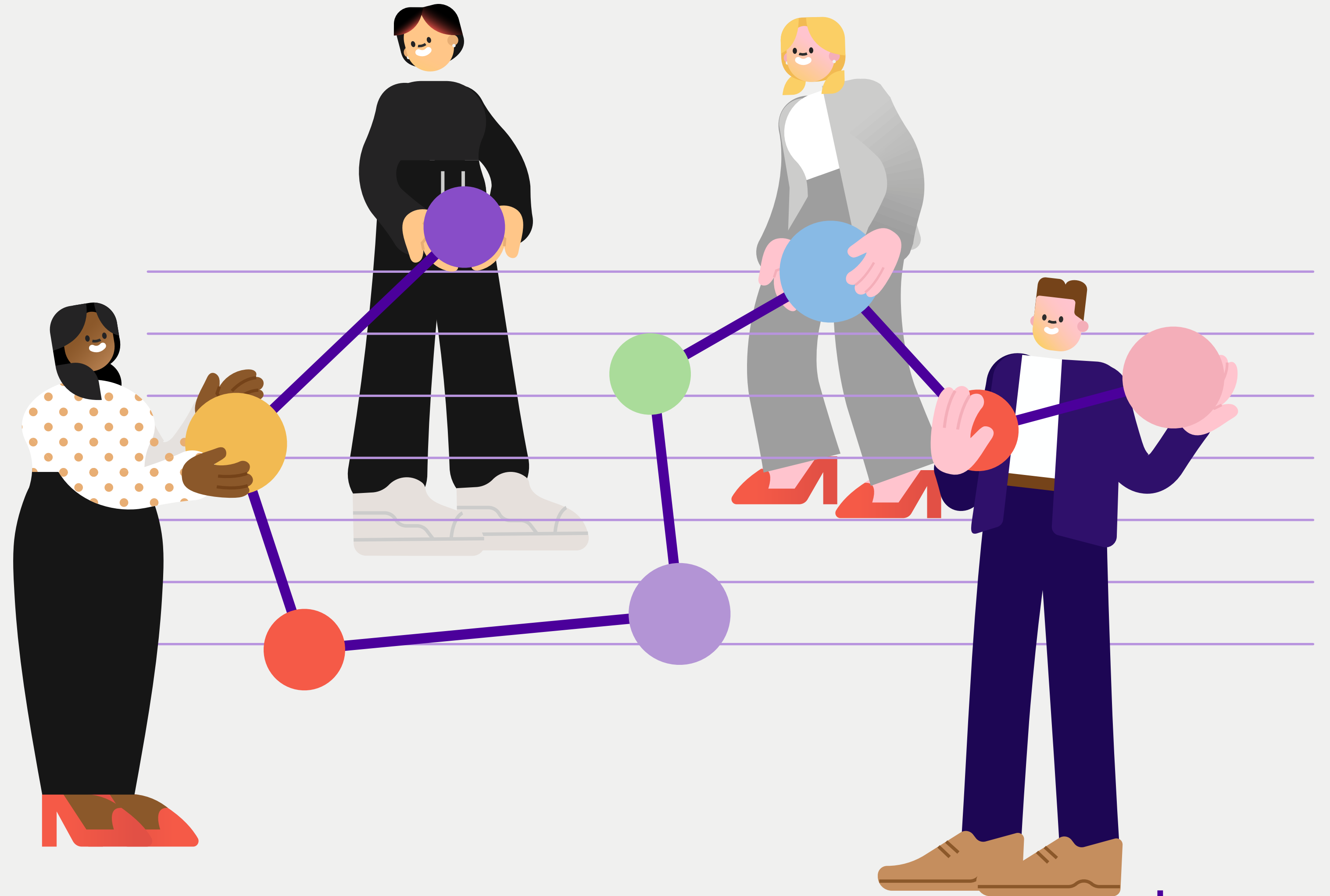


# Points de repère

Dossier thématique  
Adultes en milieu de vie  
(entre 31 et 50 ans)



beneva

Les gens  
qui protègent  
des gens

# Adultes en milieu de vie (entre 31 et 50 ans)

## L'épine dorsale de la main-d'œuvre canadienne

Réunissant les milléniaux et la jeune génération X, ce groupe sert de pont entre les mondes analogique et numérique. Il constitue aujourd'hui le segment le plus influent de la main-d'œuvre. Alliant expérience, capacité d'adaptation et savoir-faire technique, il possède un haut niveau de compétences, un fort potentiel de leadership et une connaissance approfondie des organisations.

