



**Employés, employeurs et données probantes...
Arguments en faveur de l'élargissement de la
couverture des services psychologiques
au Canada**



CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION
SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

Préparé par la Société
canadienne de psychologie
Mai 2023



CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION

SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

La SCP

La Société canadienne de psychologie (SCP) est le porte-parole national de la science, de la pratique et de l'enseignement de la psychologie au Canada et se voue à la promotion de la santé et du bien-être des Canadiens. Avec plus de 7 000 membres, la SCP est la plus grande association professionnelle de psychologues au Canada et représente les psychologues en pratique publique et privée, les professeurs d'université et les chercheurs universitaires, ainsi que les étudiants.

Les psychologues constituent le plus grand groupe de fournisseurs de soins de santé mentale spécialisés membres d'une profession réglementée capables de diagnostiquer et de traiter les troubles mentaux, ce qui fait de notre profession une ressource clé pour offrir aux Canadiens les soins de santé mentale dont ils ont besoin.

Vision

Une société où la compréhension des divers besoins, comportements et aspirations de l'être humain est le moteur de la législation, des politiques et des programmes destinés aux personnes, aux organisations et aux collectivités.

Mission

Faire progresser la recherche, les connaissances et l'application de la psychologie au service de la société au moyen de la défense des intérêts, du soutien et de la collaboration.

**Pour en savoir plus, visitez
notre site Web à www.cpa.ca/fr.**

Résumé

Avec la pandémie mondiale de COVID-19 qui a bouleversé tous les aspects de nos vies, l'importance de la santé mentale et la nécessité d'accéder rapidement à des soins de santé mentale n'ont jamais été aussi cruciales ni aussi évidentes dans l'esprit du public.

Cependant, dans les faits, la plupart des Canadiens ont accès aux fournisseurs de soins de santé mentale, comme les psychologues, par l'intermédiaire du régime d'assurance-maladie de leur employeur ou en payant de leur poche. Même si dans la sphère publique, on parle de plus en plus de la nécessité d'élargir la couverture des services de santé mentale (comme la psychothérapie) au sein de notre système de santé public, nous n'en sommes pas encore là. Il reste encore beaucoup à faire.

Sachant cela, la Société canadienne de psychologie (SCP) a pensé qu'il était important de mieux comprendre la position des employés en ce qui concerne l'importance et la valeur de l'accès aux soins de santé mentale fournis par les psychologues. Parallèlement, il était essentiel de connaître la perception des employeurs quant à la valeur des régimes d'assurance-maladie qu'ils offrent à leurs employés.

Pour soutenir cette analyse, la SCP présente un résumé des preuves cliniques existantes à l'appui des services psychologiques (tels que la psychothérapie) et de la rentabilité de l'investissement de l'employeur dans le contexte d'un rendement du capital investi. Le rapport conclut en exposant diverses pratiques exemplaires qui ont été adoptées par les employeurs.

Le contenu du présent rapport a permis de dégager certaines constatations importantes :

- 1. À mesure que nous sortirons de la pandémie mondiale de COVID-19, les Canadiens auront besoin d'un meilleur accès (et non d'un moindre accès) à des psychothérapies fondées sur des données probantes.*
- 2. L'accès en temps utile aux psychothérapies se justifie à la fois par des données probantes et par une analyse de rentabilité qui démontre un rendement du capital investi (RCI) évident.*
- 3. La plupart des employeurs disposent d'une marge de manœuvre importante pour élargir la couverture des soins psychologiques fondés sur des données probantes qu'ils offrent à leurs employés.*
- 4. Autant au public qu'au privé, les psychologues jouent un rôle essentiel dans l'évaluation et le traitement des personnes souffrant de problèmes de santé mentale au Canada. Dans le secteur privé des soins de santé, les psychologues (ainsi que les psychiatres) sont les seuls prestataires membres d'une profession réglementée dont le champ d'activité comprend l'évaluation et le diagnostic des troubles mentaux, en plus des interventions psychologiques telles que la psychothérapie.*
- 5. Pour la suite des choses, il sera important que les secteurs public et privé échangent des informations et, dans la mesure du possible, coordonnent leurs décisions stratégiques.*

Au fil du temps, on s'attend à ce que les Canadiens aient besoin de davantage de soins de santé mentale, et non pas de moins de soins. Dans ce contexte, il sera important que les secteurs public et privé trouvent des moyens d'améliorer l'accès en temps utile aux soins de santé mentale pour leurs résidents et leurs employés.

La SCP se réjouit de travailler en collaboration avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les assureurs et les employeurs, ainsi qu'avec d'autres acteurs, afin que la population canadienne reçoive les soins dont elle a besoin, au moment où elle en a besoin.

Il n'y a pas de santé sans santé mentale.

1. Améliorer l'accès aux soins psychologiques fondés sur des données probantes

La pandémie mondiale de COVID-19 a fait ressortir l'importance de notre santé mentale, mais les sondages d'opinion n'ont cessé de faire état du déclin collectif de celle-ci et de la nécessité de mettre en place un éventail plus large de soins de santé mentale et de services psychologiques au sein des secteurs public et privé, ainsi qu'entre eux. Par exemple :

- 42 % des Canadiens croient que la pandémie aura des conséquences à long terme sur leur santé mentale¹.
- 54 % des Canadiens affirment que leur santé mentale s'est détériorée au cours des deux dernières années, en particulier les femmes de 18 à 54 ans; plus de 60 % d'entre elles affirment que leur santé mentale s'est détériorée².
- La santé mentale autoévaluée des Canadiens (excellente ou très bonne) s'est détériorée de façon constante de 2018 à 2022, passant de 67 à 58 %³.
- Si les niveaux d'anxiété et de dépression s'améliorent (passant de 21 à 11 % pour l'anxiété et de 14 à 9 % pour la dépression), ils restent supérieurs aux niveaux pré-pandémiques (7 % pour l'anxiété et 6 % pour la dépression)⁴.

Il est impérativement nécessaire d'améliorer l'accès en temps utile aux services de santé mentale au Canada. Un Canadien sur cinq (20 % ou 7,6 millions) présentera un problème de santé mentale au cours d'une année donnée⁵, et seulement la moitié d'entre eux déclarent avoir demandé et reçu les soins dont ils ont besoin⁶. En outre, environ deux travailleurs sur neuf (22 %) souffriront d'une maladie mentale susceptible d'affecter leur productivité⁷.

Au Canada, l'accès aux soins de santé mentale, notamment la psychothérapie, est assuré par une combinaison limitée de programmes, services et soutiens financés par l'État et de couverture des employés par les employeurs, offerte dans le cadre de programmes d'assurance-maladie complémentaire.

Dans le premier cas, la majeure partie de la couverture publique est accessible par la voie des omnipraticiens, des médecins de famille et des psychiatres, ainsi que par des soins fournis par des professionnels de la santé mentale, tels que les psychologues, les travailleurs sociaux et les infirmières en santé mentale, au sein d'institutions et d'organisations financées par l'État (p. ex., les hôpitaux, les centres de santé communautaires). Dans le deuxième cas, les personnes qui ont besoin de soins de santé mentale bénéficient d'une certaine couverture par l'entremise du régime d'assurance-maladie complémentaire de leur employeur ou paient de leur poche. D'après les données les plus récentes de 2022⁸ :

- La couverture maximale annuelle *médiane* de l'employeur pour les services de consultation en santé mentale est de 750 \$, inchangé par rapport à 2021 et en baisse de 25 % (par rapport à 1 001 \$ en 2020).
- La couverture maximale annuelle *moyenne* pour les services de consultation en santé mentale est de 2 006 \$, soit une augmentation marquée par rapport à 1 294 \$ (2021).
- 24 % des employeurs ont récemment augmenté leur niveau maximal de couverture pour les services de consultation en santé mentale (un gain modeste par rapport à 19 % en 2021 et à 18 % en 2020).
- 28 % des employeurs ont déclaré avoir l'intention d'augmenter la couverture maximale pour les services de consultation en santé mentale, par rapport à 18 % (2021) et à 25 % (2020), et 47 % ne l'ont pas fait.
- 61 % des employeurs ont une couverture maximale pour les services de consultation en santé mentale qui se situe entre 0 et 1 000 \$, 29 % une couverture de plus de 1 000 \$ et 4 % une couverture supérieure à 10 000 \$.

