

INFO Bulletin

www.inalco.com
INDUSTRIELLE ALLIANCE
 ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS INC.

Bulletin d'information destiné aux administrateurs de régimes d'assurance collective et aux conseillers en avantages sociaux

Le coin de l'administrateur



La santé mentale au travail

Chaque année, au Canada, 35 millions de jours de travail sont perdus en raison d'une maladie mentale.¹ Ailleurs, *The American Institute for Stress* estimait, dans un rapport de 2004, qu'environ 40 % du roulement de personnel d'une entreprise était directement lié au stress. Ces chiffres inquiètent de plus en plus les employeurs et montrent l'importance d'investir dans la santé mentale en milieu de travail. Malheureusement, de nombreux tabous entourent toujours la santé mentale et nombreux sont ceux, employeurs et employés, qui hésitent encore à en parler.

Quelques faits

L'an passé, il y a eu 47 000 visites et 700 liens externes vers le site www.moissanteautravail.ca. Cet achalandage reflète un intérêt grandissant pour le sujet. Malgré cela, la santé mentale en milieu de travail est encore une notion délicate, qui s'explore en privé. On n'expose pas en public un trouble psychologique comme on expose un bras dans le plâtre. C'est un mal silencieux qui peut handicaper un individu, parfois à l'insu de ce dernier et souvent à l'insu de son entourage.

L'employé évolue aujourd'hui à un rythme effréné, dans un environnement où pression et attentes proviennent de tous azimuts. Dans plusieurs cas, il subvient aux besoins de ses enfants, soigne ses parents âgés, entretient une vie sociale, et cela, tout en maintenant une performance élevée au travail. Jongler avec toutes ces responsabilités rend l'employé plus vulnérable que jamais à la détresse mentale. Sans l'aide adéquate, il peut fléchir sous le

stress. Dans un monde où la productivité prime, la crainte d'être vu comme une personne incapable de gérer ses priorités (voire incompetente) surpasse la volonté de révéler une maladie mentale au grand jour. Sous cet angle, admettre que l'on vit une période psychologiquement difficile s'apparente à admettre une faiblesse. En effet, seulement 3 % des travailleurs québécois s'absentent chaque année de leur travail pour des troubles psychologiques alors que près de la moitié de ceux qui restent présentent des signes élevés de détresse psychologique³.

Les coûts

L'employeur doit alors non seulement pallier les coûts et les répercussions de l'absentéisme, mais aussi du présentéisme (notion qui peut se traduire par la présence physique sur les lieux du travail d'un employé dont la productivité est diminuée en raison d'un problème de santé physique ou mentale). Au Canada, on estime que le taux de présentéisme est jusqu'à trois fois plus élevé que le taux d'absentéisme et que la valeur totale du temps de travail perdu en raison du stress est évalué à environ 1,7 milliard de dollars par année.⁴ La santé des travailleurs est capitale pour l'avenir des entreprises. Il faut donc remédier à la situation avant qu'elle n'empire, mieux encore, avant qu'elle n'arrive.

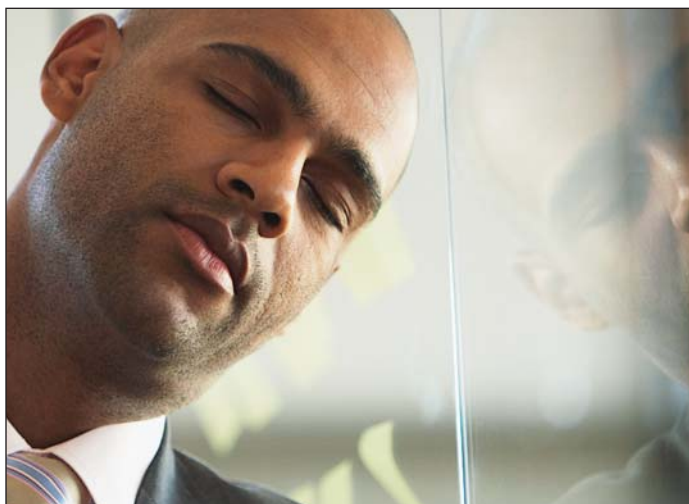
La prévention

La formation des gestionnaires et des employés ainsi que la sensibilisation de ces derniers aux problèmes de santé mentale peuvent



1. Sondage 2008 sur la santé mentale en milieu de travail réalisé par Mercer de concert avec l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale (ACMMSM).
2. Du 29 septembre au 26 octobre 2008, le mois national de la santé au travail (MNST) vise à présenter le concept d'un milieu de travail sain aux organismes canadiens et à appuyer ceux qui l'ont déjà mis en place. Le MNST est géré par l'Institut national de la qualité (INQ), en collaboration avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).
3. Brun, Biron, Martel & Ivers, « Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines », Études et recherches/Rapport R-342, Montréal, IRSST, 2003, 100 pages.
4. Warren Shepell [en ligne], « Health & Wellness Research Database », 2005.