Une réalité marquante pour bien des personnes de cette tranche d'âge est qu'elles constituent une part importante de la « génération sandwich ». Elles doivent à la fois prodiguer des soins à leurs parents vieillissants et assumer les responsabilités liées à leurs propres enfants. Cette prise en étau résulte davantage de la charge émotionnelle, logistique et chronophage de leurs responsabilités familiales que

de leur âge ou de la taille de leur famille. Leur vie quotidienne est rythmée par les allers-retours à l'école, les obligations professionnelles, les tâches ménagères et la perte d'autonomie des membres âgés de leur famille<sup>1,2</sup>.

Pour cette génération, trouver le juste équilibre n'est pas un objectif immuable, mais plutôt le fruit d'une négociation constante. Devoir subvenir

aux besoins de deux générations à la fois, souvent tout en portant d'importantes responsabilités professionnelles, a une incidence directe sur leur niveau de stress, leurs contraintes de temps et leur recours aux prestations pour les aider à rester en bonne santé, à protéger leur famille et à faire face aux imprévus<sup>2</sup>.



1. [Centre canadien d'excellence pour les aidants, 2024, Être aidant au Canada.](#)

2. [Statistique Canada, « Pris en sandwich » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres, 2 avril 2024.](#)

# Quand le stress financier est omniprésent

Pour les adultes dans leurs années les plus actives, le stress financier est rarement dû à un seul facteur. Il est la conséquence du chevauchement des responsabilités, de la hausse des coûts et des lacunes dans la couverture, lesquelles créent une pression constante. Comme le souligne le Dr Robitaille, psychiatre et médecin-conseil, «le rythme de vie effréné agit comme un facteur aggravant», transformant ce stress épisodique en un stress structurel.

Cette étape de la vie est aussi celle où les dépenses des ménages sont à leur sommet. Les coûts relatifs au logement, à l'alimentation, aux transports, à la garde d'enfants et au remboursement des dettes sont généralement plus élevés au cours de ces années. Parallèlement, des dépenses supplémentaires liées à l'adaptation du domicile

ou aux soins privés pour les parents âgés créent des pressions financières qui peuvent rapidement devenir lourdes à porter. L'augmentation graduelle de ces responsabilités rend leur impact financier difficile à prévoir.

Les responsabilités liées aux soins prodigués à un proche influencent souvent les choix professionnels. Elles entraînent des contraintes salariales et des compromis de carrière qui accentuent le stress financier. Selon une étude de Statistique Canada, les aidants pris en sandwich sont plus susceptibles d'adapter leur emploi du temps (30 %), de réduire leurs heures de travail (14 %) ou d'alléger leurs tâches et leurs responsabilités (9 %). Ils sont également plus enclins à renoncer à une promotion (7 %) que les personnes aidantes fournissant des soins uniquement à des adultes ou à des enfants<sup>2</sup>. Ces ajustements sont souvent