La plupart des niveaux actuels de couverture des soins de santé mentale par les employeurs sont nettement inférieurs à la recommandation de la Société canadienne de psychologie (SCP), selon laquelle les employeurs devraient fournir à leurs employés une couverture distincte pour les services psychologiques de 3 500 \$ à 4 000 \$ par année⁹. Cela représente le coût approximatif d'une psychothérapie pour une personne moyenne qui en a besoin. La SCP s'est réjouie de voir cette recommandation reconnue par le Conference Board du Canada (« *Envisager d'augmenter la couverture maximale pour les services psychologiques dans le cadre des régimes d'avantages sociaux traditionnels ou comme option pour les employés bénéficiant de régimes d'avantages sociaux flexibles. Le montant offert devrait correspondre au niveau de couverture recommandé par la Société canadienne de psychologie¹⁰* »). [traduction]

En outre, pour compenser une partie des coûts associés à l'élargissement de la couverture d'assurance médicale des employeurs pour les soins psychologiques et pour inciter les employeurs à augmenter la couverture de leurs employés et à attirer/fidéliser des employés, la SCP a demandé au gouvernement fédéral d'accorder aux employeurs un crédit d'impôt de 25 % s'ils couvrent les services psychologiques au niveau recommandé, soit un niveau qui permet à une personne d'accéder à une quantité suffisante de soins fondés sur des données probantes¹¹.

Actuellement, 128 assureurs proposent une assurance-maladie, dont 90 % sont souscrites dans le cadre d'un régime collectif, mais les prestations varient d'un employeur à l'autre. En 2021, environ 27 millions de Canadiens ont eu accès à ces régimes qui ont versé 30,4 G\$ en prestations de santé complémentaires, dont 600 M\$ (ou 2 %) représentaient des prestations liées à la santé mentale/psychologie; une augmentation de 45 % par rapport à 2020 et de 75 % par rapport à 2019¹².

Si les régimes d'assurance-maladie complémentaire couvrent généralement les médicaments et les soins dentaires, seuls certains d'entre eux incluent les soins psychologiques. Alors que la couverture des médicaments n'est généralement pas plafonnée, la couverture des soins psychologiques l'est considérablement, même si les interventions psychologiques fondées sur des données probantes sont moins coûteuses et au moins aussi efficaces que les médicaments pour traiter les problèmes de santé mentale courants (p. ex., la dépression et l'anxiété)¹³.

Les personnes qui n'ont pas les moyens de payer des soins psychologiques privés se retrouvent sur de longues listes d'attente, reçoivent une aide qui n'est pas optimale, ou n'obtiennent simplement aucune aide. Parallèlement, la prestation de services de santé mentale au sein du système public est soumise à de nombreux défis permanents : la demande croissante de soins dépasse la capacité à fournir des soins en temps voulu, ce qui se traduit par de longs temps d'attente¹⁴. Cela dit, un certain nombre de provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Québec, Ontario, Alberta, Colombie-Britannique) envisagent activement ou mettent en œuvre de nouveaux modèles de soins de santé mentale qui élargissent la couverture publique des services psychologiques. Il s'agit là d'une évolution nécessaire et bienvenue.

Il est intéressant de noter qu'en février 2022, le gouvernement de l'Ontario a créé un Comité consultatif de la transférabilité des avantages sociaux chargé de fournir des conseils sur la conception et la mise en place d'un programme de transférabilité des avantages sociaux pour les travailleurs qui ne bénéficient pas des prestations traditionnelles fournies par l'employeur, l'accent étant mis sur la garantie de l'accès à des prestations complémentaires en matière de soins médicaux, dentaires et, éventuellement, de santé mentale¹⁵.

Il est évident que les secteurs public et privé doivent faire davantage pour améliorer l'accès en temps opportun à des soins psychologiques fondés sur des données probantes. L'accès aux services de santé mentale étant une question qui concerne à la fois les secteurs public et privé, la SCP a formulé une série de recommandations axées sur la relation entre les secteurs public et privé¹⁶ et sur la nécessité d'accélérer l'intégration des services psychologiques dans notre système de soins de santé primaires financé par l'État^{17 18 19}.

Bien que les questions d'accès aux soins soient cruciales, la SCP reconnaît pleinement que les programmes, services et soutiens en santé mentale mis en place par les employeurs sont susceptibles d'avoir une plus grande incidence « lorsqu'ils appuient les employés tout au long du continuum en santé mentale, depuis la promotion du bien-être jusqu'à l'intervention et les soins, et d'atténuer les facteurs de risque en milieu de travail²⁰ ».



2. Objectif du rapport

En ce qui concerne la formulation de politiques efficaces, la SCP est fermement convaincue qu'il faut mieux connaître et comprendre la valeur des services de soins de santé mentale, notamment la psychothérapie (en particulier, les preuves cliniques et l'analyse de rentabilité dans le contexte d'un rendement du capital investi), et les perspectives des employés et des employeurs lorsqu'il s'agit des décisions qui sont prises pour fournir (ou pas) une telle couverture en temps opportun.

S'appuyant largement sur une série de documents accessibles au public, le reste de ce rapport présente les preuves de la valeur clinique de la psychothérapie et évoque le rendement du capital investi qui découle d'une couverture élargie de la psychothérapie par les secteurs public et privé.

Le rapport recense également une série de données d'enquête sur la couverture de la santé mentale du point de vue des *employés* et des *employeurs* et conclut en présentant diverses décisions stratégiques positives prises par les employeurs qui ont élargi la couverture des services psychologiques offerts à leurs employés.

Le contenu du présent rapport a permis de dégager certaines constatations importantes :

1. À mesure que nous sortirons de la pandémie mondiale de COVID-19, les Canadiens auront besoin d'un meilleur accès (et non d'un moindre accès) à des psychothérapies fondées sur des données probantes.
2. L'accès en temps utile aux psychothérapies se justifie à la fois par des données probantes et par une analyse de rentabilité qui démontre un rendement du capital investi (RCI) évident.
3. La plupart des employeurs disposent d'une marge de manœuvre importante pour élargir la couverture des soins psychologiques fondés sur des données probantes qu'ils offrent à leurs employés.
4. Autant au public qu'au privé, les psychologues jouent un rôle *essentiel* dans l'évaluation et le traitement des personnes souffrant de problèmes de santé mentale au Canada. Dans le secteur privé des soins de santé, les psychologues (ainsi que les psychiatres) sont les seuls prestataires membres d'une profession réglementée dont le champ d'activité comprend l'évaluation et le diagnostic des troubles mentaux, en plus des interventions psychologiques telles que la psychothérapie.
5. Pour la suite des choses, il sera important que les secteurs public et privé échangent des informations et, dans la mesure du possible, coordonnent leurs décisions stratégiques.

Au fil du temps, on s'attend à ce que les Canadiens aient besoin de davantage de soins de santé mentale, et non pas de moins de soins. Dans ce contexte, il sera important que les secteurs public et privé trouvent des moyens de coordonner et d'améliorer l'accès en temps utile aux soins de santé mentale pour leurs résidents et leurs employés.

La SCP se réjouit de travailler en collaboration avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les assureurs et les employeurs, ainsi qu'avec d'autres acteurs, afin que la population canadienne reçoive les soins dont elle a besoin, au moment où elle en a besoin. La santé mentale fait partie intégrante de la santé.



3. Traitements psychologiques – quelles sont les preuves cliniques?

Les psychologues sont des experts qui proposent à leurs clients des traitements psychologiques (p. ex., la thérapie cognitivo-comportementale [TCC], la thérapie interpersonnelle [TIP]) et d'autres formes de psychothérapie individuelle et de groupe fondées sur des données probantes^{21 22}. Les recherches sur les traitements psychologiques sont claires²³ :

1. Ils sont efficaces pour un grand nombre de troubles mentaux tels que la dépression²⁴, l'anxiété, les troubles de l'alimentation et les troubles liés à l'utilisation de substances; il est également prouvé que la TCC et la psychothérapie de groupe réduisent les symptômes négatifs des troubles psychotiques ainsi que des lésions cérébrales traumatiques.
2. Ils sont moins coûteux et au moins aussi efficaces que les médicaments pour les troubles mentaux les plus fréquents chez les Canadiens. Pour des troubles tels que la dépression et l'anxiété, le traitement psychologique a souvent des effets plus durables et une plus grande observance²⁵.
3. La psychothérapie seule est plus efficace à long terme que les médicaments seuls. L'association des médicaments et de la thérapie est efficace à long terme et l'ajout de la thérapie aux médicaments pour les personnes qui ne répondent pas aux médicaments entraîne des améliorations²⁶.
4. Ils sont plus efficaces que la plupart des médicaments pour la plupart des types d'anxiété.
5. Ils entraînent moins de rechutes de la dépression que le traitement médicamenteux seul.
6. Les patients sont plus enclins à suivre le traitement, se sentent moins accablés par leur maladie et ont un taux de suicide plus faible lorsque les traitements psychologiques sont utilisés en association avec des médicaments pour traiter les troubles bipolaires.
7. Ils contribuent à prévenir les rechutes lorsqu'ils sont inclus dans les services et les aides destinés aux personnes vivant avec la schizophrénie.
8. Ils réduisent la dépression et l'anxiété chez les personnes souffrant de maladies chroniques telles que les maladies cardiaques, ce qui entraîne une diminution des taux de décès liés à la maladie lorsqu'ils sont associés à un traitement médical. Les interventions psychologiques visant à traiter les troubles mentaux qui peuvent coexister avec le diabète (p. ex., la dépression, l'anxiété) peuvent avoir des effets positifs sur l'observance du traitement du diabète ainsi que sur le développement et la progression du diabète lui-même²⁷.
9. Ils permettent de réaliser des économies de 20 à 30 % sur les coûts des soins de santé.

