



Avantages

PEUT-ON RESSUSCITER
LES RÉGIMES PD ?

AVANTAGES.CA

Juin 2023

PLUS

Gérer l'obésité
avec doigté

p. 14

Trois philosophies en matière
de régimes de retraite

p. 20



Récoltez des informations précieuses sur l'évolution des régimes privés d'assurance médicaments.

Gardez une longueur d'avance grâce au Rapport 2023 sur les tendances et références canadiennes en matière de consommation de médicaments.

Téléchargez votre exemplaire dès aujourd'hui

telussante.com/tendancesprestations2023



RÉDACTION

Rédacteur en chef Pierre-Luc Trudel
514 392-2009 poste 170 pierre-luc.trudel@groupecontex.ca

Révisseur Caroline Fortin

VENTES

Éditrice Alison Webb
416 804-0186 alison.webb@contexgroup.ca

Directrice des ventes Francesca Allman
francesca.allman@contexgroup.ca

Directeur, développement des affaires Robert Martins
robert.martins@contexgroup.ca

PRODUCTION

Responsable de l'infographie Louis-Philippe Larocque

ABONNEMENTS

Pour s'abonner bit.ly/319RpnB

Pour toute question 1 800 361-7215
benefitscanada@ckcglob.com

GROUPE CONTEX

Président Pierre Marcoux

Contrôleur Jean-Sébastien Haché

Lancé en 1989, *Avantages* est publié 6 fois par an par Groupe Contex Inc.
355, rue Sainte-Catherine Ouest, bureau 501
Montréal (Québec) H3B 1A5
Téléphone : 514 392-2009

Prix d'abonnement :
Canada 108 \$/an. Prix d'un exemplaire : 19 \$.
Imprimé au Canada.

Il nous arrive de communiquer nos listes d'abonnés à des entreprises de bonne réputation dont les produits ou services sont susceptibles de vous intéresser. Toutefois, si vous préférez que nous ne communiquions pas votre nom et adresse (postale ou courriel), faites-le savoir par écrit au service d'abonnement. Vous pouvez consulter notre politique de confidentialité complète au avantages.ca/politique-confidentialite

Avantages reçoit régulièrement des commentaires et des documents (y compris des lettres à l'éditeur) non sollicités. *Avantages*, ses sociétés affiliées et cessionnaires peuvent utiliser, reproduire, publier, rééditer, distribuer, garder et archiver ces soumissions en tout ou en partie sous quelque forme ou sur quelque support que ce soit, sans aucune rémunération de quelque nature que ce soit.

Avantages peut publier certaines informations relatives à différents domaines professionnels tels que (non exhaustif) : le droit, la comptabilité, la planification financière, la philanthropie et d'autres questions connexes (« information professionnelle »). L'information professionnelle publiée ne doit pas être interprétée comme étant des conseils professionnels et ne remplace pas l'opinion d'un professionnel qualifié.

CONVENTION DU SERVICE POSTE-PUBLICATIONS N° 43 697 050.

N° ISSN 1196-8915. ©2023 Tous droits réservés.

RUBRIQUES

4 EN BREF

5 DÉCHIFFRAGE
Obésité

19 PLEIN RÉGIME
Retraite progressive



Peut-on ressusciter les régimes PD ?

Les régimes de retraite à prestations déterminées ont connu un déclin majeur au cours des deux dernières décennies. Mais le contexte dans lequel ils ont périclité a évolué, et l'environnement économique actuel ainsi que la nouvelle réalité du marché du travail pourraient militer en faveur de leur retour. Une idée farfelue ?

11 TOP 30 DES RÉGIMES DE RETRAITE AU QUÉBEC

14 GÉRER L'OBÉSITÉ AVEC DOIGTÉ

Dans un contexte où la société prend de plus en plus conscience des effets négatifs de la stigmatisation liée au poids et de la grossophobie, quel rôle peuvent jouer les employeurs pour soutenir leurs employés atteints d'obésité ?

20 TROIS EMPLOYEURS, TROIS PHILOSOPHIES

Si les grands objectifs liés à l'offre d'un régime de retraite demeurent similaires d'une organisation à l'autre, les moyens utilisés pour les atteindre, eux, peuvent varier grandement. Trois employeurs exposent leur philosophie en la matière.

Que se passe-t-il dans le monde des avantages sociaux ?

À l'international



Le gouvernement de la Zambie autorise désormais les citoyens à encaisser jusqu'à 20% de la valeur de leur pension accumulée de façon anticipée dans un effort pour stimuler l'économie du pays. Après l'entrée en vigueur de cette mesure, en avril dernier, de longues files de Zambiens souhaitant retirer leurs fonds de retraite se sont formées devant les bureaux de la National Pension Scheme Authority (NAPSA). Déjà 5,8 milliards de kwachas (environ 400M\$) auraient été versés à la population non retraitée, une somme qui pourrait atteindre 11 milliards en devise locale. La mesure inquiète toutefois certains observateurs, dont l'ancienne ministre du Travail, qui craint une hausse de la pauvreté chez les personnes âgées. Ce retrait massif de capitaux pourrait également réduire la capacité de financement du gouvernement, la NAPSA étant l'un des principaux acheteurs des obligations émises par l'État, rapporte Bloomberg. La Zambie est tombée en défaut de paiement sur sa dette souveraine en 2020, et attend toujours que ses créanciers acceptent un accord de restructuration.



Les plus lus sur avantages.ca

- 1 Que subsiste-t-il du rapport d'Amours ?
- 2 L'empathie comme outil d'engagement
- 3 Les iniquités en assurance médicaments coûtent cher
- 4 Les assureurs, futurs chefs d'orchestre de la santé numérique
- 5 Des caisses de retraite poursuivies pour être sorties du pétrole

Pas tombé dans l'oreille d'un sourd

« Si le taux d'activité chez les gens de 60 ans et plus était le même qu'en Ontario, 75 000 emplois de plus seraient comblés au Québec. C'est payant d'avoir un revenu de travail à la retraite, et plus que ce que les gens croient. »

– Luc Godbout, professeur et fiscaliste, lors d'une conférence de l'ACARR organisée pour souligner les 10 ans du rapport d'Amours

Fallait y penser !

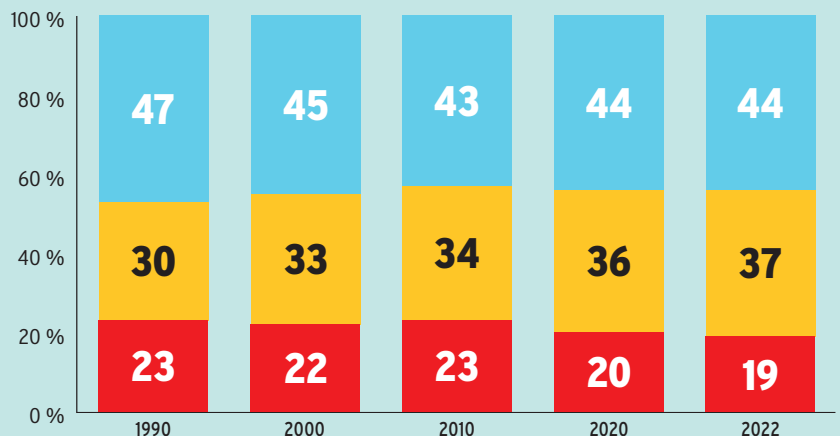
La période des vacances estivales battra bientôt son plein, mais bien des travailleurs nord-américains ne prennent pas tous les jours de congé auxquels ils ont droit.



De plus en plus de grands employeurs souhaitent renverser la tendance en offrant des incitatifs à leurs employés pour qu'ils partent en voyage, selon FlexJobs. La société technologique Evernote alloue par exemple à ses employés 1000\$ chaque année en remboursement de dépenses de voyage pour les congés de cinq jours ou plus, en plus d'avoir mis en place une politique de vacances illimitées. Des « allocations voyages » sont également offertes par des employeurs comme TripAdvisor, Airbnb, Evolve Security et Expedia. United Airlines propose pour sa part des rabais sur ses vols. Les avantages liés aux voyages permettent en outre de normaliser la prise de vacances au sein des organisations, alors que 35% des employés américains hésitent à en prendre de peur que leurs collègues soient surchargés de travail durant leur absence.

Une image vaut mille mots

ÉVOLUTION DES DÉPENSES POUR LES MÉDICAMENTS D'ORDONNANCE AU CANADA SELON LE MODE DE FINANCEMENT



Source: Institut canadien d'information sur la santé

■ Particuliers ■ Assureurs ■ Secteur public



PIERRE-LUC TRUDEL

Rédacteur en chef

Des économies qui finissent par coûter cher

La plupart des Québécois s'estiment en bonne santé, mais la réalité est un peu plus inquiétante, révèle un récent rapport de l'Institut de la statistique du Québec. Une donnée en particulier devrait capter l'attention des promoteurs de régimes d'assurance collective : plus du quart des Québécois souffrent d'obésité.

Contrairement à une croyance encore largement répandue, l'obésité n'est pas uniquement liée à une mauvaise alimentation ou à un manque de volonté des personnes atteintes. Ses causes sont multifactorielles et incluent certes l'hygiène de vie, mais également le contexte socio-économique, la santé psychologique et dans certains cas la génétique. Cela rend extrêmement complexe le traitement de l'obésité, encore fortement stigmatisée. C'est d'ailleurs ce dont il est question dans notre article en page 14.

Cette stigmatisation n'est pas sans conséquences. De nombreux professionnels de la santé déplorent depuis longtemps la très faible couverture des médicaments pour traiter l'obésité dans les régimes publics et privés d'assurance médicaments. Selon Express Scripts Canada, seulement 35% des participants de régimes privés bénéficient d'un certain niveau de couverture des médicaments antiobésité.

Bien sûr, les médicaments à eux seuls ne permettent pas de traiter efficacement l'obésité. Les plans de traitement modernes sont multidisciplinaires et font appel à des équipes complètes de professionnels de la santé, notamment des nutritionnistes et des psychologues. Mais n'empêche que les médicaments demeurent un puissant outil pour contrôler le poids des personnes souffrant d'obésité, et il serait dommage de totalement s'en priver.

Leur coût est parfois élevé, c'est vrai. Mais les promoteurs de régime qui pensent économiser en refusant de les rembourser risquent un jour ou l'autre d'en payer le prix. L'obésité est par exemple le premier facteur de risque du diabète de type 2 : pas moins de 80% des personnes obèses sont diabétiques, selon l'Institut Pasteur.

En limitant les possibilités de traiter l'obésité à un stade précoce, les employeurs risquent de se retrouver avec beaucoup de diabétiques sur les bras. Or, les plus récentes données de Telus Santé révèlent que le diabète s'est hissé en 2022 en première place des troubles de santé les plus coûteux pour les régimes d'assurance médicaments (12,9% des coûts totaux), délogeant l'arthrite rhumatoïde, qui trônait au sommet depuis de nombreuses années.

