

- Les entreprises canadiennes perdent **48 jours** par an pour chaque employée ou employé en raison du présentisme et de l'absentéisme, ce qui leur coûte **645 millions de dollars par an**¹.
- **Le stress lié au travail est le principal facteur** qui affecte le sommeil des travailleuses et travailleurs canadiens².
- En 2021, les assureurs vie et santé du Canada ont versé **580 millions de dollars** pour le soutien à la santé mentale, soit une hausse de **45 %** par rapport à 2020 et de **75 %** par rapport à 2019³.
- **21,4 %** des travailleuses et travailleurs canadiens ont déclaré vivre avec un problème de santé mentale ou une maladie mentale (par exemple, l'anxiété ou la dépression...) ⁴.
- Malgré l'augmentation des préoccupations en matière de santé mentale, la couverture maximale annuelle médiane fournie par les employeuses et employeurs pour la santé mentale en 2022 était inférieure de **25 %** à celle de 2020 (1 001 \$ contre 750 \$)⁵.
- **38 %** des travailleuses et travailleurs canadiens se sont absentes du travail au cours des cinq dernières années en raison de problèmes de santé mentale, notamment l'épuisement professionnel, le stress, la dépression et l'anxiété⁶.

In 2021,

- les accidents du travail coûteront **167 milliards de dollars** à l'économie canadienne⁷.
- le secteur de l'assurance a versé **39,2 milliards de dollars** de prestations aux Canadiennes et Canadiens (30,4 milliards de dollars pour les soins de santé privés, 8,8 milliards de dollars pour les prestations d'invalidité)⁸.
- Les organismes dotés de stratégies globales en **matière de santé mentale** (par exemple, une couverture appropriée des programmes de soutien et de mieux-être en matière de santé mentale) obtiennent en moyenne de meilleurs résultats dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne le rendement pour les actionnaires⁹.
- Les entreprises ayant mis en place des programmes de santé mentale pendant un an ont obtenu un retour annuel médian sur leur investissement de **1,62 pour chaque dollar investi**⁹.
- **68 %** des Canadiennes et Canadiens accepteraient un emploi avec un régime d'avantages sociaux complet plutôt qu'un autre emploi mieux rémunéré, mais dépourvu de régime d'avantages sociaux¹⁰.
- **39 %** des travailleuses et travailleurs canadiens envisageraient de changer d'employeuse ou d'employeur pour bénéficier d'un meilleur soutien et de meilleures ressources en matière de santé mentale¹¹.
- **80 %** des travailleuses et travailleurs canadiens estiment que la couverture de leur régime d'assurance maladie complémentaire est insuffisante¹².

¹ Manulife Group Benefits. (2022). The Wellness Report. <https://www.manulife.ca/business/group-benefits/wellness-report/wellness-report-in-2022.html>

² Manulife. (2020). Wellness Report. <https://www.manulife.ca/business/group-benefits/wellness-report/wellness-report-in-2020.html>

³ Canadian Life & Health Insurance Association. (2022). Canadian Life & Health Insurance Facts: 2022. [https://www.clhia.ca/web/CLHIA_LP4W_LND_Webstation.nsf/resources/Factbook2022/\\$file/2022+CLHIA+Fact+book+FR.pdf](https://www.clhia.ca/web/CLHIA_LP4W_LND_Webstation.nsf/resources/Factbook2022/$file/2022+CLHIA+Fact+book+FR.pdf)

⁴ Mental Health Commission of Canada. (2016). Making the case for Investing in Mental Health. https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2016-06/Investing_in_Mental_Health_FINAL_Version_ENG.pdf

⁵ Canadian Psychological Association. (2023). Room for Employers to Improve Coverage for Psychological Care. <https://cpa.ca/docs/File/Advocacy/CPA%20Employee%20Employer%20Evidence%20News%20Release%20May%2031%202023.pdf>

⁶ Future Skills Centre. (2023). Improving quality of work in Canada: prioritizing mental health with diverse and inclusive benefits. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/06/Final_Bounce3_QOW_1.pdf

⁷ National Safety Council. (2021). Work Injury Costs. <https://injuryfacts.nsc.org/work/costs/work-injury-costs/>

⁸ Centre for Addiction and Mental Health. (2020). Mental Health Playbook for Business Leaders – Research-informed Workplace: Recommendations from Canada's Foremost Mental Health Hospital and Global Leader in Mental Health Research. <https://www.camh.ca/-/media/files/wmh-pbook-130120-pdf.pdf>

⁹ Deloitte Insights. (2019). The ROI in workplace mental health programs: Good for people, good for business. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-fr-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>

¹⁰ Ipsos. (2021). <https://www.ipsos.com/en-ca/news-polls/four-in-ten-working-canadians-say-theyve-experienced-a-decline-in-their-physical-health>

¹¹ <https://www.roberthalf.ca/en/half-of-canadian-workers-plan-to-look-for-a-new-position-in-the-new-year>

¹² Canadian Psychological Association & Mental Health Commission of Canada. (2022). Extended mental health benefits in Canadian workplaces: employee and employer perspectives. <https://mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/2022/05/Extended-Mental-Health-Benefits-in-Canadian-Workplaces-Employee-and-Employer-Perspectives-Research-Report.pdf>