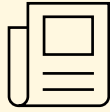


Une nouvelle étude de la Sun Life

# L'écart hommes- femmes en santé : ses effets sur les femmes au travail au Canada





En 2023, nous avons publié notre Dossier de réflexion : **Travailler ensemble pour la santé des femmes**. Il vise à sensibiliser les gens à l'écart hommes-femmes en santé et à en montrer l'incidence sur la vie des femmes. Il aide à comprendre l'écart et les façons dont les employeurs peuvent soutenir la santé des femmes.

La ménopause y a été abordée notamment. En effet, les symptômes non traités de la ménopause peuvent avoir une grande incidence sur les femmes au travail. Toutefois, ce n'est pas la seule question de santé des femmes sur laquelle nous devons nous pencher.

Dans cette nouvelle étude, nous creusons la question de l'écart en santé. En partenariat avec Ipsos, nous avons consulté les Canadiennes pour comprendre leurs besoins, leurs difficultés et leurs souhaits en santé.

## À propos de notre étude

Nous avons collaboré avec Ipsos pour mener des recherches en anglais et en français du 23 au 31 janvier 2024. Nous avons sondé plus de 1 400 Canadiennes au travail, âgées de 18 ans ou plus.

Nous avons aussi utilisé l'approche qualitative numérique d'Ipsos « 3i » pour explorer la santé des femmes et les questions connexes. Grâce à la communauté en ligne d'Ipsos, nous avons recueilli l'avis de 30 participantes entre le 19 et le 26 janvier 2024.

Nous avons attribué aux participantes une série d'activités à faire en trois jours. Elles devaient répondre aux questions individuellement, pour éviter la pensée de groupe. Les questions étaient sous forme de réponse ouverte, d'images et de vidéos.

En tout, chaque participante a passé au moins 2,5 heures à répondre aux questions. Les modérateurs de l'étude ont surveillé les tableaux et ajoutaient des questions de suivi, au besoin.

### Plusieurs raisons expliquent l'écart en santé :

- Un manque de recherches sur la santé des femmes – qui existe encore à l'heure actuelle.
- Une méconnaissance des différentes façons dont se manifestent certains problèmes de santé chez les femmes et chez les hommes.
- Les préjugés liés aux questions de santé propres aux femmes, comme la santé gynécologique et reproductive.

L'écart est préoccupant. Les femmes constituent plus de 50 % de la population mondiale. Pourtant, leur corps a été ignoré ou traité comme une anomalie dans les recherches et les soins de santé. Pour cette seule raison, les systèmes de santé devraient prioriser les besoins en santé des femmes. Ce n'est cependant pas le cas. Il y a toujours des lacunes pour toutes les facettes de la santé des femmes, notamment gynécologique et reproductive.



### En voici des exemples :

- Parmi les femmes qui ont donné naissance, 23 % ont souffert de dépression post-partum. Mais environ la moitié des femmes qui présentent des symptômes ne reçoivent jamais de diagnostic<sup>1</sup>.
- Trois femmes sur quatre vivent des symptômes de ménopause qui ont une incidence sur leur vie quotidienne<sup>2</sup>.
- Selon la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC, chez la moitié des femmes qui subissent une crise cardiaque, les symptômes passent inaperçus. De plus, elles sont moins susceptibles que les hommes de recevoir les traitements et les médicaments dont elles ont besoin en temps opportun.
- Plus de 40 % des demandes de règlement d'invalidité des femmes sont liées à un trouble mental. Chez les hommes, ce chiffre s'élève à 30 %<sup>3</sup>. Les multiples responsabilités du rôle d'aidante et le stress lié aux problèmes de santé reproductive expliquent en partie cette différence.

Cet écart hommes-femmes en santé peut avoir une incidence directe et profonde sur le milieu de travail, par exemple en amenant les femmes à réduire leur nombre d'heures de travail et à manquer des promotions au sommet de leur carrière. Selon une étude récente, 10 % des femmes ont quitté leur emploi ou songent à le faire en raison de symptômes de la ménopause<sup>4</sup>. La perte de talent et de productivité peut être considérable.

La sensibilisation et le changement ont commencé. Des organisations comme la Fondation canadienne de la ménopause font un excellent travail. Nous voulons accélérer ce changement, mieux comprendre les besoins des femmes et améliorer le soutien offert au travail. C'est pourquoi nous avons entrepris cette étude. Elle porte un regard sur l'éventail diversifié de la main-d'œuvre féminine canadienne. Elle met en lumière le soutien qui peut changer les choses. Enfin, elle nous aide à créer des solutions qui répondent aux besoins réels des femmes.



— Les femmes au travail se sentent plus positives à l'égard de leur bien-être environnemental. Le sentiment est moins positif du côté de la santé physique, émotionnelle et financière.

— La majorité des femmes (**85 %**) estiment qu'elles portent une plus grande part du fardeau des responsabilités ménagères et des soins aux enfants que les hommes.

