

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière   
Sun Life



## POUR FAIRE FACE AU CANCER AUTREMENT

AIDER LES EMPLOYÉS ATTEINTS DU CANCER À SE RÉTABLIR ET À RETOURNER AU TRAVAIL



## Avant-propos



### Dre Loraine Oman-Ganes

M.D., FRCPC, CCGM, FACMG,  
Première directrice médicale,  
Financière Sun Life

Nous entamons une nouvelle ère où un diagnostic de cancer ne rime plus forcément avec tragédie, comme par le passé. Les scientifiques du monde entier collaborent plus que jamais afin de trouver un traitement pour guérir le cancer. Le projet très justement nommé «Moonshot Initiative» (visons la lune) montre que le rêve de trouver un traitement efficace pour la majorité des cancers est bel et bien à notre portée. Les traitements innovants en oncologie permettent de remplacer la peur et l'incertitude par l'espoir. Les personnes aux prises avec le cancer ont de plus en plus de chances de vivre longtemps, d'avoir une meilleure qualité de vie, une période d'invalidité plus courte, et de guérir.

Environ 200 000 Canadiens reçoivent un diagnostic de cancer chaque année, et c'est accompagnés de leurs proches qu'ils avancent dans la lutte vers leur rétablissement. L'employeur a l'occasion unique d'aider un employé à traverser ces moments difficiles. Il peut faciliter le parcours vers le rétablissement de multiples façons, par exemple en aidant l'employé à couvrir les coûts associés au traitement de son cancer ainsi qu'aux thérapies complémentaires – ou encore en améliorant son accès à une multitude de ressources telles que des programmes de soins, du soutien psychologique, des règlements invalidité et de réadaptation, puis en planifiant et en facilitant son retour au travail. Un meilleur accès à diverses sources de soutien réduit le coût du cancer. Il permet de contrecarrer la diminution des capacités des employés, car selon l'adage, le travail, c'est la santé. L'employeur peut réduire le coût économique de la maladie pour les personnes atteintes et leurs proches, tout en économisant sur les coûts engendrés par l'invalidité, l'absentéisme et la perte de talents.

Les employeurs doivent s'adapter à l'évolution constante des traitements du cancer. Aujourd'hui, les patients participent activement aux décisions concernant leurs soins. Les nouveaux médicaments, y compris la médecine de précision, ciblent et traitent les cancers de manières jusqu'ici impossibles. La pharmacogénomique, une branche de la médecine de précision, peut optimiser l'efficacité des traitements médicamenteux administrés aux patients, notamment ceux atteints de cancer. De ces avancées émergent des défis, dont l'accès aux soins, les coûts et l'incertitude.

Les employeurs ont la possibilité de créer l'environnement de travail de l'avenir : un milieu où le mieux-être et la résilience inspirent tous les employés, sans égard à leur bilan de santé.

## CONVERSATION ÉCLAIRÉE

À la Financière Sun Life, nous savons que plus il y a d'interlocuteurs, plus une conversation est alimentée. C'est pourquoi nous aimons faire appel à de nombreux collaborateurs, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de donner au public les avis les plus pertinents sur les garanties collectives. Nous travaillons avec des experts, des visionnaires et des spécialistes des meilleures pratiques et de l'innovation afin de faire évoluer le secteur des garanties collectives. Nous utiliserons nos ressources, notre expertise et nos relations pour faciliter le dialogue avec vous. Nous pensons qu'il est important de prendre en compte l'avis de tous et nous voulons donner la chance à chacun de participer.

Joignez-vous à la **CONVERSATION ÉCLAIRÉE** à [sunlife.ca/uneconversationeclairée](https://sunlife.ca/uneconversationeclairée).

# Contenu

<b>Le cancer, un défi grandissant</b>	5
L'effet de la prévention	5
Le cancer et le monde du travail	6
Soutenir les employés atteints du cancer, tout le monde y gagne!	6
<b>Ce que les employeurs peuvent faire</b>	8
L'accessibilité aux traitements spécialisés : les médicaments anticancéreux	9
La gestion des dossiers invalidité	12
Le soutien et l'aide au patient à se retrouver dans le système de santé	17
Le soutien et le traitement en santé mentale	20
<b>Dressez un plan d'action de lutte contre le cancer dans votre milieu de travail</b>	23

# Le cancer, un défi grandissant

Buccal

Sein

Poumon

Prostate

Leucémie



Malgré les traitements prometteurs et les programmes de prévention, le cancer demeure l'un des plus grands défis en matière de santé publique. **On estime qu'un Canadien sur deux développera un cancer au cours de sa vie**, et on prévoit qu'un Canadien sur quatre succombera à la maladie<sup>2</sup>.

Environ 200 000 nouveaux cas de cancer seront diagnostiqués cette année au Canada. Le cancer du poumon, le cancer du sein, le cancer de la prostate et le cancer colorectal représenteront plus de la moitié d'entre eux<sup>3</sup>. Et les cas de cancer devraient augmenter avec le vieillissement de la population canadienne : **le nombre de nouveaux cas devrait bondir d'environ 40 % au cours des 15 prochaines années, étant donné que la population canadienne continue de vieillir**<sup>4</sup>.

Bien que le nombre de nouveaux cas de cancer puisse être largement attribué au vieillissement de la population, la bonne nouvelle est que l'incidence (le taux de nouveaux cas) de plusieurs types de cancer les plus courants demeure stable, et connaît même une baisse dans certains cas. Par exemple, les taux d'incidence et de mortalité liés au cancer de la prostate et du cancer du sein sont à la baisse<sup>5</sup>.

## L'effet de la prévention

Autre bonne nouvelle : les mesures de prévention ont une incidence positive sur les taux de cancer. Des mutations et des altérations génétiques (qui se produisent selon l'âge, l'environnement et le mode de vie d'une personne) sont à l'origine des cancers. Des recherches indiquent que bon nombre de cas de cancer pourraient être évités grâce à l'adoption de saines habitudes de vie et de pratiques de dépistage, deux mesures préventives qui peuvent faire l'objet de programmes de mieux-être en milieu de travail.

Le tabac est responsable à lui seul de près du quart des décès par cancer dans le monde. Adopter un mode de vie sain : bien s'alimenter, faire de l'activité physique et maintenir un poids santé permet de prévenir environ le tiers des cancers diagnostiqués (parmi les 12 principaux types de cancers) à l'échelle mondiale<sup>6</sup>.

La prévention comprend également des tests de dépistage réguliers pour détecter le cancer du sein, le cancer du col de l'utérus et le cancer colorectal aux tout premiers stades de la maladie. Si 80 % des Canadiens de plus de 50 ans passaient un test de dépistage du cancer colorectal, 40 000 vies pourraient être sauvées au cours des 15 prochaines années<sup>7</sup>.