Qui plus est, parmi les dix médicaments traditionnels dont les dépenses globales ont été les plus élevées dans les régimes

privés d'assurance médicaments en 2022, la moitié sont des traitements pour le diabète, selon Express Scripts Canada.

Comme si ce n'était pas assez, le diabète entraîne à son tour une flopée de problèmes de santé. Plus de 60% des demandeurs de médicaments antidiabétiques prennent aussi des médicaments contre l'hypercholestérolémie et l'hypertension artérielle. Ils sont également nombreux à prendre des comprimés contre la douleur ou l'inflammation, les ulcères et la dépression.

Traiter l'obésité de façon précoce, alors que les patients sont encore jeunes et ont peu de comorbidités, a le potentiel de réduire la consommation d'une vaste gamme de médicaments à long terme.

Cela dit, les craintes suscitées par l'arrivée fracassante de nouveaux médicaments de contrôle du poids sont légitimes. Le médicament traditionnel ayant généré les dépenses les plus importantes pour les régimes en 2022 n'a plus besoin de présentation : Ozempic.


Rappelons qu'Ozempic est un médicament indiqué pour le traitement du diabète de type 2. Mais sa consommation croissante pourrait en partie être attribuable à des demandes de remboursement pour d'autres affections que le diabète, comme l'obésité. Telus Santé évalue que son utilisation hors indication pourrait concerner le quart des demandeurs.

La version d'Ozempic homologuée par Santé Canada pour la perte de poids, nommée Wegovy, n'a pas encore été mise en marché au pays, possiblement en raison de difficultés d'approvisionnement causées par sa trop grande popularité aux États-Unis.

Cela n'a évidemment rien de rassurant pour les promoteurs de régime qui envisagent de couvrir les médicaments antiobésité. Considérant qu'en moyenne le quart de leurs participants souffre d'obésité, ils s'inquiètent évidemment d'un véritable raz-de-marée de demandes de remboursement lorsque Wegovy fera son entrée au Canada.

Mais ouvrir son régime aux médicaments pour l'obésité ne signifie pas tout couvrir sans discernement. Leur remboursement devrait faire l'objet de contrôles serrés et de processus d'autorisation préalable afin d'éviter des dérapages qui pourraient s'avérer extrêmement coûteux. Le but est de venir en aide aux personnes qui ont un diagnostic d'obésité complexe pour lequel les autres avenues de traitement ont montré peu de succès.

Dans la mesure où un tel médicament permet à un employé souffrant d'obésité d'améliorer sa santé, de s'absenter du travail moins souvent et de développer moins de comorbidités au fil des années, il n'y a pas vraiment de raison de le lui refuser.



PEUT-ON RESSUSCITER LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES ?

PAR DIDIER BERT

Le nouveau contexte économique et la pénurie de main-d'œuvre peuvent sembler propices à la réhabilitation des régimes de retraite à prestations déterminées, mis de côté au cours des deux dernières décennies. Mais ce n'est pas si simple...

Les régimes à prestations déterminées (PD) ont connu un déclin majeur dans le secteur privé au cours des vingt dernières années. Dans les années 2000 et 2010, les taux d'intérêt ont baissé constamment, mettant un poids important sur les épaules des promoteurs de régimes. Ceux-ci ont alors cherché à écarter ce risque, qui pesait sur leurs finances, voire sur la pérennité de l'entreprise elle-même.

Les employeurs du secteur privé ne voulaient plus se retrouver avec l'obligation de combler un possible déficit, créant un passif dans leurs états financiers. Comme on le sait, cela les a conduits à se tourner vers les régimes à cotisation déterminée (CD).

Mais le contexte économique qui prévalait a changé brusquement avec le retour de l'inflation, conduisant les banques centrales à relever fortement leurs taux d'intérêt. Ce resserrement monétaire est venu soutenir la santé financière des régimes PD, alors que simultanément, la difficile année 2022 des marchés boursiers a plombé la performance des régimes CD.

Comme autre argument en faveur des régimes PD, la pénurie de main-d'œuvre rend les employeurs plus friands que jamais d'incitatifs destinés à attirer et fidéliser les travailleurs. L'offre d'un régime de retraite doté d'une rente dont le montant est connu à l'avance ne peut que jouer en ce sens.

Un déclin qui se poursuivra

Pourtant, malgré ces signes apparemment positifs, on ne devrait pas assister à un retour des régimes PD. « Bien que leur situation soit stable dans le secteur public, leur déclin est constant dans le secteur privé, et ce déclin va se poursuivre. Des régimes vont continuer à fermer alors que presque aucun ne se crée », note Riel Michaud-Beaudry, chargé de projet à l'Observatoire de la retraite, un groupe de chercheurs au sein de l'Institut de recherche en économie contemporaine.

« Il est très peu probable que l'on voie un retour, surtout dans le secteur privé, des régimes à prestations déterminées comme on les connaissait dans les années 1990 et 2000 », renchérit Bernard Morency, professeur associé à l'Institut sur la retraite et l'épargne de HEC Montréal, qui a été membre du Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois. « Les employeurs ont décidé qu'ils ne voulaient plus assumer les risques associés à ce genre de régime. »

L'envolée des taux d'intérêt ne suffira donc pas à ramener les employeurs vers les régimes PD. Quant à l'argument de l'attraction ou de la fidélisation de la main-d'œuvre, sa réalité est incertaine.

C'est qu'on n'attire pas vraiment les jeunes travailleurs avec un régime de retraite. « À l'âge de 25 ans, il y en a pour qui la retraite est une vue de l'esprit », illustre Caroline Senneville, la présidente de la CSN. « Les employeurs attirent bien plus la main-d'œuvre en misant sur les salaires, les assurances collectives, l'aménagement du temps de travail, le télétravail et les conditions de travail en général. Dans la population, qui connaît la différence entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisation déterminée? »

Par contre, un régime de retraite intéressant peut être un atout réel pour conserver ses travailleurs d'expérience. « Un des avantages importants des régimes à prestations déterminées est la rétention du personnel », estime Jason Malone, associé principal, solutions pour le patrimoine chez Aon. Encore là, seuls certains secteurs se prêtent à ce jeu de la fidélisation. Les secteurs où les employés changent souvent d'employeur, comme la technologie, auraient davantage de difficultés à mettre de l'avant l'intérêt d'un régime de retraite offrant une rente garantie.

« Il est très peu probable que l'on voie un retour, surtout dans le secteur privé, des régimes à prestations déterminées comme on les connaissait dans les années 1990 et 2000. Les employeurs ont décidé qu'ils ne voulaient plus assumer les risques associés à ce genre de régime. »

– Bernard Morency, Institut sur la retraite et l'épargne de HEC Montréal

« Le contexte actuel permet néanmoins de redonner leurs lettres de noblesse aux régimes à prestations déterminées qui sont toujours en place », considère Katie Trahan, associée et cheffe de la pratique Retraite chez Normandin Beaudry. Les employeurs devraient communiquer abondamment sur leur régime à prestations déterminées, qui offre un revenu de retraite viager aux participants, souligne-t-elle.

Vers un rééquilibrage

L'argument de la fidélisation ne permettra pas à lui seul de relancer les régimes PD. Mais un mouvement d'une autre nature est en marche, basé sur le constat qu'il peut être insoutenable de laisser les employés assumer tout le risque et toutes les décisions de placement comme c'est le cas dans les régimes CD.

Après avoir délaissé les régimes PD pour se tourner vers les régimes CD, nombre d'employeurs sont désormais à la recherche d'un nouvel équilibre. « Depuis la pandémie, nous recevons beaucoup plus de questions sur la conception de régimes de retraite à prestations déterminées, indique Katie Trahan. Ils sont revenus comme une option possible



FAVORISÉS PAR LA LOI, MAIS...

Le développement des régimes de retraite autres que PD ou CD est permis par l'évolution de la loi au Québec. Mais la coordination des lois provinciales freine encore leur essor. « Le problème des législations en matière de retraite est qu'elles relèvent des compétences provinciales. Donc elles n'évoluent pas toutes à la même vitesse ni de la même façon partout au pays. Cela ne rend pas les choses faciles pour les employeurs qui ont des travailleurs dans plusieurs provinces », souligne Bernard Morency.

« Depuis la pandémie, nous recevons beaucoup plus de questions sur la conception de régimes de retraite à prestations déterminées. Ils sont revenus comme une option possible sur la table. »

– Kathie Trahan, Normandin Beaudry

sur la table. » Il faut tout de même s'attendre à ce que peu d'employeurs du secteur privé se tournent à nouveau vers ces régimes. « Mais cela va probablement contribuer à influencer le choix du régime final », croit-elle.

« Les employeurs comprennent qu'on ne peut pas demander à l'ensemble des participants de gérer cet enjeu par eux-mêmes. C'est trop complexe, assure Bernard Morency. Les gens n'ont malheureusement pas la compréhension ni la littératie financière pour pouvoir le faire seuls. Il faut tenir compte des marchés financiers, de sa propre espérance de vie, de sa capacité d'épargne, de l'inflation... »

Conscients de la nécessité d'un tel rééquilibrage, les organisations ouvrent les discussions. « Il y a eu un mouvement de balancier vers les régimes CD, dont on revient un peu. Les employeurs assouplissent leurs règles et ils aident les employés dans la mutualisation des risques, que ce soit le risque de longévité ou les risques financiers. Cette évolution va se prolonger », entrevoit Bernard Morency.

C'est ainsi que se sont développés au cours des dernières années des régimes que l'on pourrait qualifier « d'hybrides » au sens large, dont l'atout primordial est de mutualiser les risques que doivent endosser les participants. « Quand un employé assume une portion du risque, il a intérêt à mutualiser ce risque avec d'autres employés. Cela lui évite de se retrouver seul face au risque de longévité, c'est-à-dire le risque de survivre à ses épargnes », recommande Katie Trahan. L'employeur dispose de la latitude nécessaire pour mutualiser le risque parmi l'ensemble de ses employés, et en réduire certains éléments. « La question à se poser n'est plus de savoir qui prend le risque, mais comment on partage le risque. »

Du point de vue du rendement, la mutualisation réduit les frais de gestion, fait valoir Dominic Vallée, associé et chef de la pratique Gestion d'actifs chez Normandin Beaudry. « Les rendements sont meilleurs quand les placements sont mutualisés. Les gestionnaires professionnels peuvent investir des actifs qui autrement ne sont pas accessibles aux particuliers. La gestion collective est un avantage pour les employés », dit de son côté Riel Michaud-Beaudry.