Bien qu'il existe une abondante littérature sur l'efficacité clinique des traitements psychologiques comme décrit ci-dessus, il est essentiel que les gouvernements continuent d'investir dans la recherche sur les traitements psychologiques. Parmi les éminents chercheurs en psychothérapie au Canada, citons Paul Hewitt (Université de la Colombie-Britannique) et Giorgio Tasca (Université d'Ottawa). Ce dernier a créé le Réseau de recherche en pratique de la psychothérapie (RésoRPP), qui constitue une ressource précieuse pour les cliniciens, les enseignants et les décideurs intéressés par ce que la recherche en psychothérapie a à dire sur la pratique clinique²⁸.

4. Investir dans les soins de santé mentale et les services psychologiques – quel est le rendement du capital investi?

Les preuves cliniques concernant la psychothérapie ne sont plus à faire, mais les décideurs, employeurs et autres acteurs s'intéressent de plus en plus au rendement du capital investi (RCI) qui découle de l'élargissement de l'accès à la psychothérapie. Autrement dit, quels sont les avantages de la psychothérapie par rapport à ses coûts?

Le fait que 500 000 Canadiens s'absentent du travail pour cause de maladie mentale²⁹, que le coût économique annuel des problèmes de santé mentale s'élève à 51 G\$, dont 20 G\$ en contexte de travail³⁰, et que la santé mentale est à l'origine de 30 % des demandes d'invalidité de courte et de longue durée et de 70 % des coûts d'invalidité au travail³¹, montre bien qu'il est essentiel d'accéder rapidement à des soins de santé mentale de qualité.

Un sondage récent a révélé que 42 % des décideurs de haut niveau connaissaient très bien les données probantes démontrant le RCI des services psychologiques et que 60 % d'entre eux étaient convaincus que la couverture des services psychologiques offrait un bon RCI³². Bien qu'il s'agisse d'un pas dans la bonne direction, un rapport récent indique qu'il y a matière à amélioration : « pour inciter les employeurs à investir dans des programmes de santé mentale, on doit faire en sorte qu'ils comprennent les avantages financiers et autres de tels programmes et qu'ils mettent sur pied des mécanismes permettant de mesurer le rendement et de maximiser ces programmes pour obtenir les résultats escomptés³³ ». Un récent sondage auprès des employeurs a révélé que seulement 54 % des organisations mesuraient le rendement du capital investi dans les initiatives en santé³⁴.

Parallèlement, dans un rapport produit par une association mondiale de compagnies d'assurance, on définit la santé mentale et l'ampleur du fardeau que représente une mauvaise santé mentale. On y examine le rôle actuel de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie dans la prise en charge de la santé mentale et on recommande des mesures pour renforcer la contribution des assureurs à la promotion du bien-être mental, de la prévention à la gestion active des cas³⁵.

Vous trouverez ci-après quelques résultats récents par thème et par ordre chronologique :

Incidence sur le système de santé mentale et la société

- L'élargissement à tous les Ontariens des soins de santé mentale de base universels (c.-à-d. l'accès à des psychothérapies fondées sur des données probantes) permettrait d'économiser 1,78 \$ pour chaque dollar investi. Les retombées économiques totales d'un programme universel de santé mentale se traduiraient par des économies de près de 10 G\$ pour les Ontariens au cours des cinq prochaines années³⁶.
- Des études menées au Canada et dans d'autres pays comme le Royaume-Uni et la France montrent que l'investissement dans un niveau de soins de santé mentale de base permet à la société de réaliser des économies de l'ordre de 2 pour 1³⁷.
- Combinée à la thérapie cognitivo-comportementale (TCC), la gestion de cas pourrait rapporter, au bout d'un an, de 0,39 \$ à 3,35 \$ pour chaque dollar dépensé³⁸.
- Un dollar investi dans les soins de santé mentale rapporte en moyenne 2 \$ d'économies à la société, en réduisant les coûts pour le système de santé, la productivité et le bien-être général. La prise en charge de la psychothérapie par le système de santé public se rembourserait d'elle-même³⁹.
- L'Organisation mondiale de la Santé prévoit un retour de 5 \$US pour chaque dollar dépensé pour accroître la couverture des troubles mentaux courants, grâce à des gains de productivité⁴⁰.
- En France, ils ont estimé un ratio coûts-avantages compris entre 1,14 et 1,95⁴¹.

- Au Royaume-Uni, l'analyse coûts-avantages du programme Improving Access to Psychological Therapies (IAPT) réalisée par Layard et ses collègues a montré que le programme serait rentabilisé en l'espace de cinq ans^{42,43}.

Incidence sur le milieu de travail

- Chaque dollar investi dans une thérapie cognitivo-comportementale en milieu de travail pourrait rapporter, au bout d'un an, environ 1,79 \$ par employé participant⁴⁴.
- Les organisations dotées de stratégies globales en matière de santé mentale obtiennent en moyenne de meilleurs résultats dans tous les domaines, qu'il s'agisse de la santé et de la sécurité ou du rendement pour les actionnaires⁴⁵.
- Deloitte Canada a constaté que les entreprises ayant mis en place des programmes de santé mentale depuis un an avaient un rendement annuel médian du capital investi de 1,62 \$ pour chaque dollar investi; ce rendement passe à 2,18 \$ si les programmes sont en place depuis au moins trois ans⁴⁶.
- En 2018, le rendement du capital investi (RCI) de Bell Canada pour les programmes de santé en milieu de travail pour chaque dollar investi était de 4,10 \$⁴⁷.

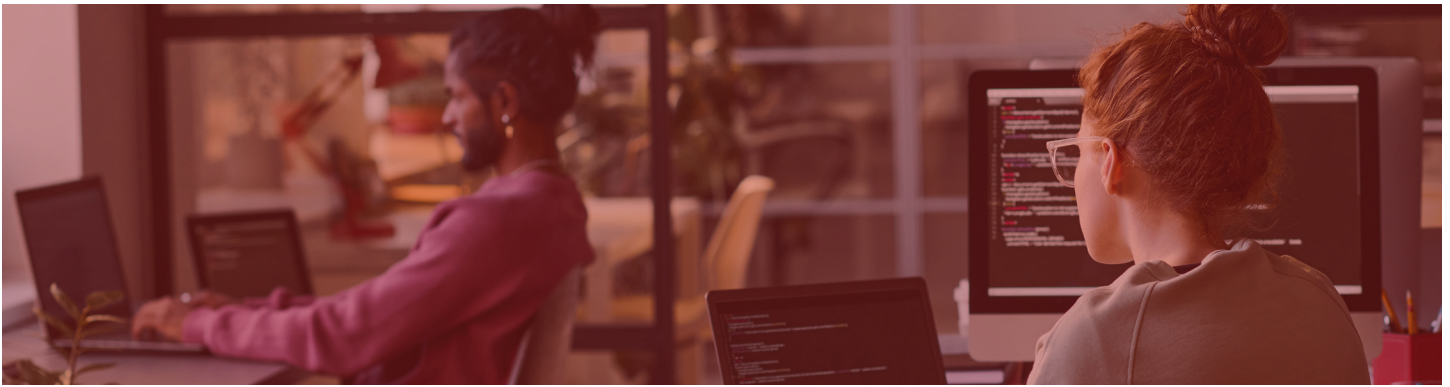
5. Perspectives récentes des employés et des employeurs sur la couverture des soins de santé mentale et des services psychologiques

Bien qu'il existe un consensus public important sur la nécessité pour la population canadienne d'avoir accès en temps opportun à des programmes, services et soutiens en matière de santé mentale⁴⁸, il est nécessaire de mieux connaître et comprendre la portée de la couverture du point de vue des employés et des employeurs. Chaque thème est abordé dans l'ordre chronologique.