## Le cancer et le monde du travail

Malgré le recul du taux d'incidence de certains types de cancer, et l'adoption de mesures préventives par bon nombre de gens, le monde du travail est frappé par une augmentation des cas de cancer. Cette tendance s'explique par deux facteurs :

**Le vieillissement de la main-d'œuvre :** Le cancer affecte principalement les personnes de 50 ans et plus au pays; le taux d'incidence de cancer dans ce groupe s'élève à 89 %. Compte tenu de la cohorte des baby-boomers, âgés à présent de 53 à 71 ans, un pourcentage plus important de la main-d'œuvre est à l'âge où l'incidence des maladies chroniques, comme le cancer, augmente de façon significative. Le nombre de travailleurs canadiens âgés de 55 ans et plus grimpera de 60 % entre 2010 et 2021 (soit 5 millions d'employés en 2021). Ces travailleurs plus âgés représenteront environ 24 % de la main-d'œuvre en 2021. Cette proportion était de 17 % en 2010<sup>9</sup>.

**Le taux de réussite des traitements contre le cancer :**

Le taux d'incidence du cancer continue de croître en raison du dépistage précoce de la maladie et du vieillissement de la population. Mais en même temps, les progrès réalisés en matière de traitements anticancéreux ont entraîné une forte augmentation de l'espérance de vie et de la qualité de vie des personnes atteintes. Ces succès ont conduit à un accroissement de la population active canadienne aux prises avec le cancer.

Comme on peut s'y attendre, le cancer coûte cher aux employeurs, principalement en prestations d'invalidité de longue durée et en perte d'employés compétents et talentueux, incapables de retourner au travail. **Le cancer figure au troisième rang des motifs les plus souvent évoqués dans les demandes de règlement invalidité de longue durée auprès des employeurs canadiens<sup>9</sup>.** En outre, le cancer peut être lié à d'autres causes de demandes de règlement invalidité, telles que les problèmes de santé mentale.

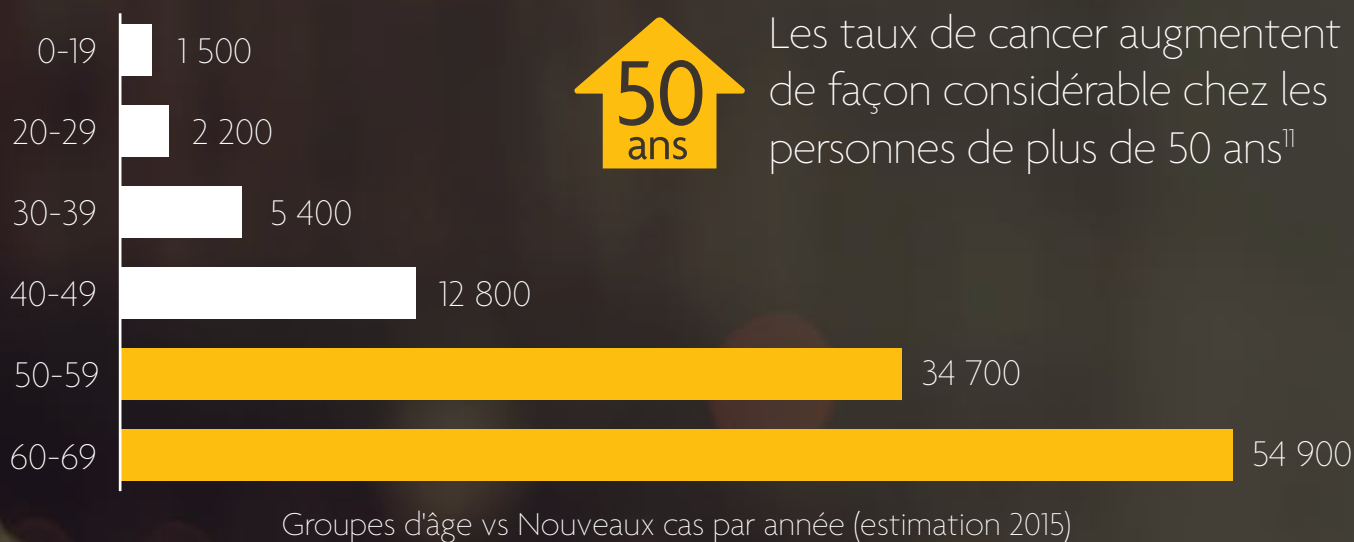
Les médicaments anticancéreux occupent le huitième rang des coûts traités par les régimes d'assurance médicaments. Ils figurent parmi les catégories de médicaments qui connaissent la croissance la plus rapide. Celle-ci a presque doublé par rapport à l'ensemble des coûts de médicaments entre 2010 et 2016<sup>10</sup>.

## Soutenir les employés atteints du cancer, tout le monde y gagne!

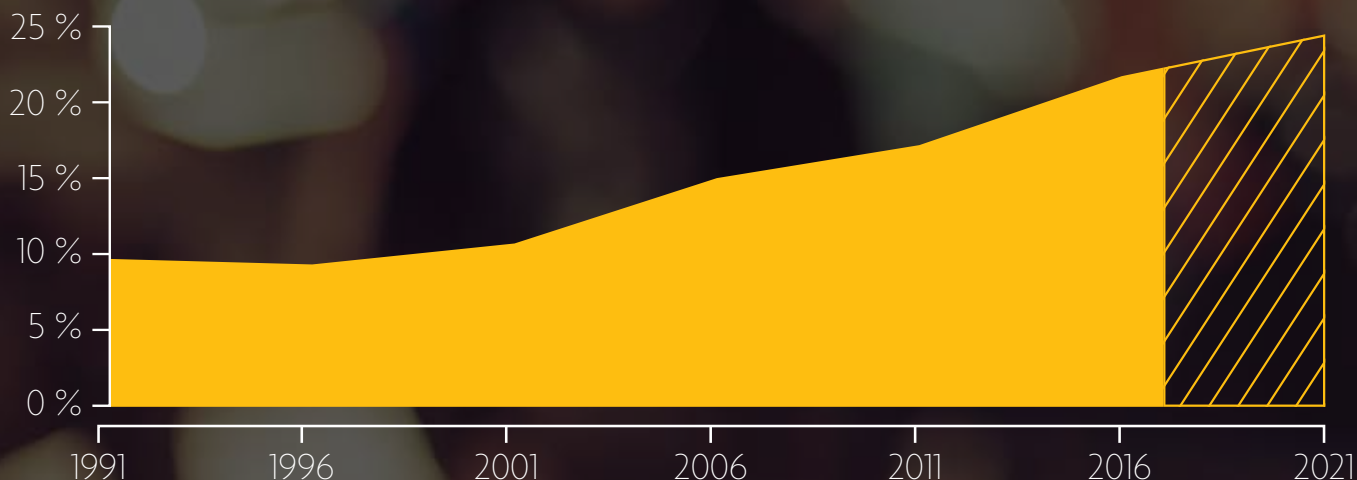
Les régimes et les programmes d'aide aux employés peuvent s'avérer nettement avantageux pour un employeur. Dans ces moments difficiles, l'employeur peut jouer un rôle de soutien important auprès de l'employé aux prises avec le cancer, ainsi que sa famille.

