



INTÉGRATION DE LA  
**DEI**  
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION  
— *aux régimes de* —  
GARANTIES COLLECTIVES



Recherche novatrice

La vie est plus radieuse sous le soleil



## L'importance de la DEI au travail

Bon nombre d'organisations cherchent à multiplier leurs initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Et pour cause. Autant les employés que les employeurs comprennent de mieux en mieux l'importance de soutenir la DEI. La majorité (60 %) des postulants déclarent qu'ils refuseraient l'offre d'un employeur qui ne valorise pas la diversité.<sup>1</sup>



### Des études récentes démontrent que la DEI est considérablement avantageuse pour le rendement des organisations :

- En matière d'innovation, les revenus des organisations présentant une grande diversité sont 19 % supérieurs à ceux de leurs pairs présentant moins de diversité.<sup>2</sup>
- Les équipes de direction composées de personnes issues de diverses communautés sont 30 % meilleures pour évaluer les risques.<sup>3</sup>
- Les organisations présentant une grande diversité sont 25 % plus susceptibles de mener dans leur secteur sur le plan financier par rapport à leurs pairs présentant moins de diversité.<sup>4</sup>



### Les organisations qui cherchent à intégrer les principes de la DEI au travail prennent diverses mesures pour y arriver. Voici quelques exemples de ce que font les employeurs :

- Établir des objectifs clairs de représentation.
- Faire en sorte que les comités de sélection et les listes de candidats soient composés de personnes issues de diverses communautés. Elles s'assurent aussi que les affichages de poste sont non genrés.
- Mettre en place des politiques et promouvoir des valeurs fondamentales qui favorisent le respect, le soutien et la collaboration.
- Collaborer avec les experts et les organisations externes à apporter des changements positifs en matière de DEI.



### Quelle est la place de la DEI dans les régimes de garanties collectives?

À ce jour, les régimes de garanties collectives ont longtemps été écartés des conversations sur la DEI. Pourtant, ils peuvent jouer un rôle important.

***Nous vivons actuellement une pénurie de main-d'œuvre comme jamais auparavant dans notre histoire récente. L'attraction et la conservation des employés sont donc devenues primordiales. Il y a également un besoin croissant de soutenir la santé physique et mentale des employés après la pandémie. Offrir des régimes de garanties solides et inclusifs est plus important que jamais pour atteindre vos objectifs d'affaires.***

Nous voulions savoir si les régimes de garanties répondaient aux besoins des personnes appartenant à divers milieux et quels changements pourraient être apportés pour rendre les régimes plus inclusifs.

Notre nouvelle recherche fournit des renseignements qui peuvent vous aider à optimiser votre régime pour qu'il favorise la santé et le mieux-être de vos employés.

## À propos de notre recherche novatrice

Il existe un grand nombre de recherches sur la DEI en milieu de travail. Mais il n'y en avait que très peu sur le lien entre la DEI et les régimes de garanties collectives. Plus maintenant.

En février 2022, en partenariat avec Ipsos, nous avons mené un sondage à l'échelle nationale. Nous avons sondé 2 313 travailleurs âgés de 18 à 65 ans. Les répondants travaillaient à temps plein ou à temps partiel, ou encore, avaient leur propre entreprise ou étaient des travailleurs autonomes.

Communauté	Nombre de répondants au sondage
Personnes blanches	293
Personnes noires	302
Autochtones	310
Autres groupes raciaux ou ethniques*	402
LGBTQ2+	464
Personnes vivant avec un handicap	542

Nous voulions savoir comment les membres de groupes représentant la diversité perçoivent et apprécient leurs régimes de garanties. Nous voulions aussi déterminer comment améliorer les régimes de garanties collectives pour qu'ils répondent mieux à leurs besoins.

Consultez la section **À propos du sondage** à la fin du document. Vous en saurez plus sur les méthodes utilisées dans le sondage.

*\*Ont été classés dans le groupe Autres groupes raciaux ou ethniques les participants qui déclarent : être Asiatiques, Latino-américains, Arabes ou autre; appartenir à des minorités visibles multiples (minorités mixtes); être Blancs, mais aussi appartenir à une minorité visible (blancs mixtes). Nous avons demandé à ceux qui font partie de plusieurs communautés d'en choisir une à laquelle réfléchir en particulier pour les besoins du sondage.*





## Ce qu'a révélé notre recherche

### Tous apprécient les régimes de garanties collectives

La grande majorité des répondants valorise les régimes de garanties. Et cela inclut ceux qui font partie de groupes représentant la diversité.

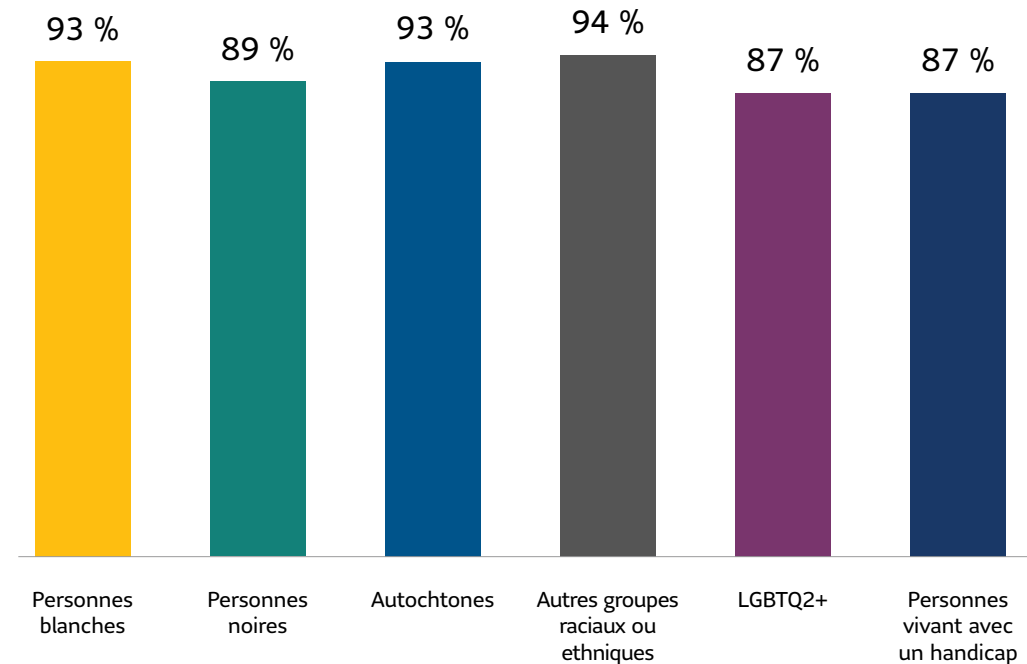


92 %

(Tous groupes représentant la diversité confondus)

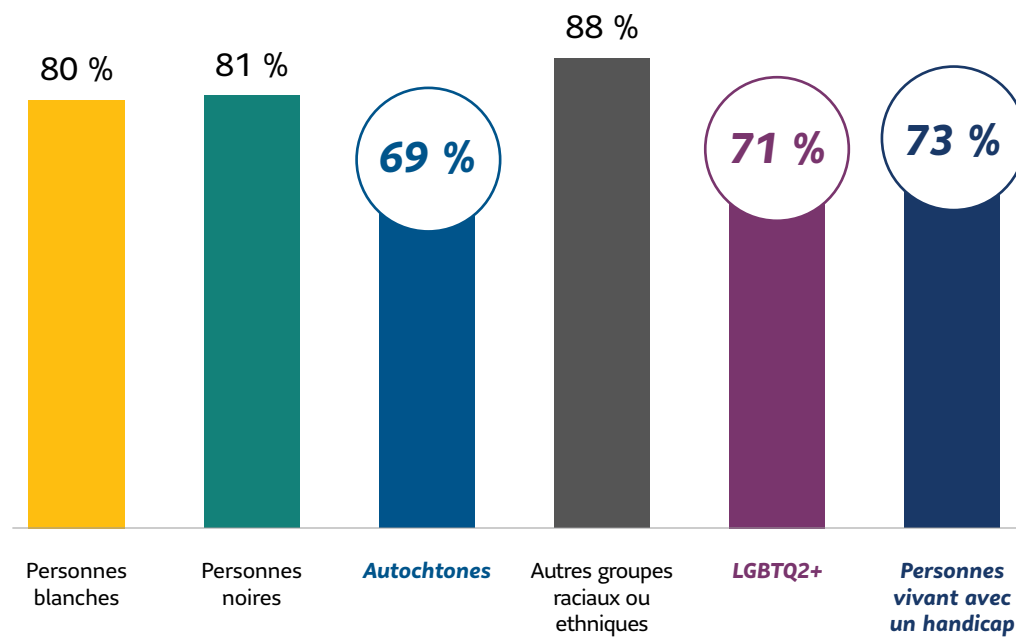
Les membres de diverses communautés valorisent leurs régimes de garanties collectives

« Les garanties collectives sont importantes pour moi »



% de personnes se disant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord

« Les garanties collectives dont je bénéficie par l'entremise de mon employeur me satisfont. »



% de personnes se disant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord

## La satisfaction à l'égard des régimes varie selon les groupes

La plupart de ceux qui participent à un régime sont satisfaits. Toutefois, il y a quelques différences parmi les groupes. Les taux de satisfaction les moins élevés proviennent des autochtones, du groupe LGBTQ2+ et des personnes ayant un handicap.

