



Michael Cooper  
Vice-président du  
développement et des  
partenariats stratégiques

[mcooper@mhrc.ca](mailto:mcooper@mhrc.ca)  
416.894.5553



## Comprendre la santé mentale des Canadiens pendant la pandémie et au-delà

7 juin 2023

Données disponibles à [www.mhrc.ca](http://www.mhrc.ca)

**Ce document sera mis à votre  
disposition à la fin de la présentation.**

- **Organisme de bienfaisance national**
- **Subventions, bourses de recherches ou d'études, collecte et analyse de données**
- **Action pour l'engagement des parties prenantes et des personnes ayant une expérience dans le processus de recherche**

## Nous sommes l'organisation assure le suivi de la santé mentale des Canadiens



- Nous pilotons un projet de collecte de données lancé en mars 2020 ;
- Nous étudions en aveugle pour recueillir des données sur la santé mentale de la population corrélées à des facteurs démographiques et d'autres variables
- Plus de 50 000 réponses, 16 collectes de données, plus de 8 000 réponses de personnes ayant une expérience vécu dans le domaine
- Données ouvertes ; plus de 1 000 pages de contenu/informations sur la santé mentale.

# Études sur la santé mentale au travail/ Workplace mental health studies



Psychologically Safe Leader Assessment  
Canadian Managers' Research Report



September 2021

Évaluation des leaders  
psychologiquement  
sûrs/Psychologically Safe  
Leaders Assessment



\*Based on data collected from 5510 Canadians, November-December 2021, in collaboration with Pollara Insights



Évaluation de la santé et de la  
sécurité psychologiques/  
Psychological Health & Safety  
Assessment



Emotional Intelligence  
Research Report



March 2022

Évaluation de l'intelligence  
émotionnelle/Emotional  
Intelligence Assessment

\*All available at : <https://www.mhrc.ca/workplace-mental-health>

# Fondements conceptuels

- La santé mentale, c'est la santé.
- Les difficultés psychologiques sont normales en temps de crise
- Chaque individu est unique et les moyennes composites tendent à brouiller ces distinctions.
- La résilience se construit par l'expérience (et l'entraînement).
- La pandémie n'a pas altéré les fondements biologiques des troubles mentaux.
- Les états de santé mentale peuvent être de courte durée ou persistants.
- Prévenir les traumatismes psychologiques plutôt que de les atténuer.





# Indicateurs de la santé mentale de la population.

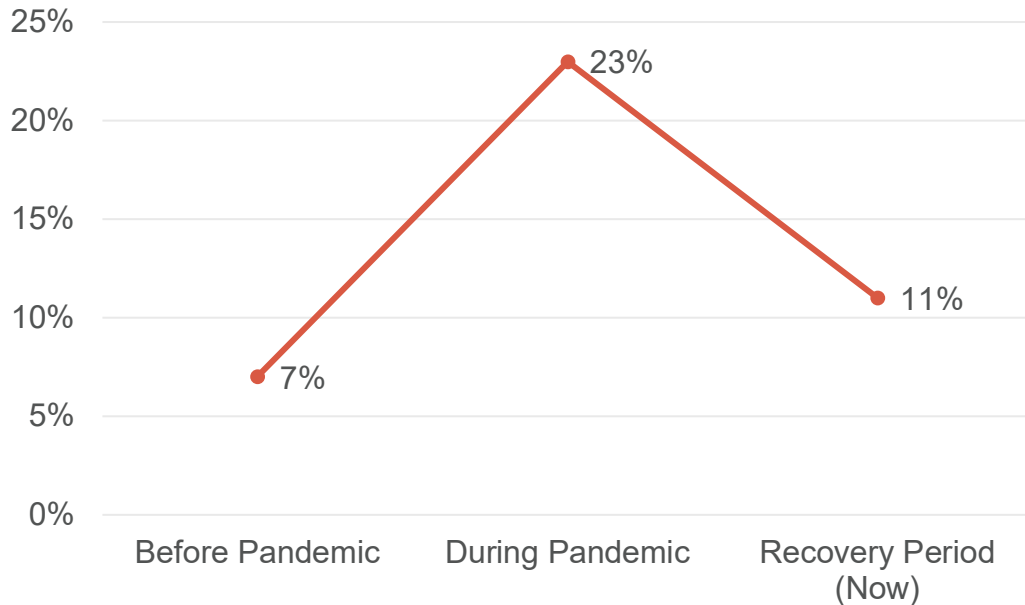


- Niveaux élevés d'anxiété et de dépression
- Absence à l'école ou au travail pour des raisons de santé mentale
- Recours aux services et satisfaction des besoins

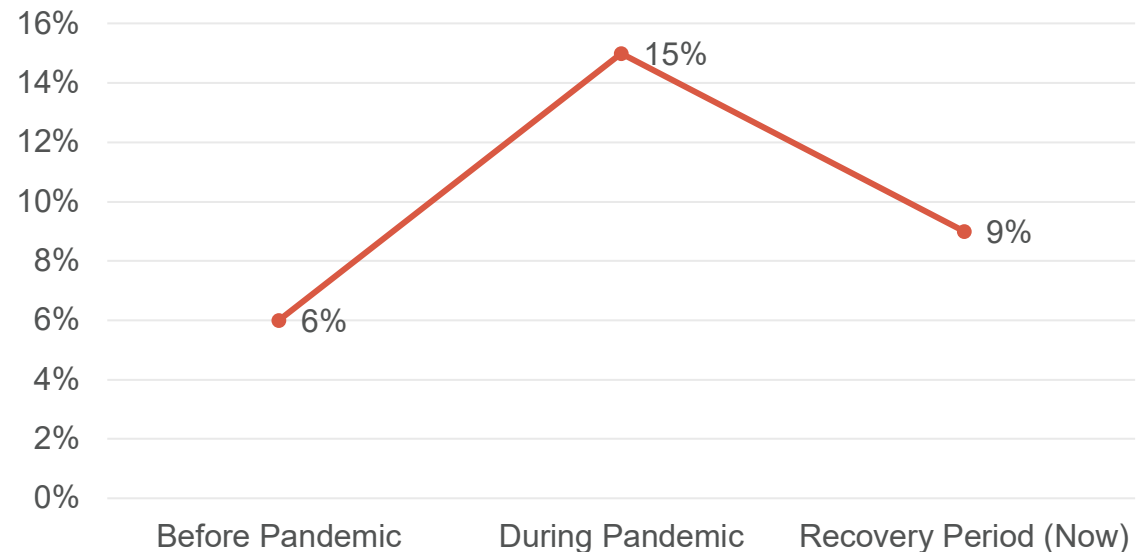
# Anxiété et dépression autoévaluées/ Self-rated anxiety and depression

- 7 % des personnes ont ressenti une forte anxiété avant la pandémie, 23 % pendant la pandémie et 11 % aujourd'hui.

Canadiens déclarant un niveau élevé d'anxiété



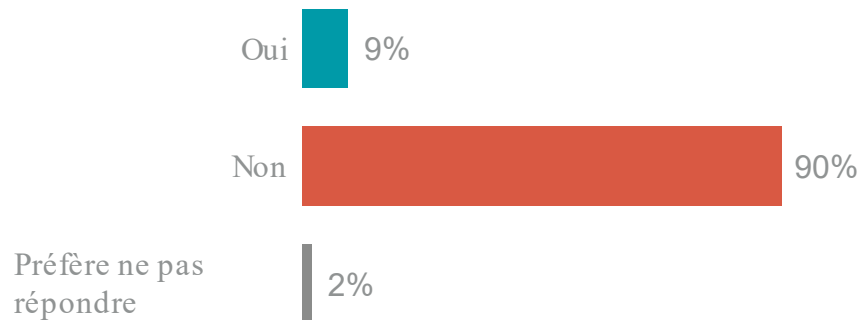
Canadiens déclarant un niveau élevé de dépression



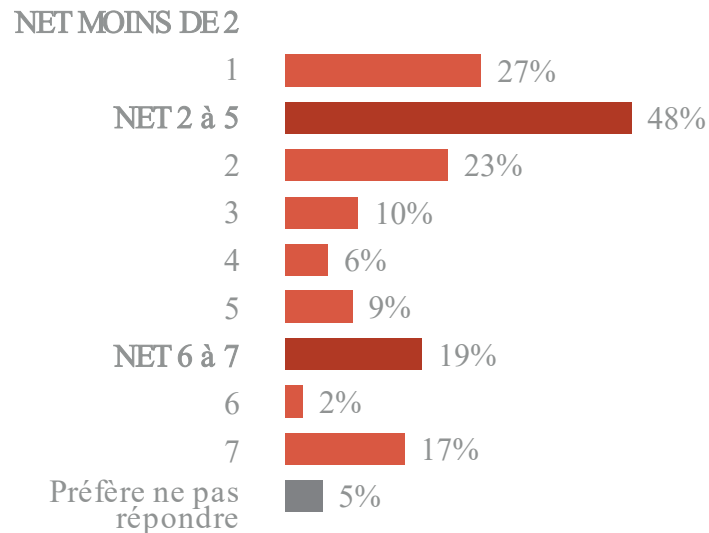
# Perturbations de la vie quotidienne/ Daily life disruptions

- Un Canadien sur dix affecté par des problèmes de santé mentale a perdu des jours d'école ou de travail au cours de la semaine écoulée.

JOURS D'ÉCOLE OU DE TRAVAIL PERDUS POUR DES RAISONS DE SANTÉ MENTALE AU COURS DE LA SEMAINE ÉCOULÉE



NOMBRE DE JOURS PERDUS

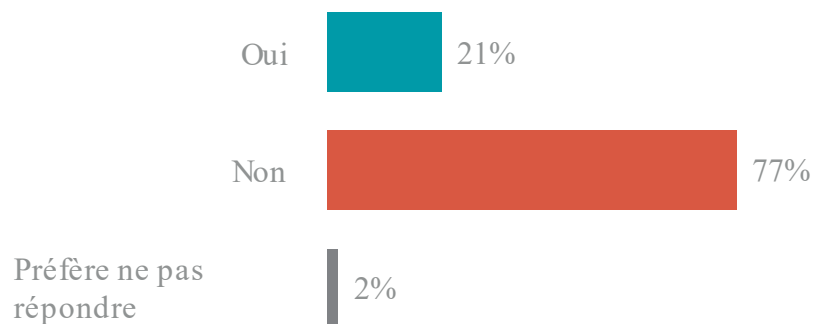




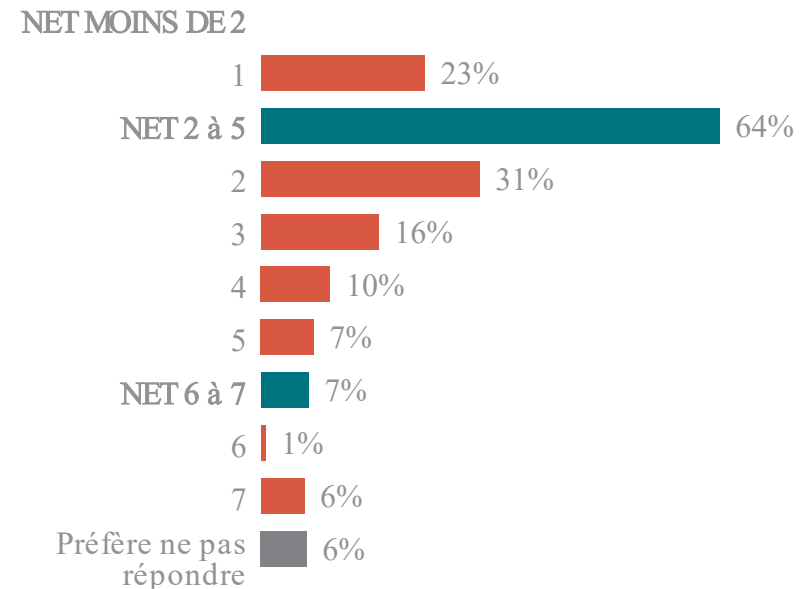
# La majorité des 20 % ayant connu une baisse de capacité ou de productivité ont ressenti ces effets pendant 2 à 5 jours.

- Dans l'ensemble, le sentiment de baisse des capacités est resté constant au cours des six derniers mois, mais a considérablement diminué par rapport aux niveaux de la mi-pandémie (26 % à 30 %).
- Les jeunes Canadiens restent les plus enclins à se sentir affaiblis (45 % pour les 16 à 17 ans et 38 % pour les 18 à 34 ans). Chez les Canadiens plus âgés, ce sentiment a légèrement diminué au cours de ce sondage (55+ de 11 % à 9 %).

BAISSE DES CAPACITÉS ET DE LA PRODUCTIVITÉ À L'ÉCOLE OU AU TRAVAIL AU COURS DE LA DERNIÈRE SEMAINE



NOMBRE DE JOURS DE BAISSÉ DES CAPACITÉS ET DE LA PRODUCTIVITÉ



A14. Au cours de la semaine dernière, y a-t-il eu des jours où vous vous êtes senti si affaiblis que votre productivité était réduite, que ce soit à l'école ou au travail? Échantillon : (Travailleur ou étudiant n=2 006) | A14A. Pendant combien de jours? Échantillon : (Personnes qui se sont absentes n = 429).

# Consommation d'alcool et de cannabis/ Alcohol and cannabis use

- 5 % des Canadiens présentent des signes de dépendance à l'alcool et 5 % au cannabis.
- Corrélations avec l'indicateur de dépression

PROBLÈMES LIÉS À L'ALCOOL Sondage 13

Aucune 86% 86%

Dangereuse 8% 9%

Dépendance possible 5% 5%

DÉPISTAGE DE LA DÉPENDANCE AU CANNABIS

Sondage 13

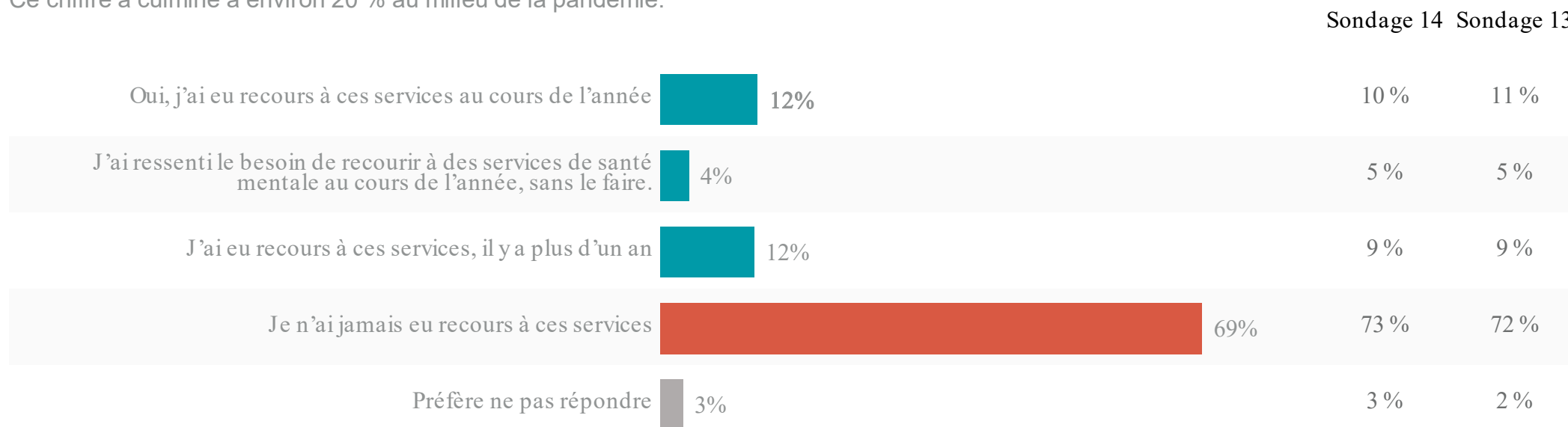
Normal (0 à 7) 91% 91%

Dangereux (8 à 11) 4% 4%

Dépendance possible au cannabis (12+) 5% 6%

# Un Canadien sur dix déclare avoir eu recours à des services de santé mentale au cours de l'année écoulée

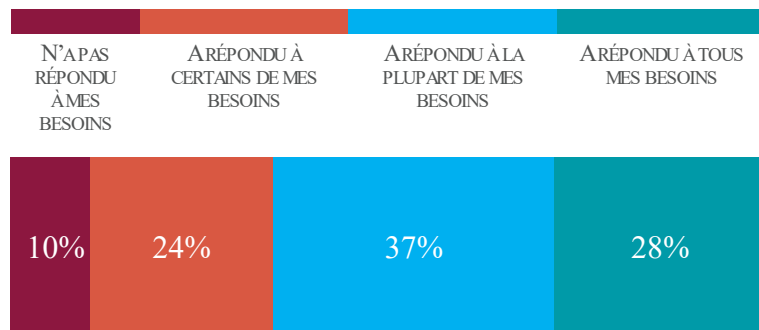
- Un Canadien sur dix (12 %) a eu recours à des services de santé mentale au cours de l'année tandis que 4 % ont pensé y avoir recours sans le faire. 12 % ont eu recours à ces services il y a plus d'un an (3 % moins de deux ans et 9 % plus de deux ans). Les résultats sont cohérents avec le sondage 13.
- Sept personnes sur dix (69 %) ont déclaré n'avoir jamais eu recours à des services de santé mentale.
- Les jeunes Canadiens (16 % pour les 18 à 34 ans et 14 % pour les 35 à 54 ans contre 8 % pour les plus de 55 ans) sont plus susceptibles d'avoir eu recours à des services de santé mentale au cours de l'année. Ce chiffre est de 15 % pour les étudiants, 27 % pour ceux qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+, 30 % pour ceux ayant un handicap physique, 24 % pour les niveaux élevés d'anxiété, 27 % pour la dépression, 27 % pour les difficultés financières, 25 % pour la dépendance au cannabis et 22 % pour la dépendance à l'alcool.
- Ce chiffre a culminé à environ 20 % au milieu de la pandémie.



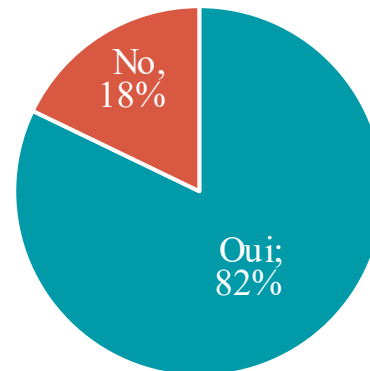
# Accès aux soins de santé mentale/ Access to mental health care

- 56 % des personnes ayant besoin de soins ne voient pas leurs besoins satisfaits.
- Raisons pour lesquelles les besoins n'ont pas été satisfaits : coût élevé, longues listes d'attente et méconnaissance des autres services
- 56 % of people who need care are not getting their needs met.
- Reasons needs were unmet: affordability, long waitlists and lack of awareness of alternatives.

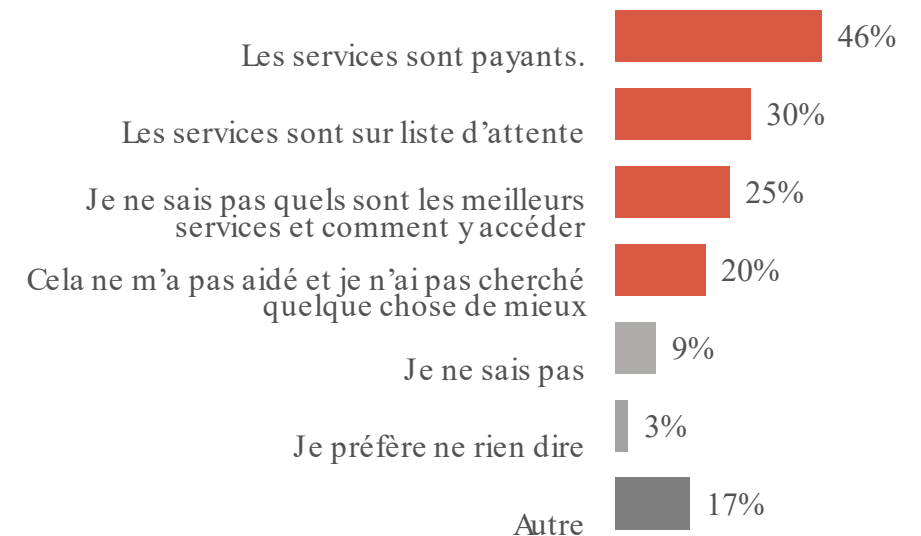
LES AIDES QUE VOUS AVEZ REÇUES ONT RÉPONDU À VOS BESOINS.



ACCESSIBLE EN TEMPS OPPORTUN

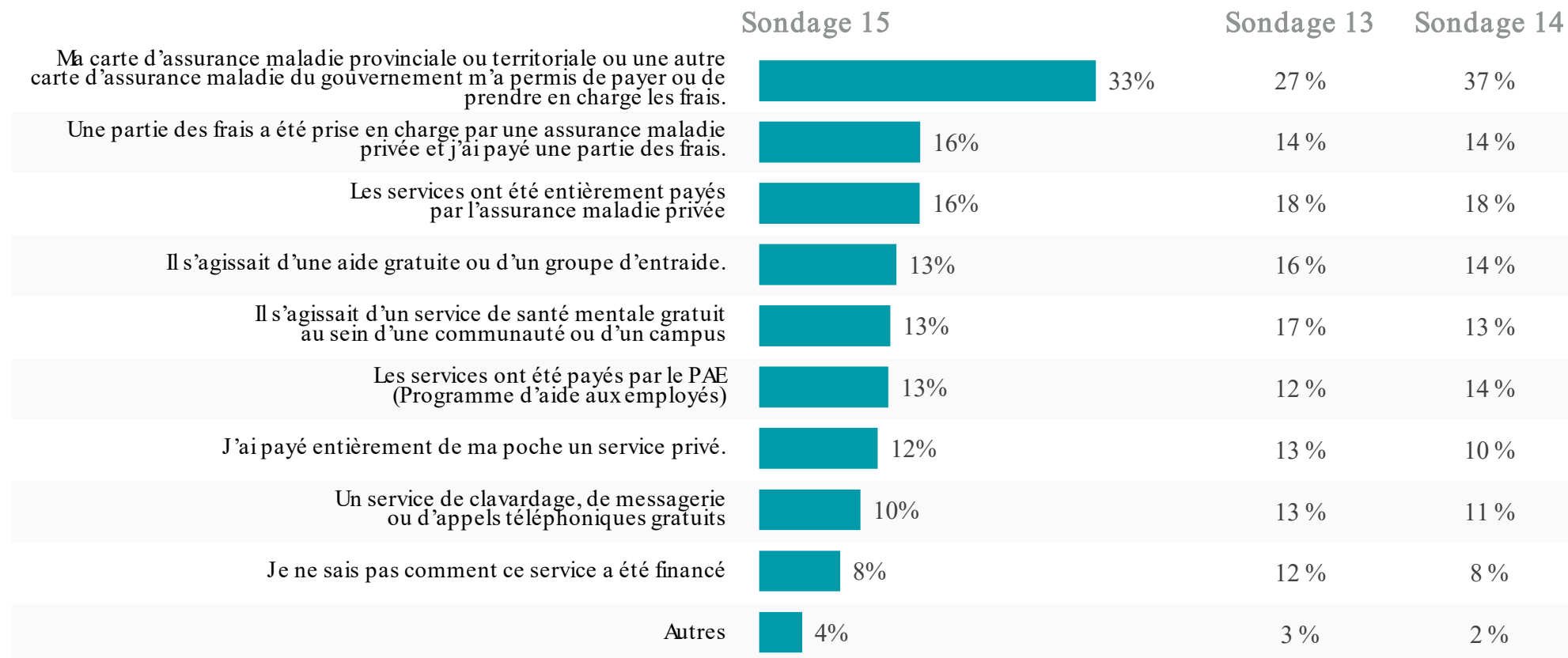


POURQUOI LES AIDES REÇUES N'ONT-ELLES PAS RÉPONDU À TOUS VOS BESOINS



# Le nombre des services reçus n'a pas varié depuis le sondage 13

- Après la hausse enregistrée dans l'utilisation des aides financées par le gouvernement du sondage 14, la tendance est désormais en légère baisse.



**B16.** Comment ces services et ressources ont-ils été financés ? Échantillon : Sondage 15: (Services reçus n=627), sondage 14: (Services reçus n=368), sondage 13: (Services reçus n=349)

## Indicateurs de santé mentale sur le lieu de travail

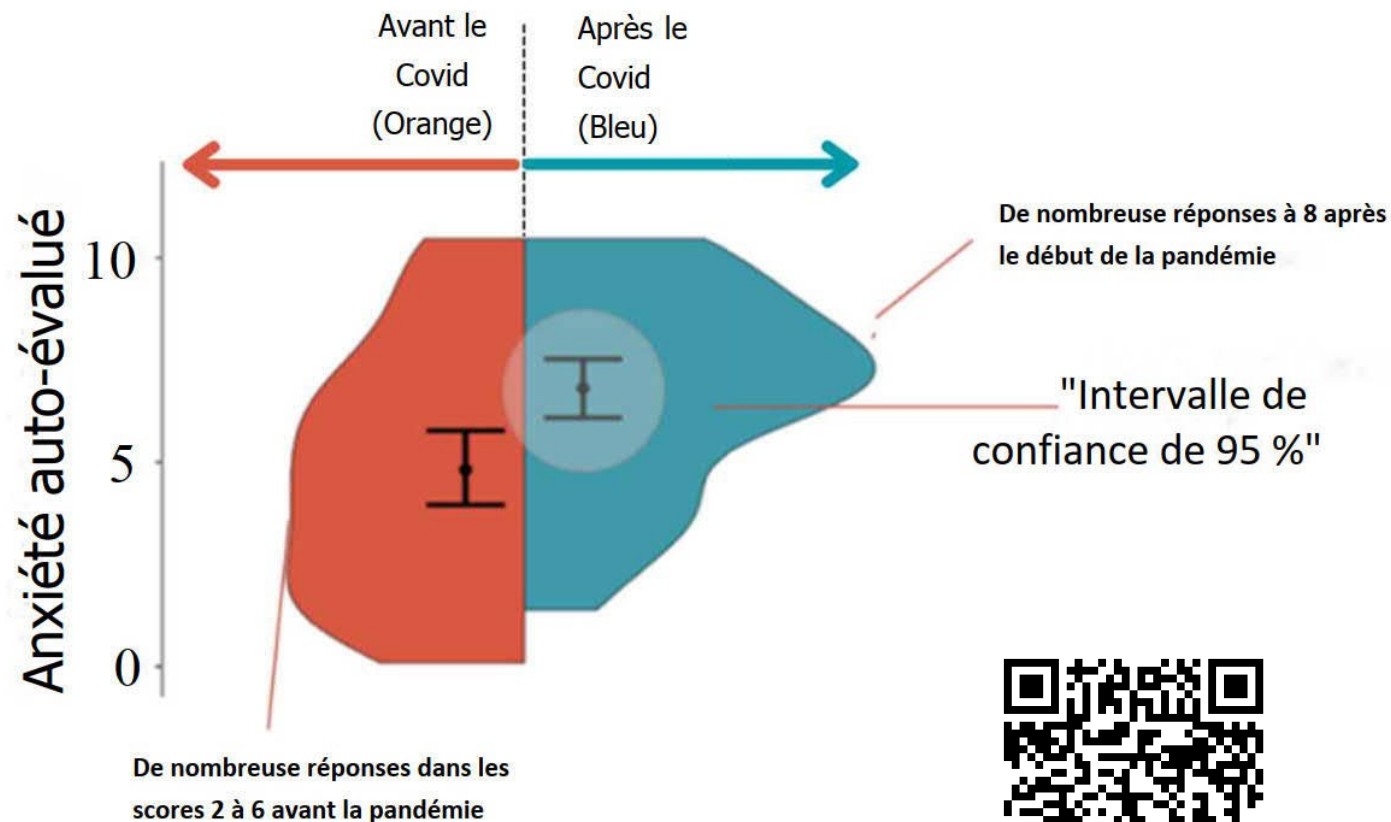


- Le recours aux services de santé mentale est en augmentation (+40 % par rapport aux niveaux antérieurs à la pandémie).
- De nombreux régimes d'assurance maladie proposent désormais des services de santé mentale (Inkblot, MindBeacon, etc.).
- Les demandes d'indemnités pour incapacité à court et à long terme ont considérablement augmenté.
- Les demandes d'indemnités pour incapacité liée à la santé mentale augmentent également (et les taux de rejet aussi)



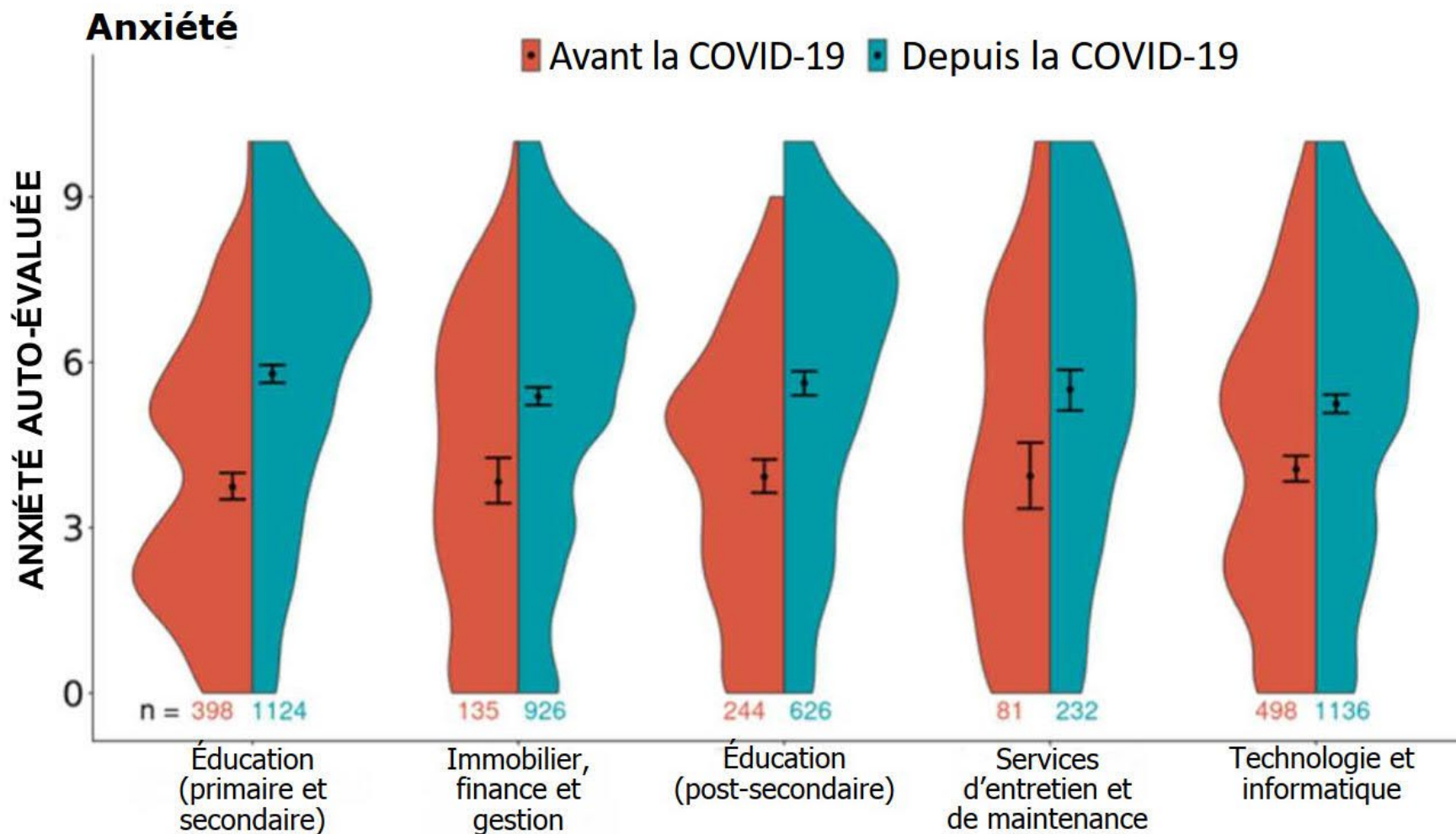
# Données sur la santé mentale au travail/ Workplace mental health data

- Nous avons cartographié chaque secteur d'emploi
- Affichage via un « Diagramme en violon »
- We built a footprint of each employment sector.
- Displayed using a “double violin graph”.



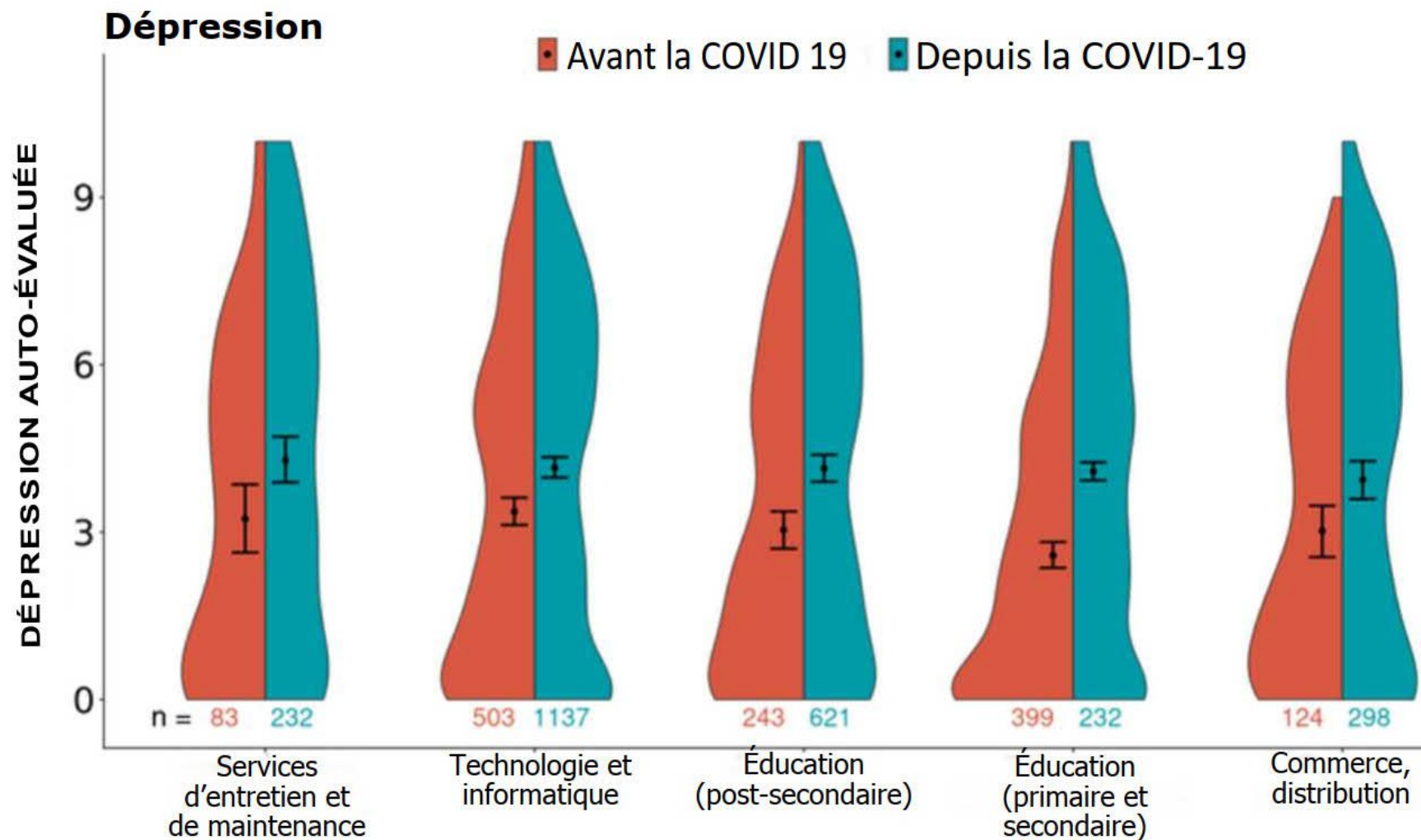
# Comparaison des secteurs/ Sector comparison

FIGURE A4. ANXIÉTÉ AUTO-ÉVALUÉE AVANT ET APRÈS LA COVID 19 PAR SECTEUR (4/4)



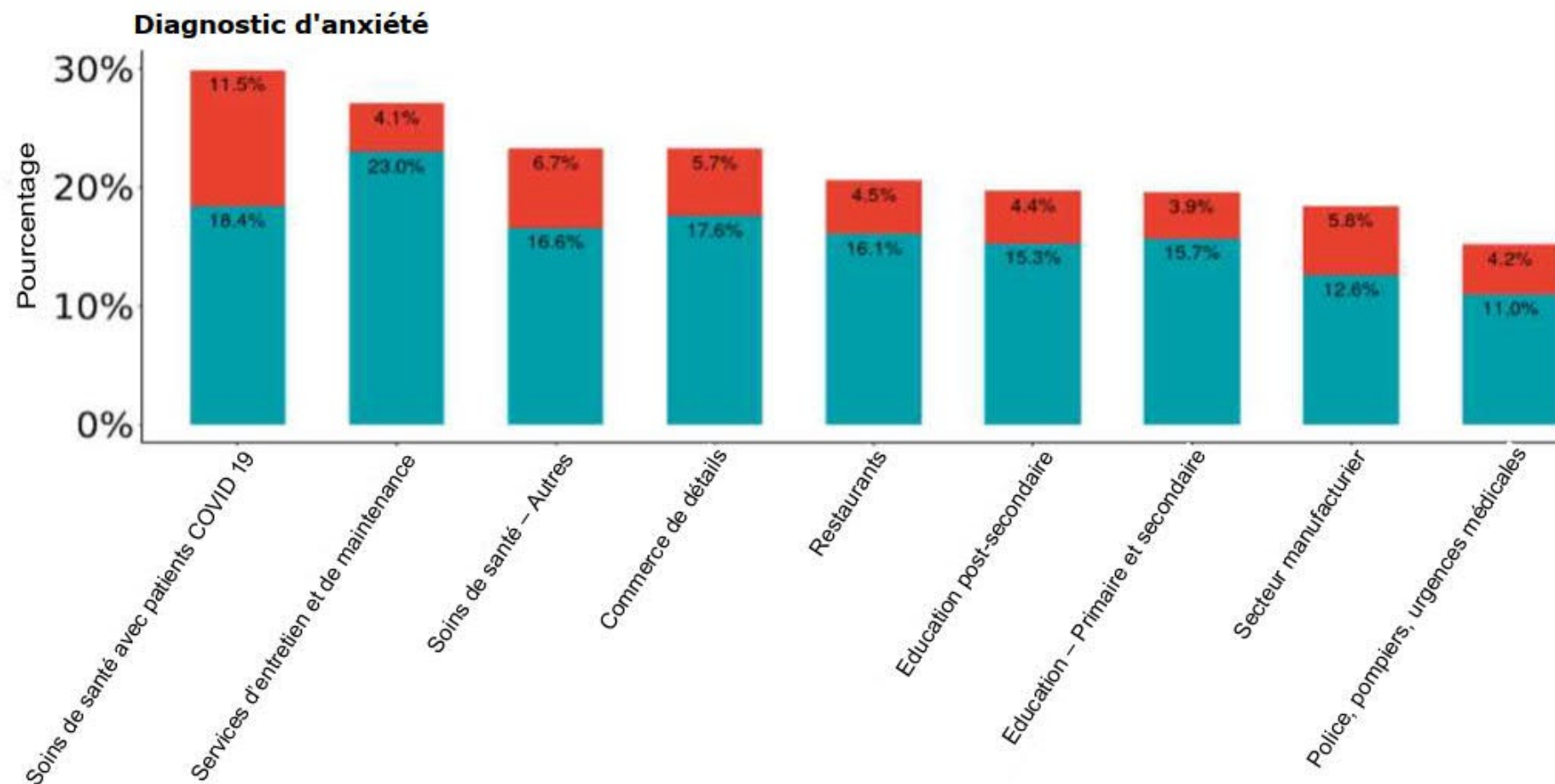
# Comparaison des secteurs/ Sector comparison

FIGURE B2. DÉPRESSION AUTO-ÉVALUÉE AVANT ET APRÈS LA COVID 19 PAR SECTEUR (4/4)



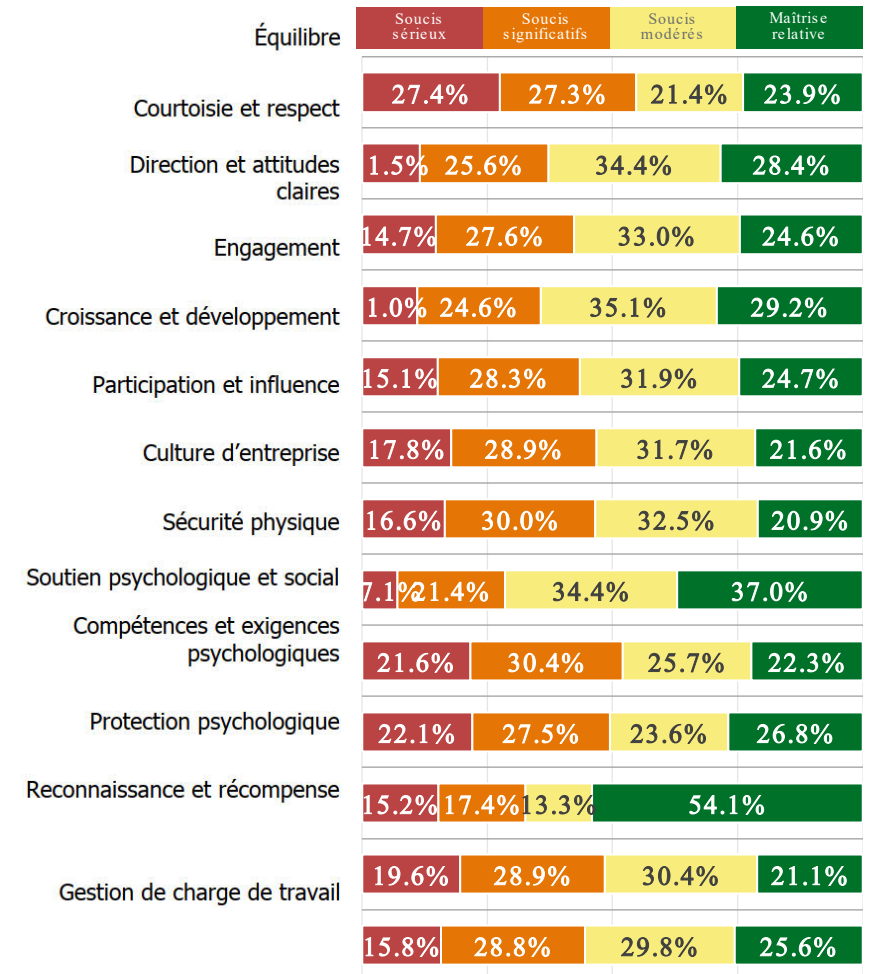
# Comparaison des secteurs/ Sector comparison

FIGURE DI. DIAGNOSTIC D'ANXIÉTÉ AVANT ET APRÈS LA COVID 19 PAR SECTEUR



# Résumé des notations de l'ASPS

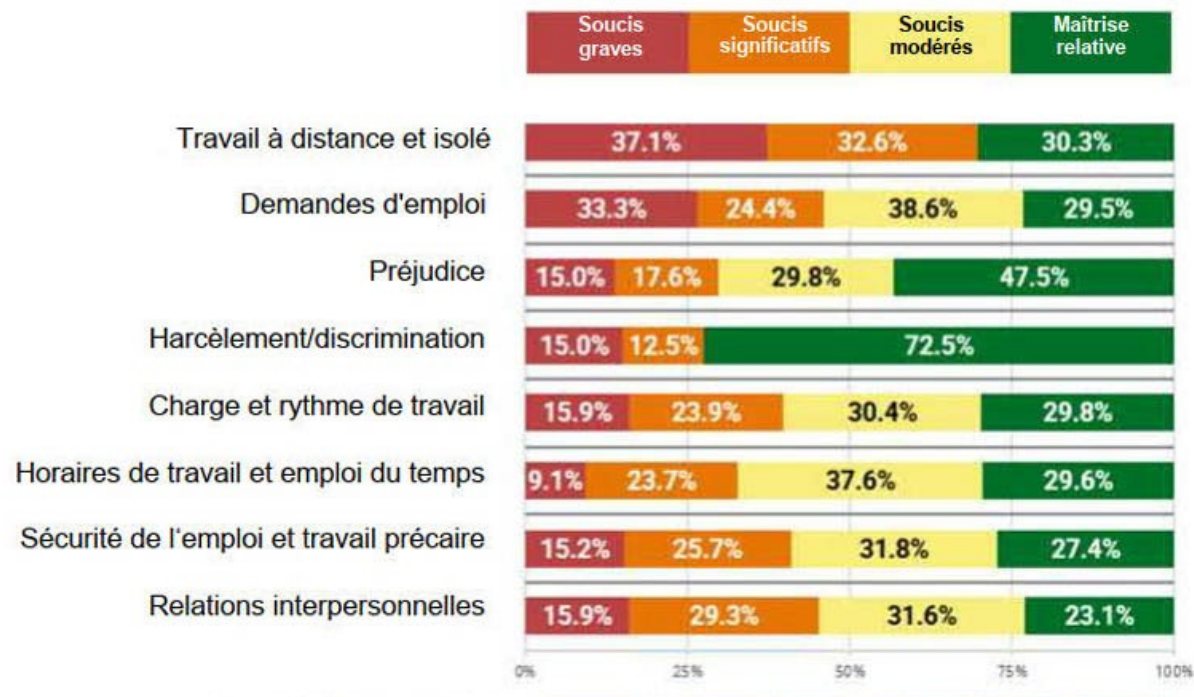
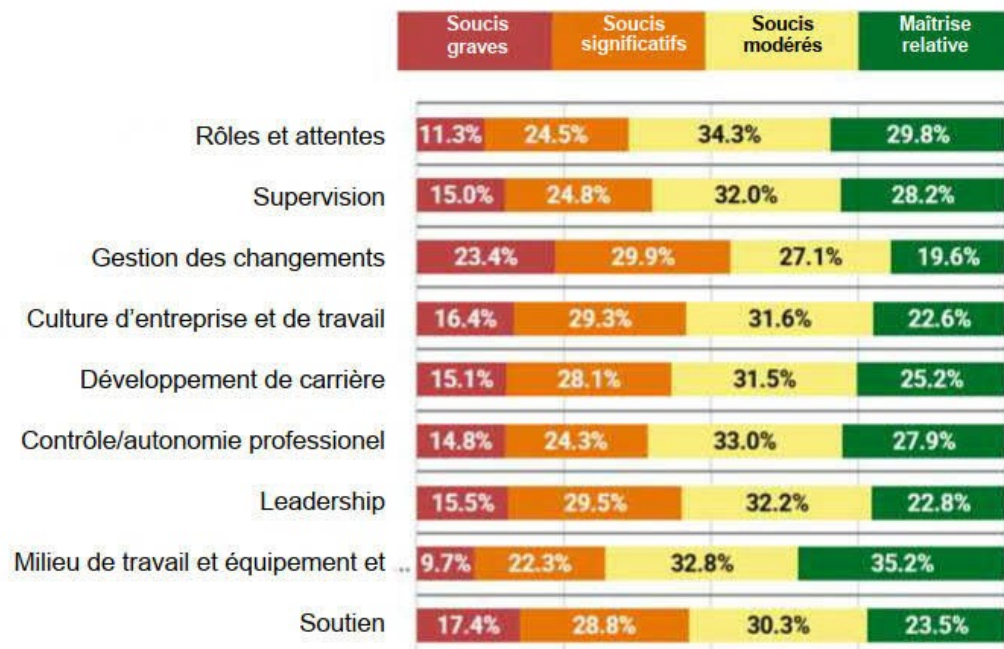
- Nouvelle étude lancée en mai 2023
- Mettre en évidence les différences entre les secteurs d'activité, les postes syndiqués, les petites et grandes entreprises, ainsi que les défis particuliers auxquels sont confrontées les personnes atteintes d'un trouble de l'humeur ou de la douleur et celles ayant des handicaps physiques.





# Risques psychosociaux sur le lieu de travail

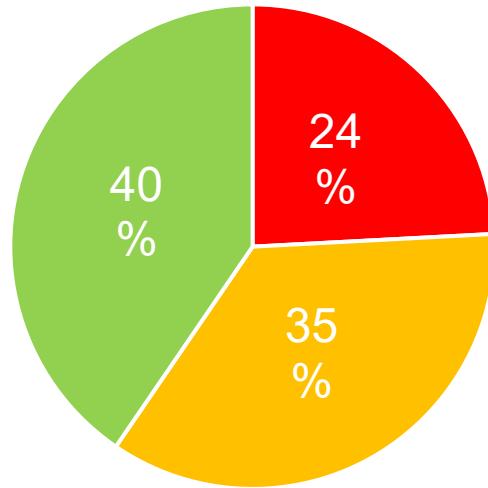
## Risques psychosociaux





# Taux d'épuisement professionnel

- 40 % des employés canadiens déclarent qu'ils sont rarement victimes d'épuisement professionnel. Ce sentiment est plus fréquent parmi les employés âgés de plus de 55 ans résidant au Québec, occupant des postes non syndiqués et n'appartenant à aucun groupe minoritaire.
- En revanche, 25 % des employés canadiens indiquent qu'ils sont fréquemment victimes d'épuisement professionnel. Ce phénomène est plus fréquent chez les jeunes employés, les travailleurs de la santé, les éducateurs et les personnes s'identifiant comme LGBTQ2S+, ayant un handicap physique ou mental ou occupant un poste syndiqué.



- frequently experience burn out
- sometimes experience burn out
- rarely or never experience burn out

	Total	Âge :			Cadre		Région						Secteur d'activité					
		18-34	35-54	55+	Cadre	Non-cadre	ATL	QC	ON	PR	AB	BC	Soins de santé	Premiers intervenants	Éducation	Finance, droit et assurance	Fabrication	Commerce de détail
épuisement professionnel fréquent	22 %	28 %	26 %	13 %	25 %	20 %	23 %	18 %	21 %	24 %	23 %	25 %	28 %	26 %	28 %	18 %	19 %	21 %
épuisement professionnel occasionnel	34 %	40 %	36 %	26 %	35 %	32 %	34 %	32 %	34 %	31 %	36 %	32 %	37 %	46 %	37 %	37 %	30 %	42 %
épuisement professionnel rare ou inexistant	43 %	32 %	38 %	60 %	40 %	48 %	43 %	50 %	45 %	45 %	41 %	43 %	35 %	28 %	35 %	45 %	51 %	37 %

	Total	Marginalisé						Ethnicité			Poste syndiqué	
		Minorité visible	LGBTQ2S+	Déficience mentale	Trouble de l'humeur	Douleur chronique	Aucun (groupe marginalisé)	Premières nations, métis ou indigènes	Autres minorités visibles	Pas de minorité visible	Syndiqués	Non syndiqués
épuisement professionnel fréquent	25 %	25 %	30 %	38 %	35 %	34 %	22 %	27 %	25 %	24 %	29 %	22 %
épuisement professionnel occasionnel	38 %	38 %	36 %	29 %	37 %	31 %	34 %	37 %	38 %	35 %	37 %	34 %
épuisement professionnel rare ou inexistant	37 %	37 %	34 %	33 %	28 %	35 %	44 %	35 %	37 %	41 %	34 %	44 %

n=5505 - Q: For each of the following statements, please indicate how frequently this occurs in your workplace, using a scale of 1 to 5, where 1 means the statement is never true and 5 it is always true in every instance. Choose 2 to 4 if Rarely (2), Sometimes (3) or Often (4) better represents the frequency to which you believe this statement is true; Significant changes are less detectable in segments with a smaller number of respondents but can still be inferred directionally.

# À retenir/Takeaways

- Malgré des difficultés accrues pendant la pandémie, la majorité des Canadiens surmontera les troubles de santé mentale liés à la crise de la COVID-19.
- Certains groupes plus durement affectés par la pandémie continuent d'en subir les répercussions sur leur santé mentale
  - Jeunes canadiens
  - 2SLGBTQ+
  - Les travailleurs de la santé de première ligne (infirmières)
  - Nouvelles mères et femmes enceintes
  - Femmes (moins de 55 ans)
  - Personnes ayant un emploi précaire
  - Personnes ayant un handicap physique
  - Personnel des transports et de la santé mentale

# Qu'est-ce que cela implique pour vous ?

- La santé mentale au travail requiert votre attention.
- La santé mentale au travail, c'est quatre piliers qui se soutiennent l'un l'autre.
  - **Des politiques efficaces**
    - Traçabilité de la santé mentale
    - Rémunération équitable
  - **Une direction et une attitude favorables**
    - Attitudes des responsables
    - Micro-agressions
    - Esprit d'appartenance à la communauté
  - **Reconnaissance des risques psychologiques inhérents à l'emploi (atténuation)**
    - Relations avec les clients/patients
    - Urgences fréquentes
    - Heures supplémentaires fréquentes et horaires irréguliers
  - **Reconnaissance des besoins individuels**
    - Besoins spécifiques/ les apports de l'employé

# Prévisions fondées sur les évidences

- Les employeurs continueront de mettre l'accent sur le bien-être au travail. Ils seront incités (par divers moyens) à offrir une couverture accrue des services d'aide aux employés (SAE) et des avantages en santé mentale. Les demandes de prestations de santé mentale sont déjà en augmentation.
- La santé mentale continuera d'être un sujet, avec une nouvelle génération d'employés cherchant à comprendre les aides apportées sur le lieu de travail.
- La santé mentale s'améliorera progressivement, mais à un rythme lent, jusqu'à ce qu'elle se stabilise légèrement en dessous du niveau d'avant la pandémie.
- Les programmes de santé mentale et de bien-être au travail ne se limiteront pas à expliquer les bonnes pratiques. Ils aideront à comprendre et à mesurer l'évolution des comportements dans des situations spécifiques.

## Pour en savoir plus

- **Stratégies de santé mentale au travail**



- **HowattHR**



- **The Working Mind**



- **Premiers soins en santé mentale**



- **WorkplaceMH.ca**

## Questions/discussion

Pour plus d'informations, consultez notre site web ou contactez-nous directement :

[www.mhrc.ca](http://www.mhrc.ca)

Michael Cooper : [mcooper@mhrc.ca](mailto:mcooper@mhrc.ca)

Merci