- **Favoriser l'accès au traitement pour réduire les coûts liés à l'invalidité :** le simple fait de soutenir un employé en facilitant l'accès à son traitement et en adaptant ses conditions de travail peut lui permettre de rester en poste pendant son traitement et son rétablissement. À tout le moins, le risque de devoir lui verser des prestations d'invalidité de longue durée s'en trouve diminué.
- **Retenir les employés les plus prisés :** dans plusieurs cas, le cancer peut se gérer ou se traiter avec succès. La couverture des frais de médicaments et d'autres programmes de soutien peuvent aider les employeurs à retenir des employés expérimentés et compétents. Soutenir ces employés et adapter leurs conditions de travail coûteront nettement moins que d'embaucher et de former de nouveaux employés pour les remplacer.
- **Mettre en valeur sa culture et sa marque :** soutenir les employés atteints du cancer et d'autres maladies chroniques renforce la réputation de l'organisation. Le fait de se soucier vraiment du mieux-être de ses employés permet de fidéliser le personnel et d'améliorer sa marque comme employeur de choix et ainsi attirer les meilleurs talents.

# Le cancer frappera de plus en plus la main-d'œuvre



D'ici 2021, 24 % de la main-d'œuvre sera composée de travailleurs de plus de 55 ans. Cela représente **5 millions** de Canadiens, une augmentation de 60 % par rapport à 2010<sup>12</sup>



# Ce que les employeurs peuvent faire

Beaucoup d'organisations priorisent la prévention du cancer en misant sur des programmes de santé et de mieux-être qui favorisent un mode de vie sain. En effet, les programmes de mieux-être en milieu de travail se sont montrés efficaces pour sensibiliser les employés, en leur faisant prendre conscience des facteurs de risque associés à leur santé et en les encourageant à adopter de saines habitudes de vie<sup>13</sup>.

Mais que se passe-t-il lorsque le cancer frappe? Comment soutenir les employés pendant leur traitement et leur rétablissement de manière à assurer des thérapies efficaces et un retour au travail réussi?

Les employeurs peuvent offrir leur soutien de diverses façons :

- En donnant accès aux médicaments anticancéreux et aux médicaments de spécialité dans le cadre de leur régime de garanties collectives.
- En adoptant des pratiques exemplaires en matière de gestion des dossiers d'invalidité et d'adaptation des conditions de travail.
- En aidant les patients à s'y retrouver dans le système de soins de santé.
- En répondant aux besoins en santé mentale des employés aux prises avec le cancer.





## L'accessibilité aux traitements spécialisés : les médicaments anticancéreux

La couverture des frais de médicaments dans le cadre d'un régime de garanties collectives peut s'avérer une planche de salut pour les employés aux prises avec le cancer. En effet, certains nouveaux médicaments de spécialité, dont le prix est élevé, ne sont pas nécessairement couverts par le régime public d'assurance médicaments.

Ces dernières années, des progrès considérables ont été réalisés dans le développement des traitements médicamenteux. De nouveaux médicaments anticancéreux améliorent les chances de survie des patients, tout en leur offrant des options qui, dans plusieurs cas, sont mieux tolérées, car les effets secondaires à long terme sont moins importants, ce qui améliore leur qualité de vie.

### Quelques faits marquants :

- Le taux de survie à cinq ans est de 60 %, contre 25 %, il y a quelques décennies. Certains cancers, comme ceux de la thyroïde et du testicule, présentent un taux de survie à cinq ans qui dépasse les 90 %<sup>14</sup>.
- Des centaines de médicaments et de vaccins anticancéreux sont en essais cliniques ou subissent un examen par des organismes gouvernementaux, comme Santé Canada<sup>15</sup>.
- 80 % des médicaments anticancéreux en développement pourraient se classer parmi les médicaments de haut niveau – c'est-à-dire qui ont un mécanisme d'action unique pour le traitement des affections<sup>16</sup>.
- Sept médicaments anticancéreux à l'essai sur dix ont le potentiel voulu pour personnaliser le traitement d'un patient, ce qui multiplie ses chances de réussite<sup>17</sup>.

## Redéfinir le cancer pour le personnaliser

L'une des plus grandes avancées dans le domaine des traitements anticancéreux est notre compréhension accrue de la biologie du cancer. Les mutations génétiques qui entravent le cours normal du cycle cellulaire sont à l'origine du cancer. Cette connaissance nous a permis de passer des traitements classiques contre le cancer à des thérapies plus personnalisées et ciblées, souvent appelées **médecine de précision**. La médecine de précision examine les aspects génétiques de chaque cancer pour identifier les marqueurs qui peuvent être adaptés à des traitements de «précision» (ciblés). Ces thérapies ciblées anticancéreuses peuvent transformer les résultats, surtout en ce qui a trait à certains cancers avancés considérés jusqu'à récemment comme incurables.

À présent, la médecine de précision fait partie intégrante de la pratique clinique en oncologie. Elle sert à préciser le diagnostic, le pronostic (résultats) et le traitement du cancer. Pour trouver de nouveaux traitements anticancéreux, les essais cliniques utilisent de plus en plus des marqueurs génétiques afin de cibler les meilleurs répondants aux traitements anticancéreux, et du même coup minimiser les effets indésirables.