**Ce sont de bons résultats dans l'ensemble à l'égard « de la valeur et de la satisfaction ». Cela démontre que la simple offre de garanties collectives joue un rôle important pour appuyer la DEI. Elle aide à mettre tous les groupes sur le même pied d'égalité en matière de santé.**





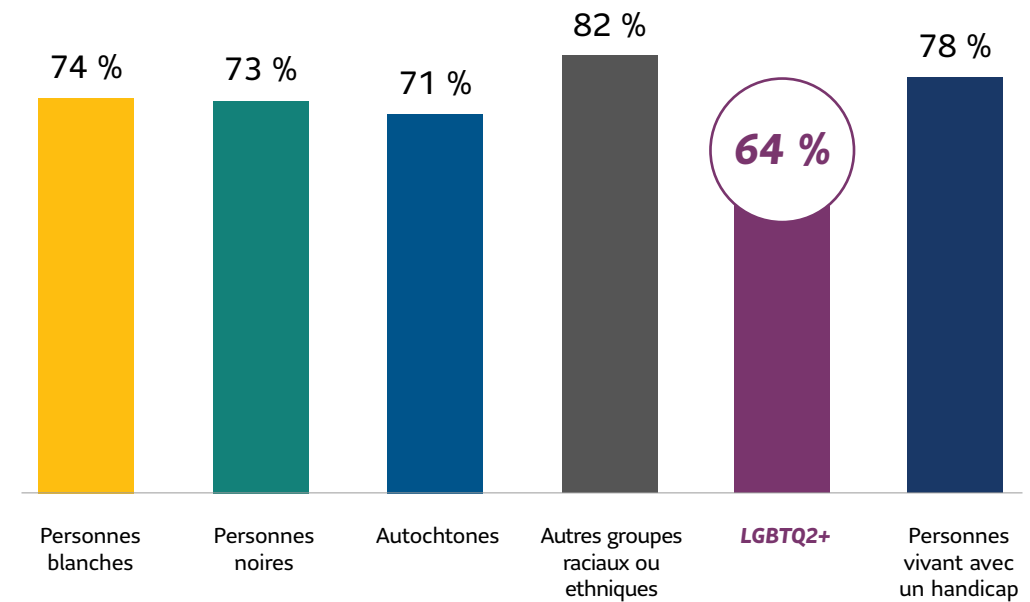
## Les régimes de garanties collectives aident à recruter et à retenir les employés de diverses communautés

La majorité des répondants indiquent que les garanties de leur employeur les incitaient à rester auprès de lui. Cependant, il y a des différences dans les réponses des groupes. En effet, les personnes de la communauté LGBTQ2+ sont les moins susceptibles de donner cette réponse.

Les membres de diverses communautés donnent une grande importance aux garanties collectives dans leur recherche d'emploi.

Les régimes de garanties collectives seraient un incitatif de **recrutement plus marqué** chez les membres de diverses communautés

« Les garanties collectives offertes par mon employeur contribuent à ce que je reste et continue à travailler ici. »

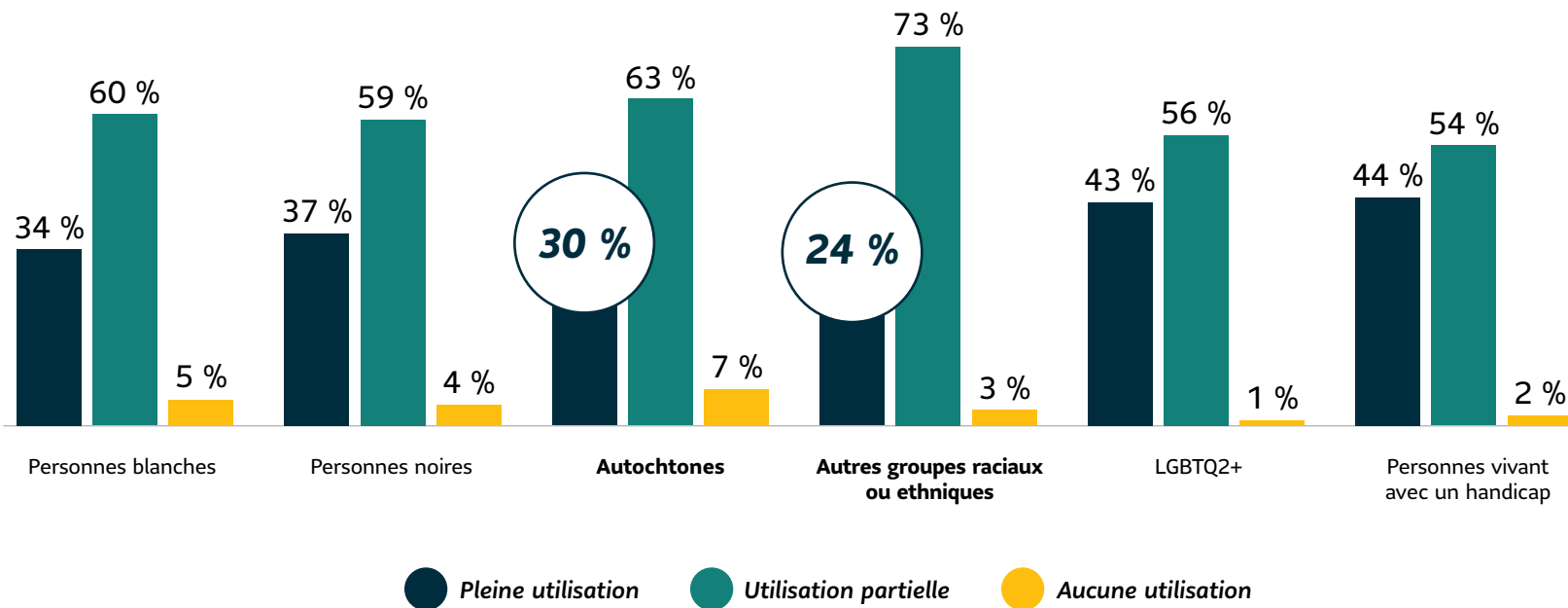


% de personnes se disant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord

	Personnes blanches	Personnes noires	Autochtones	Autres groupes raciaux ou ethniques	LGBTQ2+	Personnes vivant avec un handicap
« J'aimerais que mon employeur offre des garanties collectives. »	62 %	75 %	72 %	72 %	77 %	68 %
« Je vais chercher un autre emploi qui offre des garanties collectives. »	28 %	50 %	39 %	46 %	32 %	34 %

Répondants qui n'ont pas de régime de garanties collectives actuellement

« Dans quelle mesure utilisez-vous vos garanties collectives? »



## L'utilisation des régimes de garanties varie selon les groupes représentant la diversité

Les employés apprécient les régimes de garanties collectives. Génial! Mais à quel point les utilisent-ils pour améliorer leur santé et leur mieux-être?

Nous avons demandé aux employés à quel point ils estiment qu'ils utilisent leur régime de garanties\*.

Les données varient entre les groupes. Les personnes autochtones et d'autres groupes raciaux ou ethniques sont moins susceptibles de tirer le maximum de leur régime.

\* Nous avons demandé aux répondants à quel point ils utilisent leurs garanties de base : soins de santé complémentaires (chiropraticiens, massothérapeutes, psychologues, etc.), couverture des médicaments sur ordonnance, couverture des soins dentaires.



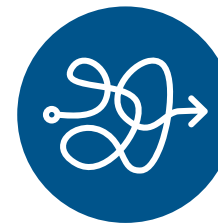
## Les groupes représentant la diversité sont plus susceptibles de citer certains obstacles qui les empêchent d'utiliser leur garanties

Les personnes blanches qui ont répondu qu'elles ne profitent pas pleinement de leurs garanties sont bien plus susceptibles d'indiquer comme raison que c'est parce qu'elles n'en ont pas besoin.

### « Les raisons pour lesquelles les garanties ne sont pas utilisées »



Les **groupes représentant la diversité** sont beaucoup **moins susceptibles** de dire qu'ils n'ont pas besoin de ces garanties, mais ils sont plus **susceptibles de citer d'autres raisons ou obstacles**.