1. Points de vue des employés sur la santé mentale et la couverture de la santé mentale

Santé mentale des employés

- 32 % des employés ont fait état d'un sentiment accru d'anxiété ou de tristesse/dépression⁴⁹.
- Avec une prévalence de 22 %, les maladies mentales (comme la dépression ou l'anxiété) constituent depuis 2019 la première cause de maladie chronique chez les employés⁵⁰.
- En juin 2022, 33 % des travailleurs canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 43 % un risque modéré et 23 % un risque faible. Les travailleurs indépendants ont le score de risque de problème de santé mentale le plus élevé, tandis que les personnes travaillant pour des entreprises de 501 à 1 000 employés ont le score de risque de problème de santé mentale le plus faible⁵¹.
- Les cinq principaux problèmes (anxiété, dépression, problèmes familiaux, problèmes professionnels, stress lié à la COVID) représentent 70 % des raisons pour lesquelles les employés ou un membre de leur famille ont eu recours à des services psychologiques⁵².
- La moitié (49 %) des jeunes travailleurs canadiens affirment que le régime d'avantages sociaux de leur employeur n'a pas suffisamment répondu à leurs besoins en matière de santé et de bien-être au cours de l'année écoulée⁵³.
- Une majorité (68 %) de Canadiens affirment qu'ils accepteraient un emploi assorti d'un bon régime d'avantages sociaux plutôt qu'un autre emploi mieux rémunéré, mais dépourvu de régime d'avantages sociaux⁵⁴.



- 54 % des travailleurs canadiens considèrent la dépression comme une invalidité, et 44 % considèrent l’anxiété comme une invalidité – les chiffres les plus élevés depuis 2019⁵⁵.
- Les Canadiens qui se déclarent en mauvaise santé mentale (32 %) sont plus susceptibles de prendre des congés pour cause d’invalidité que ceux qui se déclarent en bonne santé mentale (12 %) ⁵⁶.
- 59 % des employés souffrant de troubles de santé mentale se sont absentés du travail ou ont trouvé plus difficile d’effectuer leur travail en raison de leur état de santé ou de leurs douleurs⁵⁷.
- Les employés travaillant dans le secteur de la santé (30 %) ou de l’éducation (36 %) ont déclaré des taux beaucoup plus élevés de diagnostics de santé mentale⁵⁸.
- Les femmes (26 %) ont déclaré des taux plus élevés de diagnostics de santé mentale que les hommes (15 %) ⁵⁹.
- Les employés âgés de 18 à 34 ans sont plus nombreux à déclarer un problème de santé mentale (26 %) ⁶⁰.

Couverture des services de santé mentale et des services psychologiques

- 30 % des travailleurs canadiens déclarent qu’ils envisageraient de changer d’employeur pour bénéficier d’un meilleur soutien et de meilleures ressources en matière de santé mentale. 57 % souhaiteraient que leur employeur couvre davantage la santé mentale dans leur régime d’assurance-maladie complémentaire, notamment par des programmes d’aide aux employés et l’accès à des thérapies gratuites⁶¹.
- Les employés étaient beaucoup plus susceptibles de décrire la qualité de leur régime d’assurance-maladie complémentaire comme étant excellente ou bonne lorsque du soutien en santé mentale en milieu de travail est offert (84 % vs 54 %) ⁶².
- 80 % des employés ont déclaré que leur employeur ne parvenait pas à gérer efficacement leurs problèmes de santé mentale si leur environnement de travail n’était pas propice à une bonne santé mentale⁶³.
- Lorsqu’on a interrogé les employés sur la dépression, l’anxiété ou d’autres problèmes de santé mentale, un fossé apparaît : 49 % des employés (contre 75 % des employeurs) déclarent que leur employeur les aide efficacement à gérer ces problèmes. 10 % des employés ne le savent pas, ce qui laisse 40 % d’entre eux penser que leur employeur est peu efficace à ce chapitre⁶⁴.
- 73 % des jeunes Canadiens (18-34 ans) et 69 % des 35 à 44 ans sont nettement plus susceptibles de quitter leur employeur actuel pour un autre qui offre ce qu’ils considèrent comme de meilleurs avantages sociaux, ceux liés à la santé mentale (88 %) étant les plus importants⁶⁵.
- Les Canadiens bénéficiant d’avantages sociaux offerts par leur employeur sont nettement plus susceptibles d’évaluer leur santé mentale positivement (60 %), soit 7 % de plus que ceux qui ne bénéficient pas de tels avantages⁶⁶.

- 80 % des employés (qu'ils aient bénéficié de services psychologiques ou non) estiment que la prise en charge par leur régime d'assurance-maladie complémentaire est insuffisante. Plus de femmes (82 %) que d'hommes (50 %) ayant reçu des services psychologiques pensaient que leur régime d'assurance-maladie complémentaire n'était pas adéquat⁶⁷.
- La plupart d'entre eux ont pu consulter un psychologue en temps opportun. 36 % des employés bénéficiant d'une assurance-maladie complémentaire ont pu consulter un psychologue dans un délai de deux semaines, 72 % dans un délai d'un mois. 70 % ont déclaré que le service avait amélioré leur état sans toutefois résoudre complètement leur problème; 18 % ont déclaré que leur état n'avait pas changé⁶⁸.
- Outre les services psychologiques, 73 % ont déclaré avoir eu recours au programme d'aide aux employés et à leur famille, 16 % ont utilisé des programmes ou des applications en ligne autodirigées et 7 % ont eu recours à du soutien par les pairs. 32 % ont déclaré que le service avait amélioré leur état sans toutefois résoudre complètement leur problème; 41 % ont déclaré que leur état n'avait pas changé et 9 % ont indiqué qu'il s'était aggravé⁶⁹.
- Parmi les personnes qui bénéficient d'un régime d'assurance collective offert par leur employeur, 60 % déclarent que leur santé mentale est excellente/bonne, contre 49 % chez les personnes qui ne bénéficient pas d'un tel régime⁷⁰.
- En ce qui concerne le soutien psychologique, 24 % des Canadiens bénéficiant d'un régime d'avantages sociaux indiquent que le soutien psychologique offert par leur régime d'avantages sociaux est insuffisant. Par ailleurs, 16 % des personnes interrogées indiquent qu'elles ne bénéficient pas d'aide psychologique dans le cadre de leur régime d'avantages sociaux et 17 % ne connaissent pas les ressources en matière de santé mentale proposées par leur régime d'assurance collective. Cela indique qu'il est possible de revoir la manière dont le soutien psychologique est pris en charge par les régimes d'avantages sociaux, en s'assurant qu'il est suffisant, et que les employés doivent être informés du soutien qui leur est offert⁷¹.
- 20 % des Canadiens bénéficiant d'un régime d'avantages sociaux ne sont pas au courant des prestations qui leur sont offertes, et 26 % ne savent pas comment accéder aux prestations qui leur sont offertes (p. ex., au moyen d'une appli, d'un numéro de téléphone sans frais, etc.)⁷².
- 32 % des Canadiens bénéficiant d'un régime d'avantages sociaux déclarent ne pas disposer d'un programme d'aide aux employés (PAE – conseils juridiques, familiaux et professionnels, soutien en matière de santé mentale, etc.)⁷³.
- 21,9 % des employés bénéficiant d'un régime d'avantages sociaux étaient entièrement couverts, 61,5 % étaient partiellement couverts et 6,7 % n'étaient pas couverts (9,9 % n'étaient pas sûrs)⁷⁴.
- Parmi les personnes ayant accès à un programme d'aide aux employés (PAE), 57 % n'y ont jamais eu recours⁷⁵.
- 21,5 % des employés consacrent une partie de leur compte d'épargne santé à des services de santé mentale (psychologie, thérapeute, etc.)⁷⁶.
- Au cours de la période 2019-2020, le nombre d'employés ayant fait des demandes en lien avec la santé mentale a augmenté de 2,89 % en ce qui concerne les psychologues, de 49,3 % en ce qui concerne les psychothérapeutes et de 12,3 % en ce qui concerne les travailleurs sociaux⁷⁷.
- 27 % des employés ont accès à un programme d'aide au personnel, 6 % sont assurés par une autre personne de leur foyer⁷⁸.
- 38 % des employés bénéficient d'avantages sociaux qui englobent, dans une certaine mesure, les prestataires de soins de santé mentale, tandis que 15 % sont assurés par une autre personne de leur foyer⁷⁹.
- 60 % des employés quitteraient leur emploi actuel pour un autre qui leur assurerait une meilleure prise en charge de leur bien-être (même s'il est moins rémunérateur)⁸⁰.



