

# Comment contribuer au mieux-être de vos employés

Pour recruter les meilleurs employés et retenir les plus performants, les employeurs doivent leur montrer, au quotidien, qu'ils se soucient autant de leur mieux-être que de leur rendement. Les programmes d'assurance collective et d'épargne-retraite collective constituent un bénéfice tangible et important pour les salariés. Les employeurs ont dorénavant intérêt à peaufiner leur offre afin de répondre aux besoins multigénérationnels et individuels de chaque employé.

Desjardins Assurances offre aux entreprises une approche qui réunit les forces de l'assurance collective et de l'épargne-retraite collective, au service du mieux-être physique, mental et financier des employés. Deux dirigeants de Desjardins Assurances — **Josée Dixon**, première vice-présidente, Assurance pour les groupes et les entreprises, et **David Charbonneau**, premier vice-président, Épargne-retraite collective — expliquent comment ils collaborent avec les employeurs pour améliorer le mieux-être global de leurs employés.



Assurances  
 Vie • Santé • Retraite



## Comment Desjardins et Ubisoft collaborent-ils pour créer un engouement autour de la planification de la retraite ?

La retraite est loin de figurer parmi les premières préoccupations de la plupart des développeurs de jeux vidéo. Pour Ubisoft, faire valoir à ses employés le programme d'épargne-retraite collective offert par l'entreprise présentait donc un défi. Pour le surmonter, Desjardins Assurances a cocréé avec l'employeur une approche sur mesure pour stimuler l'intérêt des employés.

L'approche proposée par

Desjardins chez Ubisoft prend plusieurs dimensions, afin de bien répondre aux besoins de sa clientèle. Celle-ci préfère s'attarder aux diverses décisions financières qui se présentent au cours d'une vie que d'économiser pour une retraite lointaine. Dans un premier temps, un éducateur Desjardins a été associé à l'entreprise. Il s'est donc introduit dans la culture de cette dernière et a vite compris la réalité des jeunes employés. Son

rôle est de accompagner pour les aider à bâtir une vie équilibrée et plus riche par l'atteinte de leurs objectifs financiers.

Même dans un milieu de travail aussi techno que les jeux vidéo, rien ne remplace le contact humain pour établir la confiance que requièrent les décisions financières. C'est pourquoi Desjardins, en collaboration avec le réseau des Caisses Desjardins, a organisé des cinq à sept financiers dans

les bureaux d'Ubisoft. Un expert est venu animer une conversation éducative sur des éléments qui pourraient faire obstacle à une retraite confortable : comment préparer un budget personnel ou familial, quelles dettes rembourser en premier, comment envisager l'investissement quand on a 30 ans ? Dans cette ambiance informelle et détendue, l'expert Desjardins a développé avec les employés une relation de confiance qui

a facilité la communication et augmenté l'engagement envers le programme d'épargne-retraite collective. En utilisant les nouvelles technologies, les employés ont été invités à faire de petits exercices pour valider leur compréhension. Après la rencontre, l'utilisation de la réalité augmentée et de vidéos personnalisées permet des échanges continus avec les employés et apporte une touche innovatrice à la notion d'épargne.

## POURQUOI LES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIVE SONT-ILS SI IMPORTANTS AUJOURD'HUI ?

**Josée Dixon :** Le premier intérêt des employeurs est d'attirer de bons candidats et de fidéliser leurs employés. Justement, les employés accordent de plus en plus de valeur aux programmes d'avantages sociaux et d'épargne-retraite collective qu'offrent les employeurs. Selon des données récentes, 89% des milléniaux accordent la priorité aux avantages sociaux par rapport aux augmentations de salaire, et 83% changeraient de travail pour obtenir de meilleurs avantages.

**David Charbonneau :** Notre rôle est de fournir des solutions axées sur le mieux-être aux employés par l'entremise de leur employeur. De cette façon, les employés bénéficient d'une tarification préférentielle de groupe, d'un accès à des produits et services bonifiés, d'outils simples et performants ainsi que d'un service-conseil humain et soucieux de leur mieux-être.

## DANS QUELLE MESURE LA SANTÉ ET LE MIEUX-ÊTRE FINANCIER SONT-ILS LIÉS ?

**J. D. :** Une personne qui s'inquiète constamment pour ses finances ne peut pas être au sommet de sa forme. Les conséquences sont nombreuses : stress, anxiété, insomnie... Elles peuvent entraîner toutes sortes de problèmes de santé. Inversement, une personne qui éprouve un problème de santé se préoccupe souvent des répercussions financières de sa condition, pour elle et pour ses proches.