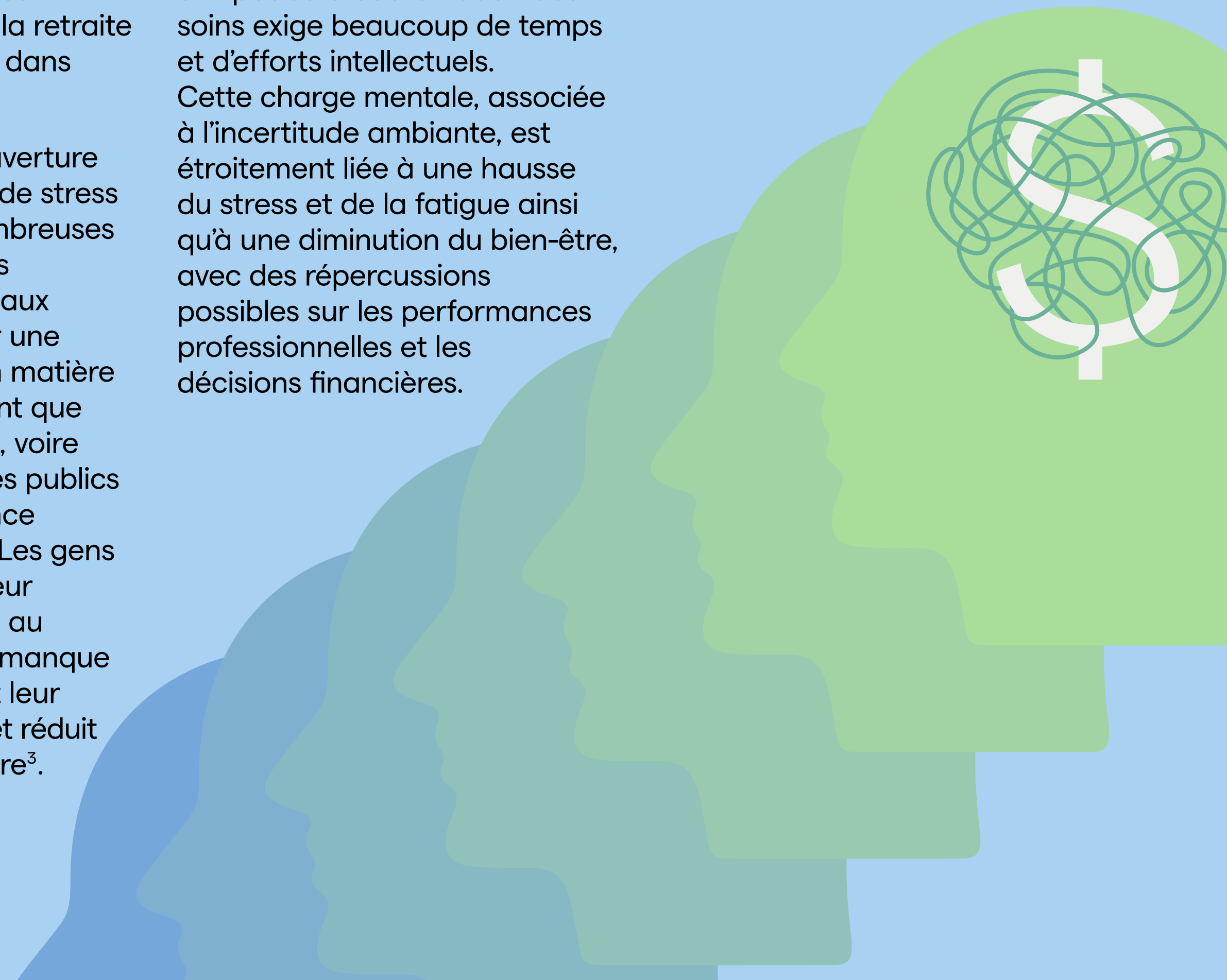
envisagés comme des solutions à court terme. Ils ont toutefois des répercussions négatives sur les revenus potentiels. À la longue, ils finissent par affecter la croissance des revenus, l'épargne pour la retraite et la sécurité financière dans son ensemble.

Les lacunes dans la couverture constituent une source de stress supplémentaire. De nombreuses dépenses liées aux soins prodigués à un proche, aux démarches pour fonder une famille ou au soutien en matière de santé mentale ne sont que partiellement couvertes, voire exclues, par les systèmes publics et les régimes d'assurance collective traditionnels. Les gens ont souvent recours à leur épargne personnelle ou au crédit pour combler ce manque à gagner, ce qui accroît leur vulnérabilité financière et réduit leur marge de manœuvre<sup>3</sup>.

Et enfin, le fardeau administratif lié à la gestion des finances est lui aussi un facteur de stress. S'y retrouver parmi les prestations, les remboursements, les crédits d'impôt et la coordination des soins exige beaucoup de temps et d'efforts intellectuels. Cette charge mentale, associée à l'incertitude ambiante, est étroitement liée à une hausse du stress et de la fatigue ainsi qu'à une diminution du bien-être, avec des répercussions possibles sur les performances professionnelles et les décisions financières.