2. Points de vue des employeurs en ce qui concerne la couverture des services psychologiques et des services de santé mentale

Couverture des services de santé mentale et des services psychologiques

- Les organisations interrogées ont mis davantage l'accent sur les services de santé mentale au cours des dernières années, 93 % d'entre elles couvrant les services psychologiques. Au cours des deux dernières années, le tiers des organisations interrogées ont augmenté leur niveau de couverture pour ces services et 16 % ont l'intention de le faire au cours de l'année prochaine. En moyenne, le montant de garantie maximal est de 2 365 \$ par employé⁸¹.
- La couverture annuelle médiane de la prise en charge par l'employeur des services de consultation en santé mentale est de 750 \$, soit le même montant qu'en 2021 et une baisse de 25 % (par rapport au plafond de 1 001 \$ en 2020)⁸².
- La couverture annuelle moyenne pour les services de consultation en santé mentale s'élevait à 2 006 \$, soit une augmentation significative par rapport au plafond de 1 294 \$ (2021)⁸³.
- 24 % des employeurs ont récemment augmenté leur niveau maximal de couverture pour les services de consultation en santé mentale (une légère hausse par rapport aux 19 % de 2021 et aux 18 % de 2020)⁸⁴.
- 28 % des employeurs ont indiqué qu'ils prévoient augmenter la couverture maximale des services de consultation en santé mentale, passant de 18 % (2021) à 25 % (2020), et 47 % ne l'ont pas fait⁸⁵.
- 61 % des employeurs prévoient une couverture maximale pour les services de consultation en santé mentale comprise entre 0 \$ et 1 000 \$, 29 % une couverture supérieure à 1 000 \$ et 4 % une couverture supérieure à 10 000 \$⁸⁶.
- 58 % des employeurs ont mis en place des programmes de formation pour aider les cadres et/ou les employés à reconnaître les signes de dépression ou d'autres troubles de santé mentale et à y réagir. Ce chiffre est en hausse par rapport à 48 % (2021) et 37 % (2018)⁸⁷.
- 87 % des employeurs ont déclaré que l'accès en temps opportun aux services de santé mentale fournis par des psychologues était « extrêmement important » ou « très important »⁸⁸.
- 29 % des employeurs ont augmenté la couverture des services psychologiques pendant la pandémie de COVID-19 en raison des besoins des employés et des inquiétudes liées à l'impact de la pandémie. 47 % n'ont pas augmenté leur couverture, les raisons les plus fréquentes étant le coût ou le sentiment que la couverture est adéquate⁸⁹.
- Parmi les employeurs qui citent les finances comme raison de ne pas augmenter la couverture (p. ex., situation financière difficile, ne pouvait pas se permettre d'augmenter les primes, les employés ne pouvaient pas payer des primes plus élevées), il y avait une différence de plus de six fois entre les petites et moyennes entreprises (13 %) et les grandes entreprises (2 %)⁹⁰.

- Les petites et moyennes entreprises sont moins nombreuses (19 %) à augmenter la couverture des services psychologiques que les grandes organisations (54 %). Seulement 13 % des entreprises de moins de 50 employés ont augmenté la couverture, tandis que 50 % des entreprises de plus de 1 000 employés l'ont fait⁹¹.
- 36 % des employeurs avaient « toute la flexibilité » ou « une certaine flexibilité » (30 %) dans la négociation de leur ensemble de prestations d'assurance-maladie avant son renouvellement⁹².
- 14 % des employeurs ont déclaré qu'ils investiraient des ressources supplémentaires pour aider les employés qui consomment des substances psychoactives. Ce chiffre passe à 23 % dans le cas des entreprises dont la main-d'œuvre est syndiquée et qui emploient plus de 500 personnes⁹³.
- Après le programme d'aide aux employés (PAE), l'augmentation nette la plus importante de l'utilisation concernait les services de santé mentale (31 %)⁹⁴.
- En ce qui concerne la COVID-19, 64 % des employeurs estiment que les problèmes de santé mentale chez les employés (à l'exclusion des personnes infectées par la COVID-19) auront l'impact le plus important sur les coûts des prestations au cours des cinq prochaines années. Viennent ensuite les problèmes de santé mentale chez les personnes à charge des employés (47 %)⁹⁵.
- Veiller à ce que tous les employés connaissent tous les programmes (offerts dans le cadre de leur régime d'avantages sociaux), mais surtout les services et les programmes liés à la santé mentale⁹⁶.

Bonne connaissance de l'incidence de la couverture des services de santé mentale et des services psychologiques

- Moins de la moitié des hauts dirigeants et des décideurs (42 %) ont déclaré avoir une « bonne » ou une « très bonne » connaissance des données démontrant le RCI des services psychologiques. Toutefois, 60 % étaient « convaincus » ou « très convaincus » que la couverture des services psychologiques pour tous les employés constituait un bon RCI⁹⁷.
- Dans les entreprises privées et les organismes sans but lucratif, environ 20 % des participants ont répondu que leurs dirigeants ne connaissaient pas le RCI associé à la couverture des services psychologiques, tandis que cette proportion ne s'élevait qu'à 7 % dans les organismes publics⁹⁸.

6. Comment les employeurs réagissent-ils?

Alors que la stigmatisation entourant la santé mentale continue de reculer, les employeurs comprennent très bien, en particulier au sortir de la pandémie mondiale de COVID-19, qu'ils doivent continuer à investir dans leurs actifs les plus précieux : leurs employés. Sachant que les preuves cliniques des bienfaits de la psychothérapie sont claires et que la rentabilité de l'investissement dans ce domaine devient de plus en plus convaincante, certains employeurs ont pris des mesures audacieuses pour accroître la couverture des soins de santé mentale et l'accès aux services psychologiques. Voici quelques exemples :

En 2022, **Bell Canada** a amélioré son régime d'avantages sociaux pour offrir une couverture illimitée des services et des programmes de santé mentale aux employeurs et à leurs familles, les praticiens admissibles étant notamment les psychologues agréés, les psychothérapeutes, les thérapeutes familiaux, les conseillers et les travailleurs sociaux⁹⁹.

En 2022, le **Groupe Financier Banque TD** a augmenté son plafond de couverture pour les praticiens en santé mentale à 5000 \$ par année de prestations et a supprimé la franchise pour les demandes de remboursement des frais liés aux problèmes de santé mentale¹⁰⁰.

En 2022, **Telus Communications Inc.** a amélioré sa protection complémentaire en santé mentale en la portant à 5000 \$ par membre de la famille admissible, cette protection n'étant pas associée à celle d'autres praticiens paramédicaux¹⁰¹.



À compter du 1^{er} juillet 2023, dans le cadre du Régime de soins de santé de la fonction publique, le **Conseil du Trésor du Canada** élargira la couverture des services psychologiques dispensés par les psychologues et les autres fournisseurs de soins de santé mentale, la faisant passer de 2000 \$ à 5000 \$¹⁰².

Le 1^{er} avril 2022, la **Banque de Nouvelle-Écosse** portera sa protection en matière de santé mentale à 10000 \$ par année pour les employés admissibles et leurs personnes à charge, comparativement au montant de garantie maximal actuel de 3000 \$. Dans le cadre du régime, les conseillers cliniciens, la thérapie cognitivo-comportementale et les psychologues seront couverts. La banque a également placé la protection en matière de santé mentale dans une catégorie distincte, plutôt que de la regrouper avec d'autres services, tels que la massothérapie ou la chiropractie, qui peuvent réduire le plafond des prestations¹⁰³.

En 2022, dans le cadre de son approche évolutive du bien-être mental, **KPMG** a offert à ses employés une protection annuelle de 2000 \$ pour les problèmes de santé mentale¹⁰⁴.

Coca Cola Bottling Ltd, en réponse à la pandémie de COVID-19, a mis en œuvre plusieurs initiatives en matière de santé mentale : (1) séances d'information sur son PAE; augmentation de la couverture des services psychologiques de 1500 \$ à 5000 \$ par année et élargissement de la couverture pour inclure les travailleurs sociaux et les psychothérapeutes en plus des psychologues. Elle a ainsi vu doubler le nombre de demandes de remboursement de frais de psychologues, ce qui indique que les employés et leurs personnes à charge ont recours à cette prestation¹⁰⁵.

Starbucks est l'une des premières entreprises au Canada à avoir élargi sa liste de praticiens en 2020 pour y inclure, outre les psychologues, les psychothérapeutes, les travailleurs sociaux, les conseillers d'orientation, les conseillers matrimoniaux et les thérapeutes conjugaux et familiaux. L'entreprise fait figure de pionnière en matière de couverture des frais liés à la santé mentale, puisqu'elle a porté, en 2016, son plafond annuel à 5000 \$ par année pour les employés au Canada¹⁰⁶.

Corus Entertainment a procédé à un examen approfondi de ses prestations en matière de santé mentale pour son personnel syndiqué et non syndiqué. Elle a supprimé le plafond pour les employés non syndiqués et a décidé de prendre également la décision (extraordinaire) de supprimer le plafond en tant qu'avantage non négocié pour 2021, compte tenu de la situation unique (COVID-19) dans laquelle elle se trouvait¹⁰⁷.