**D. C. :** Nous travaillons donc en collaboration avec les employeurs pour identifier les meilleures stratégies de prévention et les régimes d'épargne les plus judicieux pour leurs employés. Notre objectif : les accompagner dans l'évolution de leurs besoins financiers, à court et long terme, et dans la gestion optimale de leur santé afin de profiter pleinement de leur quotidien et de leur retraite.

## QUELS SONT LES ENJEUX LES PLUS PRESSANTS AUXQUELS EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS DOIVENT FAIRE FACE ?

**J. D. :** Le coût des assurances collectives — et celui des médicaments — augmentent constamment. De plus en plus de gens souffrent, et ce dès un jeune âge, de maladies chroniques comme le diabète de type 2. Ils doivent prendre des médicaments sur une base régulière toute leur vie. Certains nouveaux médicaments ont un coût astronomique et les traitements peuvent s'avérer compliqués. Nous aidons les employeurs et les employés à affronter ces défis par une approche proactive du contrôle des coûts. Notre approche met l'accent sur la promotion des comportements sains pour aider les employés à rester en bonne santé ou à la retrouver lorsqu'ils sont en invalidité. On propose, par exemple, des outils d'évaluation en ligne, une approche-conseil proactive auprès des employés à risque de maladies chroniques, un soutien actif pour améliorer l'observance de traitements parfois compliqués, et un service de renouvellements automatisés et de livraison gratuite à domicile des ordonnances en

cours, pour favoriser la continuité du traitement.

**D. C. :** Du côté financier, deux vagues de fond affectent les employés. Premièrement, les entreprises ont migré de régimes de retraite à prestations déterminées vers des régimes d'accumulation. Le risque lié à la gestion des placements a ainsi été transféré des employeurs vers les employés, qui doivent se préoccuper davantage eux-mêmes de leur avenir financier. Pour répondre à ce risque, notre solution d'investissement Parcours cycle de vie offre à chaque participant un portefeuille de placement établi en fonction de son âge de retraite et de sa tolérance au risque. En complément, on suggère l'utilisation d'outils, comme Objectif Retraite<sup>MD</sup> et notre Centre de mieux-être financier, pour évaluer les différents scénarios et suggérer les prochaines actions à adopter. Deuxièmement, les baby-boomers, qui arrivent à la retraite ou qui en approchent, cherchent à faire des choix éclairés sur leurs options de choix éclairés sur leurs options de placement. Notre équipe de transition les accompagne, bien avant leur retraite, en leur offrant les conseils requis pour faire des choix judicieux tout en conservant les avantages offerts par le régime collectif.

## LA MONTÉE EN PUISSANCE DES MILLÉNAUX PRÉSENTE-T-ELLE DES DÉFIS PARTICULIERS ?

**D. C. :** Les jeunes pensent rarement à leur retraite, car ils ont d'autres priorités à plus court terme : rembourser un prêt étudiant, acheter une première maison ou faire un



David Charbonneau et Josée Dixon

voyage. Nous accompagnons donc les participants à travers les grands événements de leur vie. Tout d'abord, en utilisant les solutions offertes à même le programme de retraite, on aide à planifier chaque événement en suggérant un combinaison de régimes enregistrés et non enregistrés et d'options de placement. Ensuite, quand un employeur y consent, nous offrons aux participants toute la gamme des produits financiers et d'assurance de Desjardins, au-delà des produits spécifiques à la retraite. Nous proposons alors un accompagnement global aux employés pour améliorer leur mieux-être.

**J. D. :** Les jeunes veulent une aide simple, personnalisée et accessible sur leurs appareils mobiles. Nous avons donc développé plusieurs applications pour leur donner un accès flexible aux services liés à leurs avantages sociaux. Par exemple, une application leur indique si leurs médicaments sont couverts, le montant qui leur sera remboursé, combien ils économiseront en optant pour un médicament générique et même l'emplacement des pharmacies à proximité. En cas de maladie ou de blessure pendant leurs vacances, une autre application peut leur montrer l'établissement de soins de santé le plus proche.