#### C'est trop compliqué

- 29 % des répondants de la communauté LGBTQ2+
- 28 % des personnes vivant avec un handicap



#### Meilleur service offert ailleurs

- 31 % des répondants des communautés autochtones
- J'ai eu une mauvaise expérience dans le passé**
- 17 % des répondants des communautés autochtones



#### Incertitude quant à la façon d'accéder à un service

- 15 % des répondants qui appartiennent à d'autres groupes raciaux ou ethniques

*La base est constituée des personnes qui déclarent ne pas utiliser leurs garanties. Ces résultats devraient être considérés comme des données directionnelles en raison de la base de plus petite taille.*

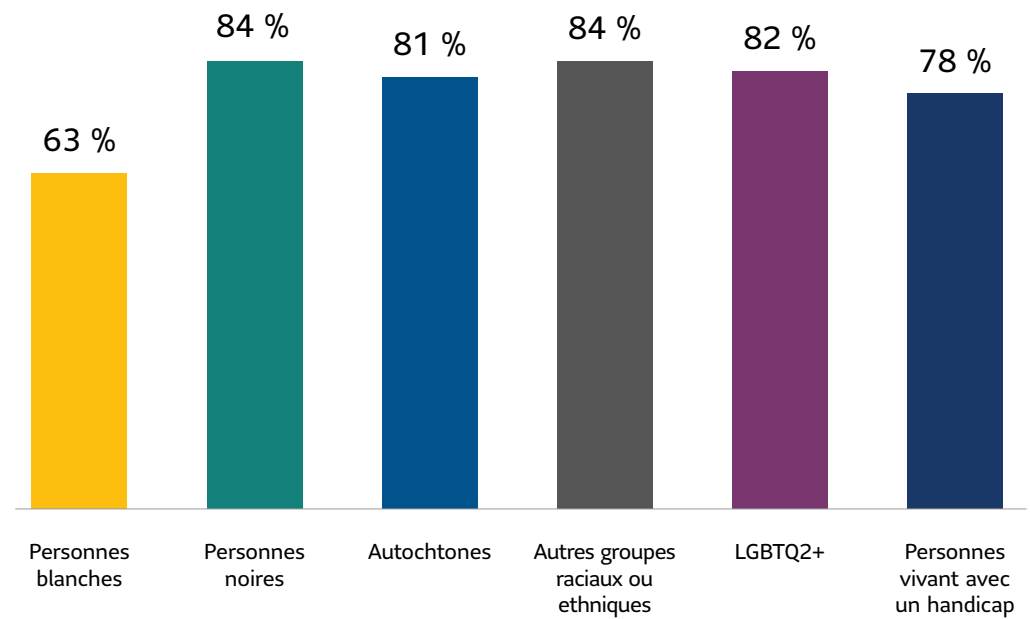




## L'accès à des professionnels représentant la diversité est important

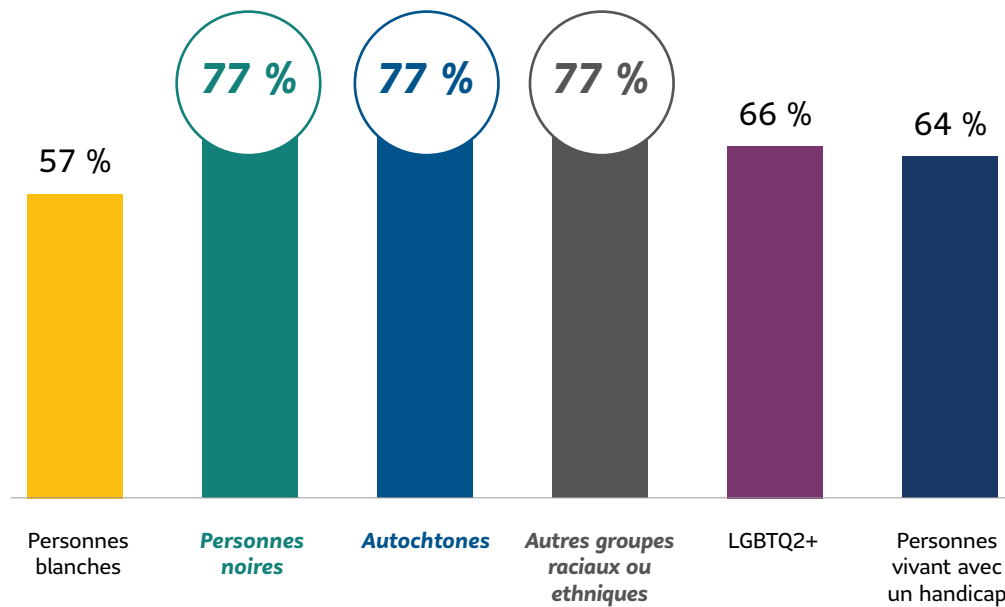
Les répondants de groupes représentant la diversité affirment qu'avoir accès à des professionnels de diverses communautés était important. De plus, ils aiment avoir accès à des professionnels ayant de l'expérience en traitement de patients de divers horizons.

« Quelle est l'importance de l'accès à un réseau fiable de fournisseurs de services représentant la diversité? »



% de personnes estimant ce point très important ou assez important

« Quelle est l'importance de l'accès aux médecines complémentaires et alternatives? »



% de personnes estimant ce point très important ou assez important



## Les médecines complémentaires et alternatives sont appréciées

Les répondants de diverses communautés accordent une importance accrue à une couverture de la médecine complémentaire dans leur régime\*. Les résultats sont clairs. Les membres des communautés noires, autochtones et d'autres groupes raciaux ou ethniques sont les plus susceptibles de valoriser cet aspect.

*\*Celles-ci comprennent la médecine traditionnelle ou sacrée autochtone, l'ayurveda, la médecine traditionnelle chinoise, l'homéopathie, l'acupuncture, la naturopathie, les thérapies par le mouvement du corps, les plantes médicinales, le reiki, la thérapie électromagnétique, etc.*

## Il y a encore des progrès à faire pour répondre à des besoins uniques

Même si les répondants de tous les groupes apprécient leur régime, les employeurs et les professionnels peuvent encore s'améliorer. Pour bon nombre, cela signifie que leur régime ne les déçoit pas, mais il ne satisfait pas non plus leurs besoins particuliers.



« En tant que membre de ma communauté représentant la diversité, mon régime de garanties collectives répond à mes besoins particuliers. »



17 %

**sont tout à fait d'avis**  
que leur régime répond à leurs  
besoins particuliers en tant que  
membres d'une communauté  
représentant la diversité



53 %

se situent « **au centre** »,  
et sont plutôt d'accord



30 %

**sont plutôt ou fortement  
en désaccord**

## La communication inclusive peut être améliorée

Nous voyons des résultats similaires à l'égard des communications des fournisseurs de garanties collectives. C'est **21 %** des répondants qui ont indiqué que les communications liées à leur régime étaient inclusives, alors que **25 %** disent le contraire. La majorité des répondants (**54 %**) est plutôt neutre. Ces derniers indiquent que les fournisseurs communiquent plutôt bien du point de vue de l'inclusion.



« Dans quelle mesure pensez-vous que votre fournisseur de garanties collectives communique avec vous d'une manière qui vous permet de vous sentir représenté(e) et de vous voir reflété(e) dans votre régime? »



**21 %**

disent que leur régime réussit **très bien** à communiquer de manière inclusive



**54 %**

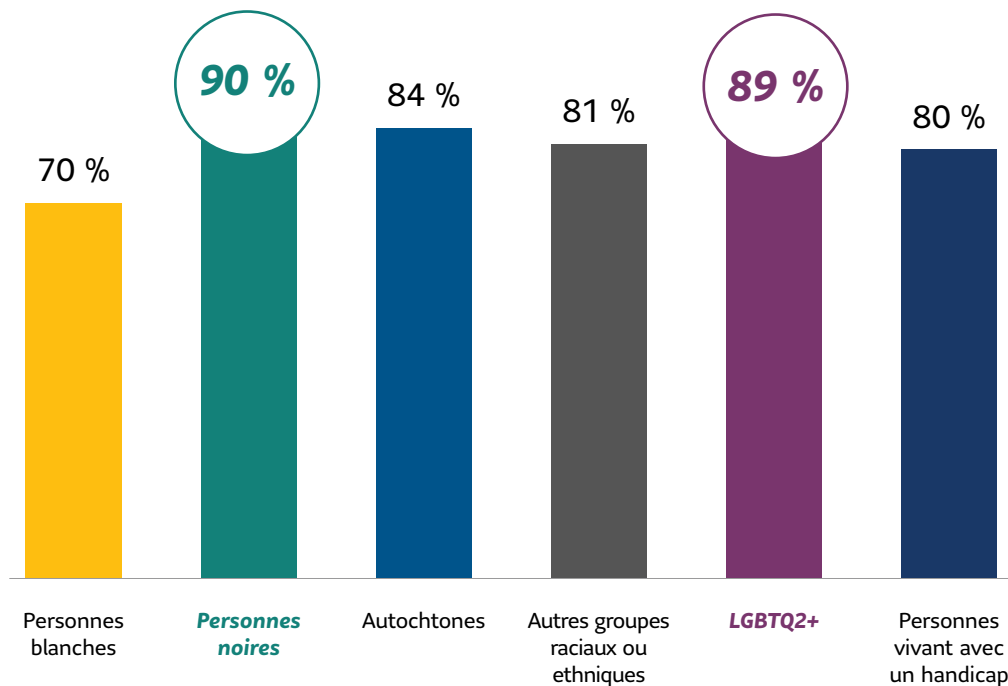
se situent « **au centre** » et affirment que leur régime réussit plutôt bien



**25 %**

disent que leur régime **ne réussit pas vraiment ou pas du tout**

« Quelle est l'importance d'un régime de garanties collectives inclusif et équitable pour les communautés représentant la diversité? »



% de personnes estimant ce point très important ou assez important

## Les régimes inclusifs et équitables représentent une valeur partagée

Les répondants appuient le changement. La majorité des répondants de tous les groupes trouve que des garanties inclusives et équitables sont importantes. Comme on peut s'y attendre, les membres de groupes représentant la diversité valorisent le plus ces aspects. Les répondants de la communauté noire et du groupe LGBTQ2+ sont ceux qui y ont accordé le plus d'importance.