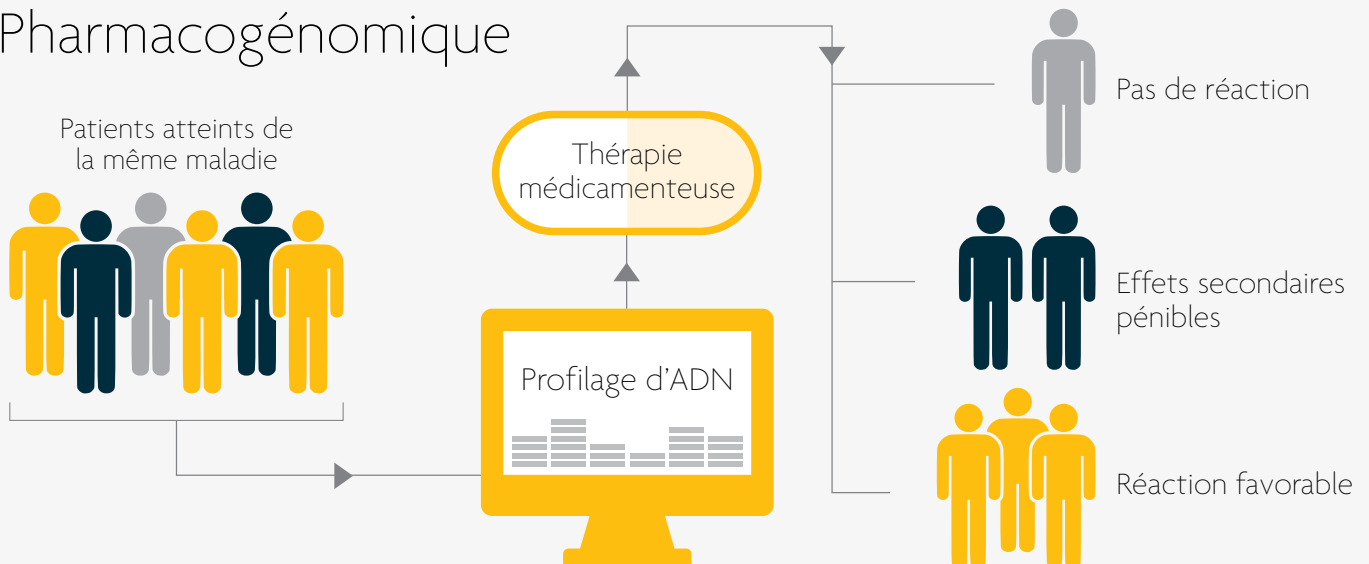
La **pharmacogénomique** est une branche de la médecine de précision qui étudie comment les gènes peuvent affecter la réaction d'une personne aux médicaments. Les patients peuvent réagir de multiples façons à un même médicament. Idéalement, le bagage génétique d'une personne est analysé à l'avance (avant qu'elle ait contracté la maladie) pour déterminer le médicament et le dosage les plus efficaces en fonction de ses caractéristiques génétiques.

## La pharmacogénomique en action

Le soulagement de la douleur figure parmi les principaux objectifs des traitements contre le cancer. Nous comprenons à présent qu'une grande «famille d'enzymes», appelée cytochromes P450, joue un rôle important dans la façon dont notre corps décompose (métabolise) et utilise les médicaments, notamment les antidouleurs comme la codéine. Certaines personnes présentent des différences génétiques dans leurs cytochromes P450 qui modifient la façon dont elles décomposent la codéine, la rendant sans effet, ou inversement, trop concentrée dans le sang, ce qui peut entraîner une intoxication à la codéine. Connaître le métabolisme de la codéine chez une personne peut aider à cibler un traitement antidouleur de manière à ce qu'il soit sûr et efficace.

Un médicament appelé tamoxifène, utilisé pour prévenir la récurrence de cancer du sein, est aussi métabolisé par les cytochromes P450. Certaines femmes réagissent mal au tamoxifène parce que leur prédisposition génétique tend à modifier le métabolisme de ce médicament. On peut désormais se soumettre à un test génétique avant de prendre du tamoxifène pour déterminer le dosage approprié en vue d'obtenir les meilleurs résultats possible®.

## Pharmacogénomique



Une autre approche majeure de la médecine de précision pour le traitement du cancer est l'immuno-oncologie. La thérapie immuno-oncologique active le système immunitaire du patient, ce qui permet de détecter les cellules cancéreuses pour les détruire. Le système immunitaire est souvent capable de s'adapter au cancer au fil du temps et de lui fournir une réponse durable à long terme. En outre, les effets secondaires associés à la thérapie immuno-oncologique sont souvent gérables par rapport aux nombreuses autres thérapies classiques contre le cancer.

## L'immuno-oncologie en action

Keytruda<sup>MD</sup> est un nouveau médicament d'immunothérapie indiqué pour traiter les patients atteints d'un mélanome métastatique avancé (cancer de la peau). Les données à long terme ont révélé de très bons résultats concernant la survie des patients qui ont pris Keytruda<sup>MD</sup>. Selon une étude récente, 40 % d'entre eux ont vécu trois ans après le début du traitement. Avant l'arrivée de cette immunothérapie en 2011, la survie chez les patients atteints d'un mélanome métastatique avancé se résumait à quelques mois<sup>19</sup>.

## La question du coût

Les médicaments anticancéreux, surtout les traitements novateurs, coûtent souvent très cher et ne sont pas forcément couverts par le régime public d'assurance médicaments. Cela signifie que les employés atteints de cancer devront compter de plus en plus sur leur régime d'assurance collective pour couvrir le coût de traitements qui pourraient leur sauver la vie. L'arrivée de nouveaux médicaments de spécialité très coûteux, comme ceux utilisés pour traiter le cancer, exerce des pressions à la hausse sur les coûts des régimes médicaments.

L'émergence de médicaments oraux (médicaments pris sous forme de pilule) pour traiter le cancer est une tendance à souligner. Beaucoup de nouveaux produits anticancéreux sont des médicaments oraux que le patient peut prendre à la maison. C'est à l'avantage des patients, mais selon la province, on peut craindre un virage du public au privé pour assurer la couverture de ces traitements, ce qui exercerait davantage de pression sur le coût des régimes médicaments parrainés par les employeurs.

Dans cette nouvelle ère de médicaments de spécialité dont le coût est très élevé, la viabilité des régimes d'assurance médicaments est essentielle. Le dossier de réflexion de la Financière Sun Life intitulé **Médicaments de spécialité : les tendances, les défis et les solutions** se penche sur les stratégies mises à la disposition des promoteurs de régimes pour gérer le coût des médicaments, tout en assurant aux participants l'accès aux thérapies médicamenteuses dont ils pourraient avoir besoin, comme les nouveaux médicaments anticancéreux qui coûtent particulièrement cher.

«Les médicaments anticancéreux, surtout les traitements novateurs, coûtent souvent très cher... Cela signifie que les employés atteints de cancer devront compter de plus en plus sur leur régime d'assurance collective pour couvrir le coût de traitements qui pourraient leur sauver la vie.»

