



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Améliorer la qualité de l'emploi au Canada : Accorder la priorité à la santé mentale en offrant des avantages diversifiés et inclusifs



**PARTENAIRES**

BOUNC3



**EMPLACEMENTS**

Partout au Canada



**FONDS VERSÉS**

70,650 \$



**PUBLIÉ**

Jun 2023

## Sommaire

Cette recherche examine la relation entre l'accès aux prestations et la qualité de l'emploi dans le contexte canadien actuel, en mettant l'accent sur la santé mentale et le bien-être, diverses formes de soins et une plus grande inclusion des personnes sans prestations. Bien que l'impact et les effets à long terme de la COVID-19 ne soient pas encore bien compris, des études récentes indiquent que les symptômes de santé mentale préexistants se sont intensifiés au cours de la pandémie. En se fondant sur des études sectorielles et mondiales sur la main-d'œuvre, l'étude suggère que la prévalence de l'anxiété chez les travailleurs a quadruplé et que la dépression a presque triplé. La main-d'œuvre a également subi des pressions financières liées à la pandémie qui ont exacerbé ces conditions. Le rapport suggère que le contexte actuel des prestations de santé et de bien-être n'est pas en mesure de relever ces défis. Les données de l'enquête et des entretiens confirment ces observations.

L'absence et la nature des avantages sociaux existants compromettent la rentabilité des entreprises canadiennes. Les études futures devraient entreprendre une analyse solide de la meilleure façon d'inciter les entreprises et les fournisseurs de prestations à innover et à diversifier les régimes de prestations.

Les fournisseurs de prestations et les autres parties prenantes du secteur de l'assurance ne représentaient qu'une fraction des personnes interrogées, et les enseignements tirés de cet échantillon indiquent qu'il s'agit d'un domaine essentiel pour la poursuite de la recherche.

Les recommandations incluent des actions pour les gouvernements, les employeurs et les assureurs afin d'améliorer la qualité et l'accès aux prestations pour répondre à l'évolution des besoins de la main-d'œuvre canadienne en matière de santé mentale.

## PERSPECTIVE CLÉ

- 1 Des prestations bien conçues favorisent toutes les facettes de la qualité de l'emploi, y compris la sécurité de l'emploi et la protection des familles, la sécurité et les droits, les compétences et les perspectives de croissance, ainsi que l'intégration sociale.
- 2 Les prestations existantes sont insuffisantes et trop restrictives en ce qui concerne les types de soins couverts pour répondre efficacement aux besoins de santé mentale apparus pendant la pandémie.
- 3 Les demandes d'invalidité et l'absentéisme liés à la santé mentale coûtent plus de 50 milliards de dollars par an à l'économie canadienne et aux prestataires de services, notamment en termes de coûts des soins de santé, de perte de productivité et de réduction de la qualité de vie liée à la santé.

## ▶ L'enjeu

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, la main-d'œuvre canadienne a connu des difficultés qui se sont manifestées comme suit :

un déclin de la santé mentale et du bien-être général. La santé mentale des travailleurs a été gravement touchée par les facteurs de stress liés à la pandémie, notamment la vulnérabilité accrue et les menaces pour le bien-être, l'insécurité financière et professionnelle, l'isolement social et les contraintes pesant sur la conciliation travail-vie personnelle. Bien que l'impact réel et les effets à long terme de la COVID-19 soient encore en cours de découverte, des études récentes indiquent que les symptômes de santé mentale préexistants se sont intensifiés au cours de la pandémie.

Le coût de l'absence de prise en charge de la santé mentale de la main-d'œuvre canadienne est considérable. La perte de productivité des employeurs est estimée à 17 milliards de dollars par an. Les demandes d'invalidité et l'absentéisme liés à la santé mentale coûtent plus de 50 milliards de dollars par an à l'économie canadienne et aux prestataires de services, notamment en termes de coûts des soins de santé, de perte de productivité et de réduction de la qualité de vie liée à la santé.

En ce qui concerne les lésions physiques, les prestations ne reconnaissent pas la diversité des types de traitements disponibles, par exemple les cérémonies ou médecines autochtones pour la guérison et les médecines chinoises ou ayurvédiques.



## Ce que nous examinons

Cette étude examine le lien fondamental entre les avantages sociaux et la qualité de l'emploi. Les avantages incluent les produits financiers et non financiers qui soutiennent la santé physique, mentale et financière de la main-d'œuvre, y compris l'assurance (vie, santé, dentaire, invalidité), les congés de maladie payés, l'assurance-emploi (AE) gérée par le gouvernement, et les services non financiers tels que les programmes d'assistance aux employés et les programmes de prévention en matière de santé et de bien-être.

La recherche s'est penchée sur les points suivants

- Quelles sont les principales raisons liées à la santé qui poussent la population canadienne à s'absenter du travail ?
- Quels sont les changements liés aux prestations qui sont survenus au cours de la pandémie de COVID-19 ?
- Quelles sont les lacunes les plus importantes en matière de prestations ?
- Quelles sont les conséquences de l'absence de prestations pour la main-d'œuvre et la qualité de l'emploi ?
- Quels sont les segments qui rencontrent le plus de difficultés pour accéder aux prestations ?
- Quels sont les résultats potentiels d'un investissement dans la santé et le bien-être de la main-d'œuvre ?
- Quelles sont les possibilités d'innovation en matière de prestations ?

## ✓ Ce que nous apprenons

Les modèles de prestations actuels proposés par les organismes publics et privés sont dépassés et inadaptés à la diversité et au contexte contemporain de la main-d'œuvre canadienne. Les modèles de prestations standardisés ne permettent pas à la main-d'œuvre d'accéder à divers types de soins ou aux soins complets nécessaires pour rester en bonne santé, prévenir les maladies et les accidents ou s'en remettre complètement.