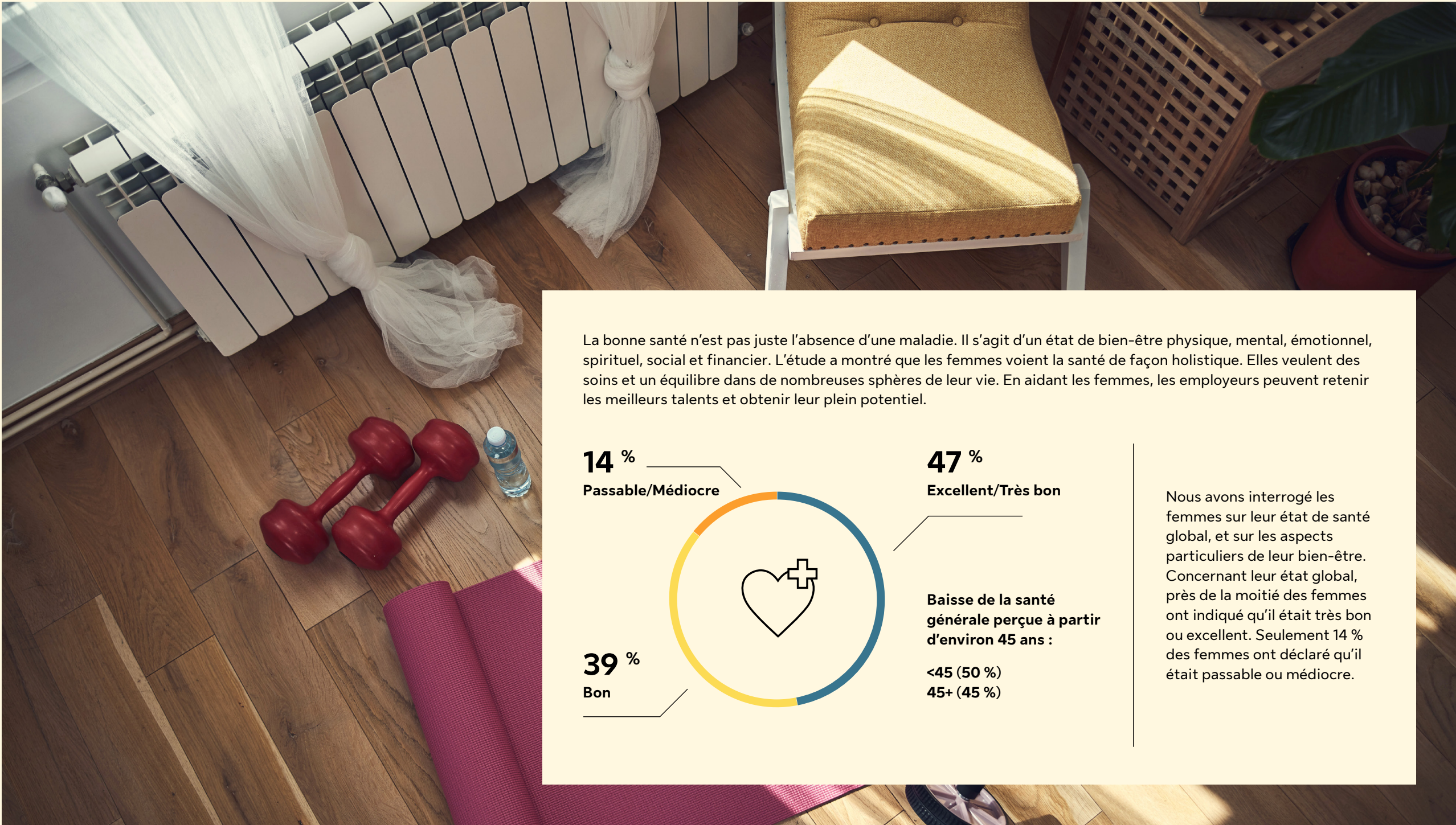
— Concernant l'aspect de santé qu'elles considèrent le plus important, **56 %** des femmes nomment la santé mentale. Cette réponse vaut pour tous les groupes d'âge.

— De plus, **63 %** des femmes ont des préoccupations liées aux maladies chroniques, notamment les migraines et autres maux de tête, les maladies cardiovasculaires, l'ostéoporose et la santé des os et les maladies auto-immunes.

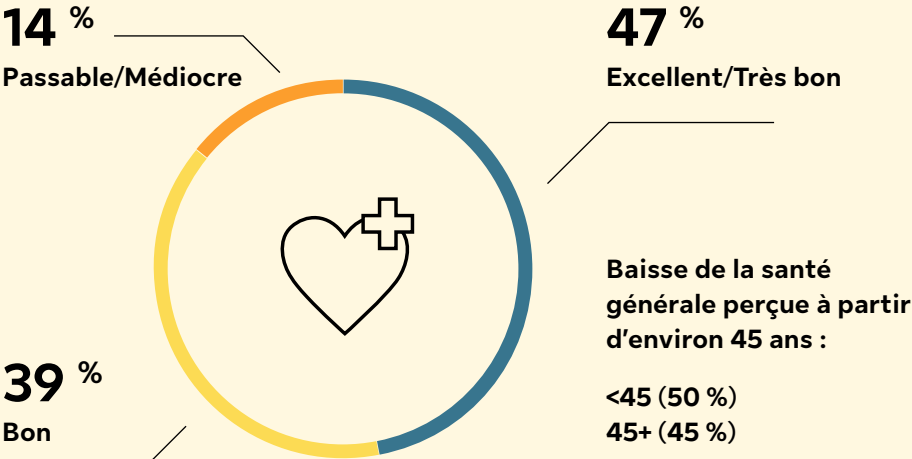
— Les problèmes de santé des femmes liés aux règles, à la ménopause et à la santé reproductive peuvent nuire à la capacité d'une femme de faire progresser sa carrière, selon **60 %** des femmes interrogées.

— Il y a des lacunes quant à la couverture offerte et à la compréhension des garanties. Seulement **46 %** des femmes indiquent que leur employeur offre une couverture des soins en santé mentale. Et **36 %** indiquent que leurs garanties en santé mentale ne sont pas suffisantes pour leurs besoins.