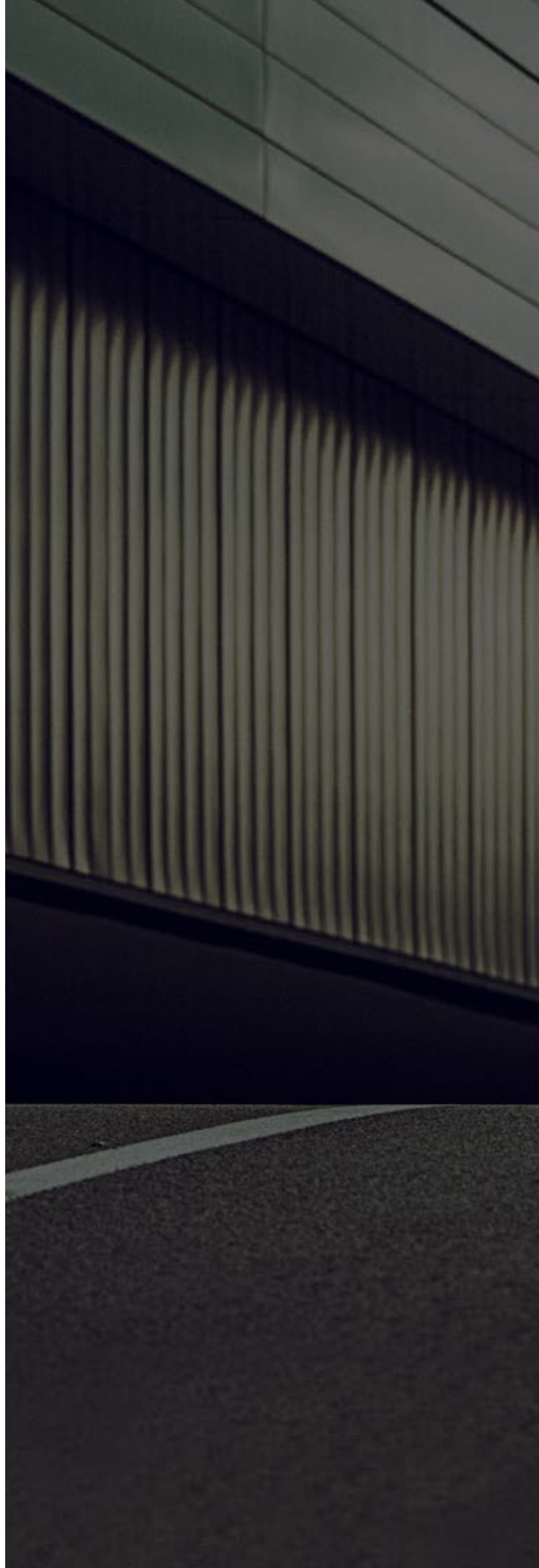
# La gestion des dossiers invalidité

Bon nombre d'employés atteints d'un cancer doivent s'absenter du travail pour se faire traiter et se rétablir. Et avec la montée des dépistages précoces du cancer et des traitements améliorés ayant moins d'effets secondaires, beaucoup prennent congé et retournent au travail après le traitement.

Une gestion de dossiers invalidité de premier plan augmente la probabilité d'un retour au travail réussi et durable. Chaque cas d'invalidité lié au cancer est unique, mais les pratiques exemplaires en gestion de dossiers invalidité peuvent contribuer grandement au retour au travail des patients aux prises avec le cancer. Une approche active, qui consiste à garder contact et à planifier le retour au travail, s'avérera nettement plus efficace que l'approche passive «vous nous appellerez lorsque vous serez complètement rétabli(e)».

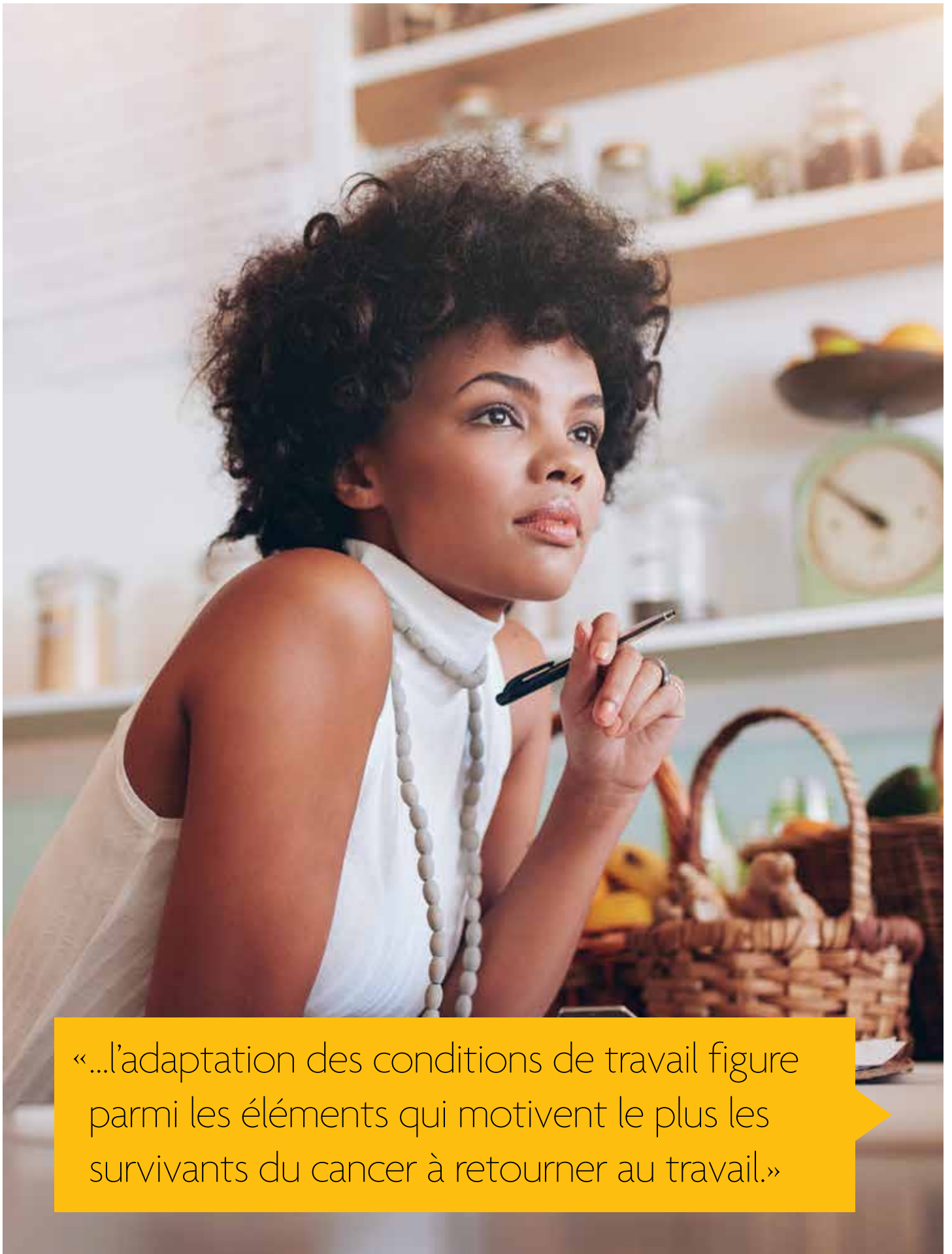
## Le retour au travail «gagnant-gagnant»

Les survivants du cancer sont généralement impatients de retourner au travail, pour plusieurs raisons. Bien qu'ils puissent être motivés pour des raisons financières évidentes, beaucoup reviennent en poste pour des raisons psychologiques. Un retour au travail peut marquer un retour à la «normale» et fournir une structure, un but, un soutien social, un divertissement et un sentiment d'appartenance. Bien sûr, les employeurs y gagnent sur le plan des coûts et de la productivité, car ceux et celles qui ont pris un congé de maladie ou d'invalidité reprennent le travail.





