de mieux-être. La compréhension qu'ont les employés de l'initiative de mieux-être et de l'engagement de l'employeur à l'égard de leur santé – ainsi que des avantages et des mesures incitatives connexes – déterminera en grande partie le succès du programme.

4

Programmes ciblés

Déterminez les risques pour la santé qui constitueront vos principales priorités, puis ciblez des programmes pour répondre à ces risques. Les activités d'évaluation – comme le sondage et l'évaluation biométrique effectués dans le cadre de l'étude – contribuent à déterminer ces risques au moyen de données qui servent de références pour l'état de santé des employés, lesquelles références aident à mesurer le succès du programme.

5

Évaluation

L'évaluation d'une stratégie de mieux-être comprend une analyse des résultats et une révision des données de référence, permettant de voir si les objectifs sont atteints. Ces analyses peuvent aussi fournir des conseils sur la façon d'améliorer un programme.



Du soutien pour les personnes atteintes d'une maladie chronique

Malgré les meilleurs efforts en matière d'éducation et de prévention, le fait est que de nombreuses personnes devront apprendre à vivre avec les maladies chroniques, tant dans la vie de tous les jours qu'au travail. Les employeurs qui s'efforcent d'aider ces employés à gérer leur état (en faisant la promotion d'un mode de vie sain et de l'observance du traitement – comme la prise de médicaments de la façon prescrite) arriveront à atténuer grandement les coûts associés à l'invalidité, à l'absentéisme, aux garanties et à la perte de productivité.

En outre, les programmes ciblés de gestion des maladies deviendront de plus en plus essentiels dans les années à venir, compte tenu de la hausse de l'incidence des maladies chroniques. Selon le Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2016, 84 % des employés souffrant d'une maladie chronique veulent en savoir plus sur leur maladie et sur leur traitement. L'accès à des sources d'information est un besoin évident.

Il y a une application pour ça!

La santé mobile – qui englobe les applications et les appareils mobiles qui aident les gens à vivre plus sainement – est une tendance prometteuse dans le domaine de la prévention et de la gestion des maladies chroniques.

Ce secteur a connu une croissance phénoménale ces dernières années – il existe des applications pour aider les gens à suivre de près leur état de santé, ainsi qu'à analyser les données recueillies et à les communiquer à leur médecin, pour les inciter à changer leur mode de vie, pour leur permettre de consulter des ressources éducatives et d'accéder à distance à des experts médicaux...la liste est presque infinie, tout comme le potentiel d'améliorer la prévention et la gestion des maladies chroniques.

L'application **bant** est un exemple du travail de pionnier qu'ont accompli des chercheurs du **Centre for Global eHealth Innovation du Réseau de santé universitaire de Toronto**. Lancée en 2011, **bant** aide les diabétiques à suivre de près leur glycémie en reliant leur glucomètre à leur iPhone au moyen de la technologie sans fil Bluetooth. L'application analyse les données de l'utilisateur, puis produit des suggestions et des rappels au sujet des prochaines doses d'insuline. Elle donne aussi accès à une communauté dans le domaine du diabète.



Passez à l'action maintenant en matière de prévention des maladies chroniques et de soutien

Il est important de connaître le risque que les maladies chroniques présentent pour votre organisation. Il est tout aussi important de savoir que vous pouvez faire beaucoup pour l'atténuer et soutenir les employés lorsqu'ils en ont le plus besoin.

En favorisant une culture d'entreprise axée sur la santé et en adoptant une approche stratégique qui cible les risques en matière de santé physique, mentale et financière de votre organisation, vous pouvez faire des progrès importants vers un avenir sain pour vos employés et votre organisation.

Aux yeux des responsables de la gestion de la santé des employés, la première étape pour aborder la question des maladies chroniques peut sembler infranchissable. Mais il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Il existe des ressources qui vous aideront à démarrer. Parlez à votre fournisseur des mesures que vous pouvez commencer à prendre dès aujourd'hui.



À propos de la Financière Sun Life

La Financière Sun Life, qui compte parmi les chefs de file du domaine des garanties collectives, sert plus d'un Canadien sur six, dans plus de 12 000 entreprises, associations, groupes d'affinités et groupes liés à l'assurance créances au Canada.

Nos valeurs fondamentales, soit l'intégrité, l'excellence en matière de service, l'orientation client et l'accroissement de la valeur offerte, nous définissent et déterminent notre manière d'exercer nos activités.