2. Statistique Canada, « Pris en sandwich » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres, 2 avril 2024.

3. Gouvernement du Canada, Soutien financier pour le traitement de la fertilité et la maternité de substitution.





# Impacts sur les régimes d'assurance collective

## Quand le stress nuit à la santé

Constituant l'essentiel de la population active, les adhérents de ce groupe d'âge possèdent un savoir organisationnel important et jouent souvent un rôle central dans la stabilité des activités. Les données sont claires : un stress financier prolongé a des répercussions importantes, tant sur la santé mentale que physique. Les Canadiens préoccupés par leur situation financière sont deux fois plus susceptibles d'estimer qu'ils sont en mauvaise santé<sup>4,5</sup>.

### Les facteurs psychologiques

Ressentir constamment une pression financière accroît la détresse psychologique et la fatigue émotionnelle, deux éléments centraux du syndrome d'épuisement professionnel. Au sein de cette cohorte, les demandes d'indemnisation pour soins psychologiques sont les plus élevées parmi tous les groupes d'âge, mais leur croissance est restée relativement stable, à 4 % par an depuis 2017. Parallèlement, ce groupe a enregistré la croissance la plus forte de la part des demandes d'indemnisation d'invalidité

de courte durée pour des raisons de santé mentale, avec une hausse de 8 % depuis 2019.

Prises ensemble, ces tendances indiquent que l'enjeu porte moins sur le moment où l'intervention a lieu. Un recours important aux services d'aide psychologique ne signifie pas nécessairement que la prise en charge intervient à un stade précoce ou qu'elle est utilisée à titre préventif. Les données canadiennes montrent que de nombreuses personnes qui répondent aux critères diagnostiques

d'un trouble mental ne vont pas consulter au cours de l'année, et beaucoup d'entre elles font état du manque de services de soutien psychologique ou de psychothérapie<sup>6</sup>.

Les horaires chargés contribuent également à retarder le traitement. Un sondage Ipsos a révélé que sept Canadiens sur dix (68 %) ont déjà manqué un rendez-vous chez le médecin, pour des raisons allant des longs délais d'attente à l'impossibilité de trouver un médecin en dehors des heures de travail. Enfin, il n'est pas surprenant que

le montant élevé des frais à la charge des adhérents soit également un facteur aggravant<sup>7</sup>.

Dans ce contexte, la question n'est pas de savoir si les soins sont utilisés, mais plutôt à quel moment et dans quelle mesure ils y ont accès. Les retards dus aux contraintes de temps, aux obstacles à l'accès aux soins et aux frais à la charge des adhérents augmentent le risque que le stress débouche sur des problèmes de santé plus complexes et plus coûteux.

4. [Agence de la consommation en matière financière du Canada, Le stress financier et ses impacts.](#)

5. [Benefits Canada, The Benefits Canada Healthcare Survey 2025](#) (en anglais seulement).

6. [Statistique Canada, Ellen Stephenson, Troubles mentaux et accès aux soins de santé mentale, Regards sur la société canadienne, septembre 2023.](#)

7. [Institut canadien d'information sur la santé \(ICIS\), Les Canadiens signalent que leurs besoins en matière de soins de santé mentale augmentent, tout comme les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à ces soins, enquête de 2023 du Fonds du Commonwealth.](#)