C'est d'autant plus vrai que ces régimes hybrides peuvent rassembler plusieurs entreprises, donnant ainsi plus de force à cette mutualisation. « Les régimes à employeurs multiples sont de plus en plus populaires, constate Jason Malone. Plus le regroupement d'entreprises est important, plus on va se donner les outils pour performer en matière de rendement et réduire les dépenses en proportion. »

Cette évolution donne lieu à des solutions situées entre les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisation déterminée. « J'espère que ce qu'on va voir, ce sera quelque chose entre le régime CD traditionnel et le régime PD traditionnel, où on aura un meilleur partage des risques entre les participants et les employeurs, avance Bernard Morency. Il y en a déjà un peu, surtout dans le secteur public et parapublic. Cela semble bien aller là où il y en a. »

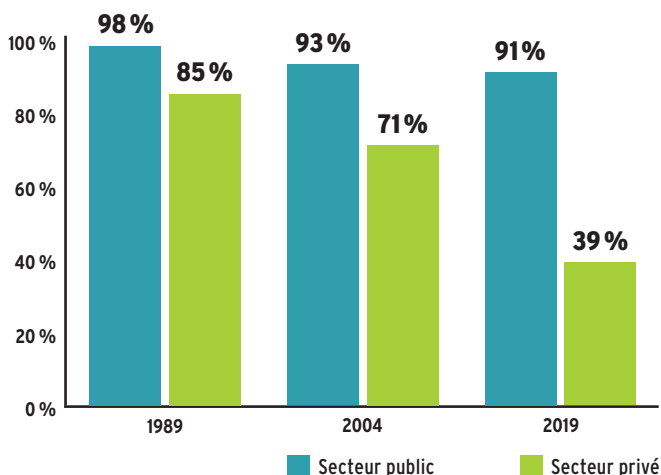
Prestations cibles et financement salarial

Qu'il s'agisse de régimes à prestations cibles ou de régimes par financement salarial, « ce sont toutes des variantes d'un même objectif, qui est de trouver un compromis entre les deux formes traditionnelles de régimes de retraite, résume Bernard Morency. Ce compromis varie selon les priorités des employeurs et des groupes d'employés. Cela donne lieu à des discussions salutaires, qui permettent aux parties de trouver la solution qui leur convient. »

« Les employeurs attirent bien plus la main-d'œuvre en misant sur les salaires, les assurances collectives, l'aménagement du temps de travail, le télétravail et les conditions de travail en général. Dans la population, qui connaît la différence entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisation déterminée ? »

– Caroline Senneville, CSN

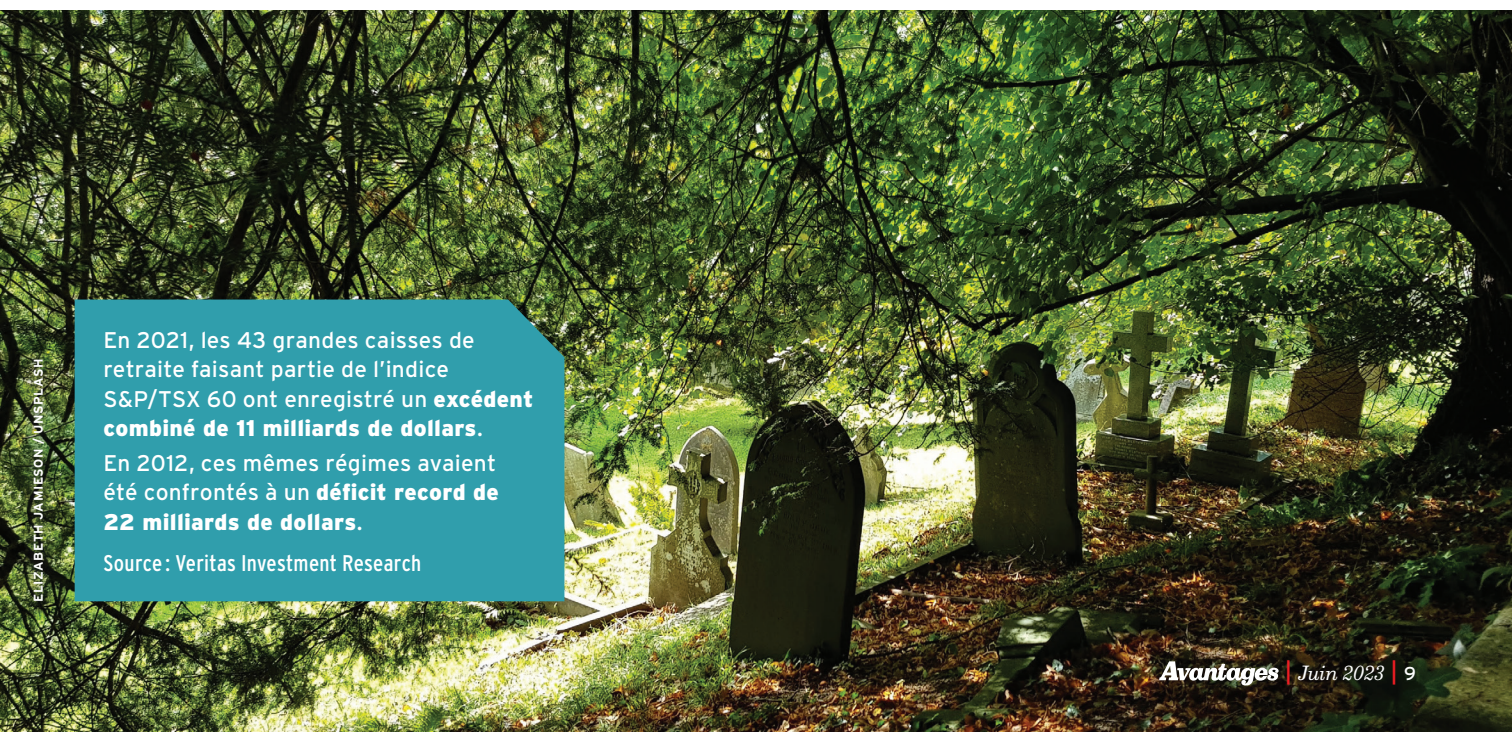
PROPORTION DE CANADIENS QUI BÉNÉFICENT D'UN RÉGIME PD PARMIS L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS DE RÉGIMES DE RETRAITE



Source : Bureau du surintendant des institutions financières

Dans le régime à prestations cibles, la rente de base n'est pas garantie et peut être réduite en cas de déficit. Prévu initialement pour soutenir le secteur des pâtes et papiers quand une loi spéciale a permis à Produits forestiers Résolu d'en implanter un, les régimes à prestations cibles peuvent depuis 2001 être proposés par tous les employeurs de la province. Alcoa a d'ailleurs choisi ce type de régime pour son aluminerie de Baie-Comeau il y a deux ans.

Deux ans après leur autorisation, il est encore trop tôt pour faire un bilan, nuance Riel Michaud-Beaudry. Cependant, « le régime à prestations cibles se place plusieurs coches au-dessus des régimes à cotisations déterminées, affirme



En 2021, les 43 grandes caisses de retraite faisant partie de l'indice S&P/TSX 60 ont enregistré un **excédent combiné de 11 milliards de dollars**.

En 2012, ces mêmes régimes avaient été confrontés à un **déficit record de 22 milliards de dollars**.

Source : Veritas Investment Research

ELIZABETH JAMIESON / UNSPLASH

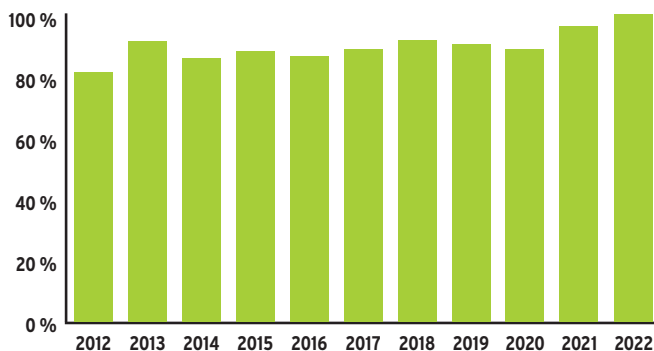


Aux États-Unis, un régime PD typique présente un avantage de 49 % en matière de coûts par rapport à un régime CD typique, selon un rapport du National Institute on Retirement Security publié en 2022. Cet écart favorable aux régimes PD s'explique par certaines caractéristiques de ces régimes, dont la mise en commun du risque de longévité, la répartition de l'actif, les frais peu élevés et la gestion professionnelle.

Caroline Senneville. C'est un régime qui, si tout va bien, sera presque aussi efficace qu'un régime à prestations déterminées. Et s'il y a des coups durs, le risque est partagé».

Pour sa part, le régime de retraite par financement salarial prévoit l'existence d'une immense réserve destinée à payer l'intégralité de l'indexation. En cas de déficit, on peut couper sur l'indexation, mais les rentes de base sont garanties. «Les gens sont sûrs de toucher le montant de leur rente et, si tout va bien, ils peuvent obtenir l'indexation. Ce type de régime se propage surtout dans le milieu communautaire», observe Riel Michaud-Beaudry.

ÉVOLUTION DU RATIO DE CAPITALISATION DES RÉGIMES DE RETRAITE CANADIENS



Source : Aon

La CSN ne préconise toutefois pas le régime par financement salarial, lui préférant le régime à prestations cibles. «Le régime par financement salarial exige de constituer d'énormes réserves, sans nécessairement en profiter, ce qui n'est pas équitable entre les participants actifs qui cotisent et les bénéficiaires», explique Caroline Senneville. La FTQ a toutefois une vision complètement opposée sur la question. Il s'agit du syndicat administrant le plus important régime de retraite par financement salarial au Québec, qui regroupe plus de 15 000 participants.

Quels qu'ils soient, les régimes de type hybrides sont là pour rester «parce que les parties prenantes ont appris des contextes économiques très changeants des dernières années», croit Dominic Vallée. Aussi, les placements se sont démocratisés, avec une diversification qui permet d'utiliser des produits à faible volatilité pour contrôler les risques du marché boursier, «qui est le plus grand risque», précise-t-il.

Un immense travail d'éducation à mener

Bien entendu, les formes intermédiaires de régimes de retraite ne convaincront pas tout le monde. Des employeurs préféreront rester avec leur régime CD. «Dans ce cas, il faut s'assurer qu'on donne les incitatifs nécessaires aux participants pour qu'ils cotisent. Cela signifie que l'employeur devrait cotiser lui aussi. Si l'employeur met 5% du salaire quand le participant met 5%, c'est intéressant. Ce n'est pas un calcul compliqué, juge Bernard Morency. Et l'employeur doit aider le participant à investir cet argent-là. Il faut mettre un système en place pour minimiser les frais et maximiser les rendements en offrant des produits de placement intéressants. Et il faut aider les employés à réfléchir sur le décaissement. Si l'employeur fait ce travail, alors il aura une offre très concurrentielle.»