«Les employés qui luttent contre une maladie grave ne veulent pas qu'on les presse de retourner au travail. Mais en même temps, ils ont besoin d'être rassurés...»



«...l'adaptation des conditions de travail figure parmi les éléments qui motivent le plus les survivants du cancer à retourner au travail.»

Voici plusieurs pratiques qui peuvent favoriser le retour au travail d'une personne aux prises avec le cancer ;



Communiquez tôt et souvent



L'adaptation



Le soutien et la communication ouverte du gestionnaire nécessaires



Le soutien des collègues



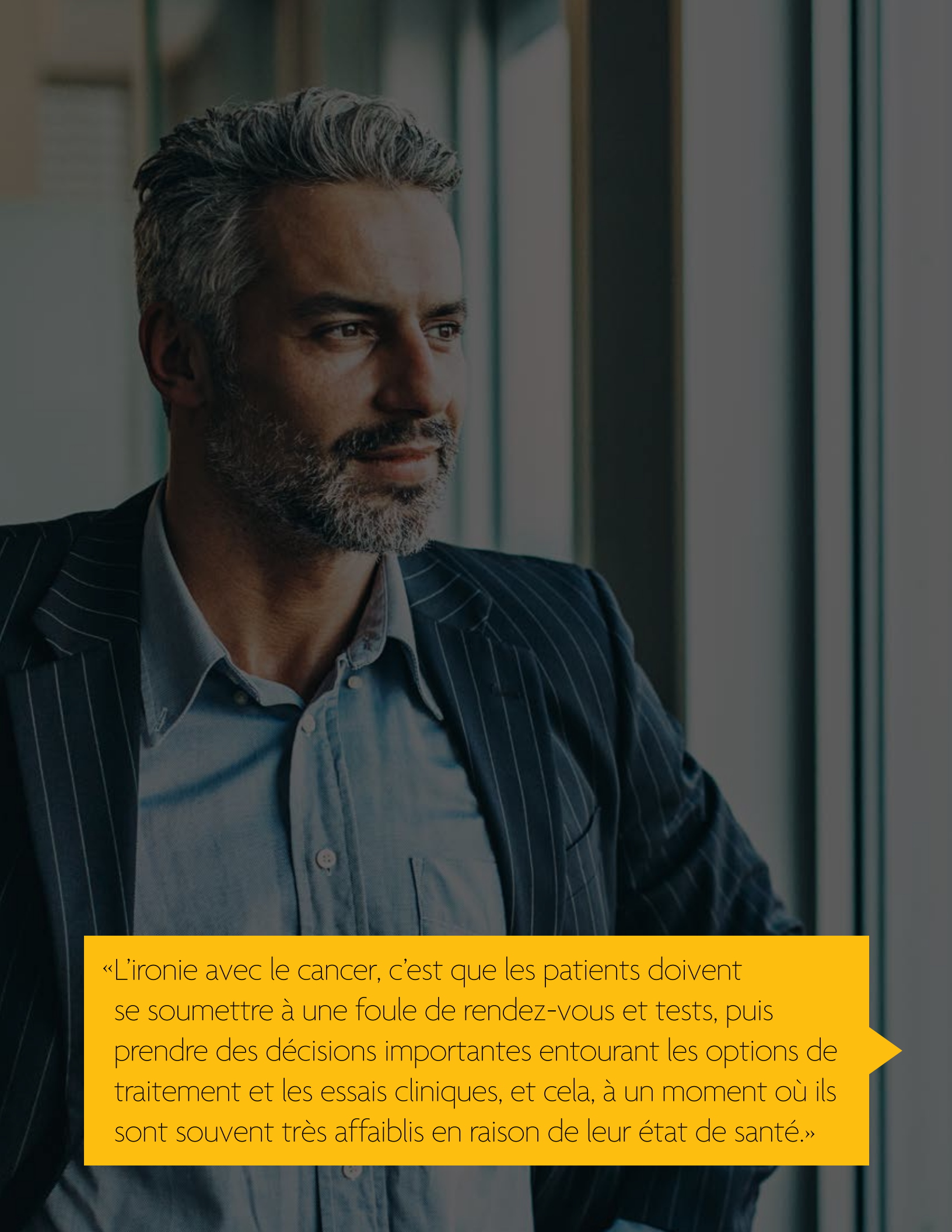
Considérer globalement la personne dans son contexte

- **Communiquez tôt et souvent :** les employés qui luttent contre une maladie grave ne veulent pas qu'on les presse de retourner au travail. Mais en même temps, ils ont besoin d'être rassurés, à savoir que l'on se soucie d'eux et que la porte reste ouverte. Le gestionnaire de dossiers - capacité devrait communiquer régulièrement avec l'employé dès le début de son congé pour saisir globalement sa situation : le traitement, le pronostic, le besoin de services et les aménagements qui pourraient être nécessaires pour un éventuel retour au travail. L'employeur (par l'entremise du gestionnaire ou du superviseur de l'employé ou encore d'un professionnel des ressources humaines) devrait également fournir un soutien continu et faire savoir à l'employé qu'on attend impatiemment de l'accueillir quand il ou elle se sentira prêt(e) à retourner au travail, même si c'est de façon progressive.
- **L'adaptation :** le cancer et son traitement peuvent entraîner des changements physiques et mentaux profonds, à la fois temporaires et permanents. La fatigue est souvent signalée comme un obstacle au retour au travail. Parmi les autres complications qui découlent de la maladie, on retrouve la dépression, la douleur et les problèmes de concentration et de mémoire.
- **Le soutien et la communication ouverte du gestionnaire nécessaires :** Un encadrement et une «boîte à outils» comprenant des ressources tangibles peuvent aider les gestionnaires à comprendre comment, quand et quoi communiquer, et comment obtenir ce qu'il y a de mieux pour l'employé, l'employeur et l'équipe.
- **Le soutien des collègues :** la recherche a montré que le soutien des collègues de travail est un élément important d'un retour au travail réussi<sup>21</sup>. Pour ce faire, les collègues devraient être intégrés dans la stratégie et le processus de retour au travail. La stratégie d'adaptation aura très probablement une incidence sur toute l'équipe, puisque les tâches sont redistribuées. Si les collègues sont informés à l'avance des besoins de l'employé et de la stratégie de retour au travail, il y a fort à parier qu'ils apporteront tout leur soutien.
- **Considérer globalement la personne dans son contexte :** Comprendre le contexte biopsychosocial de l'employé permet de cerner les obstacles qui empêchent le retour au travail, de même que les outils et les ressources nécessaires pour les surmonter. Par exemple, comprendre l'incidence du cancer sur la santé mentale et diriger de manière proactive l'employé vers des ressources peut faire toute la différence.

La recherche révèle que l'adaptation des conditions de travail figure parmi les éléments qui motivent le plus les survivants du cancer à retourner au travail<sup>20</sup>. Ces adaptations peuvent comprendre des horaires de travail assouplis, des tâches allégées ou du soutien supplémentaire, comme le temps payé pour les rendez-vous médicaux.