Le coin de l'administrateur



concrètement instaurer un environnement de travail sain. Elles permettent aux gens de reconnaître les premiers signes de risque et de briser les tabous entourant la santé mentale. L'Industrielle Alliance offre quatre services aux entreprises qui s'engagent à favoriser la santé mentale au travail.

Webs@nté

Webs@nté est une ressource en ligne sur la santé et le bien-être. Accessible par l'entremise de Web@dmin, on y trouve des renseignements sur une foule de sujets portant sur le travail et la vie, tels que :

- La santé sur le plan émotionnel et physique
- Le stress en milieu de travail
- La famille et les relations personnelles
- Les événements de la vie
- Des conseils financiers et juridiques

Une gamme exhaustive d'outils de dépistage est également mise à la disposition des employés pour les aider à déceler certains facteurs de risque pour la santé.

Évaluation des risques pour la santé

L'Évaluation des risques pour la santé est un service qui permet aux employeurs d'avoir un réel portrait de la situation en entreprise, comme le niveau de stress et les facteurs qui y contribuent. Ce portrait est un bon point de départ pour établir un plan d'intervention efficace en matière de prévention. Les employés, quant à eux, bénéficient d'une évaluation de leur santé et de leur mode de vie qui leur permet de fixer des objectifs de santé et de mieux-être.

Posaction® Plus

Le service Posaction® Plus fournit de la documentation et des outils de référence qui aident les gestionnaires à faire face à diverses situations et questions liées à la gestion des ressources humaines. Un service d'accompagnement par téléphone professionnel et confidentiel assiste

les gestionnaires qui ont de la difficulté à faire face à une situation ou à un comportement particulier. Un service de référence à de l'aide professionnelle soutient les gestionnaires lors d'interventions auprès d'employés qui vivent des problèmes au travail avant que la situation ne cause un arrêt de travail. Il est également possible d'offrir aux gestionnaires un service d'intervention post-traumatique qui les guidera dans la façon de gérer les employés qui ont vécu un traumatisme, par exemple à la suite d'un diagnostic de cancer d'un collègue, d'un accident de travail grave, etc.

Programme d'aide aux employés

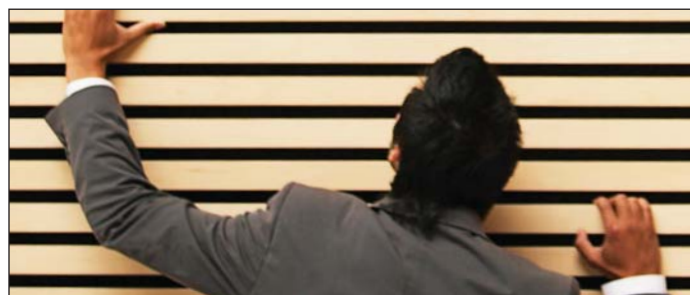
Le Programme d'aide aux employés (PAE) garantit aux employés et aux membres de leur famille immédiate le recours confidentiel à des ressources d'aide professionnelle au moment où ils en ont besoin.

Voici quelques types de problèmes traités par le PAE :

- Problèmes personnels ou liés au travail
- Problèmes conjugaux ou familiaux
- Questions touchant la garde ou l'éducation des enfants
- Soins à donner à un membre âgé ou handicapé de la famille
- Dépression, anxiété ou stress
- Abus d'alcool ou de drogues
- Deuil
- Retraite
- Questions juridiques
- Problèmes financiers

L'enseignement des causes et des conséquences des problèmes de santé mentale est essentiel. Reconnaître les facteurs de risque évitera une dégringolade des symptômes qui pourrait mener à un problème de rendement et à un éventuel arrêt de travail. Une reconnaissance précoce et une réaction rapide contribuent à la résolution efficace de problèmes. Dans bien des cas, lorsqu'un employé s'exprime, il est déjà à haut risque. Bien que de nombreux outils préventifs soient proposés, « des efforts additionnels doivent, toutefois, être faits pour s'assurer que les recommandations et les outils offerts soient bel et bien utilisés par les gestionnaires et les employés » recommande Jacques Parent, vice-président principal, Assurance collective, à l'Industrielle Alliance.

Pour en savoir plus sur les services d'assurance collective de l'Industrielle Alliance, veuillez communiquer avec votre conseiller en avantages sociaux ou avec votre chargé de compte.





Offrir un compte de gestion santé aux non-employés ou aux actionnaires employés majoritaires

Les promoteurs de régimes doivent prendre les précautions nécessaires lorsqu'ils veulent offrir un compte de gestion santé (CGS) aux non-employés ou aux actionnaires employés majoritaires. Ils doivent planifier le tout avec soin pour s'assurer que les ententes sont conformes à la réglementation de l'impôt sur le revenu.