Avec ses partenaires, la Financière Sun Life exerce son activité dans 22 importants marchés du monde, notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine et aux Bermudes.

1 Agence de la santé publique du Canada (ASPC), Prévention des maladies chroniques – Plan stratégique 2013-2016

2 Association canadienne du diabète, Le diabète au Canada, mai 2015

3 Agence de la santé publique du Canada, Suivi des maladies du cœur et des accidents vasculaires cérébraux au Canada, 2009

4 Association canadienne pour la santé mentale, Information rapide : La santé mentale/la maladie mentale

5 La Société de l'arthrite, Faits et chiffres sur l'arthrite

6 Mayo Clinic, Diseases and Conditions, Prediabetes (<http://www.mayoclinic.org/diseasesconditions/prediabetes/basics/definition/con-20024420>)

7 Association canadienne du diabète, Le diabète au Canada, mai 2015

8 Agence de la santé publique du Canada, Suivi des maladies du cœur et des accidents vasculaires cérébraux au Canada, 2009

9 Ibid.

10 Société canadienne du cancer, <http://www.cancer.ca/fr-ca/prevention-and-screening/live-well/overview/?region=sk>

11 Buttar HS, Li T, Ravi N. Prevention of cardiovascular diseases: role of exercise, dietary interventions, obesity, and smoking cessation. *Exp Clin Cardiol.* 2005;10:229–249

12 Fondation des maladies du cœur et de l'AVC, Bulletin de santé 2015

13 Santé Canada, Cadre d'indicateurs des maladies chroniques et des blessures, 2015

14 Statistique Canada, Activité physique directement mesurée chez les adultes, 2012 et 2013

15 Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, 2014, Habitudes alimentaires

16 Statistique Canada, Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes, 2014, Stress perçu dans la vie

17 Fondation des maladies du cœur et de l'AVC, Bulletin de santé 2015

18 Agence de la santé publique du Canada (ASPC), Prévention des maladies chroniques – Plan stratégique 2013-2016

19 Ibid.

20 Willis Towers Watson, Résultats du sondage nord-américain Au travail! 2009-2010

21 Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2014

22 Fondation des maladies du cœur et de l'AVC, Bulletin de santé 2015

23 Diabetes Care, Burden of Diabetes on the Ability to Work: A Systematic Review, Vol. 36, March 2013, 740-749

24 McGee, R, Bevan, S and Quadrello, T, Fit for work? Musculoskeletal disorders and the Canadian labour market, 2009

25 Association canadienne du diabète, Diabetes and You, Depression

26 Diabetes, common mental disorders, and disability: findings from the UK National Psychiatric Morbidity Survey. Das-Munshi J, Stewart R, Ismail K, Bebbington PE, Jenkins R, Prince MJ. *Psychosom Med.* 2007 Jul-Aug;69 (6):543-50. Epub 2007 Jul 16

27 Association canadienne pour la santé mentale, The Relationship between Mental Health, Mental Illness and Chronic Physical Conditions, décembre 2008

28 Chris Fitch, Sarah Hamilton, Paul Basset, Ryan Davey, (2011), The relationship between personal debt and mental health: a systematic review, *Mental Health Review Journal*, Vol. 16 Iss 4 pp. 153 – 166

29 Nettleton, S. & Burrows, R. (1998) Mortgage debt, insecure home ownership and health: an exploratory analysis. *Sociology of Health and Illness*, 20, 731 – 753

30 The high price of debt: Household financial debt and its impact on mental and physical health, Elizabeth Sweetea, Arijit Nandib, Emma K. Adamc,d, Thomas W. McDaded,e, *Social Science & Medicine*, 91 (2013)

31 Over-indebtedness and its association with the prevalence of back pain, Elke B Ochsmann, Heiko Rueger, Stephan Letzel, Hans Drexler and Eva Muenster, *BMC Public Health*, 2009, 9:451

32 Cardiovascular Disease Risk Awareness and Its Association With Preventive Health Behaviors: Evidence From a Sample of Canadian Workplaces, Jacobs, Josephine C. PhD; Burke, Shauna PhD; Rouse, Michael PhD; Sarma, Sisira PhD; Zaric, Greg PhD, *JOEM*, Volume 58, Number 5, May 2016

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 Financière Sun Life.

GB10267 F 03-17 mm-cl