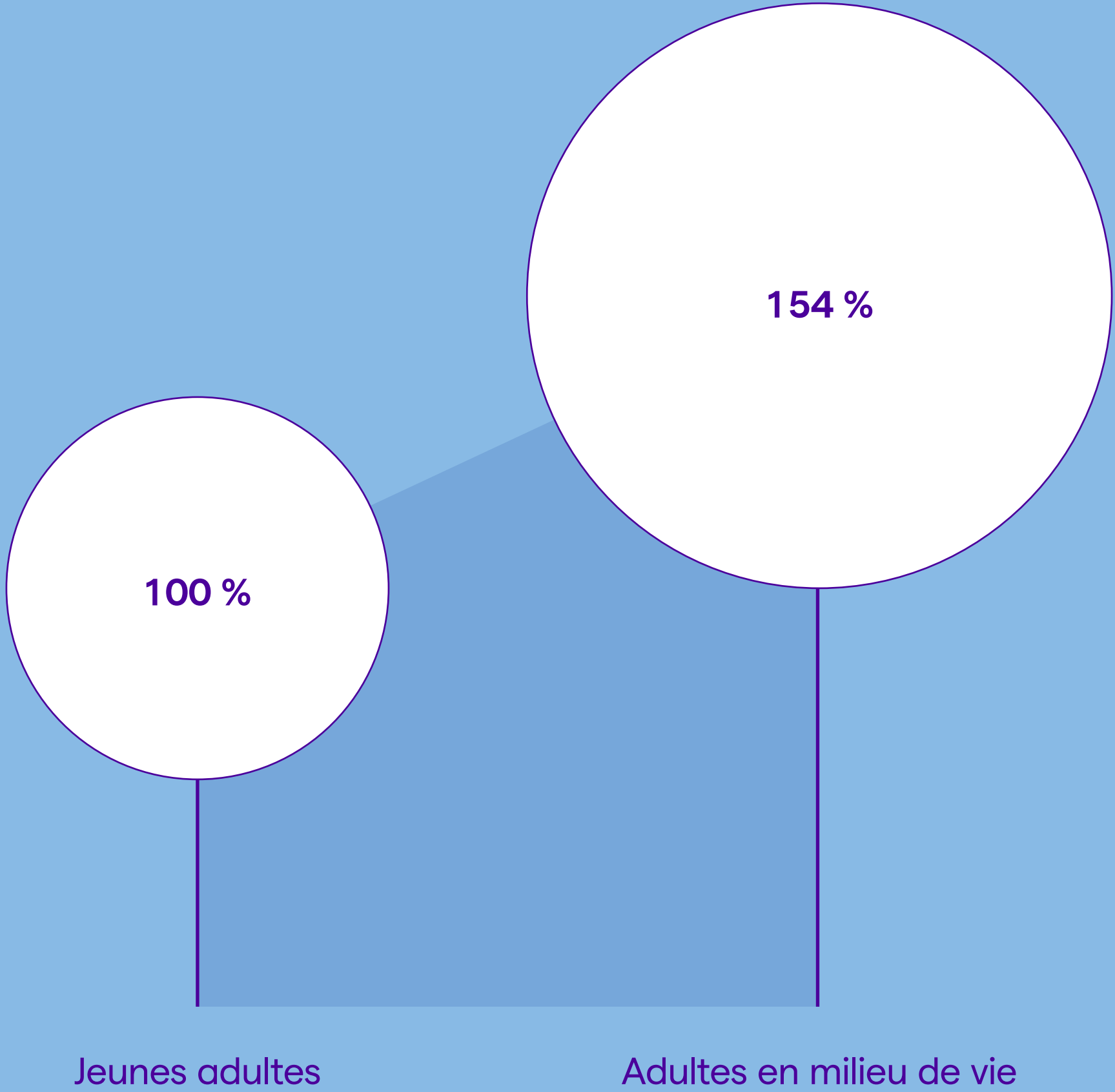
## Les facteurs physiques

Au fil du temps, l'effet physique du stress se manifeste de plus en plus sur le plan physique. Les personnes souffrant de stress chronique sont plus susceptibles de se plaindre de fatigue persistante, de troubles du sommeil, de maux de tête et de douleurs musculo-squelettiques. «Lorsque le stress est constant, on a tendance à tomber plus souvent malade. Des symptômes physiques peuvent apparaître, lesquels trouvent souvent leur origine dans un déséquilibre interne sous-jacent», explique le Dr Denis, omnipraticien et médecin-conseil chez Beneva.

Un stress constant peut évoluer vers une détresse psychologique, laquelle est étroitement associée à des troubles cardiométaboliques comme le diabète et l'hypertension, ainsi qu'aux maladies cardiovasculaires. Bien que le stress ne soit pas à lui seul à l'origine de ces pathologies, il accentue les problèmes de santé existants et peut aggraver les symptômes, les besoins en traitement et les tensions quotidiennes<sup>8</sup>.

Cette tendance généralisée se reflète dans nos données de 2025. Les dépenses liées aux médicaments augmentent d'un peu plus de 50 % par assuré entre les jeunes adultes et les adultes en milieu de vie, reflétant ainsi la hausse importante des maladies chroniques et de la morbidité globale qui survient lors des années les plus actives de la vie professionnelle. On observe que le stress prolongé et l'augmentation des maladies chroniques surviennent simultanément chez les adultes en milieu de vie. Cela se traduit par un recours accru aux soins de santé et par des besoins de santé plus complexes, même si le stress n'est pas le seul facteur en cause.