En 2020, **Shopify** avait prévu un plafond de 2500 \$ pour les services paramédicaux liés à la santé mentale, accessible à tous les employés au Canada¹⁰⁸.

Un an avant la pandémie mondiale de COVID-19, **IMG Financial** a participé à un projet pilote d'application mobile de santé et de bien-être. En avril 2020, le projet, qui offrait déjà à ses 4000 employés et conseillers canadiens un programme d'aide au personnel, a élargi son soutien en lançant un programme de thérapie cognitivo-comportementale sur Internet, sans frais pour les employés (le service était déjà offert par les systèmes de soins de santé publics du Manitoba et de l'Ontario)¹⁰⁹.

En 2020, le **Groupe CSA** a augmenté sa couverture en matière de santé mentale de 1 000 \$ à 5 000 \$ par année. En examinant son compte de gestion-santé, il a également remarqué que les employés n'étaient plus couverts, car ils utilisaient le compte pour des prestations liées à la psychologie. En 2021, il a recommencé à penser à augmenter le montant de garantie maximal. « Les gens subissent tellement de pressions financières dans leur vie que nous ne voulons pas que la santé mentale soit l'une d'entre elles pour nos employés ou leurs personnes à charge¹¹⁰. » [traduction]

À l'automne 2019, **Cenovus Energy** a augmenté le plafond de ses prestations liées aux soins psychologiques, passant de 1 000 \$ à 6 000 \$ pour son régime de base, et de 1 500 \$ à 10 000 \$ pour son régime bonifié. L'organisation a fait appel à la Psychological Association of Alberta pour connaître le coût du traitement de problèmes de santé mentale simples. De nombreux troubles, comme l'anxiété ou la dépression, nécessitent en moyenne 20 séances de thérapie cognitive (TCC). Elle a donc élaboré sa stratégie en matière de santé mentale et des montants de garantie en s'assurant de couvrir une dose de traitement fondée sur des données probantes¹¹¹.

En 2016, **la Sun Life** a augmenté la couverture annuelle des services de santé mentale pour ses propres employés à 12 000 \$ par personne, et a étendu la liste des praticiens de la santé mentale admissibles auxquels les employés pouvaient avoir accès¹¹².

En 2017, **Manuvie** a apporté davantage de soutien aux employés en matière de santé mentale en augmentant le plafond de remboursement annuel des services de santé mentale à 10 000 \$ par personne. Auparavant, les employés pouvaient demander jusqu'à 1 000 \$ par année pour couvrir les services professionnels fournis par des praticiens agréés, y compris les services de santé mentale. Dans le cadre de son nouveau régime, Manuvie a séparé la couverture des praticiens de la santé mentale et affecté le nouveau montant de 10 000 \$, qui inclut les services aux membres de la famille¹¹³.

7. Observations finales

Compte tenu de l'importance croissante accordée à la santé mentale – en particulier au sortir de la pandémie mondiale de COVID-19 – le présent rapport vise à recueillir un large éventail de sources de données sur les points de vue des employés et des employeurs en matière de couverture des soins de santé mentale et de soins psychologiques, ainsi que sur le croisement entre les arguments cliniques et économiques en faveur de l'investissement dans la prise en charge de la santé mentale. Dans l'avenir, et compte tenu de la nature dynamique du secteur, la SCP espère maintenir ce rapport au fait de la situation grâce à des mises à jour périodiques.



Notes

¹ KPMG, *Sondage auprès des Canadiens*, 2021.

² Institut Angus Reid. *Two Years of COVID-19: Half of Canadians say their mental health has worsened; women under 55 hit hardest*. 10 mars 2022.

³ Statistique Canada. *La santé mentale autoévaluée s'est détériorée après une autre année de pandémie de COVID-19*. 7 juin 2022.

⁴ Recherche en santé mentale Canada. 2022. *Comprendre la santé mentale des Canadiens : Pendant COVID-19 et au-delà : sondage 13*. Août 2022. *Pour une analyse plus détaillée des récentes améliorations en santé mentale, vous pouvez consulter The Recovery Period: An Analysis of Recent Improvements in Mental Health in Canada*. Recherche en santé mentale Canada, février 2023.

⁵ Commission de la santé mentale du Canada. *Changer les orientations, changer des vies : Stratégie en matière de santé mentale pour le Canada*. 2012.

⁶ Statistique Canada. *Besoins en soins de santé mentale*, 2018. En 2018, environ 5,3 millions de Canadiens ont eu besoin d'aide pour leur santé mentale. Seuls 56 % d'entre eux ont déclaré que tous leurs besoins étaient satisfaits; les 44 % restants ont déclaré que leurs besoins en matière de santé mentale n'étaient pas satisfaits ou ne l'étaient que partiellement.

⁷ Conference Board du Canada. *Future-Proofing Investments in Workplace Mental Health – Meeting Employees' Evolving Needs*. Novembre 2002, page 3.

⁸ 2022 *Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Benefits Canada. Les promoteurs de régimes de plus de 500 employés étaient plus susceptibles d'augmenter leur plafond (39 %) que les promoteurs de régimes de moins de 50 employés (6 %).

⁹ *Définir l'univers des garanties collectives : Les perspectives des employeurs servent de guide pour planifier l'avenir*. Sun Life, 2020. Page 20.

¹⁰ Conference Board du Canada. *Future-Proofing Investments in Workplace Mental Health*. Novembre 2022, page 24.

¹¹ Société canadienne de psychologie. Mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes lors des consultations prébudgétaires en vue du budget fédéral de 2023. La recommandation complète se lit comme suit : « *Que le gouvernement fédéral offre aux employeurs un crédit d'impôt de 25 % pour compenser une partie des coûts de l'expansion de la couverture d'assurance médicale de l'employeur pour les soins psychologiques* ».

¹² *Faits sur les assurances de personnes au Canada, Édition 2022*. Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes.

¹³ Citation de Vishal Ravikanti (Telus Santé) : « *On ne saurait trop insister sur l'interaction entre les médicaments et les consultations en matière de santé mentale. Les médicaments sont souvent nécessaires pour le traitement, en particulier au moment du diagnostic, puis, au fur et à mesure des consultations, les médicaments peuvent être ajustés. Il est important que ces voies de traitement fonctionnent de concert. Lorsque la couverture des services de consultation est limitée, les membres optent pour un traitement uniquement pharmacologique* » [traduction]. 2022 *Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 18. Septembre 2022.

¹⁴ Pour 68 % des Canadiens, la longueur du temps d'attente avant de voir un psychologue est un obstacle très important (35 %) ou assez important. Sondage de Nanos commandé par la Société canadienne de psychologie et le Conseil des sociétés professionnelles de psychologues. 5 janvier 2021.

¹⁵ Institut C.D. Howe. *Better for Workers, Better for All? Assessing a Portable Health Benefits Plan in Ontario*. Commentaire no 639. Février 2023.

¹⁶ Société canadienne de psychologie. Mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes lors des consultations prébudgétaires en vue du budget fédéral de 2021.

¹⁷ Société canadienne de psychologie et Conseil des sociétés professionnelles de psychologues. *Nouveaux investissements fédéraux en santé mentale : accélérer l'intégration des services psychologiques dans les soins primaires*. Février 2022.

¹⁸ Près de neuf Canadiens sur dix se disent favorables (57 %) ou plutôt favorables (31 %) à l'amélioration de l'accès aux psychologues par l'intermédiaire d'un régime de soins de santé financé par l'État. Pour 83 % des Canadiens, le modèle de soins en collaboration où les psychologues travaillent avec d'autres professionnels de la santé, comme les médecins de famille au sein d'équipes de soins primaires, est très intéressant (50 %) ou intéressant (33 %). Sondage de Nanos commandé par la Société canadienne de psychologie et le Conseil des sociétés professionnelles de psychologues. 5 janvier 2021.

¹⁹ Soixante-cinq pour cent des médecins de soins primaires canadiens pensent que mieux intégrer les soins primaires avec les services hospitaliers, les services de santé mentale et les services sociaux en milieu communautaire constitue la priorité pour améliorer la qualité des soins et l'accès des patients. On note dans le rapport que 62 % des médecins de soins primaires (de 33 % à l'Î.-P.-É. à 69 % en Alberta) se considèrent tout à fait prêts, c'est-à-dire qu'ils ont les compétences et l'expérience suffisantes, à prodiguer des soins aux patients atteints de maladies mentales (p. ex., l'anxiété ou une dépression légère à modérée). En ce qui concerne les problèmes de toxicomanie, le pourcentage national est de 19 %, allant de 12 % au Québec à 28 % en Saskatchewan. *Résultats du Canada : Enquête internationale de 2019 du Fonds du Commonwealth sur les politiques de santé auprès des médecins de soins primaires*. Institut canadien d'information sur la santé. Janvier 2020.