Là encore, la communication est essentielle. Une stratégie d'adaptation/de retour au travail devrait prévoir des discussions avec toutes les parties intéressées : l'employé, le gestionnaire de dossiers invalidité, l'employeur, ainsi que les professionnels de la santé qui participent au traitement.

Une fois que l'employé effectue un retour au travail, le suivi et la communication devraient se poursuivre, car des modifications sont souvent nécessaires. Une surveillance étroite de la façon dont l'employé s'adapte à l'environnement de travail peut garantir que les défis seront surmontés avant d'atteindre un point critique.



«L'ironie avec le cancer, c'est que les patients doivent se soumettre à une foule de rendez-vous et tests, puis prendre des décisions importantes entourant les options de traitement et les essais cliniques, et cela, à un moment où ils sont souvent très affaiblis en raison de leur état de santé.»



## Le soutien et l'aide au patient à se retrouver dans le système de santé

Aider un patient à se retrouver dans le système de santé n'est probablement pas la préoccupation numéro un des employeurs, mais cette fonction prend de plus en plus d'importance auprès des personnes souffrant d'une maladie grave comme le cancer.

L'ironie avec le cancer, c'est que les patients doivent se soumettre à une foule de rendez-vous et tests, puis prendre des décisions importantes entourant les options de traitement et les essais cliniques, et cela, à un moment où ils sont souvent très affaiblis en raison de leur état de santé. Avec l'arrivée des médicaments anticancéreux oraux et des traitements à domicile, les patients perdent parfois le soutien et l'encadrement des centres hospitaliers qui assurent les soins et les traitements, et se voient contraints de respecter eux-mêmes leur plan de traitement.

Il est peu probable qu'un employeur dispose à l'interne de l'expertise pour aider un employé à s'orienter au sein du système de santé, mais il existe des fournisseurs externes qui peuvent offrir ce service aux employés. Voici trois principaux types de services :

- Un deuxième avis médical.
- La gestion de dossier pour les patients qui prennent des médicaments de spécialité.
- L'intervenant(e)-pivot.

## Un deuxième avis médical

Des services permettent aux employés d'obtenir une deuxième opinion médicale au sujet d'un diagnostic et d'un plan de traitement du cancer auprès de spécialistes et de médecins traitants pour valider leur diagnostic, leur pronostic ou leur traitement. Ces services procurent à l'employé la tranquillité d'esprit dont il a besoin, car il sait qu'il a exploré toutes les avenues, et que cette démarche peut aboutir à un plan de traitement plus efficace.

## La gestion de dossier pour les patients qui prennent des médicaments de spécialité

Ces programmes sont conçus pour aider les participants à optimiser les traitements médicamenteux de spécialité qui leur sont prescrits et pour fournir, au besoin, du soutien et de l'encadrement supplémentaires pour les aider à mieux gérer leur état de santé. Les participants auxquels on a prescrit un médicament de spécialité ont accès à d'autres services grâce à ces programmes – par exemple, renseignements sur la maladie, la médication et la gestion des effets secondaires; et un suivi pour s'assurer que la prise des médicaments prescrits est respectée. Soulignons aussi d'autres services tels que l'encadrement pour favoriser l'adoption de saines habitudes de vie, ainsi que le repérage de programmes de soutien en matière d'aide financière pour médicaments.

La gestion de dossier peut aider les patients à se conformer aux traitements prescrits. En effet, le respect du traitement prescrit constitue un problème pour bon nombre de maladies. Le cancer ne fait pas exception, car les thérapies anticancéreuses peuvent s'avérer compliquées et s'accompagner d'effets secondaires pénibles. Puisque le traitement médicamenteux à domicile est de plus en plus prisé, la demande en matière de soutien augmentera probablement au cours des prochaines années.

«Ces programmes sont conçus pour aider les participants à optimiser les traitements médicamenteux de spécialité qui leur sont prescrits et pour fournir, au besoin, du soutien et de l'encadrement supplémentaires pour les aider à mieux gérer leur état de santé.»

## L'intervenant(e)-pivot

Le troisième type de service, l'intervenant(e)-pivot, gagne en importance aux États-Unis, et voit le jour en ce moment au Canada. Les intervenants-pivots proposent des services de soutien très complets, mettant souvent à contribution des infirmières et infirmiers autorisés qui assument la fonction de gestionnaires de cas auprès des patients.

Les intervenants-pivots aident les employés à comprendre leur état, à se diriger vers les services dont ils ont besoin et à gérer leur plan de traitement. Ils travaillent de concert avec les équipes de fournisseurs de soins pour s'assurer que les employés reçoivent des soins de premier ordre. Ils aident également les employés à retourner au travail plus rapidement ou à y demeurer. Ces services offrent aux employés :

- Une meilleure compréhension de leur cancer et de leur plan de traitement, notamment la préparation au traitement et les façons de composer avec les effets secondaires.
- De l'information sur les services de soutien publics et privés auxquels ils peuvent recourir.
- Un conseiller qui peut accompagner le participant à ses rendez-vous, obtenir des précisions et effectuer un suivi auprès des fournisseurs de soins.
- Une oreille attentive, le soutien affectif d'une personne à même de comprendre la crise qu'ils traversent.
- Un soutien logistique, comme le rappel des rendez-vous et le transport pour se rendre à ces derniers et aux séances de traitement ainsi que pour en revenir.





# Le soutien et le traitement en santé mentale

Le cancer, ainsi que les opérations et les traitements qui l'accompagnent, représentent un défi pour le corps des employés. Les symptômes tels que la douleur, la nausée ou la fatigue extrême sont très fréquents. Toutefois, on ne doit pas négliger le fardeau psychologique qui affecte les personnes aux prises avec le cancer et leurs proches.

La peur de la mort, de la souffrance et de la douleur, ou simplement le fait de se retrouver en territoire inconnu, peuvent mener à l'anxiété et à la dépression. Les effets d'un traitement, comme des cicatrices très visibles à la suite d'une intervention chirurgicale, ou les impacts cognitifs qui affectent la concentration et la mémoire, peuvent également causer de la détresse. Du point de vue de la santé mentale, l'expérience du cancer affecte souvent également les membres de la famille : ils composent avec la peur et l'incertitude du lendemain et craignent souvent de devenir un aidant naturel.

Selon le National Cancer Institute, un patient sur quatre souffrira de dépression. Beaucoup éprouvent également de l'anxiété et présentent même des symptômes qui répondent aux critères du trouble de stress post-traumatique<sup>27</sup>.