**Graphique 3 : Coût moyen en médicaments par personne assurée – Adultes en milieu de vie par rapport aux jeunes adultes**  
Indice (Jeunes adultes = 100 %)



8. [M. Hatamova, M. Rizk, K. Rattan, A. Gaballa et SI McFarlane, Chronic stress, diabetes, and cardiovascular disease: epidemiologic evidence, pathogenetic insights, and therapeutic strategies, Cureus \(en anglais seulement\).](#)



## Solutions et mesures préventives

Les régimes d'assurance collective modulaires, comme ceux proposés par Beneva, conviennent particulièrement bien à cette tranche de la population. En proposant différents niveaux de protection, généralement organisés autour de trois options de couverture, les régimes modulaires permettent aux employés d'adapter leurs prestations à l'évolution de leurs responsabilités et de leur exposition aux risques. Cette flexibilité contribue à alléger la pression financière en réduisant les frais à la charge des employés à des moments clés, que ce soit pour des besoins familiaux, des responsabilités liées à des soins ou l'apparition de problèmes de santé. Elle permet aussi aux preneurs de respecter leur budget et de maintenir une certaine prévisibilité.

Une assurance-vie facultative peut venir compléter cette approche modulaire dans la conception du régime. Payée par les employés, elle permet aux preneurs d'élargir le cadre de protection global. Elle n'augmente ni les coûts du régime ni la charge administrative. Les primes sont généralement prélevées à même le salaire, ce qui fait de l'assurance-vie facultative un moyen qui facilite la flexibilité et la valeur perçue.

Au-delà des programmes de couverture et d'aide, l'accessibilité est essentielle. La télémédecine répond directement aux contraintes de temps auxquelles sont confrontés les employés en milieu de vie. Elle leur permet de consulter plus rapidement un médecin sans modifier leur horaire de travail ou leurs obligations familiales. La réduction des délais limite

le risque d'aggravation des problèmes de santé, ce qui permet d'éviter des coûts inutiles tant pour les preneurs que pour les employés.

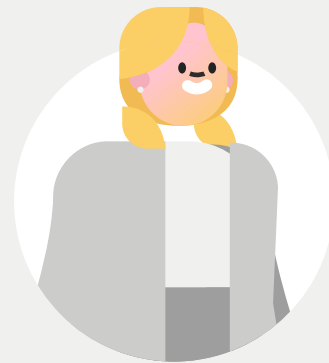
Les mesures d'adaptation au travail renforcent davantage l'efficacité de la couverture des avantages sociaux. Les modalités de travail flexibles, ainsi que les possibilités de congés pris en charge par l'employeur et les mesures de retour au travail structurées permettent aux employés de demeurer en poste lors des périodes difficiles.

Ensemble, les prestations modulables, les couvertures facultatives, les soins virtuels et les modalités de travail flexibles constituent une stratégie d'assurance collective cohérente.

Cette approche permet de lutter contre le stress financier à la source. Elle offre aux

employés la flexibilité et la protection nécessaires pour faire face aux aléas de la vie. Elle aide aussi les preneurs à préserver la productivité, à retenir leurs employés d'expérience et à gérer les risques à long terme. Pour cette cohorte, les prestations adaptées ne sont pas un luxe, mais une infrastructure indispensable.

# Reconnaître les différents parcours vers la parentalité



Entrevue avec **Marie-Claude Parent**,  
Directrice, Culture et développement organisationnel chez Beneva

Les décisions concernant le moment, la manière ou même le choix de devenir parent ne suivent plus un parcours linéaire ni un modèle unique. Les naissances chez les femmes âgées de 30 à 40 ans représentent désormais la plus grande part au Canada, alors même que l'indice synthétique de fécondité a atteint son plus bas niveau historique. Ce phénomène reflète l'évolution des normes sociales, des réalités économiques, des parcours professionnels et des choix personnels<sup>9</sup>.