TOP 30 DES RÉGIMES DE RETRAITE AU QUÉBEC

RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) 1 Rang 2021 : 1 ↓ -9,0 % Actif 2022 : 83 225,0\$ Actif 2021 : 91 493,0\$	RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT (RRPE) 8 Rang 2021 : 8 ↓ -8,0 % Actif 2022 : 10 625,0\$ Actif 2021 : 11 545,0\$	BANQUE NATIONALE DU CANADA¹ 15 Rang 2021 : 15 ↓ -17,8 % Actif 2022 : 4 469,0\$ Actif 2021 : 5 436,0\$	VILLE DE QUÉBEC 21 Rang 2021 : 22 ↓ -9,7 % Actif 2022 : 2 754,2\$ Actif 2021 : 3 051,4\$	UNIVERSITÉ MCGILL 26 Rang 2021 : 27 ↓ -10,0 % Actif 2022 : 1 749,9\$ Actif 2021 : 1 943,7\$
HYDRO-QUÉBEC 2 Rang 2021 : 2 ↓ -9,9 % Actif 2022 : 29 040,0\$ Actif 2021 : 32 228,0\$	VILLE DE MONTRÉAL 9 Rang 2021 : 9 ↓ -7,1 % Actif 2022 : 9 339,4\$ Actif 2021 : 10 049,0\$	RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL DES CPE ET DES GARDERIES PRIVÉES CONVENTIONNÉES DU QUÉBEC 16 Rang 2021 : 20 ↓ -4,1 % Actif 2022 : 3 796,5\$ Actif 2021 : 3 958,5\$	VIA RAIL CANADA 22 Rang 2021 : 23 ↓ -16,3 % Actif 2022 : 2 357,0\$ Actif 2021 : 2 816,0\$	METRO 27 Rang 2021 : 26 ↓ -20,9 % Actif 2022 : 1 579,4\$ Actif 2021 : 1 996,0\$
COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC 3 Rang 2021 : 4 ↓ -6,9 % Actif 2022 : 28 400,0\$ Actif 2021 : 30 500,0\$	RIO TINTO ALUMINIUM 10 Rang 2021 : 10 ↓ -16,9 % Actif 2022 : 7 622,6\$ Actif 2021 : 9 171,2\$	PRATT & WHITNEY CANADA* 17 Rang 2021 : 17 ↓ -15,1 % Actif 2022 : 3 722,3\$ Actif 2021 : 4 382,9\$	QUÉBECOR MÉDIA 23 Rang 2021 : 24 ↓ -11,3 % Actif 2022 : 2 042,9\$ Actif 2021 : 2 303,2\$	UNIVERSITÉ CONCORDIA 28 Rang 2021 : 31 ↑ 1,2 % Actif 2022 : 1 486,2\$ Actif 2021 : 1 467,9\$
BCE 4 Rang 2021 : 3 ↓ -15,0 % Actif 2022 : 26 024,0\$ Actif 2021 : 30 634,0\$	RÉGIME DE RETRAITE DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE LA VILLE DE MONTRÉAL 11 Rang 2021 : 11 ↓ -8,6 % Actif 2022 : 6 811,0\$ Actif 2021 : 7 452,0\$	PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU* 18 Rang 2021 : 18 ↓ -13,7 % Actif 2022 : 3 703,0\$ Actif 2021 : 4 289,0\$	VILLE DE LAVAL 24 Rang 2021 : 28 ↓ -6,0 % Actif 2022 : 1 777,0\$ Actif 2021 : 1 891,0\$	IA GROUPE FINANCIER* 29 Rang 2021 : 30 ↓ -15,2 % Actif 2022 : 1 281,7\$ Actif 2021 : 1 511,1\$
AIR CANADA 5 Rang 2021 : 5 ↓ -19,5 % Actif 2022 : 19 843,6\$ Actif 2021 : 24 645,9\$	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE MONTRÉAL 12 Rang 2021 : 13 ↓ -8,7 % Actif 2022 : 5 778,6\$ Actif 2021 : 6 328,0\$	INTACT CORPORATION FINANCIÈRE 19 Rang 2021 : 19 ↓ -14,1 % Actif 2022 : 3 618,2\$ Actif 2021 : 4 214,1\$	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA 25 Rang 2021 : 25 ↓ -13,2 % Actif 2022 : 1 762,0\$ Actif 2021 : 2 030,0\$	DOMTAR* 30 Rang 2021 : 29 ↓ -34,1 % Actif 2022 : 1 066,1\$ Actif 2021 : 1 617,5\$
CANADIEN NATIONAL 6 Rang 2021 : 6 ↓ -18,7 % Actif 2022 : 16 391,0\$ Actif 2021 : 20 173,0\$	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC 13 Rang 2021 : 14 ↓ -6,2 % Actif 2022 : 5 321,1\$ Actif 2021 : 5 670,5\$	UNIVERSITÉ LAVAL 20 Rang 2021 : 21 ↓ -11,3 % Actif 2022 : 3 473,6\$ Actif 2021 : 3 914,0\$	TOTAL DU TOP 30 2022 : 308 854,9\$ TOTAL DU TOP 30 2021 : 350 077,2\$ VARIATION : ↓ -11,8%	
MOUVEMENT DES JARDINS 7 Rang 2021 : 7 ↓ -16,4 % Actif 2022 : 15 219,6\$ Actif 2021 : 18 209,3\$	UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL 14 Rang 2021 : 16 ↓ -11,3 % Actif 2022 : 4 575,0\$ Actif 2021 : 5 156,0\$	ACTIF SOUS GESTION (M\$) EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2022 * Les chiffres de 2021 ont été révisés. ¹ Actif sous gestion au 31 octobre 2022 Source : réponses fournies dans le cadre du sondage sur les régimes de retraite du Canadian Institutional Investment Network et informations provenant de rapports annuels. Les totaux peuvent varier en raison des arrondis.		

Maxime Lemieux, Gestionnaire de portefeuille,
Fidelity Investments

Lorsque Maxime Lemieux a joint les rangs de Fidelity à Boston en 1996, après avoir obtenu son diplôme de l'Université McGill, il était le troisième Canadien et le premier diplômé d'une université canadienne à intégrer l'équipe de placement de Fidelity. Il a contribué à mettre sur pied l'équipe de placement canadienne, officiellement créée en 1998. En 2009, le groupe a déménagé de Boston vers des bureaux de Toronto et Montréal, et cette même année M. Lemieux a commencé à gérer le fonds *Frontière Nord* de Fidelity. Aujourd'hui, il est également responsable d'une version institutionnelle du fonds. Bien qu'il soit le premier à reconnaître qu'il s'agit d'un effort d'équipe, depuis qu'il travaille pour Fidelity Canada, les actifs sous gestion de l'entreprise sont passés de 5 milliards de dollars à 200 milliards de dollars sans aucune acquisition.

Pourriez-vous décrire votre parcours vers le rôle de gestionnaire de portefeuille chez Fidelity?

J'ai commencé à m'intéresser au marché boursier quand j'avais à peine 11 ans. Mon parrain avait créé une sorte de club de placements pour mes cousins et moi, et j'ai été fasciné par le fait que mes économies pouvaient rapporter de l'argent. J'aimais aussi faire des recherches sur des entreprises et je dessinais mes propres graphiques sur papier. Je trouvais aussi quelque chose d'excitant à la volatilité et au rythme des changements – quand il est question d'investissements, rien n'est immuable.

J'ai continué d'investir pendant mes études secondaires, avec l'aide des adultes qui m'entouraient. Puis, juste avant de commencer mon parcours à l'Université McGill, j'ai lu le premier livre de Peter Lynch, une sommité chez Fidelity, intitulé *One Up on Wall Street*. À McGill, j'ai suivi un cours de placements appliqué d'un an qui donnait aux



étudiants la possibilité de gérer de l'argent réel provenant d'un fonds de dotation. Après avoir obtenu mon diplôme, je suis arrivé à Boston et j'ai postulé pour travailler chez Fidelity. Le processus n'avait rien de facile, mais après de nombreuses entrevues, j'ai été invité à me joindre à l'équipe de placement, et ma carrière a pris son envol.

Revenir à Montréal en 2009 a été une étape importante pour moi. Nous avons ainsi réussi à augmenter notre part de marché au Québec, qui était déjà supérieure à celle de toute autre province. C'est un avantage d'être près des entreprises dans lesquelles nous investissons, et même d'entreprises trop petites pour être incluses dans notre portefeuille, mais que nous pouvons conseiller et diriger vers d'autres firmes. Nous avons également pu recruter plus facilement des diplômés du programme *honours* de gestion de placements de l'Université McGill.

En quoi les versions « détail » et « institution » du fonds Frontière Nord de Fidelity sont-elles différentes?

Le fonds institutionnel est plus concentré. Il s'agit d'une stratégie d'actions purement canadiennes, alors

que *Frontière Nord* peut détenir jusqu'à 10 % d'actions étrangères. Il est également assorti d'une limite de 5 %, alors que *Frontière Nord* peut atteindre 20 % (bien que je n'aie atteint cette limite que deux fois au cours de ma carrière). Le fonds a donc une position plus importante et un roulement un peu plus faible. Dans l'ensemble, malgré ces différences, le rendement des deux fonds a été assez semblable.

Vous avez un bilan de rendement supérieur lorsque le marché est difficile notamment lors de la chute boursière occasionnée par la COVID-19, où votre stratégie institutionnelle a surpassé l'indice de référence de près de 7 %. Comment protégez-vous vos portefeuilles contre les baisses?

Premièrement, je dois être à peu près certain qu'un marché difficile est à nos portes, et c'est là autant un art qu'une science. Ensuite, nous adoptons un portefeuille plus défensif, où nous nous concentrons sur les actions qui s'appuient sur un modèle d'affaires résilient, et je réduis en général les titres cycliques et les produits de base. De nombreuses occasions se présenteront dans le secteur des biens de consommation de base, mais les entreprises ayant une base de revenus récurrente se trouvent dans

TÊTES D’AFFICHE

× LES INFLUENCEURS DE L’INDUSTRIE AU PAYS ×

MAXIME LEMIEUX

Gestionnaire de portefeuille, Fidelity Investments

les secteurs de l’industrie et de la technologie. Les services publics et le domaine des soins de santé peuvent également être de bons endroits pour trouver des fonds défensifs.

Pendant ces périodes, j’ai tendance à me rapprocher davantage du marché de l’or. Je ne suis pas un inconditionnel de l’or, mais je pense qu’il peut devenir une sorte de police d’assurance dans un marché baissier. Enfin, j’augmente les liquidités, dans un souci de défense tactique et parce que chaque secteur atteindra probablement son niveau le plus bas à un moment différent, et que je veux pouvoir profiter des occasions d’achat.

J’ajouterais que, même en période de prospérité, j’essaie d’éviter les actions hautement spéculatives et les sociétés dont les valorisations sont extrêmement élevées. Je cherche toujours à avoir un bon bilan, car un bilan fortement endetté est vulnérable à toutes les mauvaises nouvelles, que les marchés soient faibles ou forts. Il est également important pour moi de disposer de liquidités. Notre travail consiste essentiellement à analyser en profondeur les entreprises que nous détenons et celles que nous souhaitons détenir, tandis que le travail de nos analystes sectoriels consiste à comprendre leur secteur de sous tous ses rapports. Nous examinons des scénarios de hausse et de baisse pour chaque entreprise, car, si nous sommes formés pour réfléchir à la manière d’ajouter de la valeur dans un marché haussier, nous devons également penser à la manière de protéger nos investisseurs dans un marché baissier. En outre, compte tenu de l’importance du marché mondial pour les entreprises canadiennes, nous sommes en mesure de nous appuyer sur la recherche mondiale de Fidelity pour mieux comprendre la concurrence, les opportunités et les risques à l’échelle internationale.

