

## Résumé

# AMÉLIORER LA QUALITÉ DU TRAVAIL AU CANADA : PRIORISER LA SANTÉ MENTALE AVEC DES AVANTAGES INCLUSIFS ET DIVERSIFIÉS

## Contexte

*Depuis le début de la pandémie de COVID-19, les travailleuses et travailleurs canadiens ont vécu des difficultés considérables de natures diverses, lesquelles ont entraîné une dégradation de leur santé mentale et de leur bien-être en général.*

Les gouvernements, les employeurs et les fournisseurs d'avantages sociaux n'ont pas réussi à s'adapter à la nouvelle réalité, si bien qu'ils n'offrent pas une assistance efficace pour prévenir ou soigner les problèmes de santé physique ou mentale.

Les conséquences les plus graves d'une réponse inadéquate à la crise retomberont ultimement sur les épaules des travailleuses et travailleurs. Si on ne se penche pas de toute urgence sur leur santé mentale et leur bien-être, les tensions existantes sur le marché du travail s'aggraveront en entraînant une diminution soutenue de la population active, ce qui aura des répercussions majeures sur la rentabilité et la pérennité des entreprises canadiennes de même que sur la santé économique du pays.<sup>1</sup> Selon les projections, la mauvaise santé mentale pourrait engendrer des coûts de 2,5 billions de dollars pour l'économie canadienne d'ici 2041.<sup>2</sup>

Ne pas s'occuper adéquatement de la santé mentale et du bien-être des travailleuses et travailleurs canadiens aura en outre de sérieuses conséquences sur la qualité des emplois, y compris la satisfaction au travail, la vision du travail et les décisions professionnelles.<sup>3</sup> Sans actions et innovations

concertées pour fournir des avantages sociaux flexibles, diversifiés et inclusifs à toute la main-d'œuvre canadienne, le risque que la qualité des emplois connaisse une dégradation continue est considérable. Une telle dégradation contribuera à son tour à la détérioration du bien-être global des travailleuses et travailleurs et coûterait encore plus cher aux employeurs et aux fournisseurs d'avantages sociaux.

## Objectif de l'étude

Cette étude aborde la relation entre l'accès aux avantages sociaux et la qualité des emplois dans le contexte canadien actuel. Ses thèmes centraux sont la santé et le bien-être mentaux, la diversité des soins et l'inclusion. Étant donné qu'il existe une relation étroite entre les avantages sociaux et la qualité des emplois, cette étude a pour but de mieux comprendre : les besoins variés qu'éprouvent les travailleuses et travailleurs canadiens en matière de santé et de bien-être dans le sillage de la pandémie de COVID-19; ainsi que les répercussions de l'accès aux avantages sociaux du point de vue des travailleuses et travailleurs, des employeurs et de l'économie canadienne.

## Synthèse des conclusions

L'étude étayée par une recherche documentaire approfondie, des entrevues qualitatives et un sondage quantitatif auprès de plus de 500 Canadiennes et Canadiens révèle que des avantages sociaux bien pensés apportent une contribution fondamentale positive à tous les aspects qui définissent la qualité des emplois, lesquels comprennent la sécurité d'emploi



et la protection familiale, les droits, les compétences et les perspectives de développement, et l'intégration sociale. L'une des conclusions de l'étude est qu'en l'absence d'avantages sociaux qui favorisent la santé physique et mentale, il est impossible d'obtenir la sécurité, les perspectives de développement et l'intégration sociale qui caractérisent la qualité d'un emploi, surtout dans un environnement post-pandémique.

La recherche documentaire, le sondage et les entrevues ont permis d'établir différents liens entre les avantages sociaux et la qualité des emplois en ce qui concerne la santé mentale, le bien-être général, la diversité des soins et l'inclusion.

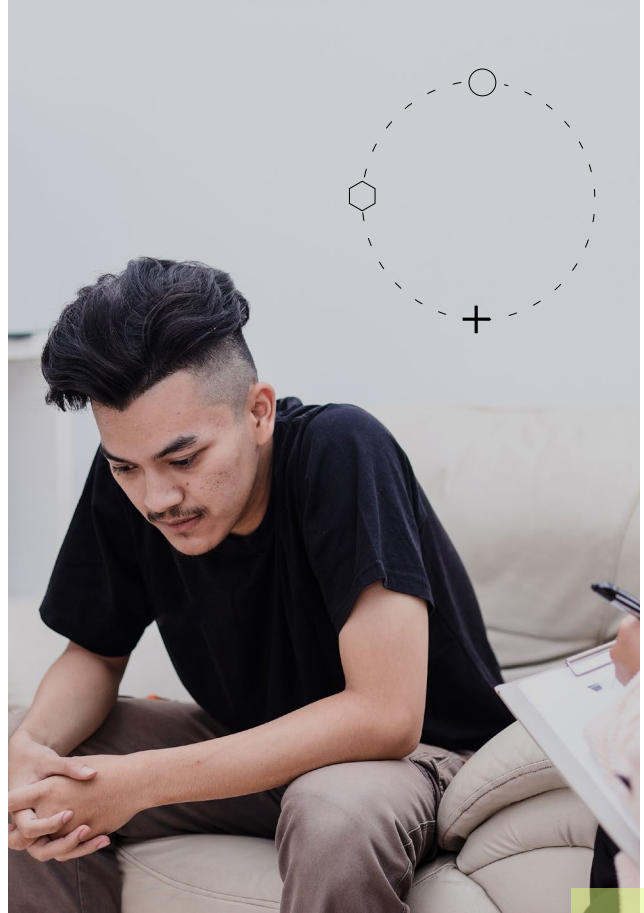
- **Absences attribuables à la santé mentale :** les absences et les réclamations en invalidité attribuables à la santé mentale ont continué d'augmenter depuis le début de la pandémie de COVID-19. Les coûts associés sont élevés pour les entreprises, les fournisseurs d'avantages sociaux et l'économie. Plus du tiers des réclamations en invalidité étaient directement liées à la santé mentale en 2022.
- **Répercussions de la pandémie sur la santé mentale :** les facteurs de stress liés à la pandémie ont exacerbé les pressions préexistantes, ce qui a eu des répercussions majeures sur la santé mentale et le bien-être des travailleuses et travailleurs canadiens et a fait croître les besoins en matière de services et de prestations pour soins de santé mentale.

- **Rôle du milieu de travail :** le milieu de travail contribue directement à la dégradation de la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs. Le stress et l'épuisement professionnel ne font pas qu'aggraver les problèmes de santé mentale préexistants : il se pourrait même qu'ils en causent de nouveaux. Il est donc crucial que des avantages sociaux complets soient conjugués à des initiatives plus larges visant à améliorer le bien-être à l'échelle de l'entreprise.
- **Présence au travail malgré un état de santé qui laisse à désirer :** les travailleuses et travailleurs ne disposant pas d'avantages sociaux et de congés maladie ne peuvent pas prendre soin de leur santé et continuent de travailler même s'ils ne vont pas bien. Cela se traduit par une baisse de la productivité, des répercussions encore plus graves sur leur santé et un risque accru d'invalidité prolongée.
- **Soins préventifs et complets :** les modèles actuels sont surtout réactifs, c'est-à-dire qu'ils prévoient la prestation de soins après la survenue d'une maladie ou d'une blessure. Des avantages pour des soins préventifs, le rétablissement et différents modes de soins sont nécessaires pour prévenir les maladies chroniques ou les blessures et aider les travailleuses et travailleurs à retourner au travail plus facilement.
- **Avantages flexibles :** les modèles d'avantages sociaux prédéfinis fournissent une couverture insuffisante et ils sont trop restrictifs au chapitre des types de soins couverts. Pour aider les travailleuses et travailleurs à accéder aux soins les plus efficaces selon leurs besoins, des prestations flexibles sont nécessaires. Cela est d'autant plus vrai pour les problèmes de santé difficiles à traiter.
- **Inclusion et diversité :** de nombreux segments de la population active canadienne n'ont pas accès à des avantages sociaux qui favorisent leur santé et leur bien-être. C'est par exemple

le cas des propriétaires de petites entreprises ainsi que des travailleuses et des travailleurs autonomes, temporaires et à temps partiel. Les modèles de soins inclus dans les régimes d'avantages sociaux ne répondent pas aux besoins des divers groupes ethniques présents dans la population active, ce qui risque d'exacerber les vulnérabilités de différents segments de main-d'œuvre.

## Répercussions

Ne pas s'occuper de la santé mentale et du bien-être des travailleuses et travailleurs canadiens engendre des coûts considérables et est lourd de conséquences. Sans une intervention concertée de la part des employeurs, du gouvernement et des fournisseurs d'avantages sociaux, le fardeau économique déjà élevé de la mauvaise santé mentale au sein de la population active continuera de s'alourdir. Cela fera grimper la pression insoutenable sur notre système de soins de santé public et mettra en péril la sûreté des entreprises canadiennes, de même que la santé économique du pays et la capacité des Canadiennes et Canadiens à travailler. Les conclusions de la présente étude indiquent que pour améliorer la qualité des emplois au Canada et enrayer la dégradation actuelle de la santé mentale et du bien-être général des travailleuses et travailleurs, des efforts substantiels seront nécessaires pour s'assurer que l'ensemble des travailleuses et travailleurs canadiens aient accès à des avantages sociaux inclusifs, complets et flexibles, prévoyant des prestations de santé mentale et de bien-être selon des modèles de soins diversifiés.



## Endnotes

- 1 Mercer, « Combien l'absentéisme vous coûte-t-il? » (2018). <https://www.mercer.ca/content/dam/mercer/attachments/north-america/canada/ca-2018-la-hausse-silencieuse-mais-constante-des-couts-des-soins-de-sante.pdf>.  
  
P. Smetanin, D. Stiff, C. Briante, C. E. Adair, S. Ahmad et M. Khan, « Life at risk analysis of the impact of mental illness in Canada », RiskAnalytica et Commission de la santé mentale du Canada (2011).  
  
K. L. Lim, P. Jacobs, A. Ohinmaa, D. Schopflocher, et C. S. Dewa, « Une nouvelle mesure, fondée sur la population, du fardeau économique de la maladie mentale au Canada », Maladies chroniques au Canada, vol 28, no 3 (2008), p. 103-110.
- 2 Deloitte Insights, « Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs » (2019). <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>.
- 3 Raag Bhatia et Danielle Olsen, « Qualité de l'emploi : Analyse documentaire », Centre des Compétences futures et Purpose Co (2023). [https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/05/QOW\\_Literature\\_Review\\_Final\\_FR\\_2.pdf](https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/05/QOW_Literature_Review_Final_FR_2.pdf).

Lire le rapport complet  
(en anglais)



Future  
Skills  
Centre

Centre des  
Compétences  
futures



in

# BOUNCE



in



**DR. OLGA  
MORAWCZYNSKI**



**DR. JESSICA  
ROBERTS**

Canada 

*Perceptions des employeurs et des travailleuses et travailleurs sur les micro-crédits* est financé par le programme Compétences Futures du Gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations de cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada.

**Date de publication :**

juin 2023