«Un patient sur quatre souffrira de dépression. Beaucoup éprouvent également de l'anxiété et présentent même des symptômes qui répondent aux critères du trouble de stress post-traumatique.<sup>22</sup>»

En tant qu'employeur, vous pouvez mettre en place des services de soutien auxquels les personnes atteintes de cancer pourront recourir pour obtenir l'aide nécessaire en vue de recouvrer la santé et de retourner au travail. Et n'hésitez pas à leur rappeler. Parmi ces services, on retrouve notamment :

- **Les programmes d'aide aux employés (PAE).** Un PAE peut fournir à un employé et à sa famille un suivi de crise à court terme, ainsi que des renseignements et des recommandations pour d'autres services, comme les groupes de soutien. Bien que de nombreux employeurs disposent d'un PAE, leurs employés ne sont pas nécessairement au courant de tous les services offerts. Pour les employés ayant reçu depuis peu un diagnostic de cancer, être au fait des services offerts par l'entremise du PAE peut s'avérer des plus utiles.
- **Le soutien psychologique.** Le soutien psychologique est souvent couvert (en tout ou en partie) dans le cadre des régimes de garanties collectives, sous réserve d'un maximum annuel. Certains employeurs ont reconnu toutefois que cette limite annuelle (qui varie souvent entre 500 \$ et 1 000 \$) est souvent insuffisante pour que les employés tirent un bénéfice psychologique durable. Par conséquent, ils l'ont fait augmenter à 10 000 \$, ou plus. Des limites plus élevées permettent aux employés qui souffrent de séquelles psychologiques liées au cancer d'obtenir le traitement en santé mentale dont ils ont besoin pour se rétablir et retourner au travail.

### Offrir un soutien aux cancéreux grâce à un programme de thérapie cognitivo-comportementale virtuelle

La thérapie cognitivo-comportementale est une forme de psychothérapie pouvant aider des patients à gérer leurs sentiments de détresse en modifiant leur façon de penser et d'agir. Cette forme de thérapie est habituellement employée pour traiter l'anxiété et la dépression, mais elle s'avère également efficace pour traiter d'autres problèmes de santé mentale et physique.

Ce genre de thérapie peut avoir lieu avec un thérapeute en personne ou virtuellement. Les recherches ont montré qu'une thérapie cognitivo-comportementale offerte de façon virtuelle est aussi efficace que lorsqu'elle est offerte en personne<sup>23</sup>. L'approche virtuelle a aussi l'avantage de faciliter l'accès à un thérapeute autorisé tout en permettant de suivre la thérapie à domicile de façon flexible. Ainsi, la thérapie cognitivo-comportementale virtuelle est bien adaptée aux personnes atteintes d'un cancer, notamment celles qui suivent un traitement et qui pourraient subir des effets secondaires.

«Un PAE peut fournir à un employé et à sa famille un suivi de crise à court terme, ainsi que des recommandations pour d'autres services, comme les groupes de soutien.»



# Dressez un plan d'action de lutte contre le cancer dans votre milieu de travail

Le cancer demeure la principale cause de décès au pays et il continuera de poser des défis aux employeurs, car le vieillissement de la population active se poursuit rapidement.

En même temps, nous entamons une période effervescente en matière de traitements anticancéreux novateurs et efficaces. Les employeurs ont l'occasion unique d'agir concrètement : en soutenant leurs employés touchés par le cancer. L'objectif? Améliorer l'état de santé des employés, réduire les coûts liés à l'invalidité et retenir les employés compétents en les aidant à combattre et gérer cette maladie.

Comme on ne retrouve pas deux milieux de travail semblables, votre plan d'action de lutte contre le cancer sera établi en fonction de votre organisation et de votre stratégie organisationnelle en matière de santé. Une foule d'options et d'outils peuvent vous aider : options de couverture des frais de médicaments, pratiques exemplaires en gestion de l'invalidité, services de soutien en santé mentale au travail. Parlez à votre assureur ou à un conseiller autorisé en assurance collective pour en savoir plus sur les options qui vous sont offertes pour soutenir vos employés aux prises avec le cancer.

1 Comité consultatif de la Société canadienne du cancer : Statistiques canadiennes sur le cancer 2017. Toronto, ON : Société canadienne du cancer; 2017. [En ligne]. [www.cancer.ca/-/media/cancer.ca/CW/publications/Canadian%20Cancer%20Statistics/Canadian-Cancer-Statistics-2017-FR.pdf].

2 Comité consultatif de la Société canadienne du cancer : Statistiques canadiennes sur le cancer 2017. Toronto, ON : Société canadienne du cancer; 2017.

3 ibid.

4 Comité consultatif de la Société canadienne du cancer : Statistiques canadiennes sur le cancer 2015. Toronto, ON : Société canadienne du cancer; 2015.

5 ibid.

6 ibid.

7 ibid.

8 Statistique Canada. La population active canadienne en 2031.

9 L'avantage santé et productivité. Au travail! 2009-2010. Willis Towers Watson, 2010.

10 En nous basant sur le volume d'affaires de la Financière Sun Life de 2016.

11 Comité consultatif de la Société canadienne du cancer : Statistiques canadiennes sur le cancer 2015. Toronto, ON : Société canadienne du cancer; 2015.

12 Statistique Canada. Laurent Martel et coll., La population active canadienne en 2031 : tendances projetées à l'horizon 2031. [En ligne], 2011. [www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm].

13 Les maladies chroniques en milieu de travail : la prévention et le soutien d'abord, Financière Sun Life, 2016.

14 Comité consultatif de la Société canadienne du cancer : Statistiques canadiennes sur le cancer 2015. Toronto, ON : Société canadienne du cancer; 2015.

15 Medicines in Development for Cancer: A report on cancer, PhRMA, 2015.

16 ibid.

17 ibid.

18 National Cancer Institute, A Story of Discovery: Gleevec Transforms Cancer Treatment for Chronic Myelogenous Leukemia (<https://www.cancer.gov/research/progress/discovery/gleevec>).

19 Medicines in Development for Immuno-oncology 2017 Report, PhRMA, 2017.

20 Evelien R. Spelten, Mirjam A. G. Sprangers et Jos H. A. M. Verbeek, "Factors reported to influence the return to work of cancer survivors: A literature review", Psycho-Oncology, vol. 11, no 2, mars-avril 2002, p. 124-131.

21 ibid.

22 Depression (PDQMD)-Health Professional Version, National Cancer Institute, [En ligne], mis à jour le 2 mai 2017 [www.cancer.gov/about-cancer/coping/feelings/depression-hp-pdq].

23 Hadjistavropoulos, H. D., Nugent, M., Alberts, N., Staples, L., Dear, B., & Titov, N. (2016). Transdiagnostic Internet-delivered cognitive behaviour therapy in Canada: An open trial comparing results of a specialized online clinic and nonspecialized community clinics. Journal of Anxiety Disorders, 42, 19-29).

UN AUTRE **DOSSIER DE**  
**RÉFLEXION**<sup>MC</sup> OFFERT PAR  
LA FINANCIÈRE SUN LIFE

**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 Financière Sun Life.

© la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, 2017.

GB10299-E 08-17 mm-cl

Financière   
Sun Life