Vous êtes plus à l’aise que de nombreux gestionnaires de portefeuille de vous écarter des indices de référence en matière de répartition sectorielle. Qu’est-ce que cette façon de faire vous permet d’accomplir?

Je ne pratique la gestion indicielle dans aucun des deux fonds, ce qui me permet de mieux contrôler le risque absolu. Les leçons que j’ai tirées de la bulle technologique en 2000 et du supercycle des produits de base en 2007 et 2008 sont que les indices peuvent devenir très surexposés à un seul secteur et qu’il est plus rentable d’être diversifié. Ce n’est pas une règle stricte, mais en moyenne, je ne veux pas qu’un secteur représente plus de 25 % de l’exposition du fonds. En revanche, avant que Shopify ne prenne son envol, le TSX était sous-exposé à la technologie, alors que celle-ci occupe une place importante dans l’économie et dans notre vie quotidienne. Lorsqu’elle représentait 5 % de l’indice, avoir une exposition de 10 à 15 % dans mes portefeuilles ne me posait pas problème, tant qu’il s’agissait d’entreprises de bonne qualité avec un potentiel de croissance et de rendement solide.

En matière d’actions canadiennes, quelles sont les occasions qui vous enthousiasment dans un contexte qui reste difficile?

Nous vivons une période délicate, avec des ralentissements économiques dans le monde occidental et même en Chine, où la reprise n’est pas aussi forte que certains le prévoyaient. Cela dit, j’attends beaucoup de la proposition canadienne.

Dès que le marché boursier a commencé à se remettre du choc de la pandémie, nous avons assisté à un grand nombre de premiers appels publics à l’épargne. De nombreuses entreprises qui étaient privées depuis longtemps sont devenues publiques, ce qui a entraîné une plus

grande diversification dans de multiples secteurs de l’écosystème canadien. En outre, avec ses ressources naturelles, le Canada sera bien positionné dans l’éventualité où la guerre en Ukraine et les frictions entre la Chine et les États-Unis divisent à nouveau le monde en deux blocs. Je suis un grand adepte de l’électrification, mais cela ne se fera pas du jour au lendemain, c’est pourquoi les formes traditionnelles d’approvisionnement en énergie sont également nécessaires. Le Canada dispose également d’atouts démographiques dans des domaines tels que l’immigration, si on le compare à d’autres pays occidentaux.

« DANS L’ENSEMBLE, JE ME RÉJOIS DES PERSPECTIVES À LONG TERME POUR LES ACTIONS CANADIENNES. À COURT TERME, EN ATTENDANT DE SAVOIR SI NOUS CONNAÎTRONS UN ATERRISSAGE BRUTAL OU UNE RÉCESSION EN DOUCEUR, MON TRAVAIL CONSISTE À PROTÉGER LE CAPITAL ET À ME CONCENTRER SUR UNE SÉLECTION PRUDENTE DES TITRES. »

×

Dans l’ensemble, je me réjouis des perspectives à long terme pour les actions canadiennes. À court terme, en attendant de savoir si nous connaissons un atterrissage brutal ou une récession en douceur, mon travail consiste à protéger le capital et à me concentrer sur une sélection prudente des titres.


FIDELITY INVESTMENTS
PLACEMENTS INSTITUTIONNELS
FIDELITY CANADA™



MALADIES CHRONIQUES

GÉRER L'OBÉSITÉ AVEC DOIGTÉ

PAR FRÉDÉRIQUE DAVID

Considérée comme une maladie chronique par l'Association médicale canadienne depuis 2015, l'obésité poursuit son ascension au Canada. Étant donné les nombreux troubles de santé qui y sont associés, elle engendre des problèmes d'absentéisme et de présentéisme non négligeables pour les employeurs. Sa prise en charge efficace impose toutefois une réflexion considérable vu les risques de stigmatisation, le manque de connaissances de certains intervenants et la couverture des soins, que plusieurs considèrent comme peu optimale.

Mesurée par l'indice de masse corporelle (IMC), l'obésité concerne toute personne qui obtient un résultat de plus de 30 kg/m². Selon Statistique Canada, le Québec a connu une forte hausse du taux d'obésité ces dernières années, avec 27,6% des adultes touchés, même si les taux d'obésité sont plus élevés ailleurs au Canada. Cette maladie est par ailleurs associée à d'autres pathologies, comme le diabète, l'insuffisance cardiaque ou les problèmes articulaires.

L'obésité et les comorbidités qui y sont liées ne sont pas sans conséquence dans les milieux de travail. « Un rapport de l'OCDE publié en 2019 a montré que l'obésité est associée à une augmentation de 41% de la probabilité de présentéisme et de 19% de la probabilité d'absentéisme chez les travailleurs canadiens, indique Neda Nasseri, directrice de produits, médicaments et soins de santé complémentaires chez Desjardins Assurances. Une autre étude a révélé que les employés obèses ont pris en moyenne 2,5 fois plus de jours de maladie par année que leurs homologues non obèses. »

En termes de coûts directs, les soins de santé de l'obésité au Canada (y compris les coûts des médecins, des hospitalisations et des médicaments) frôlent les neuf milliards de dollars annuellement. « Si l'on tient compte des coûts indirects engendrés par l'obésité, on pourrait s'attendre à une dépense annuelle de 33 milliards de dollars, seulement au Canada, d'où la nécessité d'avoir en place des politiques publiques de prévention et de traitement », ajoute Neda Nasseri.

« Si on veut améliorer la situation globale de l'obésité, il faut que les professionnels comme les nutritionnistes et les kinésithérapeutes soient dans les couvertures d'assurance. Souvent, les services de nutritionnistes ne sont pas couverts et c'est un non-sens. »

- Dr Yves Robitaille, Hôpital Pierre-Le Gardeur

Des espaces de travail mieux adaptés

Nul doute que l'environnement de travail joue un rôle important sur le maintien des employés en santé.

« Mes patients me rapportent souvent que leur milieu de travail n'est pas adapté à leur état de santé », confie le Dr Yves Robitaille, interniste à l'Hôpital Pierre-Le Gardeur ainsi qu'au Centre de médecine métabolique de Lanaudière. « Pour cette raison, certaines tâches sont plus difficiles pour eux, plus fatigantes, si bien qu'ils seront moins performants, moins efficaces dans leur journée de travail. »

Il est donc primordial de moduler ergonomiquement l'espace de travail selon la corpulence de chacun. « Cela passe par du mobilier inclusif, avec des chaises de travail ajustables et sans appui-bras », explique Safiétou Sakala, chargée de dossiers, communications saines sur le poids à la Coalition québécoise sur la problématique du poids.

« Une chaise inconfortable ou un couloir trop étroit peuvent rapidement devenir stigmatisants pour une personne obèse, souligne Neda Nasseri. Il est important de mettre à la disposition des employés de l'ameublement, des uniformes et des espaces adaptés à leur stature. »

Pour une meilleure inclusion

Outre l'ergonomie, la stigmatisation et la discrimination vécues par les personnes obèses sont très présentes dans les milieux de travail. « Il y a encore beaucoup de sensibilisation à faire, indique Safiétou Sakala. Une de nos études a révélé que près de quatre Québécois sur dix ont déjà été victimes de commentaires déplacés à l'égard de leur poids, et dans 41% des cas cela provenait de collègues de travail. »

Le Dr Robitaille constate que ses patients obèses ont plus de difficultés à obtenir des promotions ou à accéder à des postes pour lesquels ils ont tout ce qui est requis. « À compétences égales, la personne qui souffre d'obésité a moins de chance d'obtenir la promotion ou l'emploi que la personne qui ne souffre pas d'obésité », déplore-t-il.

« Pour soutenir les employés atteints d'obésité dans nos milieux, il faut tout simplement les inclure, les respecter comme on respecte toute autre personne et dénoncer les microagressions dont on est témoin », ajoute Neda Nasseri.

41%

des employés atteints d'obésité disent avoir été victimes de discrimination au travail

44%

des personnes atteintes d'obésité ont connu des taux de stress quotidiens élevés au cours des trois derniers mois, contre seulement

27%

en moyenne

51%

des participants de régimes d'assurance collective affirment que la pandémie a forcé le report de traitement ou de tests médicaux, une proportion qui grimpe à

68%

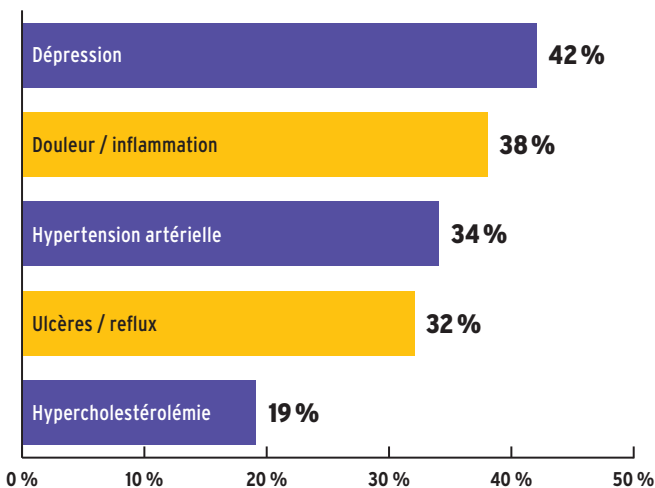
chez les participants atteints d'obésité

Source : Sondage Benefits Canada sur les soins de santé 2022



D'ailleurs, la grossophobie n'est pas uniquement présente en milieu de travail, mais aussi dans le domaine de la santé. « Beaucoup de professionnels de la santé disent à mes patients qu'ils n'ont qu'à bien manger et faire du sport!, se désole le Dr Robitaille. La grossophobie est liée à une mauvaise compréhension de l'obésité. La solution va passer par l'éducation de la population en général, mais aussi de la population médicale et paramédicale. »

COMORBIDITÉS CHEZ LES PARTICIPANTS PRENANT DES MÉDICAMENTS ANTI-OBÉSITÉ



Source : Express Scripts Canada

« Dans plusieurs pays, comme l’Australie, l’Angleterre et l’Irlande, les médicaments antiobésité sont couverts par les régimes publics. Par contre, ils ne sont pas couverts en première ligne, mais plutôt en combinaison avec des modifications des habitudes de vie. »

- **Éric Trudel, Beneva**

Le médecin insiste d'ailleurs sur l'importance de respecter le choix des personnes. « Une personne qui souffre d'obésité peut faire le choix de vivre avec son obésité, de s'accepter avec son obésité et de ne pas vouloir changer, explique-t-il. Une personne atteinte de cancer qui choisit de ne pas recevoir de chimiothérapie ne sera pas ostracisée. On va continuer de la soigner et de s'en occuper. On va respecter son choix. Il faut accompagner les patients dans les décisions qu'ils prennent. »