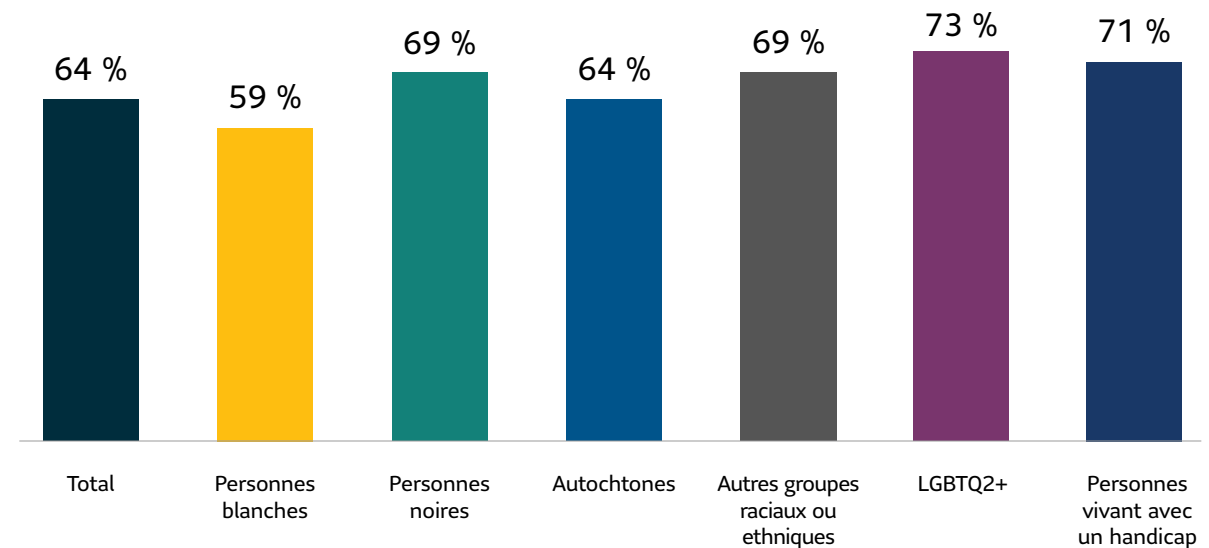
## Équité et inclusion – même si le coût est plus élevé

Les participants appuient l'inclusivité dans leurs régimes de garanties, même si cela se traduit par des coûts plus élevés. Améliorer l'offre pour rendre le régime plus inclusif pourrait n'être avantageux que pour certains groupes. Mais tous les participants auraient alors à payer plus cher. Nous voulions savoir si les participants étaient prêts à payer plus pour des garanties plus équitables et inclusives.

**La majorité a répondu être prête à payer plus cher pour que le régime soit équitable et inclusif, et ce, dans tous les groupes.**



*« Je serais d'accord pour que mon régime de garanties collectives coûte un peu plus cher s'il garantissait une couverture équitable et inclusive, même si cela inclut des services qui ne me concernent pas. »*



% de personnes se disant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord

## Mesures à prendre – Comment les régimes de garanties peuvent mieux répondre aux besoins des communautés représentant la diversité

Les régimes de garanties peuvent fortement favoriser la DEI. Cependant, il y a encore des lacunes dans la réponse aux besoins des communautés représentant la diversité. À cette fin, nous avons demandé aux participants les services qui seraient un **ajout souhaitable** à leur régime. Cette section du rapport révèle ce qu'ils ont dit et présente des solutions pour aider à répondre à ces besoins.



## L'importance des soins virtuels

Une des réponses prédominantes dans tous les groupes est le besoin **de soins virtuels et/ou de soins virtuels en santé mentale**. Les soins virtuels pour la santé physique et mentale peuvent favoriser la DEI en améliorant l'accès aux traitements.

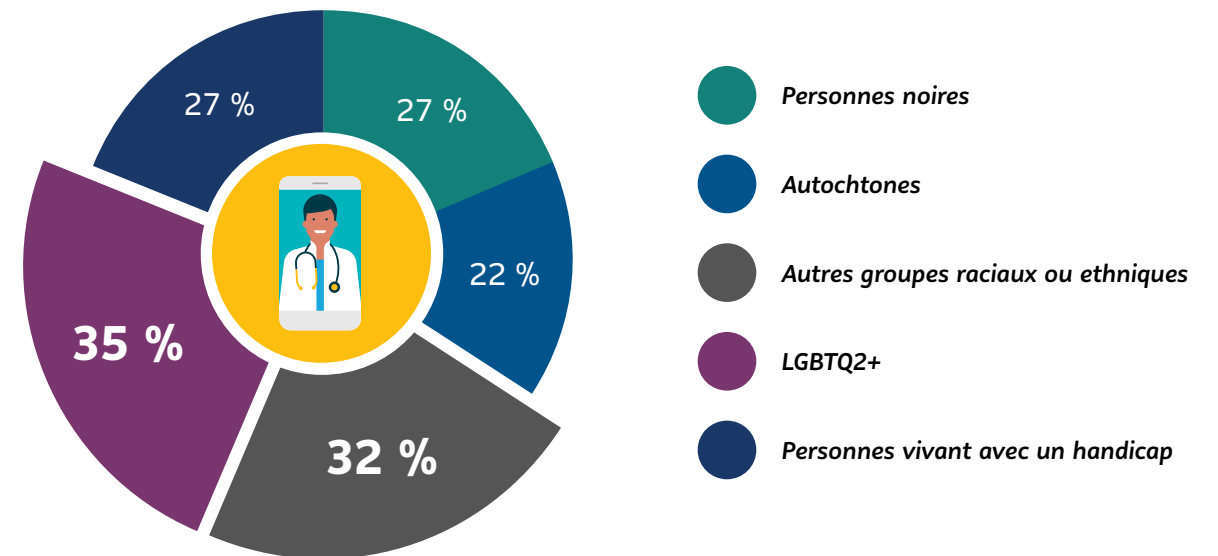
Plusieurs personnes au Canada trouvent qu'il est difficile d'accéder aux soins médicaux de base en personne. Par exemple :

- Quatre personnes sur 10 ont déclaré qu'il leur a fallu au moins six jours pour obtenir un rendez-vous récemment.<sup>5</sup>
- Une personne sur six n'a pas de médecin de famille. Ce chiffre grimpe à une sur cinq au Québec et en Colombie-Britannique.<sup>6</sup>
- 40 % des personnes qui se sont rendues à l'urgence ont déclaré que leur problème aurait pu être traité ailleurs. L'accès rapide aux soins est la raison pour laquelle elles se rendent à l'urgence.<sup>7</sup>

Les soins virtuels peuvent aider à réduire les problèmes d'accès aux soins, et les taux de satisfaction sont élevés. L'utilisation des soins virtuels a satisfait les besoins de la majorité des patients (91 %) au Canada.<sup>8</sup> Et 46 % des répondants déclarent qu'ils préfèrent une méthode virtuelle comme premier point de contact pour leurs soins.<sup>9</sup>

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Soins virtuels (accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à des soins médicaux non urgents)





## Veiller à ce que chacun de vos employés ait accès à des soins de qualité Soins virtuels Lumino Santé, propulsés par Dialogue

En 2020, nous avons lancé les Soins virtuels Lumino Santé (SVLS), propulsés par Dialogue, auprès de nos Clients dans le cadre de leurs régimes collectifs.

Le service est accessible en tout temps partout au pays et il ne coûte rien pour les employés. Nous offrons les SVLS en partenariat avec Dialogue. Il s'agit de l'une des grandes entreprises de télémédecine connaissant une forte croissance au Canada. Dialogue compte des centaines de praticiens bilingues et multidisciplinaires. Ils donnent des consultations sur des problèmes de santé physique et mentale.

Les Soins virtuels Lumino Santé sont un cas unique parmi les services de soins virtuels. Ils fournissent des soins complets, depuis la première évaluation jusqu'à la résolution des problèmes. Voici ce qui distingue notre modèle de soins :

### **Triage par intelligence artificielle (IA).**

Le triage par IA permet de s'assurer que les personnes consultent le bon professionnel de la santé rapidement.

**Continuité des soins.** Chaque consultation comprend un suivi pour s'assurer que le problème de santé a été résolu de manière satisfaisante.

**Accompagnement.** Les gestionnaires de dossiers des SVLS aident les personnes à trouver un spécialiste et à prendre rendez-vous, au besoin.