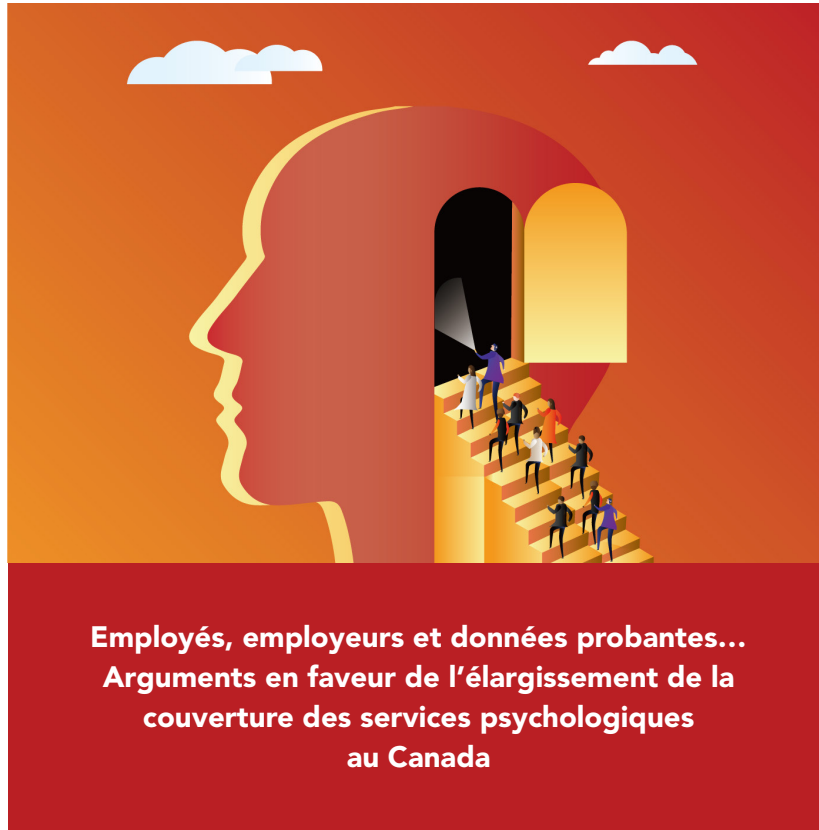
²⁰ Deloitte Insights. *Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs*. Novembre 2019, page 10.

- ²¹ Il existe un certain nombre de professionnels de la santé mentale qui aident les personnes à vivre avec un problème de santé mentale, tels que les psychiatres, les médecins de famille, les psychothérapeutes, les conseillers ou les travailleurs sociaux. Les psychologues sont les experts lorsqu'il s'agit de concevoir, d'utiliser, de noter et d'interpréter des tests de personnalité et de fonctions intellectuelles qui sont souvent à la base d'un diagnostic de santé mentale.
- ²² Pour mieux comprendre le rôle des psychologues, vous pouvez consulter la rubrique de la SCP : *Un psychologue, c'est quoi?* cpa.ca/fr.
- ²³ *The Efficacy and Effectiveness of Psychological Treatments*. Société canadienne de psychologie. 2013.
- ²⁴ Cuijpers P, Quero S, Noma H, Ciharova M, Miguel C, Karyotaki E, Cipriani A, Cristea IA, Furukawa TA. Psychotherapies for depression: a network meta-analysis covering efficacy, acceptability and long-term outcomes of all main treatment types. *World Psychiatry*. Volume 20, no 2, p. 283-293.
- ²⁵ P Cuijpers et coll. How effective are cognitive behavior therapies for major depression and anxiety disorders? A meta-analytic update of the evidence. *World Psychiatry*, vol. 15, no 3 (2016), p. 245.
- ²⁶ Guidi J, Fava GA. Sequential Combination of Pharmacotherapy and Psychotherapy in Major Depressive Disorder – A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Psychiatry*. 2021, vol. 78, no 3, p. 261-269. Jama. Gloster AT, Rinner MTB, Ioannou M, Villanueva J, Block VJ, Ferrari G, Benoy C, Bader K, Karekla M. Treating treatment non-responders: A meta-analysis of randomized controlled psychotherapy trials. *Clinical Psychology Review*, vol. 75, février 2020.
- ²⁷ <https://www.apa.org/monitor/2017/06/cover-diabetes>
- ²⁸ Le Réseau de recherche en pratique de la psychothérapie (RésoRPP) est une ressource pour les cliniciens, les enseignants et les décideurs intéressés par ce que la recherche en psychothérapie a à dire sur la pratique clinique. Pour en savoir plus, consultez <https://sciencessociales.uottawa.ca/resorpp/>.
- ²⁹ Centre de toxicomanie et de santé mentale. *Workplace Mental Health – A Review and Recommendations*. Janvier 2020, page 3.
- ³⁰ Commission de la santé mentale du Canada. *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*. 2013.
- ³¹ Deloitte Insights. *Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs*. Novembre 2019.
- ³² Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs*. Juin 2022.
- ³³ Deloitte Insights. *Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs*. Novembre 2019, page 7.
- ³⁴ Conference Board du Canada. *Future-Proofing Investments in Workplace Mental Health – Meeting Employees' Evolving Needs*. 10 novembre 2022, pages 19-20.
- ³⁵ Association de Genève. *Promoting Peace of Mind: Mental health and insurance*. Février 2023.
- ³⁶ *Making it Right – Universal Basic Mental Healthcare for Ontario – Policy Backgrounder*. Clement Nocos, Jeffrey Ansloos. Institut Broadbent, avril 2022, page 9.
- ³⁷ *Making it Right – Universal Basic Mental Healthcare for Ontario – Policy Backgrounder*. Clement Nocos, Jeffrey Ansloos. Institut Broadbent, avril 2022, page 5.
- ³⁸ *Manuel de santé mentale pour les chefs d'entreprise du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) : Recommandations issues des données de recherche, émises par le plus grand hôpital en santé mentale du Canada et chef de file mondial de la recherche en santé mentale*. Centre de toxicomanie et de santé mentale, 2020. Page 15.
- ³⁹ Vasiliadis, H-M. et coll. (mai 2017). Assessing the Costs and Benefits of Insuring Psychological Services as Part of Medicare for Depression in Canada. *Psychiatric Services*, vol. 68, no 9, p. 899-906. Selon les auteurs, chaque dollar investi dans un programme de soins de santé mentale de base permettrait à la société d'économiser en moyenne 2 \$ par an (de 1,78 \$ au bas de l'échelle à une estimation de 3,15 \$ au haut de l'échelle).
- ⁴⁰ Chisholm D, Sweeny K, Sheehan P, Rasmussen B, Smit F, Cuijpers P, Saxena S (2016). Scaling-up treatment of depression and anxiety: a global return on investment analysis. *Lancet Psychiatry*. Vol. 3, no 5, p. 415-424.
- ⁴¹ Dezzetter A, Briffault X, Ben Lakhdar C et al. Costs and benefits of improving access to psychotherapies for common mental disorders. *Journal of Mental Health Policy and Economics*. Vol. 16, p. 161-177, 2013.
- ⁴² Layard R, Clark D, Knapp M, et al. Cost-benefit analysis of psychological therapy. *National Institute Economic Review*. Vol. 202, p. 90-98, 2007.
- ⁴³ Layard R. *The case for psychological treatment centres*. *BMJ* 332:1030-1032, 2006.
- ⁴⁴ *Manuel de santé mentale pour les chefs d'entreprise du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) : Recommandations issues des données de recherche, émises par le plus grand hôpital en santé mentale du Canada et chef de file mondial de la recherche en santé mentale*. Centre de toxicomanie et de santé mentale, 2020. Page 15.