Ces changements commencent également à se manifester dans le recours aux prestations, avec une légère augmentation des demandes d'indemnisation en lien avec la fertilité chez les adhérents en milieu de carrière. Cette augmentation est en partie liée au fait que les femmes ont des enfants plus tard et à une probabilité plus élevée de problèmes de conception. Toutefois, le facteur temps en soi n'explique pas tout. La notion même de famille est en pleine évolution. Les couples de même sexe, les parents célibataires par choix, les familles recomposées et les personnes qui ne peuvent

pas avoir d'enfants sans avoir recours à la procréation assistée sont autant d'exemples montrant que plusieurs chemins mènent à la parentalité.

Ensemble, ces tendances mettent en évidence un changement profond : la parentalité se fait désormais plus tard, différemment et de manière plus diversifiée que par le passé. Elle coïncide souvent avec des périodes de grandes responsabilités professionnelles, de pression financière et de tensions émotionnelles. Pour les organisations, cette évolution

a des répercussions directes sur la conception des régimes d'assurance collective et les pratiques en milieu de travail. Savoir reconnaître et soutenir les modèles familiaux dans toute leur diversité est essentiel à la création d'environnements de travail inclusifs et résilients qui sont le reflet des modes et des projets de vie du monde d'aujourd'hui.

Pour en savoir plus sur ce sujet, nous avons discuté avec Marie-Claude Parent, directrice, Culture et développement organisationnel, chez Beneva.

9. [Statistique Canada, La fécondité au Canada de 1921 à 2022, Documents démographiques, 31 janvier 2024.](#)



### **Pourquoi est-il important de prendre en compte les différents parcours vers la parentalité dans le cadre d'une assurance collective ?**

Reconnaître la diversité des parcours familiaux est à la fois une décision qui place l'humain au cœur de nos actions et un impératif d'affaires. Soutenir dès le départ le projet de fonder une famille renforce l'image de marque de l'employeur et favorise le sentiment d'appartenance. Cela permet aussi de mieux tenir compte des réalités d'aujourd'hui, qui dépassent les modèles hétéronormatifs. Du point de vue de l'assurance collective, cette approche contribue à réduire le stress, la fatigue et l'absentéisme. Cela favorise également la sécurité psychologique et garantit un accès plus équitable aux prestations, peu importe la manière d'accéder à la parentalité.

### **À quelles réalités courantes les employés doivent-ils faire face lorsqu'ils fondent une famille ?**

Dans tous les projets de parentalité, l'incertitude et le manque de contrôle sont des sources importantes de stress. Les délais d'attente, les imprévisibilités

et la complexité des démarches administratives alourdissent la charge mentale. De plus, les coûts sont souvent élevés et partiellement pris en charge par les régimes de base. Ces réalités exigent du temps, de la flexibilité et des échanges francs avec ses supérieurs.

### **En quoi les structures familiales non traditionnelles exacerbent-elles ces difficultés ?**

Les traitements de fertilité, l'adoption et le recours à une mère porteuse entraînent souvent des frais juridiques et d'autres coûts. Ces frais peuvent être liés aux services médicaux, aux programmes de don, aux évaluations psychosociales ou aux déplacements. Une grande partie de ces frais n'est pas couverte par les régimes traditionnels, ce qui engendre des inégalités financières pour certains employés. Le fardeau émotionnel associé à ces parcours familiaux non traditionnels peut affecter la concentration et la présence au travail. Cela souligne l'importance de mettre en place des processus d'évaluation du rendement exempts de préjugés.

### **Quelles sont les meilleures solutions ?**

Le levier le plus efficace est sans contredit la structure de l'assurance collective et les politiques de travail connexes. Les solutions inclusives misent davantage sur la finalité du projet parental que sur la manière d'y parvenir. Ces solutions peuvent comprendre des prestations qui couvrent toutes les voies d'accès à la parentalité, des congés flexibles et équitables, des allocations financières ciblées, ainsi que l'accès à un service de soutien en santé mentale et aux programmes d'aide aux employés. Également, des modalités de travail flexibles, des procédures de demande de congé médical discrètes et une stratégie claire de retour au travail peuvent apporter un soutien supplémentaire aux employés pendant ces périodes exigeantes.