— Il y a une méconnaissance concernant les garanties propres à la santé des femmes, par exemple pour les moyens de contraception, les traitements de fertilité et le soutien à la ménopause.



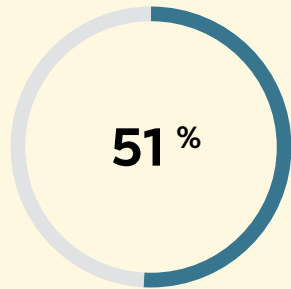
La bonne santé n'est pas juste l'absence d'une maladie. Il s'agit d'un état de bien-être physique, mental, émotionnel, spirituel, social et financier. L'étude a montré que les femmes voient la santé de façon holistique. Elles veulent des soins et un équilibre dans de nombreuses sphères de leur vie. En aidant les femmes, les employeurs peuvent retenir les meilleurs talents et obtenir leur plein potentiel.



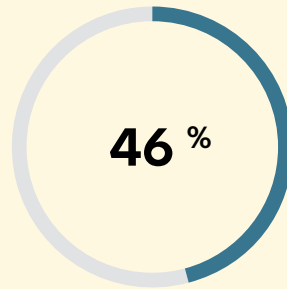
Nous avons interrogé les femmes sur leur état de santé global, et sur les aspects particuliers de leur bien-être. Concernant leur état global, près de la moitié des femmes ont indiqué qu'il était très bon ou excellent. Seulement 14 % des femmes ont déclaré qu'il était passable ou médiocre.

# Comment les femmes voient la santé

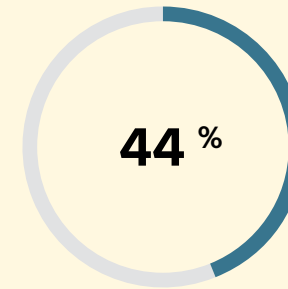
Concernant les aspects particuliers, elles ont indiqué que l'aspect le plus positif était leur bien-être environnemental. Les aspects moins positifs concernaient leur santé physique, émotionnelle et financière.



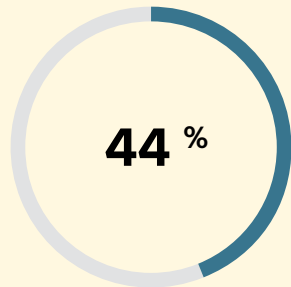
**Bien-être environnemental**  
(51 % – Excellent/Très bon).  
Un sentiment de sécurité, de confort et de connexion avec son entourage.



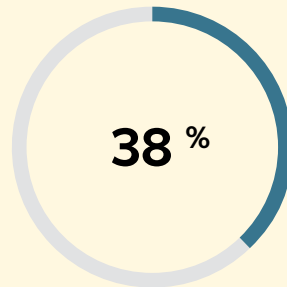
**Bien-être spirituel**  
(46 % – Excellent/Très bon).  
L'impression d'avoir une raison d'être dans la vie et d'agir selon ses valeurs et ses croyances personnelles.



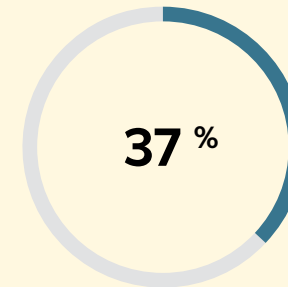
**Bien-être social**  
(44 % – Excellent/Très bon).  
La capacité de bâtir et de maintenir des relations saines et significatives avec les gens de son entourage



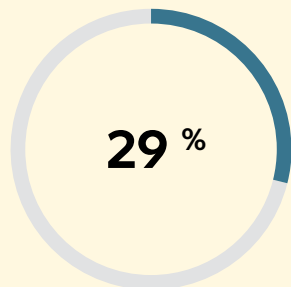
**Bien-être au travail**  
(44 % – Excellent/Très bon).  
La capacité d'atteindre un équilibre sain entre la vie professionnelle et personnelle, de gérer le stress au travail et de bâtir des relations fructueuses avec les collègues.



**Santé physique**  
(38 % – Excellent/Très bon).  
La capacité de maintenir un mode de vie sain et équilibré comprenant de l'activité physique, une saine alimentation et un sommeil adéquat.



**Bien-être émotionnel**  
(37 % – Excellent/Très bon).  
La capacité de faire face aux événements et de gérer le stress sur lequel on peut ou non avoir un contrôle.



**Bien-être financier**  
(29 % – Excellent/Très bon).  
La capacité de répondre à ses besoins financiers et d'avoir confiance en son avenir financier.

Nous avons demandé aux femmes quels problèmes de santé les touchaient le plus. Ce ne sont pas les problèmes financiers, mais ceux de santé mentale et physique qui occupaient les premières places.

**Vous trouverez ci-après les quatre principales observations de notre étude.**



## 01

### La santé mentale est le problème de santé le plus important pour les femmes canadiennes en ce moment

À la question sur l'aspect de santé qu'elles considèrent le plus important, 56 % des femmes ont répondu la santé mentale. C'était le sujet personnel le plus important des femmes de tous les groupes d'âge.

Au Canada, la prévalence de la dépression est 1,7 fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes<sup>5</sup>. Les femmes sont donc plus nombreuses à présenter des demandes de règlement liées aux spécialistes en santé mentale. Depuis 2019, la croissance des

demandes est d'ailleurs plus marquée chez les femmes que chez les hommes. Au total, 40 % des demandes d'invalidité de longue durée des femmes portent

sur des problèmes de santé mentale. Dans le cas des hommes, elles représentent moins de 30 %.