Les non-employés regroupent ceux qui ne sont pas admissibles comme employés aux fins de l'impôt fédéral (c.-à-d. toutes les personnes à qui l'employeur n'émet pas de feuillet T4). Cela comprend les entrepreneurs indépendants, les consultants, les représentants à commission et les courtiers. Les actionnaires employés majoritaires sont des personnes qui sont à la fois employés et actionnaires d'un organisme qui, en raison de leur participation, exercent une influence sur l'organisme. Il s'agit le plus souvent des propriétaires et des dirigeants d'entreprises constituées en société, de maisons de courtage et de franchises.

Les personnes qui ne sont pas considérées comme des employés aux fins de l'impôt sur le revenu ne peuvent pas bénéficier de l'exonération d'impôt générale applicable aux garanties d'assurance maladie et d'assurance de soins dentaires payées par l'employeur. Par exemple, si un travailleur autonome bénéficie d'une garantie d'assurance maladie et d'assurance soins dentaires dans le cadre de sa rémunération pour services rendus, il doit habituellement inclure le coût de cette garantie dans son revenu d'entreprise. Une série de règles fiscales complexes procurent une déduction fiscale restreinte à certains travailleurs autonomes couverts par un régime admissible.

La situation des actionnaires employés majoritaires est tout aussi complexe. Ces personnes sont assujetties à des règles spéciales visant les avantages imposables consentis aux actionnaires qui peuvent rendre les CGS désavantageux sur le plan fiscal, voire entraîner des pénalités fiscales. L'efficacité fiscale des prestations du CGS payées par une société à ses propriétaires ou à ses dirigeants dépend habituellement de divers facteurs, notamment s'il s'agit d'une entreprise exploitée activement et qui compte des employés permanents (c.-à-d. des employés sans participation) qui bénéficient de prestations du CGS semblables aux avantages offerts aux propriétaires ou aux dirigeants.

L'Industrielle Alliance recommande fortement à quiconque veut offrir un CGS aux non-employés ou aux actionnaires employés majoritaires de consulter un fiscaliste pour obtenir la documentation pertinente.



Source : Marg French et Karen Millard, « A taxing affair », *BENEFITS CANADA* magazine, édition de juin 2001. <http://www.benefitscanada.com/content/legacy/Content/2001/06-01/a117.html>





Concours CLIQUEZ VERT

Prenez part au mouvement vert et encouragez les participants de votre régime d'assurance collective à opter pour le **dépôt direct** et pour l'**avis électronique**!

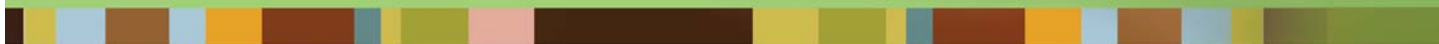
Le **dépôt direct** et l'**avis électronique** constituent des options environnementales par excellence. Grâce à ces deux services, accessibles sur notre site sécurisé Web@dmin, les participants de votre régime seront informés par courriel du traitement de leurs demandes de règlement de frais médicaux et de soins dentaires*. De plus, leurs remboursements s'effectueront directement dans leur compte bancaire. Plus besoin de papier!

L'inscription des participants au **dépôt direct** et à l'**avis électronique** leur donnera automatiquement la chance de gagner l'un des quatre ordinateurs portables **de couleur verte** DELL Inspiron^{MC} 15 avec processeur Intel® Pentium® cœur double T3200. Il faut faire vite, car en s'inscrivant dès maintenant, les participants seront admissibles au premier tirage, qui aura lieu le 30 janvier, ainsi qu'aux trois suivants, soit ceux des 30 avril, 31 août et 30 novembre 2009. Les personnes qui se sont antérieurement inscrites au **dépôt direct** et à l'**avis électronique** participent déjà au concours!

Afin de vous aider à promouvoir cette initiative, communiquez avec notre Service à la clientèle, au 1 877 422-6487. Vous recevrez ainsi une affiche (style réclame) à exposer dans les lieux très fréquentés par les participants ainsi qu'un courriel promotionnel à leur transmettre. Mais avant tout, n'oubliez pas d'en parler!

Pour en savoir plus sur le concours, rendez-vous au www.inalco.com/concourscliquezvert.

*Services offerts aux participants bénéficiant d'une couverture d'assurance maladie complémentaire ou soins dentaires.



En cette période de réjouissances, nous vous remercions de la confiance que vous nous témoignez. Au nom de toute l'équipe de l'Industrielle Alliance, nous vous souhaitons de très joyeuses Fêtes et une nouvelle année sous le signe du succès et de la prospérité!

Votre équipe de l'Assurance collective

À propos de l'Industrielle Alliance

L'Industrielle Alliance est une société d'assurance de personnes qui offre une gamme variée de produits d'assurance et de services financiers. Quatrième plus importante société d'assurance de personnes au Canada, l'Industrielle Alliance est à la tête d'un grand groupe financier, présent partout au pays de même que dans l'ouest des États-Unis. L'Industrielle Alliance contribue au mieux-être financier de plus de 3 millions de Canadiens et de Canadiennes et gère et administre un actif de plus de 50 milliards de dollars.