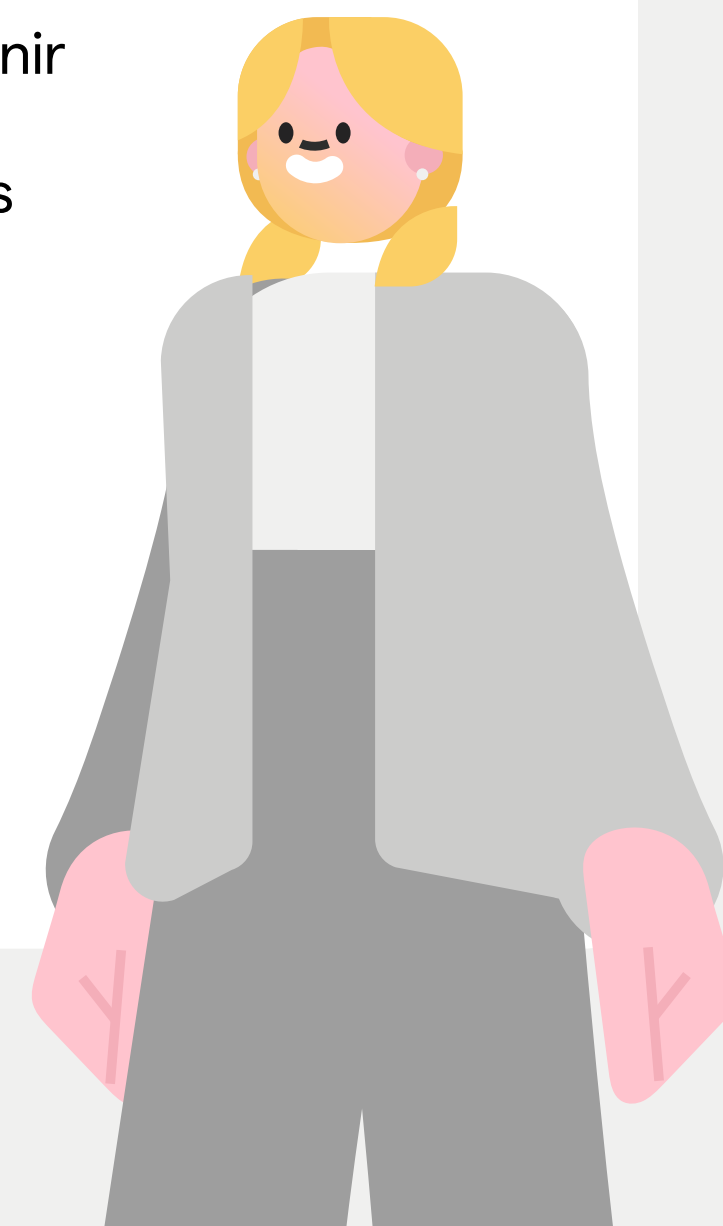
### **Comment les entreprises peuvent-elles garantir l'efficacité de ces solutions ?**

L'utilisation d'un langage, de formulaires et de systèmes inclusifs contribue à renforcer la confiance, mais cela doit être soutenu par des mesures concrètes. Pour que les prestations demeurent accessibles, utilisées et perçues comme

équitables, il est essentiel de sensibiliser les gestionnaires à la confidentialité, aux préjugés et aux pratiques inclusives.

### **Quels préjugés existent encore, et comment peut-on y remédier ?**

Les idées reçues relatives à la disponibilité ou à l'engagement, les politiques hétérocentrées et les reculs de carrière informels affaiblissent les régimes d'assurance collective, même les mieux conçus. Les équipes EDI et les dirigeants ont un rôle clé à jouer. Ils doivent examiner les politiques sous l'angle de la diversité des trajectoires, surveiller les indicateurs d'utilisation et de fidélisation, impliquer les groupes de ressources pour les employés et fournir aux gestionnaires des directives claires et de la formation.





Notre balado *Parole d'experts* est votre source d'information de choix pour rester au fait des sujets les plus chauds et les plus pertinents, et ainsi vous démarquer en proposant de meilleures recommandations. [Écouter maintenant](#)

Pour plus d'informations, communiquez avec votre chargé(e) de comptes. Si vous n'en avez pas, entrez en contact avec notre équipe en vous rendant sur [beneva.ca/fr/assurance-collective/formulaire](https://beneva.ca/fr/assurance-collective/formulaire).

**beneva**

**Les gens  
qui protègent  
des gens**