

## **12 500 \$ pour voir un psy**

La Financière Sun Life fait passer de 1200 \$ à 12 500 \$ par famille la couverture annuelle des services de psychologues pour ses employés.

Vous avez bien lu. De 1200 \$ à 12 500 \$.

Une progression de 1042 %!

Pour la compagnie d'assurances qui compte près de 10 000 employés au Canada dont 2300 au Québec, il ne s'agit pas d'une charge financière supplémentaire, mais plutôt d'un investissement dans la santé et le bien-être de ses troupes.

« Au cours des dernières années, il y a eu une multiplication du nombre de programmes de sensibilisation sur la problématique de la santé mentale en milieu de travail. Aujourd'hui, il est plus facile d'en parler et d'en détecter rapidement les symptômes. Il est maintenant important de prévenir les problèmes de santé mentale en permettant, par exemple, à nos employés de consulter des ressources spécialisées comme des psychologues, des thérapeutes familiaux, des psychothérapeutes, des psychanalystes, des psychiatres ou des travailleurs sociaux », fait valoir le président de la Financière Sunlife pour le Québec, Robert Dumas.

Chaque année, la société cotée en Bourse à Toronto (TSX : SLF) et à New York (NYSE : SLF) révisé le panier des avantages sociaux accordés à ses travailleurs ainsi que les différentes mesures mises de l'avant pour veiller à leur bien-être.

« Il faut s'assurer que tout ça demeure pertinent pour nos employés », indique M. Dumas en soulignant que l'entreprise sondait ses ressources humaines, tous les deux ans, pour mesurer leur niveau d'engagement et pour identifier leurs préoccupations et les difficultés liées à la conciliation entre le travail et la vie personnelle.

### **Absentéisme et présentéisme**

La Financière Sun Life passe évidemment au crible les données relatives aux absences, c'est-à-dire leur motivation et leur durée. Force est de constater que le nombre de salariés qui sont incapables de travailler en raison d'un problème de santé mentale ne cesse d'augmenter.

Selon Robert Dumas, plus du tiers des invalidités à long terme est lié à des problèmes de santé mentale. « Dans 45 % des cas, la durée de l'absence est de plus de six mois. »

Ce qui explique la décision de la compagnie de bonifier son offre de service et d'élargir l'accès à des ressources spécialisées à ses travailleurs avant que ceux-ci arrivent au bout du rouleau.

« C'est bien de guérir les gens, c'est encore mieux si nous pouvons les empêcher d'être malades », fait-il valoir en mentionnant que l'entreprise organisait aussi des séances d'information sur la planification budgétaire pour aider ses travailleurs à se dépêtrer financièrement. « En arriver à joindre les deux bouts, c'est une source de stress pour 4 employés sur 10. »

« Proposer une couverture annuelle pouvant atteindre 12 500 \$ par famille, ça peut paraître beaucoup. Par contre, en intervenant promptement auprès d'un travailleur présentant des signes de détresse psychologique et en faisant en sorte qu'il n'ait pas à s'absenter pendant une longue période, ça ne coûte pas si cher que ça », affirme Robert Dumas en soulignant que les absences rognent 2,5 % de la masse salariale des entreprises.

« Et les coûts du présentéisme sont tout aussi élevés », fait-il valoir au sujet de la situation d'un travailleur qui, tous les jours, se pointe au bureau alors que son état mental ou physique ne lui permet pas d'être pleinement productif.

« La prévention et l'accès à des ressources professionnelles peuvent réduire les effets du présentéisme. »

Un projet pilote en cours à la Financière Sun Life permet aux employés qui ne se sentent pas bien d'accéder directement à un psychologue à partir d'une application mobile.

La santé et le bien-être au travail, c'est le dada de Robert Dumas.

Depuis quelques années, il parcourt le Québec pour rencontrer les dirigeants d'entreprise et pour leur expliquer les liens étroits entre la santé mentale des travailleurs et la productivité de leur organisation.

Il sait pertinemment qu'une PME ne peut offrir une couverture des services de psychologues aussi généreuse que celle de la Financière Sun Life.

Par contre, il se dit préoccupé par le fait qu'à peine 20 % des entreprises de moins de 50 employés ont un programme d'avantages sociaux. «Ça pourrait être un point de départ.»

+

### **Transidentité : aide de 100 000 \$**

La Financière Sun Life a récemment reçu un prix décerné par le HR Reporter pour la « qualité exceptionnelle » de ses programmes de santé et de mieux-être au boulot. « Les employeurs ont de plus en plus conscience des avantages d'un milieu de travail sain. La Financière Sun Life l'a compris », déclarait l'éditeur de la publication, Todd Humber.

Chose certaine, la compagnie d'assurances sort des sentiers battus en offrant une couverture de 100 000 \$ pour les frais liés à la transition de genre et à la chirurgie de réassignation sexuelle qui comprennent les services médicaux, les frais de laboratoire et les déplacements.

« Je l'avoue, c'est assez innovateur », commente Robert Dumas qui n'est toutefois pas en mesure de préciser le nombre de demandes qui ont été acheminées à la direction de l'entreprise dans le but de bénéficier de cette nouvelle couverture.

« Pour attirer et conserver les meilleures ressources au sein des entreprises, il faut faire preuve de créativité afin de créer un milieu de travail dans lequel les gens seront heureux. »

<https://www.lesoleil.com/affaires/12-500--pour-voir-un-psy-a0be09e05daea92aa7df753d56cf2f03>