Les femmes de tous les groupes d'âge ont aussi mentionné l'inégalité des sexes et le cancer. L'inégalité des sexes demeure clairement une réalité dans le milieu du travail pour plusieurs. Les employeurs ont l'occasion de favoriser l'égalité, d'attirer les talents et de les retenir.

La préoccupation liée au cancer dans tous les groupes d'âge reflète la montée des cancers chez les plus jeunes. Selon l'Association médicale canadienne, il y a une hausse de cancers chez les hommes et les femmes de moins de 50 ans. On observe une hausse des cas de cancer du pancréas (hommes), de cancer du sein (femmes) et de cancer colorectal (les deux sexes)<sup>6</sup>.



Les femmes de moins de 40 ans ont tendance à mentionner moins de problèmes de santé prioritaires. Elles mettent plutôt l'accent sur la santé gynécologique et reproductive. Cette observation n'est pas surprenante, les maladies chroniques étant moins courantes chez les femmes plus jeunes. Par ailleurs elles sont en âge de procréer, donc les questions de fertilité et de santé reproductive sont la priorité. Ces problèmes sont à la hausse. Par exemple, le taux d'infertilité au pays était de 5 % en 1984. Aujourd'hui, il se situe entre 15 % et 25 %<sup>7</sup>. La capacité d'avoir des conversations ouvertes et du soutien sur ces questions est devenue plus pressante.

Pour les femmes de 40 ans et plus, les problèmes hormonaux liés à la périménopause et à la ménopause deviennent plus courants. Trois femmes sur quatre vivent des symptômes de ménopause qui ont une incidence sur leur vie quotidienne. Cela comprend leur vie au travail. En effet 10 % des femmes quittent leur travail ou songent à le faire à cause de symptômes non gérés<sup>8</sup>.

Elles ont aussi plus de préoccupations liées aux maladies chroniques ou épisodiques, comme les migraines, les maladies cardiovasculaires et l'ostéoporose. Ces problèmes reflètent l'augmentation du nombre de cas à mesure que les femmes vieillissent.

#### De 18 à 29 ans

- Santé mentale (30 %); anxiété (8 %)
- Santé gynécologique (19 %)
- Inégalité (18 %)
- Santé reproductive (15 %)
- Cancer (10 %)

#### De 30 à 39 ans

- Santé mentale (32 %)
- Santé reproductive (21 %)
- Inégalité (19 %)
- Santé gynécologique (13 %)
- Cancer (8 %)

#### De 40 à 49 ans

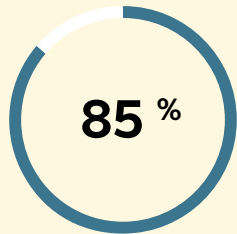
- Santé mentale (27 %)
- Périménopause/ménopause, problèmes hormonaux (19 %)
- Santé reproductive (14 %)
- Inégalité (14 %)
- Santé gynécologique (13 %)
- Cancer (12 %)
- Autres maladies chroniques (11 %)

#### 50 ans ou plus

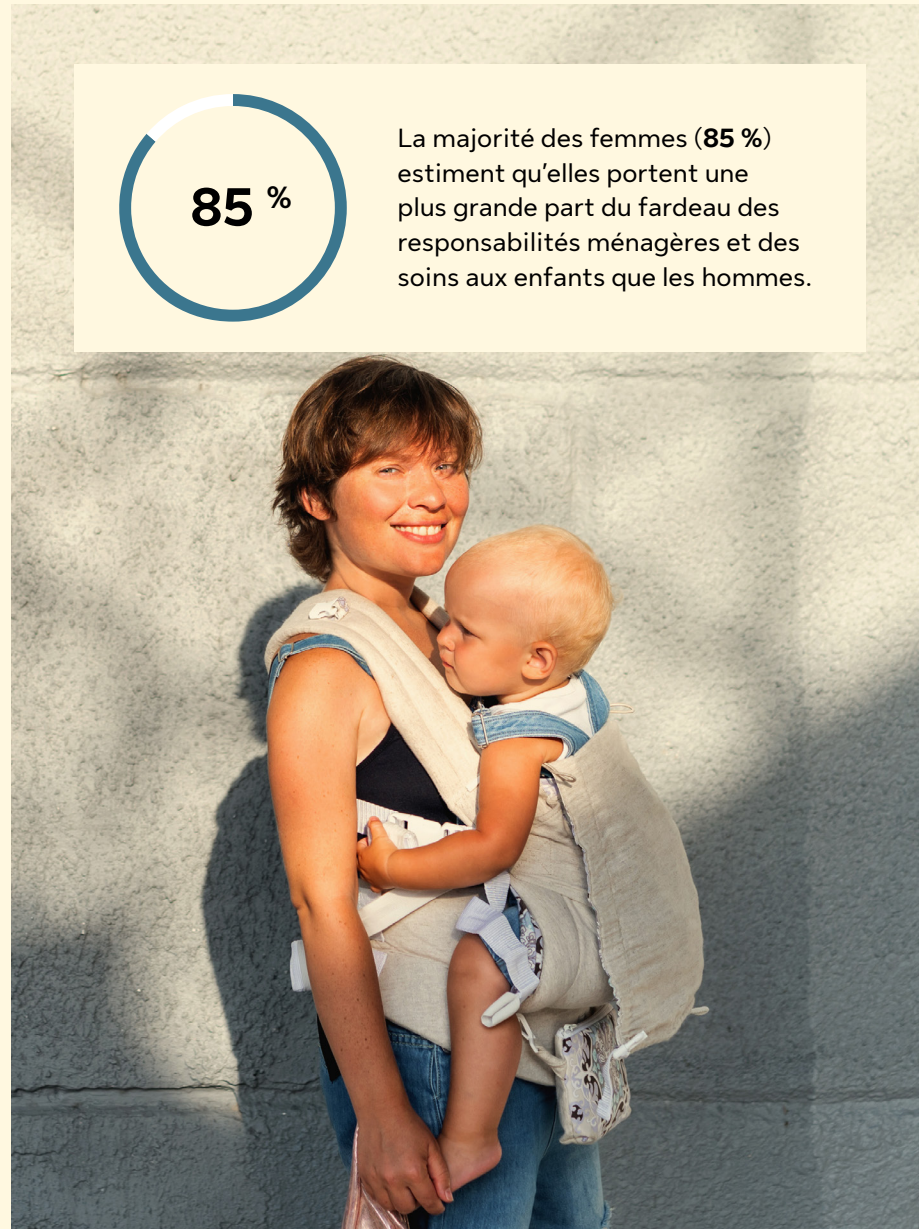
- Santé mentale (24 %)
- Périménopause/ménopause, problèmes hormonaux (21 %)
- Cancer (15 %); cancer du sein (11 %)
- Inégalité (14 %)
- Autres maladies chroniques (11 %)

## 02

### Les préjugés sociétaux et en milieu de travail ont une incidence sur la santé des femmes



La majorité des femmes (85 %) estiment qu'elles portent une plus grande part du fardeau des responsabilités ménagères et des soins aux enfants que les hommes.



Les attentes sociétales sur le rôle des femmes ont une incidence mesurable sur leur santé.

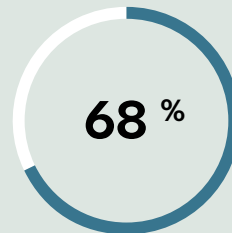
Quatre femmes au travail sur dix déclarent avoir fait des choix nuisant à leur carrière pour prendre soin de leur famille ou pour des problèmes de santé.

Voici des exemples de décisions prises :

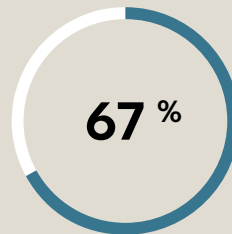
- Elles ont réduit le nombre d'heures de travail (25 %).
- Elles ont changé d'emploi pour en prendre un qui est moins exigeant (16 %).
- Elles ont refusé une occasion d'avancement de carrière (12 %).
- Elles ont quitté leur emploi (10 %).

Ces choix ont un impact négatif sur plusieurs aspects de leur santé, par exemple le bien-être au travail, financier et émotionnel. Ils peuvent aussi nuire aux organisations qui perdent la contribution de ces femmes.

#### Les préjugés au travail jouent aussi un rôle important :



Deux tiers (68 %) des répondantes croient que les femmes sont désavantagées au travail par rapport aux hommes si elles prennent un congé.



De plus, deux tiers (67 %) des répondantes affirment que leur âge représente un plus grand frein à l'avancement que pour les hommes.

Selon la Fondation canadienne de la ménopause (FCM), les femmes sont sous-représentées dans plusieurs postes de direction. Elles occupent 20 % des postes en conseil d'administration, 30 % des représentants élus au gouvernement fédéral et 5 % des dirigeants d'entreprises. Toutefois, 62 % des répondantes croient que de meilleures ressources au travail pour les soutenir pendant la ménopause les aideraient à éliminer les obstacles?



### Participez à la campagne **Ménopause, au travail!**<sup>MC</sup>

Les employeurs peuvent participer à la campagne **Ménopause, au travail!**<sup>MC</sup> de la Fondation canadienne de la ménopause (FCM). Ils peuvent ainsi favoriser un milieu de travail inclusif pour les personnes ménopausées au Canada. En participant à la campagne, vous recevrez ce qui suit :

- le logo numérique **Ménopause, au travail!**<sup>MC</sup> que vous pouvez utiliser sur votre site Web et sur d'autres canaux numériques;
- des **communications** de la FCM contenant des renseignements, des ressources et les meilleures pratiques d'autres organisations;
- l'accès au **Bureau des conférencières et conférenciers** de la FCM. Il est composé d'expert.e.s qui défendent la cause des femmes ménopausées et qui pourront donner une conférence dans l'organisation.

Si vous participez à cette campagne, on vous encourage à :

- **Écouter** les points de vue des employées ménopausées pour comprendre leurs expériences et leurs besoins.
- **Vous informer** sur la ménopause et ses répercussions au travail.
- **Agir** pour trouver des moyens concrets de soutenir les employées à ce stade de leur vie.

Ensemble, nous pouvons aider les femmes au sommet de leur carrière.

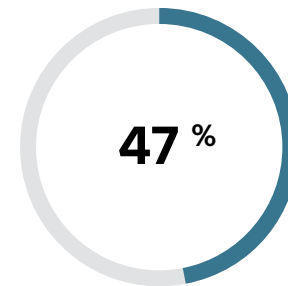
## 03

### Le soutien de la santé des femmes est un facteur clé de la satisfaction professionnelle

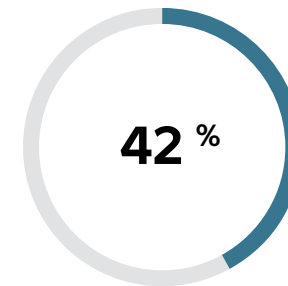


Nous voulions comprendre la différence que le soutien de la santé peut avoir dans un milieu de travail. En plus de nos observations quantitatives, nous avons utilisé la partie qualitative de notre étude pour approfondir cette question.

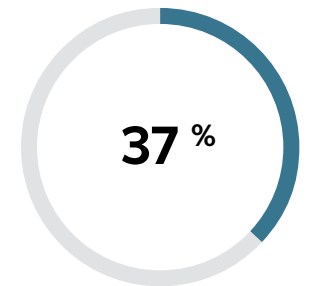
L'étude a révélé que plusieurs femmes ne sentent pas que leur employeur favorise leur santé.



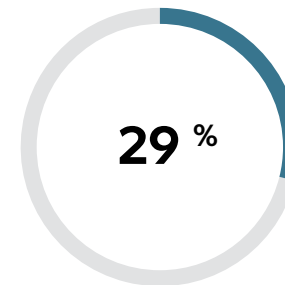
- Seulement **47 %** des répondantes indiquent être à l'aise de demander des mesures d'adaptation liées à la santé des femmes (heures flexibles ou postes de travail modifiés).



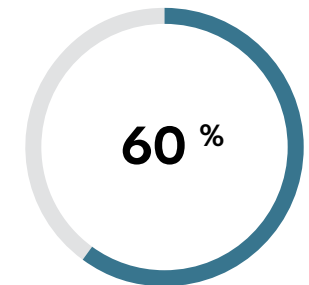
- Seulement **42 %** des répondantes trouvent qu'il y a une culture d'ouverture permettant de discuter d'aspects de la santé des femmes, comme les règles, la ménopause et la santé reproductive.



- Seulement **37 %** des répondantes disent que leur employeur offre les ressources adéquates pour soutenir la santé des femmes.



- De plus, **29 %** des répondantes ont senti le besoin de mentir à leur gestionnaire pour justifier un congé de maladie lié à un problème de santé féminin.



- En outre, **60 %** des répondantes déclarent que les problèmes de santé liés aux règles, à la ménopause et à la santé reproductive peuvent nuire à la capacité d'une femme de faire progresser sa carrière.

Ces statistiques révèlent des problèmes considérables liés à la sensibilisation à la santé des femmes et aux préjugés au travail. Il reste encore des progrès à faire pour les employeurs. En favorisant la santé des femmes, ils peuvent attirer, former et retenir les talents dont ils ont besoin.



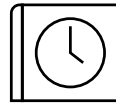
Les femmes qui ont indiqué qu'elles se sentaient soutenues ont mentionné les facteurs clés suivants :



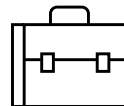
- **Culture et respect en milieu de travail.** Soutien des collègues et des superviseurs, particulièrement en période de maladie ou de difficultés personnelles. Les répondantes apprécient la compréhension, le respect et l'attention dont font preuve les personnes dans leur milieu de travail.



- **Soutien en santé mentale.** Accès à des services de consultation, à des ressources en santé mentale et à des politiques de soutien en milieu de travail.



- **Souplesse et mesures d'adaptation.** Modalités de travail flexibles, congés pour des raisons de santé et personnelles, mesures d'adaptation pour les responsabilités d'aidantes naturelles. Certains milieux de travail offrent des prestations complémentaires pour des congés de maternité/parentaux ou personnels pour répondre aux besoins familiaux.



- **Garanties au travail.** Couverture pour les soins en santé mentale, le counseling, les congés d'invalidité et les traitements médicaux. Certains milieux de travail offrent aussi des programmes de mieux-être, des cours sur la santé et des ressources pour les employés.

Les employeurs peuvent prendre certaines mesures clés pour améliorer le soutien à la santé des femmes. Ils peuvent sensibiliser les gens, réduire les préjugés et informer leurs employés à ce sujet. Il peut s'agir d'ateliers, de séances de formation ou de conférences sur des sujets divers comme la santé reproductive des femmes, le soutien à la ménopause et la sensibilisation à la santé mentale. Ces programmes peuvent aider les employés à faire preuve d'empathie à l'égard des femmes vivant des problèmes de santé. Ils peuvent aussi créer un milieu de travail plus sécuritaire sur le plan psychologique.

## Voici à quoi ressemble un manque de soutien

Les femmes qui sentent que leur santé n'est pas favorisée indiquent que le manque de soutien prend plusieurs formes. En voici des exemples :

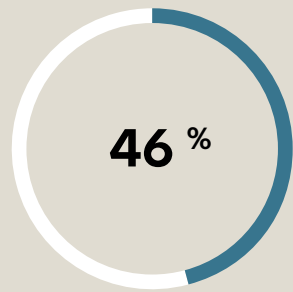
- **Préoccupations rejetées, intimidation et harcèlement.** Expériences liées à l'intimidation (fondée sur le sexe), au harcèlement et au rejet de leurs préoccupations en santé. Se faire reprocher d'avoir besoin de plus de repos et de temps de rétablissement. Voir ses problèmes personnels révélés en raison du manque de respect de la vie privée et de compréhension de la part des gestionnaires.
- **Attentes professionnelles exagérées.** Sentir l'obligation de travailler au-delà de ses capacités en raison de charges de travail élevées et d'environnements occupés, ce qui entraîne un épuisement professionnel.
- **Manque de connaissances des problèmes de santé des femmes.** Moins de compréhension et de soutien sur des questions de santé propres aux femmes comme la ménopause, la santé reproductive et l'hygiène menstruelle.
- **Couverture inadéquate.** Payer des primes pour des garanties de soins de santé qui ne répondent pas adéquatement à leurs besoins.