- ⁴⁵ Manuel de santé mentale pour les chefs d'entreprise du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) : Recommandations issues des données de recherche, émises par le plus grand hôpital en santé mentale du Canada et chef de file mondial de la recherche en santé mentale. Centre de toxicomanie et de santé mentale, 2020. Page 7. Deloitte. Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs – Plan directeur pour les programmes de santé mentale en milieu de travail. Deloitte Insights.
- ⁴⁶ Deloitte Insights. Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs. Novembre 2019.
- ⁴⁷ Deloitte Insights. Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs. Novembre 2019. Pages 7-9.
- ⁴⁸ Les données d'enquêtes récentes sont résumées à la page 7 du rapport De l'ombre à la lumière... Atteindre la parité d'accès aux soins entre la santé mentale, la toxicomanie et la santé physique, publié par l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale. Juin 2021.
- ⁴⁹ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world. Page 4. Septembre 2022.
- ⁵⁰ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world. Page 6. Septembre 2022.
- ⁵¹ Lifeworks. L'Indice de santé mentale de Lifeworks, Canada, Juin 2022.
- ⁵² Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs. Juin 2022.
- ⁵³ Four in Ten (40%) working Canadians Say They've Experienced A Decline in Their Physical Health Throughout the Pandemic. Ipsos. 1er juin 2021. Sondage mené pour le compte de RBC Assurances.
- ⁵⁴ Four in Ten (40%) working Canadians Say They've Experienced A Decline in Their Physical Health Throughout the Pandemic. Ipsos. 1er juin 2021. Sondage mené pour le compte de RBC Assurances.
- ⁵⁵ RBC Assurances – sondage Ipsos. Un nombre croissant de Canadiens considèrent la maladie mentale comme une invalidité, selon un sondage de RBC, 1er février 2022.
- ⁵⁶ RBC Assurances – sondage Ipsos. Un nombre croissant de Canadiens considèrent la maladie mentale comme une invalidité, selon un sondage de RBC, 1er février 2022.
- ⁵⁷ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment. Benefits Canada. Page 9.
- ⁵⁸ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment. Benefits Canada. Page 10.
- ⁵⁹ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment. Benefits Canada. Page 10.
- ⁶⁰ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment. Benefits Canada. Page 10.
- ⁶¹ Sondage réalisé par Robert Half Canada. Benefits Canada, 7 octobre 2022.
- ⁶² 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world. Page 17. Septembre 2022.
- ⁶³ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world. Page 18. Septembre 2022.
- ⁶⁴ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world. Page 18. Septembre 2022.
- ⁶⁵ Sondage Ipsos mené pour le compte de RBC Assurances. Les trois quarts des jeunes Canadiens plus susceptibles de quitter leur emploi pour bénéficier de meilleurs avantages sociaux. 5 juillet 2022.
- ⁶⁶ Sondage Ipsos mené pour le compte de RBC Assurances. Les trois quarts des jeunes Canadiens plus susceptibles de quitter leur emploi pour bénéficier de meilleurs avantages sociaux. 5 juillet 2022.

- ⁶⁷ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 7-8. Juin 2022.
- ⁶⁸ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 7-8. Juin 2022.
- ⁶⁹ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 7-8. Juin 2022.
- ⁷⁰ Sondage Ipsos. *Mental Illness now Considered by More Canadians as a Disability*. 4 février 2022.
- ⁷¹ Environics Research. *Canadian Attitudes on Health and Virtual Care, 2021 Edition*, page 8.
- ⁷² Environics Research. *Canadian Attitudes on Health and Virtual Care, 2021 Edition*, page 8.
- ⁷³ Environics Research. *Canadian Attitudes on Health and Virtual Care, 2021 Edition*, page 8.
- ⁷⁴ Conference Board du Canada. *Seeking Support – The Future of Employee Health*. 16 novembre 2021. Page 7.
- ⁷⁵ Environics Research. *Canadian Attitudes on Health and Virtual Care, 2021 Edition*, page 8.
- ⁷⁶ Conference Board du Canada. *Seeking Support – The Future of Employee Health*. 16 novembre 2021. Page 11.
- ⁷⁷ RBC Assurances. *The State of Plan Member Mental Health – A review of service utilization and disability claims in 2020*. Page 4.
- ⁷⁸ Recherche en santé mentale Canada.
- ⁷⁹ Recherche en santé mentale Canada.
- ⁸⁰ Glassdoor. *4 in 5 Employees Wants Benefits or Perks More Than a Pay Raise*. Glassdoor Employment Confidence Survey (Q3 2015) (blogue). 2 octobre 2015.
- ⁸¹ Conference Board du Canada. *Future-Proofing Investments in Workplace Mental Health – Meeting Employees' Evolving Needs*. 10 novembre 2022, page 9.
- ⁸² 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 20. Septembre 2022.
- ⁸³ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 20. Septembre 2022.
- ⁸⁴ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 20. Septembre 2022.
- ⁸⁵ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 20. Septembre 2022.
- ⁸⁶ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 20. Septembre 2022.
- ⁸⁷ 2022 Benefits Canada Healthcare Survey. *Charting New Paths – The role of the workplace and health benefits plans to help navigate a post-pandemic world*. Page 18. Septembre 2022.
- ⁸⁸ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022.
- ⁸⁹ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022.
- ⁹⁰ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022.
- ⁹¹ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022.
- ⁹² Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 7. Juin 2022.

- ⁹³ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. *Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment*. Benefits Canada. Page 17.
- ⁹⁴ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. *Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment*. Benefits Canada. Page 24
- ⁹⁵ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. *Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment*. Benefits Canada. Page 31.
- ⁹⁶ Conference Board du Canada. *Seeking Support – The Future of Employee Health*. 16 novembre 2021. Il convient de noter que les termes « couverture complète » et « couverture partielle » ne sont pas définis. La recommandation complète se lit comme suit : « Veiller à ce que tous les employés connaissent tous les programmes, et en particulier ceux relatifs à la santé mentale. Quel que soit l'ensemble d'avantages sociaux proposé, les entreprises doivent faire connaître aux employés ce qu'elles couvrent et ce qu'elles leur offrent. Certains répondants ne savaient même pas qu'ils étaient couverts, dont 20 % qui ne savaient pas s'ils avaient un PAEF. Il est important que les employeurs fournissent ces informations lors du recrutement, de l'intégration et tout au long de la carrière de l'employé au sein de l'entreprise. Il est également important d'assurer une communication constante en cas de modification du ou des régimes d'avantages sociaux ». [traduction] Page 14.
- ⁹⁷ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022. Cela laisse croire que soit les répondants n'étaient pas des décideurs de haut niveau ou qu'ils pourraient améliorer leur compréhension du RCI.
- ⁹⁸ Commission de la santé mentale du Canada/Société canadienne de psychologie. *L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs* ». Pages 8-10. Juin 2022.
- ⁹⁹ Benefits Canada. *Mental Health Summit: How Bell Canada is evolving its mental health workplace strategy*. 9 décembre de Kelsey Rolfe.
- ¹⁰⁰ Benefits Canada Magazine. Décembre 2022, page 26.
- ¹⁰¹ Benefits Canada Magazine. Décembre 2022, page 30.
- ¹⁰² Conseil du Trésor du Canada. *Conclusion d'une entente de principe au sujet du renouvellement du Régime de soins de santé de la fonction publique*. Communiqué de presse, 8 août 2022.
- ¹⁰³ *Companies face pressure to improve employee benefits as demand soars for mental health services*. Clare O'Hara, Globe and Mail, 7 février 2022.
- ¹⁰⁴ Benefits Canada. *2022 Consultants Report: How consultants are helping plan sponsors grapple with mega-trends for future of work*. 12 août 2022.
- ¹⁰⁵ *Shining a Spot Light on Six Mental Health Strategies*. Benefits Canada Magazine. Numéro de janvier/février. Pages 10-13.
- ¹⁰⁶ *Companies face pressure to improve employee benefits as demand soars for mental health services*. Clare O'Hara, Globe and Mail, 7 février 2022.
- ¹⁰⁷ *Lights in the Darkness*. Benefits Canada Magazine. Numéro de janvier/février 2022. Pages 22-25.
- ¹⁰⁸ 2021 Benefits Canada Healthcare Survey. *Where We Go From Here – Frontline views to help understand COVID-19s impact on health benefits, wellness supports and the work environment*. Benefits Canada. Page 35.
- ¹⁰⁹ *Widening Health Care's Front Door*. Benefits Canada Magazine. Numéro d'avril 2022. Pages 16-25.
- ¹¹⁰ *Shining a Spot Light on Six Mental Health Strategies*. Benefits Canada Magazine. Numéro de janvier/février. Pages 10-13.
- ¹¹¹ *Employers helping employees battle mental health challenges*. Benefits Canada Magazine. Numéro de janvier/février 2021. Pages 11-13.
- ¹¹² Sun Life. *It's Time To Get Loud*. [Sunlife.ca](https://www.sunlife.ca).
- ¹¹³ 2017 Benefits Canada. *Manulife Boosts Mental Health Benefits for Staff to \$10,000 Per Year*. Janvier 2017.



**Employés, employeurs et données probantes...
Arguments en faveur de l'élargissement de la
couverture des services psychologiques
au Canada**



CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION
SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE

141, avenue Laurier ouest, bureau 702

Ottawa, Ontario K1P 5J3

Tél : 613.237.2144

Numéro sans frais : 1.888.472.0657

Télécopieur : 613.237.1674

Courriel : cpa@cpa.ca

cpa.ca/fr

@ Droits d'auteur 2023

Société canadienne de psychologie

Tous les droits son réservés