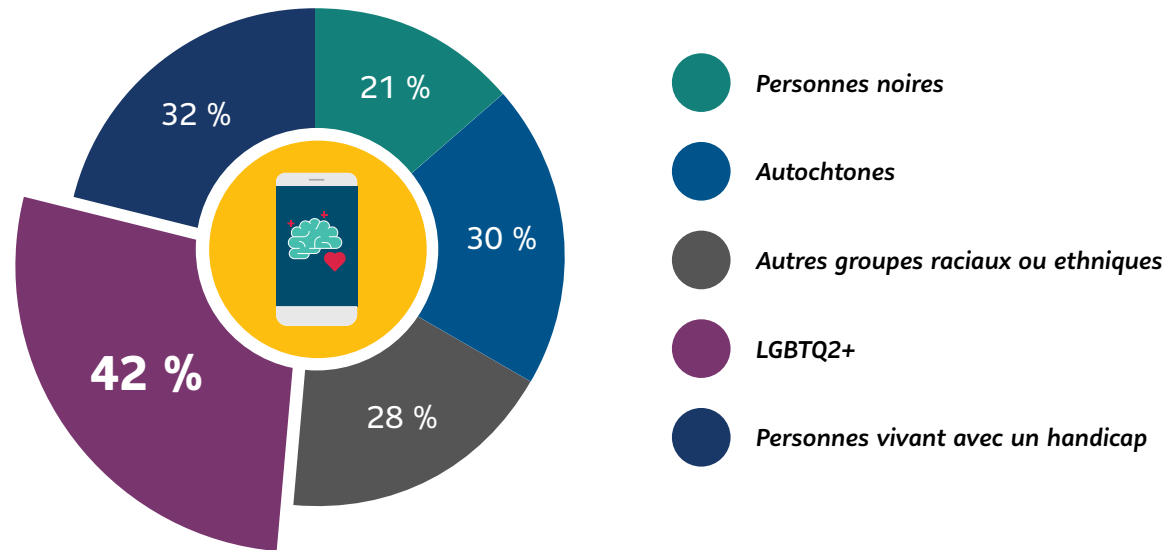
**Professionnels multidisciplinaires de divers horizons.** Les Soins virtuels Lumino Santé disposent d'un éventail de professionnels. Ils comptent des gestionnaires de dossiers, des infirmières, des infirmières praticiennes, des médecins et des professionnels de la santé mentale. Ces professionnels font partie de diverses communautés. Dans plusieurs cas, Dialogue peut jumeler des patients avec des professionnels selon leur groupe racial ou ethnique, ou leur culture.

**Soins en santé mentale.** Les personnes ont une évaluation et une consultation auprès d'un spécialiste de la santé mentale rapidement, sans frais. Les employeurs peuvent ajouter un soutien supplémentaire en santé mentale.



« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Soins virtuels en santé mentale



## La Sun Life facilite l'accès aux soins de santé mentale Programme de gestion du stress et de bien-être, propulsé par Dialogue

Notre programme de gestion du stress et de bien-être fait partie des Soins virtuels Lumino Santé. Il donne aux employés un accès rapide et pratique à des soins en santé mentale de qualité. Ceux-ci n'ont pas à s'inquiéter d'assumer les coûts.

Les employés commencent par remplir une simple évaluation en ligne. Ensuite, la plateforme les met rapidement en contact avec un spécialiste en santé mentale.

En fonction des besoins, le spécialiste dirige l'employé vers un professionnel de la santé mentale (travailleur social, psychothérapeute, etc.). Les employés ont accès à des séances périodiques, jusqu'à la rémission. Cela favorise la continuité des soins à plus long terme. Du matériel informatique est aussi mis à leur disposition pour compléter les services du thérapeute.

L'intégration de ce programme dans les SVLS signifie que la santé mentale et physique des employés est traitée de manière globale.

## Les soins virtuels peuvent aider à résoudre la crise des soins en santé mentale

Les gens ont plus que jamais besoin d'accéder aux soins en santé mentale. Les problèmes de santé mentale sont à la hausse au Canada. Deux ans après l'arrivée de la pandémie, plus de la moitié des répondants à un récent sondage affirment que leur santé mentale s'est détériorée.<sup>10</sup> Il demeure encore que beaucoup de gens ont du mal à accéder aux soins. Plus de la moitié (**54 %**) des personnes ayant des problèmes de santé mentale ne reçoivent pas de soutien médical. Le coût (**25 %**) et la honte (**23 %**) sont les principaux obstacles qui les empêchent de demander de l'aide.<sup>11</sup>

Des études démontrent que les problèmes de santé mentale sont plus présents dans les communautés représentant la diversité. Plusieurs facteurs sont en cause, notamment, la discrimination, les préjugés et les niveaux de revenu.<sup>12</sup>

**Éliminer les obstacles à l'accès aux soins en santé mentale est encore plus pertinent pour les membres de communautés représentant la diversité.**<sup>13</sup>

Les soins virtuels en santé mentale favorisent l'équité et l'inclusion. Ils aident les employés à surmonter les obstacles qui les empêchent d'avoir accès aux soins.

Dans notre recherche, la communauté LGBTQ2+ en particulier **valorise beaucoup** la possibilité d'ajouter des soins virtuels en santé mentale aux régimes.

## Couverture de la médecine complémentaire et alternative

La médecine et les soins de santé complémentaires et alternatifs sont devenus plus populaires ces dernières années. Selon un sondage national, plus de la moitié des répondants ont suivi des traitements alternatifs dans les 12 derniers mois. Et ce taux a plus que doublé dans la dernière décennie.<sup>14</sup>

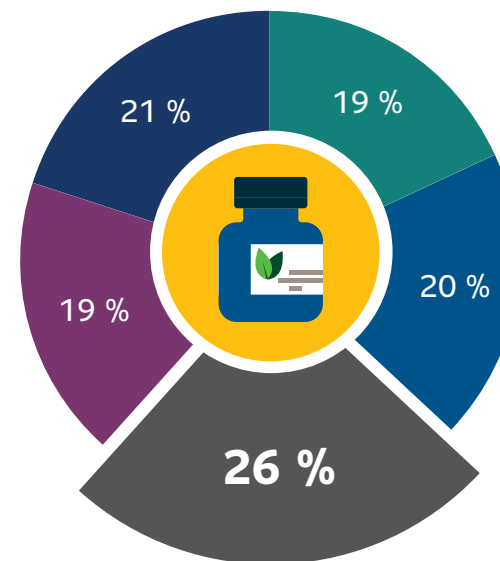
Nous avons demandé aux participants s'ils trouveraient l'ajout d'une couverture pour quelques-uns de ces services, notamment les suivants un **ajout souhaitable** :

- Remèdes homéopathiques
- Médecine traditionnelle chinoise
- Médecine traditionnelle autochtone
- Médecine ayurvédique

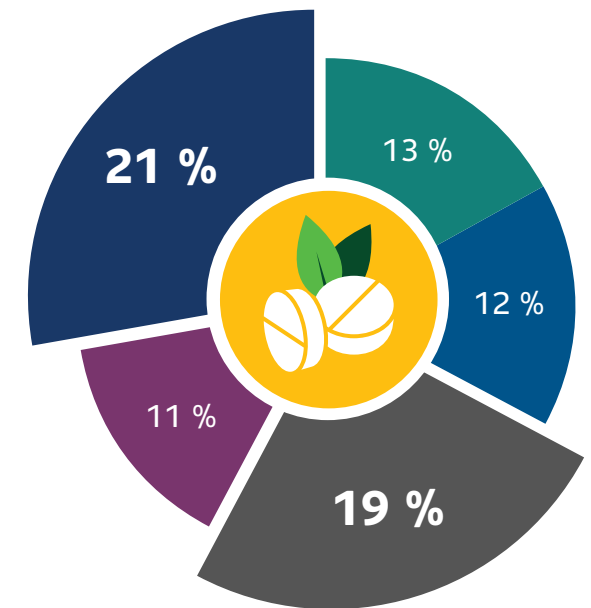
La couverture de remèdes homéopathiques a obtenu le plus important soutien dans notre sondage. Mais le désir d'obtenir une couverture pour d'autres médecines était marqué dans les diverses communautés.

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Couverture pour l'homéopathie



Couverture de la médecine traditionnelle chinoise



Personnes noires

Autochtones

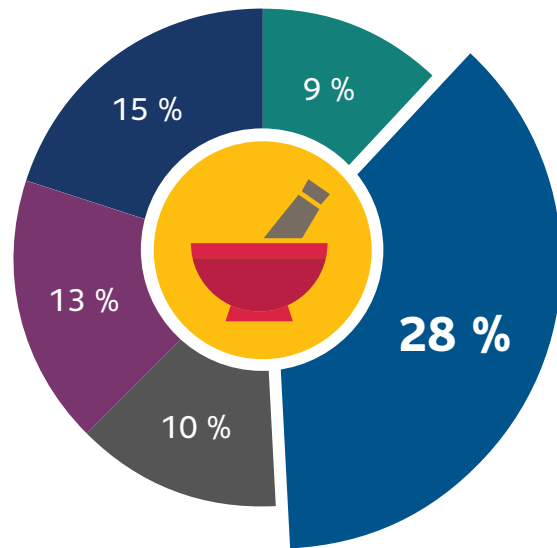
Autres groupes raciaux ou ethniques

LGBTQ2+

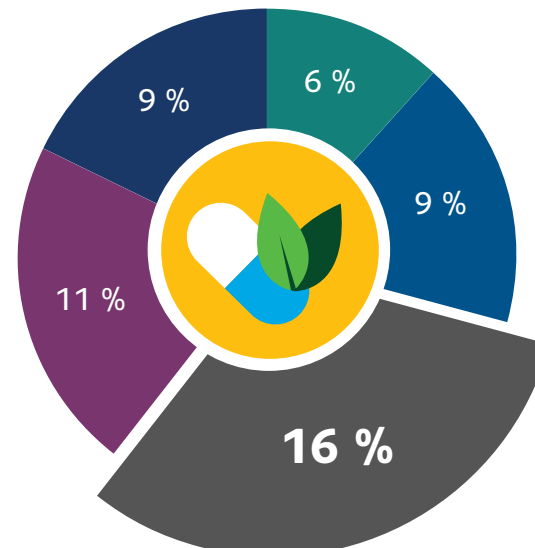
Personnes vivant avec un handicap

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Couverture de la médecine traditionnelle autochtone



Couverture de la médecine ayurvédique



## Créer des possibilités grâce au compte de dépenses personnel (CDP)

Beaucoup des thérapies complémentaires et alternatives ne sont pas couvertes par les régimes traditionnels. Toutefois, vous pouvez aider à couvrir ces frais en ajoutant un compte de dépenses personnel (CDP) à votre régime.