## 04

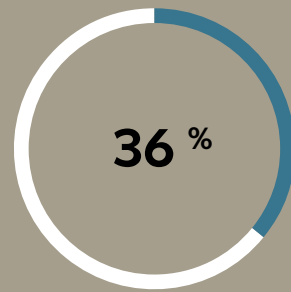
### Les garanties collectives jouent un rôle important dans le soutien à la santé des femmes

Pour les femmes au travail, un régime de garanties collectives peut jouer un rôle clé de soutien à la santé. Près de sept femmes sur dix ont déclaré que leur régime de garanties répond à leurs besoins. Toutefois, il peut y avoir des lacunes quant à la couverture offerte et à leur compréhension des garanties.

**La couverture des soins en santé mentale est un bon exemple :**



**L'accès à une couverture est faible.** Seulement 46 % des répondantes disent que leur employeur couvre les soins en santé mentale.



**La couverture peut être inadéquate.** C'est 36 % des répondantes qui déclarent que leur couverture en santé mentale ne répond pas à leurs besoins.

**Il y a une méconnaissance des garanties en santé mentale.** Parmi les répondantes indiquant qu'elles sont couvertes, la moitié affirment qu'elles ne connaissent pas le montant de la couverture. Près d'une femme sur cinq (19 %) dit qu'elle ne sait pas si son employeur offre ce type de couverture.

Cette méconnaissance est aussi observée pour les autres garanties. La majorité des femmes connaissent leur niveau de couverture pour les soins de base. Par exemple, pour les médicaments sur ordonnance, les soins dentaires et les services paramédicaux, comme la physiothérapie. Cependant, dans notre étude, nous constatons qu'il y a un faible taux de connaissance des autres garanties.





Plus précisément, nous avons noté une méconnaissance des avantages sociaux propres à la santé des femmes :

- **Couverture relative aux contraceptifs (31 % ne savaient pas)**
- **Accès à la médecine complémentaire (27 % ne savaient pas)**
- **Couverture pour les personnes que vous considérez comme des personnes à charge (39 % ne savaient pas)**
- **Physiothérapie pour le plancher pelvien (43 % ne savaient pas)**
- **Traitement de fertilité (42 % ne savaient pas)**
- **Aide à la formation d'une famille (45 % ne savaient pas)**
- **Soutien à la ménopause (43 % ne savaient pas)**
- **Soutien à l'allaitement (46 % ne savaient pas)**
- **Chirurgies d'affirmation de genre (47 % ne savaient pas)**

En outre, notre étude qualitative a démontré que plusieurs femmes trouvaient que leurs garanties étaient sous-utilisées. Même si elles apprécient leur régime, elles affirment que plusieurs des garanties ou des niveaux de couverture ne répondent pas à leurs besoins particuliers. Elles évaluent leur pertinence selon des facteurs comme les différentes étapes de leur vie ou de leur parcours santé, ou les besoins de leur famille.



## Ce que vous pouvez faire

La valeur perçue des programmes de garanties collectives diminue lorsque les garanties ne sont pas utilisées ou ne sont pas utiles aux participantes. Voici donc des choses que vous pouvez faire.

- 1. Communications.** Créez des communications qui présentent clairement les garanties et les niveaux de couverture offerts aux femmes. Notre [Guide sur la DEI dans les régimes de garanties collectives](#) comporte des suggestions sur les communications et la façon de les rendre inclusives.
- 2. Couverture adéquate et accès aux soins en santé mentale.** Assurez-vous que la couverture pour les soins en santé mentale soit suffisante pour un traitement complet. La Société canadienne de psychologie recommande de fournir une couverture de 3 500 \$ à 4 000 \$ par année. Ce montant permet de couvrir de 15 à 20 séances. C'est le nombre nécessaire pour obtenir un résultat thérapeutique chez des personnes souffrant de dépression ou d'anxiété. Il est important de communiquer l'existence de cette couverture aux employés. Pour les employeurs de plus petite taille avec un budget restreint, les soins virtuels peuvent aider à éliminer les obstacles. Exemple de solutions : Le programme de gestion du stress et de bien-être – Soins virtuels Lumino Santé donne aux participants accès à des ressources et à des spécialistes en santé mentale. Les soins virtuels peuvent aussi éliminer les obstacles courants liés à l'accès, comme l'horaire et l'emplacement. Les personnes peuvent accéder aux services au moment et à l'endroit qui leur conviennent.  
  
Des solutions comme notre coach en santé mentale offert par Kii Santé (anciennement CloudMD) adoptent une approche en santé mentale personnalisée et proactive. Le programme cible les employés les plus à risque de s'absenter en raison de problèmes de santé mentale. Il les encourage à consulter avant que leurs symptômes ne s'aggravent. Les employés travaillent avec un professionnel de la santé autorisé pour créer un plan d'action personnalisé.
- 3. Souplesse des garanties.** Offrez un régime personnalisable qui permet aux participantes d'adapter les garanties à leurs besoins particuliers. Les comptes Soins de santé et les comptes de dépenses personnels sont deux façons de le faire. Ils couvrent divers produits et solutions : tire-lait, produits menstruels, tests d'ovulation, produits pour l'incontinence et traitements hormonaux complémentaires (crème d'igname sauvage ou de progestérone).

## Couverture supplémentaire qui pourrait aider



Dans le cadre de notre étude ouverte qualitative, nous avons demandé aux femmes quelles garanties supplémentaires elles aimeraient avoir au travail. Nous leur avons aussi demandé si elles étaient prêtes à payer plus pour une couverture supplémentaire.

La moitié des femmes (49 %) disent qu'elles sont disposées à payer plus pour obtenir d'autres garanties pour leur propre santé. Puis, 53 % des répondantes affirment qu'elles paieraient plus pour couvrir les membres de la famille élargie.