Miser sur les saines habitudes de vie... mais pas que

La pierre d'assise du traitement de l'obésité demeure la modification des habitudes de vie: alimentation plus saine et augmentation de l'activité physique. « Une modification des habitudes de vie entraînera des pertes de poids autour de 5 à 10 %, ce qui est déjà suffisant pour réduire les complications associées à l'obésité, indique le Dr Robitaille. Toutefois, on ne peut pas se contenter de dire à une personne de manger selon le Guide alimentaire canadien et de faire une marche tous les jours. C'est plus complexe que cela, car le corps va s'adapter aux modifications et essayer de préserver le gras, qui est une réserve d'énergie. »

Les spécialistes de l'obésité insistent sur la nécessité d'une approche multidisciplinaire. « Si on veut améliorer la situation globale de l'obésité, il faut que les professionnels comme les nutritionnistes et les kinésologues soient dans les couvertures d'assurance, insiste le Dr Robitaille. Souvent, les services de nutritionnistes ne sont pas couverts et c'est un non-sens. Ces gens-là font quatre ans et demi d'université et agissent sur la gestion des comportements, outillent les patients, leur font réaliser ce qu'il se passe, quels sont les pièges et comment les éviter. Le traitement de l'obésité nécessite des professionnels encadrants, formés et qui vont au-delà des simples principes de base. »

Dans les milieux de travail, il faut faire attention aux activités de mieux-être qui rejoignent difficilement les employés obèses, ajoute-t-il. « Ils ont peur d'être jugés sur leur image corporelle et n'osent pas s'exhiber en public. Les programmes de mieux-être en milieu de travail devraient comporter du soutien psychologique ou de l'enseignement auprès des travailleurs, qu'ils souffrent d'obésité ou non. C'est toute une stigmatisation intégrée et intériorisée qui est à défaire. »

L'apport des médicaments

Actuellement, au Canada, trois molécules ont reçu l'approbation de Santé Canada pour traiter l'obésité : Saxenda, Contrave et Xenical. « Ces médicaments viennent combler l'espace entre les pertes de poids qui sont possibles avec des modifications des habitudes de vie et les pertes de poids provoquées par la chirurgie bariatrique », explique le Dr Robitaille, qui trouve néanmoins dommage qu'ils soient peu couverts par les assurances privées et absents de la couverture offerte par le régime public.

Chez Desjardins, les médicaments pour traiter l'obésité ont été ajoutés à la couverture de base en 2021. À Beneva, cette couverture est optionnelle. « À peine une cinquantaine de preneurs de contrat ont décidé d'inclure la couverture, ce qui est peu », précise Éric Trudel, vice-président exécutif et leader, assurance collective à Beneva. Il admet que le Canada accuse un retard sur l'Europe dans ce dossier. « Dans plusieurs pays, comme l'Australie, l'Angleterre et l'Irlande, les médicaments antiobésité sont couverts par les régimes publics. Par contre, ils ne sont pas couverts en première ligne, mais plutôt en combinaison avec des modifications des habitudes de vie. »

« *Les employeurs doivent démontrer plus d'ouverture face à la nouvelle définition de l'obésité et mettre en place des solutions pour soutenir tous leurs employés, peu importe leur stature.* »

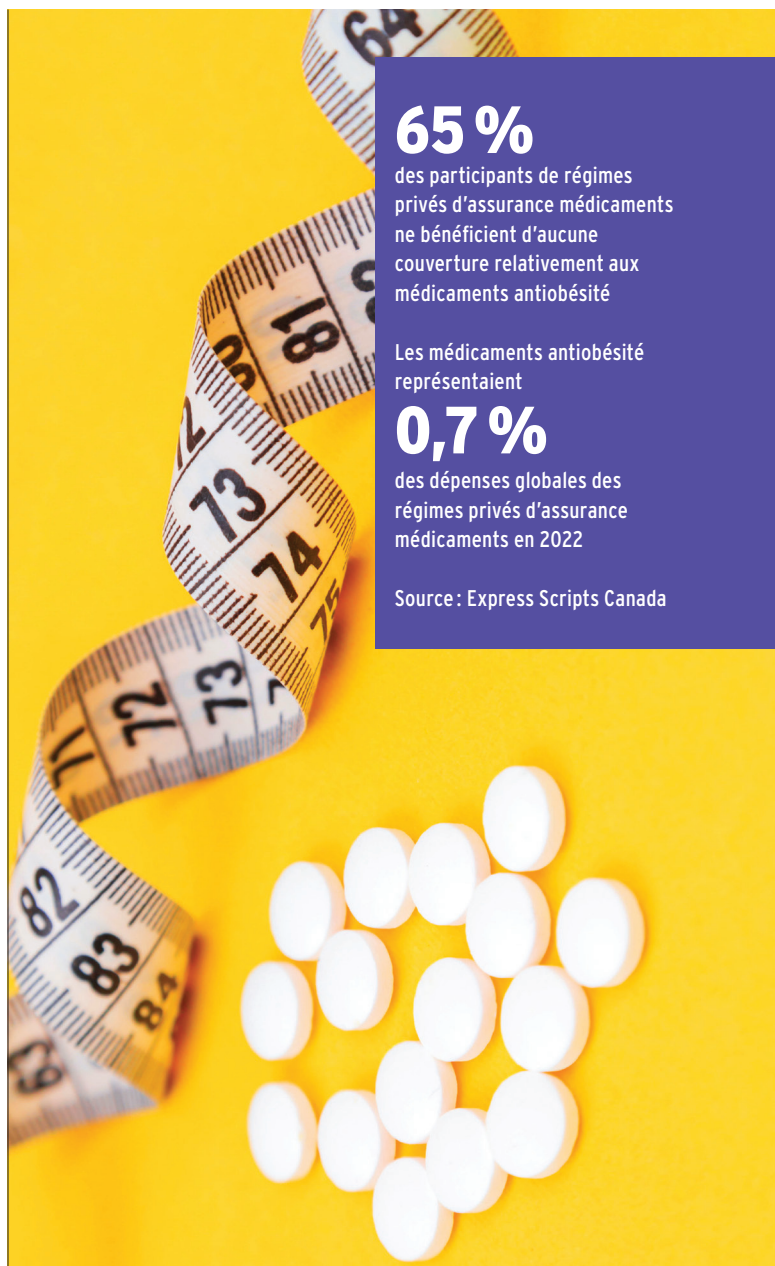
– Neda Nasseri, Desjardins Assurances

Les conséquences de la saga Ozempic

Les personnes souffrant d'obésité pourraient-elles pâtir d'un recul de la couverture médicamenteuse à la suite de la fulgurante popularité d'Ozempic, amorcée par des influenceurs sur les réseaux sociaux ? C'est ce que craint le Dr Robitaille. « La médiatisation et l'explosion des prescriptions d'Ozempic n'aident pas à faire avancer le dossier ! Les réseaux sociaux sont parfois utiles, mais dans ce cas ils sont plutôt nuisibles. »

Du côté des assureurs, le mouvement pour un plus grand contrôle est entamé. À Beneva, comme chez plusieurs assureurs, Ozempic est désormais inclus dans un mécanisme d'autorisation préalable. « Il sera donc bloqué à l'entrée jusqu'à obtention de la preuve que la personne qui le réclame est atteinte de diabète de type 2, explique Éric Trudel. C'est une molécule approuvée pour ce type de diabète qui, dans 30% des cas, est prescrite pour une autre maladie : l'obésité. C'est assez complexe comme situation puisqu'elle est prescrite par des médecins qui la considèrent efficace. »

« D'un point de vue médical, c'est correct », explique le Dr Robitaille, qui précise qu'une nouvelle molécule, commercialisée sous le nom de Wegovy et qui comporte le même ingrédient actif qu'Ozempic, arrivera bientôt sur le marché pour le traitement de l'obésité. « Wegovy est associé à une perte de poids de l'ordre de 15% du poids initial et coûtera autour de 5 000 \$ par année », précise Neda Nasseri.



65%

des participants de régimes privés d'assurance médicaments ne bénéficient d'aucune couverture relativement aux médicaments antiobésité

Les médicaments antiobésité représentaient

0,7%

des dépenses globales des régimes privés d'assurance médicaments en 2022

Source : Express Scripts Canada

Changer les perceptions

« On est dans un monde en changement parce que l'obésité n'est pas reconnue comme une maladie chronique par tout le monde, mentionne le Dr Robitaille. Les choses sont en train de changer parce qu'on en parle plus. »

Chez Desjardins Assurances, Neda Nasseri est du même avis. « Bien qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire, le regard des gens s'est adouci un peu et on s'éloigne de la mathématique simpliste des calories qu'on dépense soustraites aux calories qu'on ingère, dit-elle. Les employeurs, quant à eux, doivent démontrer plus d'ouverture face à la nouvelle définition de l'obésité et mettre en place des solutions pour soutenir tous leurs employés, peu importe leur stature. »

POINT DE VUE DES PARTICIPANTS

EXPÉRIENCES ET PERSPECTIVES
DES EMPLOYÉS



Émilie Bortolussi-Courval est atteinte de migraine, un trouble neurologique dont les symptômes peuvent comprendre les suivants : un mal de tête, des nausées, une sensibilité à la lumière, au bruit et aux odeurs, une douleur au cou et des difficultés à se concentrer. La migraine touche 12 % des personnes dans le monde et elle est plus fréquente que l'asthme (8 %) ou le diabète (7 %)¹. Elle est la principale cause d'invalidité chez les adultes de moins de 50² ans.

Quand avez-vous commencé à ressentir des symptômes de migraine?

J'avais six ou sept ans, et j'étais en train de jouer au soccer par une chaude journée d'été. C'était la fin de la partie. En courant vers ma mère, je lui ai dit : « Je ne peux pas voir de mon œil droit. » Nous pensions que c'était à cause de la déshydratation, mais en y repensant bien, j'ai eu un gros mal de tête après. Quand j'avais environ 16 ans, je suis passée d'un mal de tête de temps en temps à des maux de tête tous les jours accompagnés de quelques crises de migraine, qui sont devenues presque quotidiennes, et ce, en environ six mois.

Quelles répercussions votre migraine a-t-elle eues sur votre vie et votre travail?

Au cégep, je pense que j'étais la seule à avoir une douleur chronique de cette

gravité. Je ne pouvais pas supporter le son des personnes qui discutent, que ce soit au restaurant, dans les bars ou les fêtes avec de la musique forte. Dans mon cas, l'odeur de l'alcool à elle seule est un puissant déclencheur. En tant qu'infirmière, j'ai travaillé dans des cliniques de dépistage de la COVID-19 et de vaccination : le son ambiant était fort, la lumière brillante et il y avait beaucoup de bruit. Je profitais au maximum de mes pauses en quittant les lieux, en allant dans un endroit tranquille ou en mangeant dans mon auto, et j'arrivais à passer à travers mes journées. En raison de la pénurie de personnel infirmier, je suis très heureuse d'avoir mis la main à la pâte. Je n'ai jamais manqué une journée de travail. Mais les jours où je travaillais tout en ayant des crises de migraine, je n'étais pas au mieux de ma forme.