L'employeur alloue un certain montant à chaque employé dans le CDP, chaque année. À titre d'employeur, c'est vous qui décidez des frais qui peuvent être remboursés à l'aide du CDP. Vous pouvez donc décider que les frais pour les médecines complémentaires et alternatives sont admissibles à un remboursement. Les demandes de règlement présentées au titre du CDP sont imposables pour les employés. Les sommes inutilisées du CDP peuvent vous être remboursées.

Le CDP est entièrement intégré à notre plateforme numérique. Les employés peuvent donc facilement présenter des demandes de règlement dans **l'appli ma Sun Life mobile** ou sur [masunlife.ca](https://www.masunlife.ca). Cela signifie que nous pouvons habituellement traiter leurs demandes dans un délai de moins de 48 heures.

Nous cherchons des occasions d'étendre la couverture à d'autres traitements complémentaires et alternatifs, y compris la médecine autochtone. Restez à l'affût.

## Un besoin croissant de services de constitution de famille et de fertilité

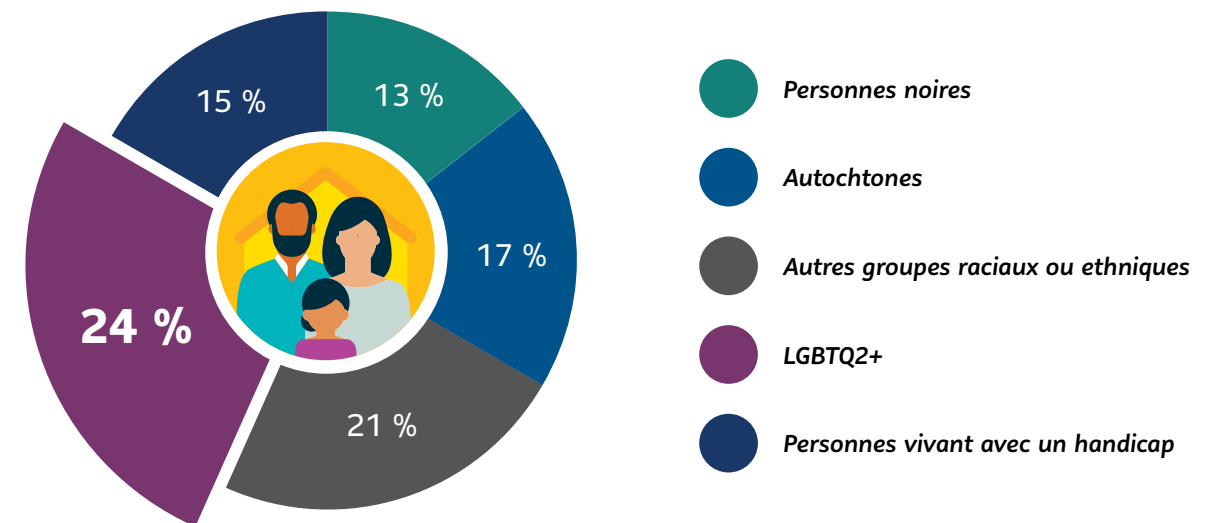
Il y a un besoin croissant pour les services de constitution de famille (comme la grossesse pour autrui) et de fertilité. La demande de couverture pour ces services était plus présente dans les communautés LGBTQ2+ et autres groupes raciaux ou ethniques. Les personnes pour lesquelles l'ajout d'une couverture pour ces services dans leur régime serait un **ajout souhaitable** sont nombreuses.

**Les employeurs offrant ce type de couverture soutiennent les employés qui utilisent des méthodes non traditionnelles pour agrandir leur famille. Il y en a de plus en plus. L'offre de ce type de couverture favorise la DEI dans votre organisation.**

De nombreux facteurs expliquent le besoin croissant pour ces services. D'abord, il y a une plus grande diversité de personnes qui souhaitent fonder une famille. Pensons entre autres aux couples de même sexe. Le nombre de couples de même sexe a augmenté de 42 % depuis 2001.<sup>15</sup> Pour bon nombre de ces couples, la grossesse pour autrui est essentielle pour avoir des enfants. Le taux de recours à une mère porteuse au Canada a bondi de 400 % dans la dernière décennie.<sup>16</sup> Et les coûts sont considérables. Le coût estimé d'une grossesse pour autrui au Canada est important et se situe entre 58 000 \$ et 90 000 \$ par grossesse.<sup>17</sup>

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Couverture et services pour aider les couples de même sexe/genre à avoir des enfants



## Programme Famille Plus de la Sun Life

La Sun Life est la première grande compagnie d'assurance au Canada à offrir une couverture pour les mères porteuses. Il s'agit de notre nouvelle garantie Grossesse pour autrui. Elle couvre les frais admissibles liés à des traitements de fertilité qu'une mère porteuse engage pour un participant. Nous avons aussi la garantie Services de fertilité. Elle couvre les frais admissibles liés à des traitements de fertilité engagés par un participant.

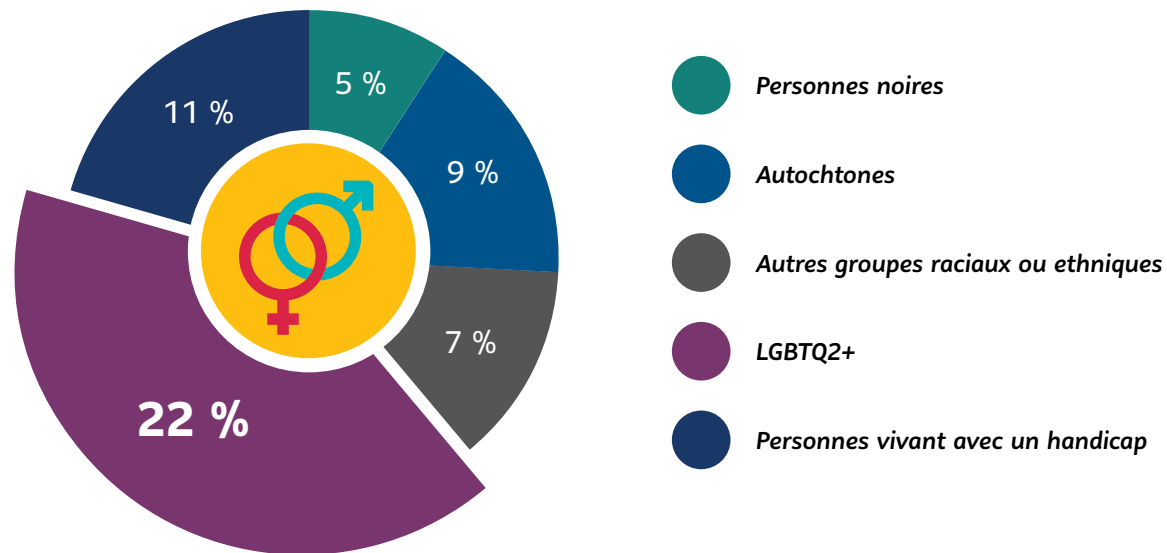
Cette garantie inclusive étend le programme aux participants optant pour des méthodes non traditionnelles pour agrandir leur famille. Le programme sera particulièrement utile aux groupes marginalisés affrontant

des difficultés supplémentaires lorsqu'ils veulent agrandir leur famille. L'objectif est « d'assurer l'égalité de chances » pour ces participants en leur offrant un soutien financier supplémentaire.

Dans la phase initiale, nous remboursons les participants pour les frais médicaux que la mère porteuse engage pour eux. Plus tard cette année, nous étendrons la couverture à d'autres frais engagés par le participant pendant la grossesse de la mère porteuse et le processus d'adoption. Par exemple, les frais juridiques et d'agence.