Voici certaines garanties supplémentaires que plusieurs femmes aimeraient voir dans leur régime de garanties collectives :



### **Soutien à la santé propre aux femmes.**

Produits d'hygiène féminine, produits menstruels, médicaments contre la douleur menstruelle et méthodes contraceptives comme les DIU.



### **Soins prénataux et postnataux.**

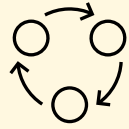
Avoir un meilleur soutien prénatal et postnatal, ce qui met en évidence le désir d'obtenir des soins plus complets à ce stade de la vie.



### **Mieux-être et pratiques d'autosoins.**

Couverture pour la massothérapie, les séances de yoga, les abonnements à un centre de conditionnement physique et les médicaments pour la perte de poids.

Il y a aussi un désir de voir des services de santé plus spécialisés, comme des traitements de fertilité, y compris la FIV.



Les femmes jouent un rôle essentiel dans l'économie canadienne. En effet, elles forment 48 % de la main-d'œuvre au Canada<sup>10</sup>. Elles représentent aussi la majorité du personnel de première ligne en santé et en éducation.

Malgré leur rôle, les femmes au travail n'ont pas toujours accès au soutien en santé dont elles ont besoin. En raison de cet écart hommes-femmes en santé, elles perdent des occasions de carrière et quittent leur emploi.

Améliorer le soutien, ce n'est pas seulement la bonne chose à faire. Cela peut aussi aider à retenir des talents, à améliorer la productivité et à réduire les coûts liés aux absences et aux congés causés par des problèmes de santé non soutenus.

## Commencez à créer un milieu de travail qui appuie les besoins en santé des femmes

Nous offrons des solutions qui peuvent vous aider à favoriser la santé des femmes au travail.

Notre [Guide sur la DEI](#) présente les ressources offertes aux femmes dans nos régimes de garanties. Il comprend une liste de vérification pour chaque étape de la vie des femmes. Vous pouvez ainsi voir toute lacune dans la couverture. De plus, notre [page Web sur la santé des femmes](#) fournit d'autres ressources qui vous permettent d'améliorer le soutien.



Il existe aussi plusieurs pratiques en milieu de travail qui peuvent être utiles, comme :



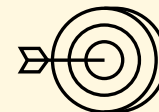
**Des modalités de travail flexibles**



**Des politiques pour lutter contre le harcèlement**



**Une plus grande ouverture des dirigeants pour parler des problèmes de santé des femmes et apporter du soutien**



## Prochaines étapes

La Sun Life continuera de sensibiliser les gens aux problèmes de santé propres aux femmes pour aider à combler l'écart hommes-femmes en santé.

Et nous continuerons de promouvoir et de faire évoluer nos solutions en santé. Vous pourrez les utiliser pour répondre aux besoins en santé des femmes au travail.

Nous finançons actuellement un programme de bourses en collaboration avec The Menopause Society. Il offre la possibilité aux cliniciens canadiens qualifiés d'obtenir le titre Menopause

Society Certified Practitioner (MSCP). Cela améliorera l'accès à des spécialistes de la ménopause.

Nous explorons aussi des façons d'améliorer nos garanties collectives pour couvrir plus de fournisseurs et de services de soins de santé pour femmes.

Ensemble, nous pouvons aider les femmes canadiennes au travail à s'épanouir. Vous aurez ainsi une main-d'œuvre plus saine et productive.

## À propos de ce dossier

Ce dossier porte principalement sur la santé des personnes qui s'identifient comme des femmes et qui ont un utérus. On entend par là les personnes qui vivent des changements physiques et hormonaux associés à la reproduction féminine tout au long de leur vie. Toutefois, les renseignements contenus ici, en tout ou en partie, pourraient aussi s'appliquer à des personnes non binaires, transgenres ou bispirituelles qui ont un utérus.

Le dossier s'intéresse plus spécifiquement à la santé des femmes en milieu de travail et à ce que les employeurs peuvent faire pour la favoriser. Nous reconnaissons que de nombreux facteurs en-dehors du milieu de travail peuvent avoir une incidence importante sur la santé des femmes. Pensons notamment au statut socioéconomique, à la race ou à l'origine ethnique, aux relations sociales, à la diversité sexuelle, au niveau d'éducation et à la ruralité.

<sup>1</sup> Carberg J. Statistics on postpartum depression. <https://www.postpartumdepression.org/resources/statistics/>

<sup>2</sup> <https://fondationcanadiennedelamenopause.ca/>

<sup>3</sup> Données de la Sun Life, T1 et T2, 2022

<sup>4</sup> <https://fondationcanadiennedelamenopause.ca/>

<sup>5</sup> Albert PR. Why is depression more prevalent in women? *J Psychiatry Neurosci*. 2015;40(4):219-21. <https://doi.org/10.1503/jpn.150205>.

<sup>6</sup> Brenner DR, et al. Age-standardized cancer-incidence trends in Canada, 1971-2015. *Can Med Assoc J*. 2019;191(46):E1262-73. <https://doi.org/10.1503/cmaj.190355>

<sup>7</sup> Bushnik T, et al. Le recours aux services médicaux d'aide à la conception. *Statistiques Canada. Rapports sur la santé* 23(4). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2012004/article/11719-fra.htm>

<sup>8</sup> <https://fondationcanadiennedelamenopause.ca/>

<sup>9</sup> Fondation canadienne de la ménopause, *Ménopause et vie professionnelle au Canada*.

<sup>10</sup> Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active, 2022*

### La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. MC1047-F 04-24 adc-dm