## L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES ET L'OFFRE DE SERVICES VIRTUELS SONT-ELLES DES RÉPONSES PROMETTEUSES AUX ATTENTES DES EMPLOYÉS ?

**J. D. :** Au-delà des applications mobiles existantes, nous offrons déjà des services de santé virtuels, notamment contre les troubles du sommeil. De plus, nous avons entamé un projet pilote de télémédecine pour contrer la pénurie des médecins de famille et les temps d'attente à l'urgence.

**D. C. :** Une approche multipoints de contact est de mise. Il est crucial d'intégrer l'utilisation d'outils comme les vidéos personnalisées, la

réalité augmentée, la gamification et les médias sociaux pour rester en contact avec nos participants. De plus, ces derniers désirent avoir accès à des outils virtuels en libre-service, comme des webinaires, accessibles 24/7 sur toutes les plateformes et offertes en complément aux services à la clientèle traditionnels. On personnalise également les stratégies de communication destinées aux employés par le biais d'un service d'intelligence d'affaires qui analyse le comportement des participants au régime et leur assigne un niveau d'engagement. Le tout est rendu possible grâce à un algorithme exclusif qui agrège les données et prend en compte les intérêts, les motivations et les connaissances de nos participants. La technologie, jumelée à nos données internes, nous permet de personnaliser nos communications et de faire vivre une expérience unique à chaque participant.

## POURQUOI DESJARDINS EST-IL UN BON PARTENAIRE POUR LES ENTREPRISES QUI ONT À CŒUR LE MIEUX-ÊTRE DE LEURS EMPLOYÉS ?

**J. D. & D. C. :** Lorsqu'une entreprise souhaite le meilleur pour ses employés, sa culture rejoint nos valeurs profondes. Chez Desjardins, l'intérêt des participants est notre priorité.

Desjardins a été fondée sur des principes de coopération et de collaboration. Elle a pour mission de contribuer au mieux-être des travailleurs canadiens et au développement économique de leurs communautés. La cocréation est un aspect important pour nos équipes. Il est naturel pour nous de s'adapter à la culture d'une entreprise qui désire contribuer activement au mieux-être de ses employés.

## Favoriser le sommeil de ses employés : un exemple d'approche santé et mieux-être

Selon plusieurs études, quatre Canadiens sur dix ont des problèmes de sommeil. L'insomnie et l'apnée du sommeil sont liées à de graves problèmes de santé, comme les maladies chroniques, l'obésité et la dépression. Le manque de sommeil a aussi un impact néfaste sur la productivité au travail.

Employeur soucieux du mieux-être de ses employés, Desjardins a décidé d'être proactif dans ce domaine en s'associant à la start-up HALEO, afin de développer un programme de dépistage et de traitement des problèmes de sommeil. Le programme a d'abord pris la forme d'un projet pilote. Environ 5 000 employés et gestionnaires ont pu consulter en ligne des vidéos et des modules éducatifs visant à les sensibiliser à l'importance d'un bon sommeil. Ceux-ci leur procuraient également

des conseils pour mieux dormir et les informaient sur les problèmes de sommeil les plus courants. Les employés étaient également invités à remplir un questionnaire pour dépister d'éventuels troubles du sommeil.

Si un employé s'avérait à risque d'un trouble du sommeil, il recevait un soutien personnalisé et adapté à sa condition. S'il présentait un risque d'apnée du sommeil, il était dirigé vers des ressources spécialisées dans le domaine. Enfin, s'il souffrait plutôt d'insomnie, un accompagnement par les spécialistes de la clinique HALEO lui était proposé. Pendant cinq séances de 30 minutes offertes par vidéoconférence, l'employé recevait des conseils personnalisés et suivait, chaque semaine, l'évolution d'indicateurs sur la qualité de son sommeil.

## Un service de santé virtuel qui fait une différence dans la vie des employés

Les résultats du projet pilote ont été éloquentes. Grâce notamment aux modules éducatifs de sensibilisation, les deux tiers des participants ont noté une amélioration de leur sommeil, de leur qualité de vie et de leur performance au travail.

Parmi ceux ayant reçu un traitement, 89% ont vu leur sommeil s'améliorer!

Fier de pouvoir faire une différence auprès de ses employés avec ce programme innovant, Desjardins a décidé de l'offrir à l'ensemble de son organisation. Son partenaire, Desjardins Assurances, le propose également à tous les employeurs clients de ses régimes collectifs.