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Couverture et services pour les personnes qui suivent un processus d'affirmation ou de transition du genre



## Couverture pour l'affirmation du genre de la Sun Life – une première dans l'industrie

Lancée en 2017, notre couverture pour l'affirmation du genre aide les employés et les personnes à leur charge de diverses identités de genre pendant leur transition. Elle couvre les interventions de féminisation ou de masculinisation qui ne sont habituellement pas couvertes par les programmes de l'État.

Cette couverture est d'un grand soutien. Elle aide les employés à vivre une vie plus heureuse et saine et à être authentiques. Cette année, nous voulons améliorer la garantie pour mieux répondre aux besoins des employés et des personnes à leur charge dans leur parcours d'affirmation du genre.

## Importance de la couverture de l'affirmation du genre

La main-d'œuvre moderne est de plus en plus composée de personnes de diverses communautés, notamment de diverses identités de genre. En 2021, parmi les personnes âgées de 15 ans et plus vivant au Canada, environ 100 815 étaient transgenres ou non binaires.<sup>18</sup>

Le coût moyen pour des interventions d'affirmation du genre varie entre 130 000 \$ et 200 000 \$. Les régimes provinciaux ne couvrent qu'entre 43 % et 75 % de ces coûts. Et ils ne couvrent généralement pas les interventions de féminisation ou de masculinisation.

**La couverture pour l'affirmation du genre complète celle du régime public couvrant certaines interventions chirurgicales d'affirmation du genre. Elle favorise la DEI en soutenant les participants transgenres et les personnes à leur charge dans la quête de leur vrai « moi ».**

Sans surprise, c'est la communauté LGBTQ2+ qui valorisait le plus ce type de couverture dans notre sondage. Près d'un quart (22 %) des membres ont indiqué que la couverture pour l'affirmation du genre serait un **ajout souhaitable**.

## Professionnels alliés et de diverses communautés

Dans notre sondage, nous avons demandé aux membres de diverses communautés s'ils **valorisent fortement** l'accès à des professionnels qui :

- font partie d'un groupe représentant la diversité
- ont été formés pour traiter des personnes de communautés diverses ou qui ont les compétences pour le faire
- sont des alliés des personnes de communautés diverses

Les répondants de la communauté noire sont ceux qui valorisent le plus l'accès à des professionnels de diverses communautés ou qui ont reçu une formation sur la diversité. Les membres de la communauté LGBTQ2+ valorisent aussi grandement l'accès à des professionnels de diverses communautés ou alliés.

**L'accès à des professionnels membres de groupes représentant la diversité va bien au-delà d'une simple préférence. Cela peut avoir une incidence marquée sur la santé.**

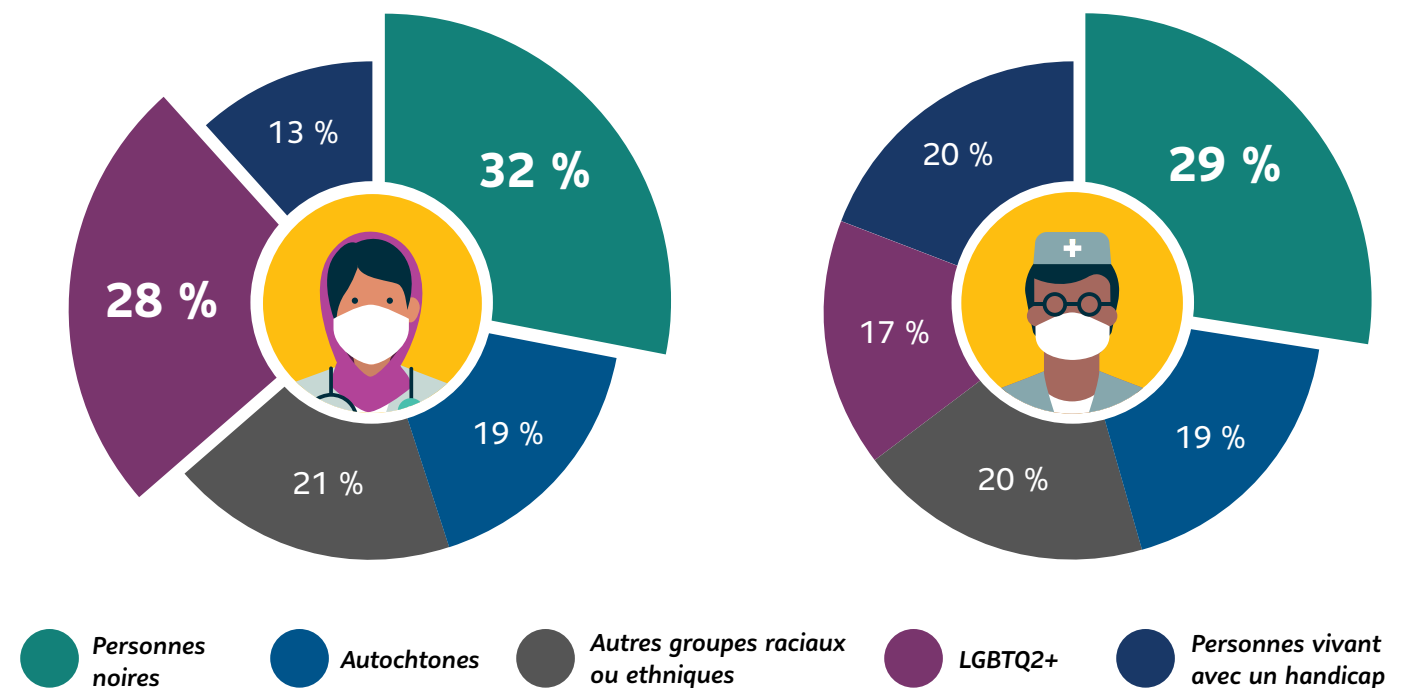
Des études ont démontré que lorsque les professionnels appartiennent au même groupe racial ou ethnique ou parlent la même langue que les patients, ces derniers :

- sont plus enclins à accepter et à recevoir des soins préventifs;
- évaluent plus favorablement leur expérience;
- accordent une note plus élevée à la qualité des soins reçus.<sup>19</sup>

« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

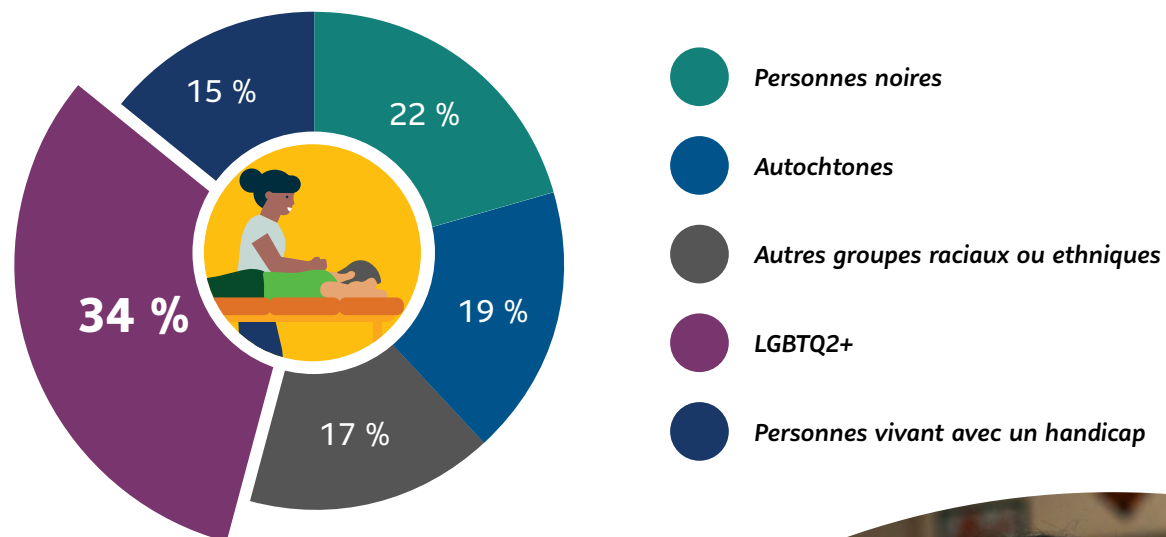
Professionnels de la santé qui font partie de groupes représentant la diversité, p. ex., sur le plan de l'origine ethnique, du groupe racial, de la religion, du handicap et de l'orientation sexuelle

Professionnels de la santé qui ont une formation ou des qualifications en matière de diversité pour servir des groupes représentant la diversité



« Actuellement, on ne m'offre pas cette couverture, mais elle serait un **ajout souhaitable** à mon régime. »

Professionnels de la santé qui sont des alliés des groupes représentant la diversité, que ce facteur de diversité soit l'origine ethnique, le groupe racial, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle



## Aider à trouver les bons professionnels de la santé

Nous mettons à jour notre outil Trouver un professionnel Lumino. Il est gratuit et accessible à tous sur le Web et dans l'appli mobile. Cet outil numérique permet aux utilisateurs de trouver un professionnel de la santé. Ils peuvent filtrer leur recherche selon plusieurs critères. Par exemple, ils peuvent chercher par type de professionnel, par lieu, par évaluation ou par coût. L'outil leur permet de rechercher le professionnel le plus proche, le mieux coté et le moins cher. Aucun autre assureur n'offre un outil de ce genre. Et nous travaillons actuellement avec des membres de communautés représentant la diversité afin d'apprendre davantage sur les meilleurs façons d'ajouter des champs en lien avec la diversité des professionnels, la formation sur la diversité qu'ils ont reçue ou leur statut d'allié.