Alors que l'on estime à 500 000 le nombre de personnes incapables de travailler pour des raisons de santé mentale chaque semaine, les prestations de santé mentale sont indispensables pour permettre au personnel de reprendre le travail dans un milieu favorable, de travailler de manière productive, de tirer de la satisfaction de son travail, voire de travailler tout court. Sur plus de 500 personnes au Canada interrogées dans le cadre de l'étude financée, 38 % ont pris des congés au cours des cinq dernières années en raison de problèmes de santé mentale, notamment le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel. Parmi les personnes interrogées, près de la moitié ont été absentes pendant un mois ou plus. Les fournisseurs de prestations confirment que la santé mentale est la principale cause d'absentéisme de courte durée et d'invalidité de longue durée (ILD). En 2022, plus d'un tiers des demandes d'indemnisation au titre de l'ILD étaient directement liées à la santé mentale.

La pandémie a exacerbé les problèmes de santé mentale et les tensions financières, qui ont été aggravées par les augmentations de l'inflation en 2022 et 2023. Environ 62 % des répondants à l'enquête ont indiqué que les finances étaient un facteur de stress important qui affectait leur santé mentale. Lorsqu'on leur a demandé de préciser leurs facteurs de stress financier, près de la moitié (48 %) ont indiqué que leurs revenus étaient insuffisants pour faire face à l'augmentation du coût de la vie, et près d'un tiers (30 %) se sont inquiétés de l'insuffisance de leur épargne-retraite. Les professionnels des ressources humaines ont souligné que ces pressions financières affectent directement la santé mentale des professionnels et leurs compétences professionnelles.

L'insuffisance des prestations et des autres formes de soutien aux travailleurs sur le lieu de travail au Canada a également des conséquences considérables sur la rentabilité des entreprises, notamment un nombre plus élevé de salariés physiquement présents au travail, mais incapables d'accomplir leurs tâches, l'absentéisme et des taux d'attraction et de rétention plus faibles, ce qui entraîne une baisse de la productivité et une augmentation des coûts.

À l'inverse, il est prouvé que les employeurs qui investissent dans des programmes de santé mentale bénéficient d'un retour sur investissement important.

## ★ Pourquoi c'est important

Un certain nombre de tendances préalables à la COVID-19 étaient en cours et avaient un impact sur la qualité de l'emploi et la qualité de la vie. Il s'agit notamment de l'irruption de la technologie et de la « culture 24/7 », qui se traduit par un épuisement et un stress dans certains secteurs de la main-d'œuvre. La COVID-19 a exacerbé ces problèmes, car la technologie et les pressions exercées pour rester en contact sont devenues des facteurs clés de la dispersion de la main-d'œuvre.

Le stress, l'anxiété et l'épuisement reliés au lieu de travail peuvent nécessiter de repenser la portée et la nature des avantages sociaux offerts à la main-d'œuvre canadienne, dans le cadre de plans de reprise à long terme qui peuvent anticiper les impacts à long terme de la pandémie sur le bien-être de la main-d'œuvre du pays.

Les décideurs soucieux du bien-être de la main-d'œuvre, qu'il s'agisse du bien-être des employés ou du maintien de la productivité, devraient réfléchir à la manière dont les prestations devraient être modifiées pour répondre à l'évolution des besoins des travailleurs canadiens en matière de santé mentale. Il s'agit notamment de :

- Les gouvernements qui peuvent prendre des dispositions légales au niveau de la politique publique en matière d'assistance aux employés.
- Les employeurs qui peuvent s'efforcer de favoriser un lieu de travail plus sain.
- Les prestataires d'assurance qui devraient envisager une réforme des prestations, y compris une expansion des prestations et la reconnaissance de diverses formes et méthodes de services et d'aides.

## ► Prochaines étapes

Ce projet fait partie de la série « Qualité de l'emploi » du Centre des Compétences futures, qui explore différents aspects de la qualité de l'emploi et les défis actuels du marché du travail, y compris les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans tous les secteurs. Dans le cadre d'une stratégie globale visant à améliorer la qualité de l'emploi, il faudra veiller à ce que la main-d'œuvre en situation d'emploi vulnérable ait accès à des droits et avantages similaires à ceux des autres professionnels. Il s'agirait notamment de l'assurance-emploi ou du droit à la déconnexion et de l'accès à l'amélioration et à la requalification des compétences afin que les personnes puissent accéder à de meilleures opportunités d'emploi dans d'autres professions et d'autres secteurs.

La série sur la qualité de l'emploi explore les pratiques actuelles en matière de rémunération et d'avantages sociaux, de sécurité de l'emploi, d'environnement de travail, de développement professionnel et d'environnement social général pour la main-d'œuvre, les employeurs et les décideurs politiques. Le CCF collabore avec les partenaires financés afin d'obtenir des données sur l'ensemble des projets.

Aviez-vous des questions à propos de ce rapport ? Contactez-nous à [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca)

### COMMENT CITER CE RAPPORT

Young, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : Améliorer la qualité de l'emploi au Canada : Accorder la priorité à la santé mentale en offrant des avantages diversifiés et inclusifs. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/improving-the-quality-of-work-in-canada-prioritizing-mental-health-with-diverse-and-inclusive-benefits/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Améliorer la qualité de l'emploi au Canada : Accorder la priorité à la santé mentale en offrant des avantages diversifiés et inclusifs est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures