



FAITS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

L'assurance-maladie complémentaire en santé mentale dans les milieux de travail canadiens : Perspectives d'employés et d'employeurs

À propos du problème

De l'anxiété et de la dépression au stress associé à la pandémie, la COVID-19 a exacerbé les besoins en santé mentale de la population du Canada. Bien que la recherche et les politiques soient généralement axées sur la promotion d'un accès rapide et équitable aux ressources de santé mentale dans le système de santé public, le secteur privé a également un important rôle à jouer pour répondre aux besoins en santé mentale non comblés, notamment en offrant une assurance-maladie complémentaire (AMC) en santé mentale aux personnes qui occupent un emploi.

Environ deux tiers des adultes qui sont sur le marché du travail au Canada ont accès à une AMC qui comprend divers degrés de couverture des soins de santé mentale, comme l'accès à un psychologue, à un psychothérapeute ou à d'autres fournisseurs de services. Pourtant, nous en savons très peu sur la manière dont ces prestations sont réellement utilisées par les employés et sur les raisons qui motivent les décisions des employeurs en ce qui concerne le financement et la couverture de l'AMC. Nous avons mené un sondage en ligne auprès de 239 employés et 175 employeurs dans le but de mieux comprendre l'AMC des deux points de vue.

Résultats

Les employés et les employeurs ont des points de vue différents sur le caractère adéquat ou non de la couverture.

Malgré le fait qu'ils fassent partie des travailleurs ayant un revenu moyen à élevé, 80 % des employés sondés trouvent la couverture offerte par leur AMC inadéquate. Pourtant, seulement 29 % des employeurs ont augmenté la couverture en santé mentale pendant la pandémie, ce qui signifie que les travailleurs doivent payer de leur poche pour les services qu'ils souhaitent obtenir.

L'AMC est une ressource sous-utilisée pour répondre aux besoins en santé mentale.

Bien que tous les répondants aient eu accès à une AMC, seulement 39 % d'entre eux l'ont utilisée pour obtenir des services de santé mentale. Cela indique qu'il serait possible de promouvoir l'AMC d'une manière plus efficace et d'élargir la portée des programmes en milieu de travail pour y inclure davantage de programmes de santé mentale virtuels en ligne.

L'investissement dans la santé mentale génère un rendement du capital investi sans équivoque.

Des études ont montré que la psychothérapie peut réduire le coût des soins de santé et améliorer la productivité. Bien que la plupart des employeurs (60 %) croyaient que leur couverture en matière de santé mentale offrait un bon rendement du capital investi, moins de la moitié d'entre eux ont affirmé que les décideurs de haut niveau étaient au fait des données probantes témoignant d'un tel rendement.

Peu d'employeurs ont indiqué disposer d'une flexibilité totale dans la négociation de leur régime d'AMC.

Un peu plus du tiers (36 %) des employeurs ont indiqué disposer d'une flexibilité « totale » dans la négociation de leur régime d'AMC. Cela pousse à se demander de quelle manière les employeurs peuvent répondre de manière efficace aux besoins en matière de santé

mentale émergents de leurs employés, particulièrement pendant une crise comme la pandémie de COVID-19.

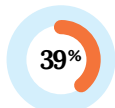
Les petites entreprises ont de la difficulté à répondre aux besoins en santé mentale de leurs employés.

Il existe des disparités entre ce que les petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises peuvent offrir dans leurs régimes d'AMC. Les grandes entreprises sont aussi plus susceptibles d'avoir des programmes internes d'aide en santé mentale, tandis que les plus petits employeurs dépendent souvent des programmes et services communautaires.



Faits saillants

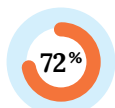
Employés :



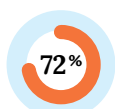
avaient **utilisé leur AMC** pour avoir accès à des services psychologiques



croient que la couverture de leur AMC est **inadéquate**

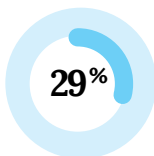


ont eu **accès en temps opportun** à un psychologue (dans un délai d'un mois)



ont affirmé que leur santé mentale s'est **améliorée** après qu'ils aient eu recours à des services psychologiques

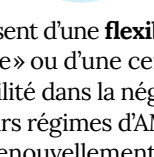
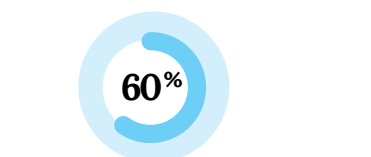
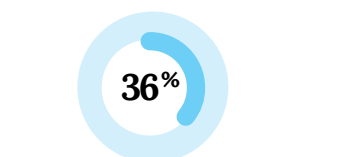
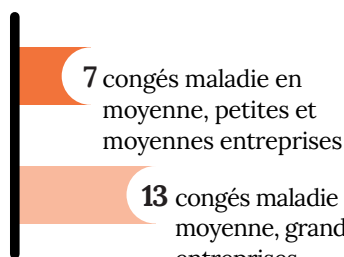
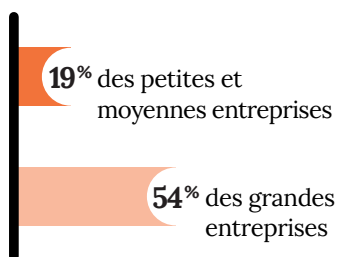
Employeurs :



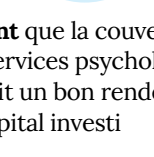
ont **élargi** la couverture de leur régime d'AMC pendant la pandémie



congés de maladie **pris**, en moyenne

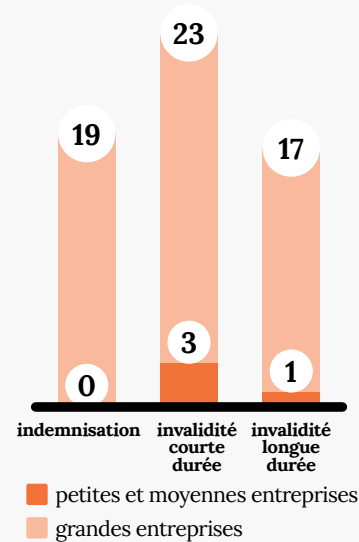


disposent d'une **flexibilité** «totale» ou d'une certaine flexibilité dans la négociation de leurs régimes d'AMC avant leur renouvellement



croient que la couverture des services psychologiques fournit un bon rendement du capital investi

Réclamations à l'AMC en santé mentale :



Le pourcentage de jours de congé liés à la santé mentale ainsi que les réclamations liées à la santé mentale dans le cadre de l'indemnisation des accidents du travail (IAT), les invalidités de courte durée (ICD) et les invalidités de longue durée (ILD) variaient selon le secteur et la taille des organisations.

Recommandations et appels à l'action

Étant donné que les besoins non comblés en matière de santé mentale ont augmenté au Canada en raison de la pandémie de COVID-19, il est essentiel d'utiliser toutes les ressources possibles, y compris l'AMC, pour améliorer l'accès aux services de santé mentale. Mais pour réaliser le plein potentiel de l'AMC en santé mentale, les problèmes suivants doivent être abordés par l'entremise de la recherche et des politiques :

- ✓ **Obstacles à l'accès** : L'abordabilité et la stigmatisation doivent être prises en considération afin d'assurer que davantage de personnes peuvent avoir accès à des soins de santé mentale, qu'ils soient publics ou privés. Il est également nécessaire de mieux comprendre les obstacles particuliers auxquels les hommes et les personnes racialisées sont confrontés pour accéder aux AMC.
- ✓ **Rendement du capital investi** : Les décideurs de haut niveau doivent approfondir leur compréhension du rendement du capital investi en ce qui concerne les services psychologiques.
- ✓ **Contrôle sur la couverture** : Les employeurs ont besoin de davantage de flexibilité pour apporter les modifications nécessaires à leur couverture ou pour accroître le financement de la couverture.
- ✓ **Iniquités liées à la taille des entreprises** : les petites organisations ont besoin de davantage de soutien pour pouvoir offrir des AMC comparables à celles offertes par les grandes organisations.
- ✓ **Financement** : Le milieu de travail doit être mis à profit comme ressource de santé, ce qui signifie qu'il faut accroître le financement des AMC et l'utilisation de celles qui sont sous-utilisées.
- ✓ **Communication** : Les secteurs public et privé doivent travailler main dans la main afin d'assurer que les ressources sont accrues, et non simplement remplacées ou substituées à la suite des changements apportés aux services de santé mentale publics et privés.

Téléchargez le rapport complet pour en apprendre davantage sur l'assurance-maladie complémentaire en santé mentale

Auteurs :
D^{re} Dayna Lee-Baggeley et
D^r Bill Howatt



Commission de la santé mentale du Canada
Mental Health Commission of Canada

CANADIAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION



SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE

Contribution financière de