La Sun Life travaillera aussi avec des organisations de la santé des communautés noires, autochtones, et d'autres communautés diverses. Nous voulons améliorer l'accès à des professionnels de la santé de ces communautés grâce à nos régimes de garanties collectives. Restez à l'affût.





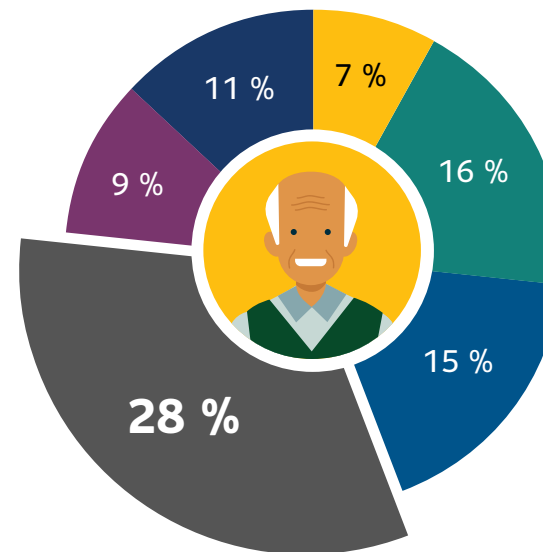
## Ajout de personnes à charge admissibles

Nous avons demandé aux répondants s'ils ont des membres de la famille qui dépendent financièrement d'eux, mais qui ne sont pas admissibles à titre de personnes à charge. Et nous leur avons demandé s'ils aimeraient que ces personnes soient admissibles à une couverture. Les personnes des autres groupes raciaux ou ethniques ont indiqué qu'ils valoriseraient l'ajout des parents ou des grands-parents vieillissants à la couverture.

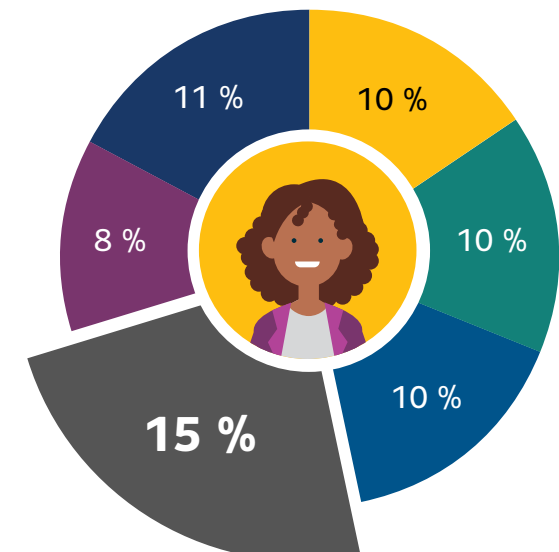
**En raison du vieillissement de la population et de la hausse récente de l'immigration au Canada, un plus grand nombre de personnes pourraient bénéficier de l'ajout de personnes à charge admissibles.**

« J'aimerais que ces personnes à charge soient admissibles à une couverture au titre de mon régime. »

Couverture pour les parents ou les grands-parents vieillissants



Couverture pour les enfants adultes de 18 ans ou plus



## Songez à envoyer des communications personnalisées, au besoin

Les communications personnalisées sur les régimes de garanties s'adressent aux membres d'une communauté particulière. Dans certains cas, elles peuvent mieux répondre aux besoins uniques des personnes appartenant à un groupe particulier. Par exemple, si vous ajoutez une garantie qui est avantageuse pour les personnes ayant un handicap, une communication distincte à ce groupe de personnes ajouterait de la valeur. Les membres de la communauté

noire (51 %) et les personnes ayant un handicap (47 %) sont les plus favorables à des communications sur mesure. En plus des communications ciblées, il est important de communiquer avec tous en utilisant un langage inclusif. Par exemple, plutôt que de parler de « fertilité », nous parlons de « constitution d'une famille ». Puis, plutôt que de dire « abus de substances », nous disons « utilisation de substances ».

Nous avons conçu un guide sur la langue visant à aider nos Clients (ainsi que nous-mêmes) à communiquer de façon inclusive. Notre trousse d'outils pour soutenir une stratégie en santé mentale comprend également une vidéo de formation pour les gestionnaires.

## Intégrer la DEI dans vos régimes de garanties

Une stratégie solide axée sur la DEI crée un milieu de travail sain et vous aide à atteindre vos objectifs. Offrir un régime de garanties collectives est une initiative importante pour soutenir la DEI.

Si vous voulez en faire plus pour la DEI, songez à bonifier votre régime de garanties. De notre côté, nous continuons d'innover et de trouver de nouvelles solutions.

Nous pouvons aussi vous aider grâce à des analyses de la DEI. Notre équipe Gestion santé intégrée a incorporé de nouvelles meilleures pratiques en matière de DEI à nos évaluations de la santé organisationnelle. Nous nous assurons ainsi que vous intégrez ces pratiques à votre stratégie globale de mieux-être. Nous intégrerons aussi ces pratiques dans les formations, les recommandations pour les rapports et le perfectionnement de nos trousse d'outils.

N'attendez pas. Même de petits changements peuvent avoir une incidence considérable. Nous serions heureux de vous aider à prendre des mesures concrètes pour améliorer les choses.

Veuillez communiquer avec votre conseiller ou votre représentant à la Sun Life pour discuter des solutions pour votre organisation.





## À propos du sondage

Le sondage a été mené par Ipsos en français et en anglais, en ligne, du 14 au 25 février 2022. Nous avons interrogé 2 313 personnes, âgées de 18 à 65 ans, qui travaillent à temps plein ou à temps partiel ou qui possèdent leur propre entreprise et sont des travailleurs autonomes au Canada. La méthode des quotas pondérés a été utilisée pour que la composition de chaque échantillon (travailleurs) reflète celle de la population selon les données du dernier recensement. De plus, cette méthode fournit un échantillon probabiliste approximatif. La précision des sondages en ligne Ipsos est mesurée à l'aide d'un intervalle de crédibilité. Dans le cas présent, les résultats globaux du sondage sont exacts à  $\pm 2,3 \%$ , 19 fois sur 20.

Ce rapport ne sert qu'à donner des renseignements d'ordre général. Il ne fournit pas de conseils juridiques ou financiers, ni de conseils en matière d'emploi ou de santé. Consultez un professionnel compétent en fonction des besoins de votre organisation.

Retour à la page [À propos de notre recherche](#)

- 1 Monster, State of the Candidate Survey, 2020
- 2 BCG, sondage sur la diversité et l'innovation, 2017
- 3 Which two heads are better than one? Juliet Bourke, Australian Institute of Company Directors, 2016
- 4 Diversity wins: How inclusion matters, McKinsey & Company, 2020
- 5 Résultats du Canada : Enquête internationale de 2020 du Fonds du Commonwealth sur les politiques de santé
- 6 Statistique Canada, Feuilles d'information sur la santé, Fournisseurs habituels de soins de santé, 2019
- 7 Résultats du Canada : Enquête internationale de 2020 du Fonds du Commonwealth sur les politiques de santé réalisée auprès de la population générale de 11 pays, février 2021
- 8 Résultats d'un sondage mené à l'échelle mondiale par Abacus Data pour le compte de l'Association médicale canadienne, mai 2020 : <https://www.cma.ca/sites/default/files/pdf/virtual-care/cma-virtual-care-public-poll-june-2020-f.pdf>
- 9 Ibid.
- 10 Sondage mené par Angus Reid Institute, mars 2022 : [https://angusreid.org/wp-content/uploads/2022/03/2022.03.10\\_COVID-19\\_Two\\_Year\\_Anniversary.pdf](https://angusreid.org/wp-content/uploads/2022/03/2022.03.10_COVID-19_Two_Year_Anniversary.pdf)
- 11 Résultats d'un sondage mené par Ipsos/la Sun Life entre le 21 et le 25 janvier 2021 auprès de 1 000 Canadiens âgés de 18 ans et plus.
- 12 Association canadienne pour la santé mentale : <https://ontario.cmha.ca/documents/lesbian-gay-bisexual-trans-queer-identified-people-and-mental-health/>
- 13 Ibid
- 14 Fraser Institute, Complementary and Alternative Medicine: Use and Public Attitudes 1997, 2006 et 2016
- 15 <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016007/98-200-x2016007-fra.cfm>
- 16 <https://www.cbc.ca/documentarychannel/features/surrogacy-in-canada-has-increased-400-in-10-years-more-facts>
- 17 <https://surrogacy.ca/intended-parents/cost-of-surrogacy.html>
- 18 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200909/dq200909a-fra.htm>
- 19 Urban Institute, Racial, Ethnic, and Language Concordance between Patients and Their Usual Health Care Providers. Dulce Gonzalez, Genevieve M. Kenney, Marla McDaniel et Claire O'Brien, mars 2022



**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. MC9648 06-22 np-cd