Quels défis devez-vous relever face au processus de remboursement?

Je collabore étroitement avec mon neurologue pour trouver des traitements qui réduisent le nombre de crises au minimum. Je coopère aussi avec ma compagnie d'assurance pour chercher des solutions de remboursement. La tâche peut être ardue, car certaines politiques, comme la mienne, ne couvrent pas certains traitements.

Quels outils utilisez-vous pour reprendre le contrôle de la migraine?

J'utilise une application de suivi de la migraine pour recueillir des données quantifiables et qualitatives qui aident mon neurologue à déterminer mes prochains traitements. Ce qui est intéressant avec la migraine, c'est que l'on n'arrête jamais d'apprendre. Une application peut être très utile pour suivre les déclencheurs des maux de tête et les symptômes qui les précèdent.

Comment les employeurs peuvent-ils mieux soutenir les employés atteints de migraine?

Il faut faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de toute forme de stigmatisation et déboulonner le mythe que la migraine, c'est dans la tête. Lorsque les employés sont à l'aise de parler de leur état, il faut se demander ce que l'on peut faire pour les soutenir et pour diminuer au minimum les déclencheurs. On peut penser à leur offrir la possibilité de faire du télétravail et d'alterner entre des tâches qui exigent l'utilisation d'un écran et d'autres qui n'exigent pas un écran. Il ne faut pas oublier que la migraine est une affection qui touche les personnes de façon très différente, et que chaque personne atteinte de migraine est unique.

Si vous présentez des symptômes de migraine, visitez le site migraine-canada.org pour obtenir de plus amples renseignements sur la maladie et les ressources disponibles.

Une subvention a été octroyée par une société biopharmaceutique membre de Médicaments novateurs Canada pour la réalisation de cette entrevue. Les déclarations, les opinions et les points de vue exprimés sont ceux de la personne interrogée et peuvent ne pas être représentatifs de tous les patients. Ils ne reflètent pas non plus les points de vue de la société ayant octroyé la subvention.

¹ migraine-canada.org/posts/the-migraine-tree/branches/social-life/how-many-people-have-headaches/

² www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5821623/



DENIS GUERTIN

Associé pour les Solutions pour le patrimoine chez Aon

Retraite progressive : qu'en est-il 15 ans plus tard ?

Introduites dans les régimes de retraite québécois il y a maintenant 15 ans, les dispositions relatives à la retraite progressive pourraient-elles aider les entreprises dans le présent contexte de pénurie de main-d'œuvre ?

Rappelons que la retraite progressive vise à permettre à un employeur de s'entendre avec son employé pour demeurer à l'emploi de l'organisation plus longtemps tout en recevant une portion (maximum 60%) de sa rente de retraite. La retraite progressive est possible pour les participants à compter de 60 ans, ou de 55 ans s'ils sont admissibles à une retraite sans réduction de la rente.

Lorsqu'elle a été mise en place, plusieurs intervenants espéraient qu'elle permettrait aux employeurs de retenir leurs employés expérimentés, qui préféreraient souvent prendre leur retraite dès qu'ils étaient admissibles à une retraite sans réduction et aller travailler chez un compétiteur. On y voyait aussi une occasion de faciliter le transfert d'expertise à la relève.

Historiquement, la retraite progressive n'a pas eu l'effet positif espéré par certains. Cela est possiblement dû aux conditions et contraintes qui y sont liées :

- Le régime de retraite doit être à prestations déterminées
- Le participant doit compter un nombre important d'années de participation
- La possibilité de conclure une entente individuelle incluant ou non une réduction du temps de travail

Les deux premières conditions limitent grandement l'application de la retraite progressive. En effet, en général, seules certaines grandes entreprises du secteur privé et celles du secteur public offrent toujours des régimes à prestations déterminées. De plus, les employés qui font toute leur carrière au sein de la même entreprise sont moins nombreux qu'auparavant.

Quant à la possibilité de conclure une entente, elle est notamment limitée par la difficulté à concilier la discrétion sur laquelle l'employeur souhaiterait compter pour tenir compte de ses enjeux de ressources humaines et l'égalité des chances, qui représente un des principes fondamentaux des mouvements syndicaux. Conséquemment, les retraites progressives ont plus

souvent visé des postes non syndiqués que des postes d'employés syndiqués.

D'ailleurs, lors d'une récente conversation avec un représentant syndical d'un régime où la retraite progressive est prévue, nous avons pu constater combien il est complexe de concilier la flexibilité recherchée par les employeurs et les attentes des employés envers un tel programme. La retraite progressive, bien que représentant un outil intéressant quand les conditions sont remplies, ne sera pas la solution miracle à la pénurie de main-d'œuvre.

À ce propos, le représentant syndical avec lequel nous avons discuté nous faisait remarquer qu'un des principaux défis actuels est plutôt de fidéliser ses employés au cours des premières années de carrière. Ainsi, il est de plus en plus fréquent pour les employeurs de revoir les conditions initiales, tels le salaire à l'embauche, l'échelle de progression des salaires, mais également les conditions générales d'emploi, et ce, afin d'assurer leur compétitivité. Par la suite, les employeurs devront identifier les ficelles à tirer pour améliorer la rétention dans un contexte d'emploi de plus en plus concurrentiel où les employeurs ont tendance à s'arracher les ressources.

Les différentes structures familiales modernes qui s'éloignent de la structure traditionnelle et le changement d'attitude concernant les congés parentaux ne sont que deux exemples d'évolution dont les employeurs devront tenir compte afin de pouvoir se maintenir parmi les employeurs recherchés par les meilleurs talents.

De la même façon, pour les employés expérimentés, au-delà de la rémunération supplémentaire que permet d'offrir la retraite progressive, il sera important de déterminer les autres avantages (pas nécessairement financiers) qui permettront d'inciter ceux-ci à demeurer en poste quelques années de plus.

En résumé, une bonne utilisation de la retraite progressive (et d'autres avantages) pourrait assurer une transition plus graduelle vers la retraite tout en favorisant une gestion plus saine de la pénurie de main-d'œuvre à laquelle les employeurs sont déjà confrontés. En revanche, ces derniers devront s'assurer de mettre en place les conditions nécessaires à la rétention des employés tout au long de leur carrière.

A blue rectangular sign with white text is positioned in the center of the image, appearing to be on a road. The background shows a wide asphalt road with white lane markings and arrows pointing forward. In the distance, there are traffic lights and a city skyline with several tall buildings under a hazy sky. Lush green trees line both sides of the road.

Régimes de retraite

TROIS EMPLOYEURS, TROIS PHILOSOPHIES

PAR PIERRE-LUC TRUDEL

Les employeurs qui offrent un régime de retraite comme composante de leur rémunération globale ont des objectifs somme toute assez similaires : assurer la sécurité financière à la retraite de leurs travailleurs et rendre leur organisation plus attractive. Si la finalité demeure la même, les moyens utilisés, eux, peuvent grandement varier. Lors d'une récente conférence de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite, trois employeurs ayant emprunté des voies fort différentes ont expliqué la philosophie adoptée par leurs régimes de retraite.

MOUVEMENT DESJARDINS

UNE FOI INÉBRANLABLE DANS LES PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Contrairement à la majorité de ses concurrents, Desjardins offre encore aujourd'hui un régime de retraite à prestations déterminées (PD) à l'ensemble de ses quelque 58 000 employés. « Seulement 20% des employeurs de notre marché de référence ont conservé leur régime PD », souligne Sylvie Lanoix, vice-présidente, Rémunération globale et relations professionnelles au Mouvement Desjardins.

Malgré les risques inhérents au maintien d'un régime PD, l'institution financière affiche une forte volonté de proposer à ses salariés un régime clé en main leur offrant une grande tranquillité d'esprit, notamment grâce à la gestion du risque de longévité. « L'objectif est d'assurer un bon niveau de bien-être financier et de sécurité à la retraite à nos employés », ajoute M^{me} Lanoix.

Cet accent mis sur la sécurité se traduit entre autres par un niveau de cotisation élevé de la part de l'employeur : pour chaque dollar versé au régime par les participants, Desjardins en donne 1,80\$. Et si un travailleur quitte son emploi en manifestant le désir de récupérer ses droits accumulés, il a la garantie de recevoir 175% des cotisations qu'il a versées au régime.

Le régime, qui compte 80 000 participants et un actif sous gestion de 15,2 G\$, est actuellement bien capitalisé, mais il n'en a pas toujours été ainsi, admet Sylvie Lanoix. « En 2013, nous avons dû diminuer le taux d'indexation. La tendance à l'époque était d'éliminer l'indexation dans les régimes en raison des coûts élevés, mais les employés y attachaient tellement d'importance que nous avons plutôt fait le choix de la conserver en la réduisant. »

Quelques années plus tôt, en 2009, Desjardins a également resserré les règles de retraite anticipée dans le but d'inciter les employés à partir à la retraite plus tard. En échange, la rente a été bonifiée, un changement qui s'est fait à coût nul pour l'entreprise.

L'institution financière est toutefois consciente des défis qu'elle devra relever dans les prochaines années pour assurer la viabilité de son régime à long terme. Dans un contexte démographique défavorable, les sorties de fonds vont bientôt surpasser les entrées. « On va devoir s'assurer d'être capable de payer les prestations, même en situation de crise, note Sylvie Lanoix. Nous réalisons des projections liées au risque de liquidité. »

Dans un environnement économique incertain et volatil, les risques de marché et de taux d'intérêt sont également dans la mire du régime, et requièrent « une stratégie de répartition d'actifs résiliente visant à stabiliser la santé financière du régime et les taux de cotisation », poursuit-elle.

Dans le secteur privé, offrir en 2023 un régime PD à l'ensemble de ses travailleurs est un élément différenciateur majeur en matière de rémunération globale. Mais encore faut-il que ces travailleurs en soient conscients. « Même avec les régimes PD, il y a des défis de communication, insiste M^{me} Lanoix. Les employés ne réalisent pas toujours la valeur d'un régime PD, surtout dans les périodes de forte volatilité. On veut qu'ils apprécient le régime à sa juste valeur. »

RIO TINTO

FLEXIBILITÉ ET COTISATIONS ÉLEVÉES

Depuis une dizaine d'années, la plupart des quelque 13 000 employés canadiens de Rio Tinto participent à des régimes de retraite à cotisation déterminée (CD). Des régimes que Vincent Morin, chef des avantages sociaux pour la société minière, qualifie de « très avantageux ». En effet, une cotisation de 6% de l'employé donne droit à une contrepartie de l'employeur pouvant atteindre 12%, soit une cotisation totale qui atteint le maximum de 18% prévu par la Loi de l'impôt sur le revenu. « Les taux de remplacement du revenu à la retraite de nos régimes CD sont très élevés et tiennent bien la comparaison face aux régimes PD », assure Vincent Morin.

Au Québec, certains groupes d'employés qui affichent un faible taux de roulement bénéficient quant à eux d'un régime de retraite par financement salarial (RRFS). De la même façon,

« *Les taux de remplacement du revenu à la retraite de nos régimes CD sont très élevés et tiennent bien la comparaison face aux régimes PD.* »

- Vincent Morin, Rio Tinto

certains groupes en Colombie-Britannique participent au régime des CAAT (Colleges of Applied Arts and Technology). « Il s'agit dans les deux cas de régimes à cotisation fixe pour l'employeur, donc ça nous convient », précise M. Morin.

Pour maximiser l'utilisation du régime, Rio Tinto a décidé en 2018 d'établir la cotisation par défaut à 6% du salaire pour les participants, soit le maximum autorisé par le régime. Les employés qui souhaitent cotiser moins doivent donc prendre l'initiative de faire eux-mêmes le changement.

Pour l'instant, la cotisation de l'employeur croît avec les années de service du participant, une stratégie pour favoriser la rétention du personnel. À terme, toutefois, Vincent Morin

souhaiterait offrir le même taux de cotisation à tous les employés, et ce, dès l'embauche, considérant que « le marché a changé ».

À l'échelle mondiale, l'entreprise continue également de cotiser au régime de retraite pendant les congés parentaux jusqu'à un maximum de 104 semaines.

Alors que de nombreux promoteurs ont entamé une réflexion sur l'ajout d'une solution de décaissement à même leur régime CD, ou ont même déjà sauté le pas, Rio Tinto ne souhaite pas s'engager dans cette voie pour le moment. « Notre approche en matière de décaissement est de donner les ressources aux employés pour qu'ils soient en mesure de prendre leurs propres

décisions, explique Vincent Morin. Nous ne voulons pas hériter du risque de gouvernance lié aux retraités. Rio Tinto existe avant tout pour produire des métaux, on juge trop complexe de gérer à l'interne le décaissement. » L'entreprise négocie toutefois des tarifs préférentiels sur les produits financiers offerts par ses fournisseurs, ces derniers étant par ailleurs sélectionnés en fonction du soutien apporté aux participants.

À défaut de proposer une solution de décaissement à ses participants, Rio Tinto s'assure que le niveau de remplacement de revenu de retraite que permet de générer ses régimes, en association avec les régimes publics, atteigne selon les pays une cible établie entre 50 et 75 % du revenu préretraite.

SOLLIO GROUPE COOPÉRATIF

ACCOMPAGNER LES PARTICIPANTS À CHAQUE ÉTAPE

Sollio Groupe Coopératif, comme bien d'autres organisations, a pris la décision de migrer des prestations déterminées vers les cotisations déterminées. Mais pas question pour autant d'abandonner les participants à leur sort. Des options de décaissement aux conseils personnalisés, les retraités et les employés en voie de l'être ont accès à une vaste gamme d'outils.

Depuis environ deux ans, la plus grande coopérative agricole au pays, autrefois connue sous le nom de Coop fédérée, a mis en place une structure de décaissement collectif au sein de ses régimes CD. Les participants à la retraite peuvent ainsi laisser leur argent dans le régime par le biais de fonds de revenu viager (FRV) et de fonds enregistrés de revenu de retraite (FERR) collectifs. Les options de placement demeurent les mêmes que lors de la phase d'accumulation.

Pour familiariser les participants avec les principes fondamentaux de planification de la retraite, l'employeur offre des formations de groupe. Mais ayant constaté les limites de ces rencontres, Sollio est allé plus loin en offrant à ses travailleurs en fin de carrière un accompagnement individuel avec un « expert en solutions retraite ».

« On a réalisé que les formations en groupe n'étaient pas suffisantes parce que les gens posaient beaucoup de questions sur leur situation personnelle », raconte Frédéric Poulin, directeur principal, rémunération globale à Sollio.

Craignant le manque d'indépendance des conseillers en institution financière, l'entreprise a embauché ses propres experts en planification de la retraite. À la demande des participants, ceux-ci peuvent réaliser une analyse financière complète incluant entre autres les différentes sources de revenu de retraite et la stratégie de décaissement. Au terme de cette analyse, un plan de retraite est présenté lors d'une rencontre avec le participant et son conjoint. Ce service est gratuit, les coûts étant inclus dans les frais de gestion du régime.



Cet accompagnement individuel à l'approche de la retraite est d'autant plus pertinent dans une organisation où 40 % des participants ont plus de 50 ans, estime Frédéric Poulin, qui soutient que ce programme est très apprécié des travailleurs. « Les gens se sentent perdus quand vient le temps de prendre des décisions concernant leur retraite. Un participant m'a déjà dit : "Moi, j'étais content que quelqu'un me dise quoi faire." ».

Un programme apprécié, donc, mais pas encore suffisamment connu des quelque 13 500 participants à l'ensemble des régimes de Sollio, juge M. Poulin. « Notre offre est relativement récente, c'est un défi de communication, surtout auprès des jeunes. On a encore du travail à faire en matière de valorisation de nos programmes. »

À plus long terme, Sollio souhaiterait bonifier les options de décaissement du régime en y intégrant des rentes dynamiques, soit des rentes dont les versements pourraient varier en fonction des rendements et de l'expérience de mortalité du régime. « On est en attente de la réglementation », précise Frédéric Poulin.

Évolution des garanties offertes en cas d'obésité

La compréhension clinique de l'obésité évolue, c'est pourquoi GreenShield a décidé de modifier sa couverture pour refléter cette réalité. L'assureur a ajouté le remboursement des médicaments contre l'obésité à tous ses

- régimes collectifs depuis le 1^{er} mars 2023.
- Ned Pojskic, vice-président, Gestion de régime de garanties-médicaments chez GreenShield, parle de ce changement et de l'avenir du traitement de l'obésité.

Q Pouvez-vous expliquer ce qu'est l'obésité et de quelle façon la compréhension que nous en avons a évolué d'un point de vue clinique?

R L'obésité était traditionnellement considérée comme le résultat de facteurs liés au mode de vie, mais elle est maintenant définie comme une maladie chronique. La réalité, c'est que l'obésité est très complexe et que de nombreux facteurs interreliés y jouent un rôle. L'alimentation et l'exercice en sont certains facteurs, mais d'autres aspects sociaux entrent en jeu, comme l'accès à des aliments sains et bon marché, ainsi que l'environnement bâti. La génétique est une prédisposition également très importante de la cause de l'obésité. Elle se caractérise par certains niveaux d'indice de masse corporelle, mais elle est complexe et doit être comprise comme telle.

Q Pourquoi GreenShield a-t-elle choisi de rembourser les médicaments contre l'obésité dans tous ses régimes d'assurance collective?

R Nous avons commencé par comprendre que l'obésité est influencée par de nombreux facteurs biologiques, physiques, sociaux, politiques et environnementaux. Traditionnellement, l'obésité a été regroupée à tort avec plusieurs autres affections dans une catégorie « mode de vie », voulant ainsi dire qu'elle est causée par les choix et les actions d'une personne. Par le passé, les régimes privés d'assurance médicaments ont parfois refusé de rembourser ces médicaments, ou imposé des limites au remboursement en fonction de cette caractérisation.

À l'évolution de notre compréhension s'ajoute l'émergence de nouveaux traitements médicamenteux. Par le passé, les médicaments offerts sur le marché n'avaient pas de très bons profils d'innocuité ou d'efficacité. Mais au cours des dernières années, de nouveaux traitements beaucoup plus puissants

et efficaces sont apparus sur le marché, dont certains comprennent de nouveaux agents pouvant contribuer à une perte de poids allant jusqu'à 25 %.

L'approche adoptée par les régimes privés d'assurance médicaments doit être modernisée pour tenir compte de ces changements. Nous avons donc pris la décision de rembourser ces médicaments dans tous les régimes que nous offrons tout en laissant aux promoteurs des régimes la possibilité d'en demander l'exclusion.

Q Qu'est-ce que ce changement signifiera pour les promoteurs de régime et les participants?

R Les participants au régime auront un accès élargi à des traitements médicamenteux efficaces. Nous offrirons désormais le remboursement de ces médicaments. Nous supprimerons les limites annuelles ou à vie des régimes que nous offrons, car ces limites n'étaient peut-être pas adéquates sur le plan clinique. Nous utiliserons plutôt des mécanismes de contrôle fondés sur des données probantes, tels que l'autorisation en amont. L'objectif est de s'assurer que ces médicaments sont prescrits et utilisés de façon appropriée en fonction des données probantes, et de protéger les promoteurs de régimes contre une utilisation non conforme aux indications approuvées dans les monographies. Les analyses que nous avons effectuées quant aux conséquences de ce changement pour les promoteurs de régime ont montré qu'il n'y aura que des répercussions minimales et pas d'augmentation importante des coûts généraux des médicaments grâce à la mise en place de mécanismes de contrôle.

Par ailleurs, l'obésité est un facteur de risque pour de nombreuses autres maladies chroniques. Si nous pouvons réduire l'incidence de l'obésité, nous réduirons également les taux d'incidence des maladies chroniques qui lui sont associées.

Q De quelle façon les promoteurs de régime peuvent-ils offrir un soutien global aux participants à leurs régimes d'avantages sociaux atteints d'obésité?

R Le programme que nous avons conçu ne consiste pas en une approche fondée uniquement sur les médicaments. Il s'agit d'un programme complet de prise en charge de la maladie, conçu selon une approche globale du point de vue du parcours du patient. Une fois l'autorisation initiale obtenue, la composante de gestion de cas entre en jeu, ce qui permet aux gens d'accéder à un certain nombre de services thérapeutiques numériques, comme les nutritionnistes et les diététistes, ainsi qu'à un programme complet de prise en charge de la maladie offert par notre pharmacie en ligne. Il y a tout un réseau de soutien autour du patient.

Q À quoi ressembleront les garanties offertes aux participants aux régimes qui souffrent d'obésité?

R Nous avons établi un plan pour examiner ces avantages de façon globale et réfléchie, et qui tient compte des besoins des patients tout au long du processus. Nous devons réfléchir à la façon dont tout s'imbrique, un peu comme un casse-tête, et pas seulement approuver et régler une demande de remboursement de médicaments. Il s'agit avant tout de savoir de quelle façon se rendre utile dans le parcours thérapeutique. C'est ce que les répondants et les participants des régimes attendent de nous, à juste titre, et nous répondons ainsi à leurs attentes.

Cet article a été rendu possible par





Conférence

RÉGIMES COLLECTIFS &
SANTÉ AU TRAVAIL

2023

Avantages

12 octobre 2023

Le Windsor
Montréal

avantages.ca/evenements

NOTEZ LA DATE



Commanditaires :

