

Objectif santé

**Demandes de règlement
invalidité de longue durée
– coup d’œil sur les demandes
pendant la pandémie et au-delà**



Table des matières

Avant-propos 3

01. Les types de demandes de règlement ILD racontent des histoires différentes 4

Les demandes de règlement liées aux troubles mentaux continuent de contribuer à l'augmentation du volume global des demandes 4

Les demandes de règlement liées aux troubles musculosquelettiques demeurent inférieures à celles d'avant la pandémie 9

Les retards dans le dépistage ont une incidence potentielle sur les demandes de règlement liées au cancer et aux troubles circulatoires 10

Les demandes de règlement sont souvent complexes : de nombreux participants ont plus d'un problème de santé 12

02. La démographie est l'un des principaux facteurs sous-jacents des tendances en matière de demandes de règlement 14

Les femmes continuent de présenter un plus grand nombre de demandes de règlement liées aux troubles mentaux 14


Principales différences entre les demandes de règlement provenant de jeunes employés et d'employés plus âgés 16

Les tendances des demandes de règlement invalidité varient selon le secteur 19

Employeurs de petite taille par rapport à ceux de grande taille 21

03. Nous vous aidons à vous engager dans l'avenir 24





Demandes de règlement invalidité de longue durée – coup d’œil sur les demandes pendant la pandémie et au-delà

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le contexte des demandes de règlement invalidité évolue entre les périodes de confinement et le retour à une «vie normale». Les demandes de règlement liées aux troubles mentaux sont demeurées le principal moteur de croissance des demandes dans leur ensemble. Mais de nouvelles tendances et incidences potentielles ont fait leur apparition – elles varient selon l’âge, le sexe et le secteur. Parallèlement, les demandes de règlement liées aux maladies chroniques semblent sur le point d’augmenter en raison du dépistage et des traitements retardés pendant la pandémie.



Qui est le plus à risque et pour quelles raisons? Que pouvons-nous faire pour soutenir les employés et exercer une influence positive sur leur santé en général?

Examinons les questions clés. Qui est le plus à risque et pour quelles raisons? Que pouvons-nous faire pour soutenir les employés et exercer une influence positive sur leur santé en général?

Le présent rapport, qui fait partie de notre série **Objectif santé**, aide à répondre à ces questions. Il contient une analyse de notre base de données des demandes de règlement invalidité de longue durée (ILD). Cette base de données comprend plus de 1,5 million* de participants couverts par une assurance invalidité. Nous avons également examiné nos données sur les demandes de règlement médicaments pour mieux contextualiser les tendances observées et fournir plus de renseignements.

Plus important encore, nous présentons le soutien et les ressources à votre disposition. S’il y a un aspect positif à la pandémie, ce sont les grands progrès réalisés dans l’élaboration de solutions pour favoriser la santé des employés. L’accès aux soins de santé, aux solutions virtuelles et à de l’aide pour s’y retrouver dans le système de santé ne sont que quelques exemples à souligner. Ces innovations nous permettront de relever les défis auxquels nous ferons face dans les prochaines années.

Le rapport s’inscrit dans la mission de la Sun Life : aider les gens à atteindre un mode de vie sain. L’avenir est difficile à prévoir, mais nous espérons vous fournir les renseignements dont vous avez besoin. Nous sommes là pour vous aider.

* Les données en provenance de la Sun Life contenues dans le présent rapport sont basées sur des participants qui ont une couverture pour l’invalidité de longue durée, sauf le gouvernement fédéral.

01

Les types de demandes de règlement ILD racontent des histoires différentes

Les demandes de règlement liées aux troubles mentaux continuent d'être au premier rang de l'augmentation du volume global des demandes

Lorsque nous examinons nos données, les demandes de règlement liées aux troubles mentaux ont le volume le plus élevé. Elles représentent toujours une part croissante des demandes, et cette tendance devrait se poursuivre. Après tout, l'incidence de la pandémie sur la santé mentale des gens est bien documentée. Depuis la pandémie, le nombre de personnes qui ont déclaré avoir reçu un diagnostic de **dépression ou d'anxiété a augmenté de 30 %**¹. Selon Recherche en santé mentale Canada, **trois personnes sur dix** déclarent avoir reçu un diagnostic de **trouble mental**².



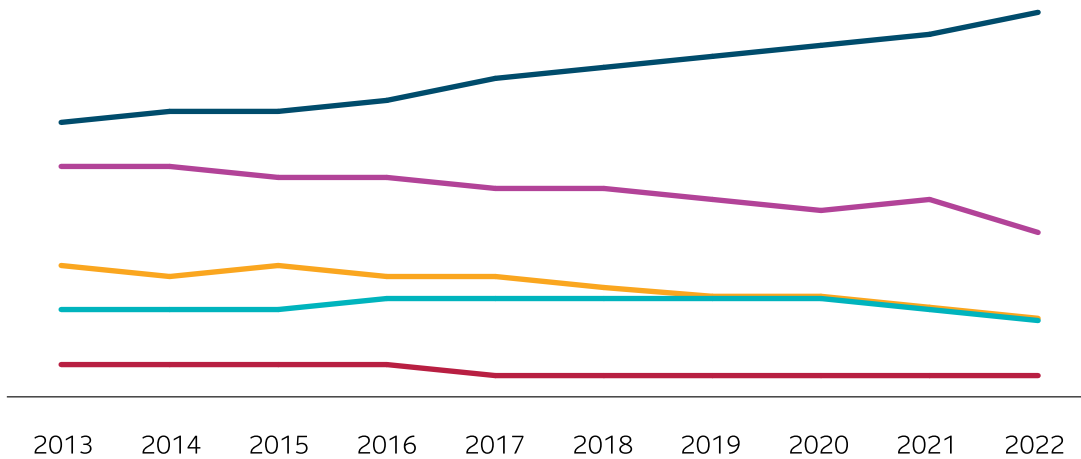
La proportion des **demandes liées aux troubles mentaux** est en **hausse** et a été particulièrement touchée par la pandémie. Cette tendance devrait se poursuivre.



L'épuisement professionnel est également un risque croissant. De nombreux employés se sentent épuisés après une longue période de stress, d'incertitude et d'exigences concurrentes. Un récent sondage a révélé qu'un tiers des employés au Canada déclarent souffrir de symptômes graves d'épuisement professionnel³.

Les données sur les demandes de règlement médicaments de la Sun Life indiquent une prévalence à la hausse des médicaments pour traiter les troubles mentaux. Cette augmentation a commencé avant la pandémie. Le volume a atteint un sommet après un pic à la mi-2020. Les participants des régimes se sont rués sur les médicaments en prévision d'un confinement prolongé. Le volume est ensuite revenu au niveau d'avant la pandémie, mais a de nouveau augmenté pour atteindre de nouveaux sommets.

 Proportion des demandes de règlement invalidité de longue durée (ILD) par type de demande (nouvelles demandes approuvées)



 Troubles circulatoires

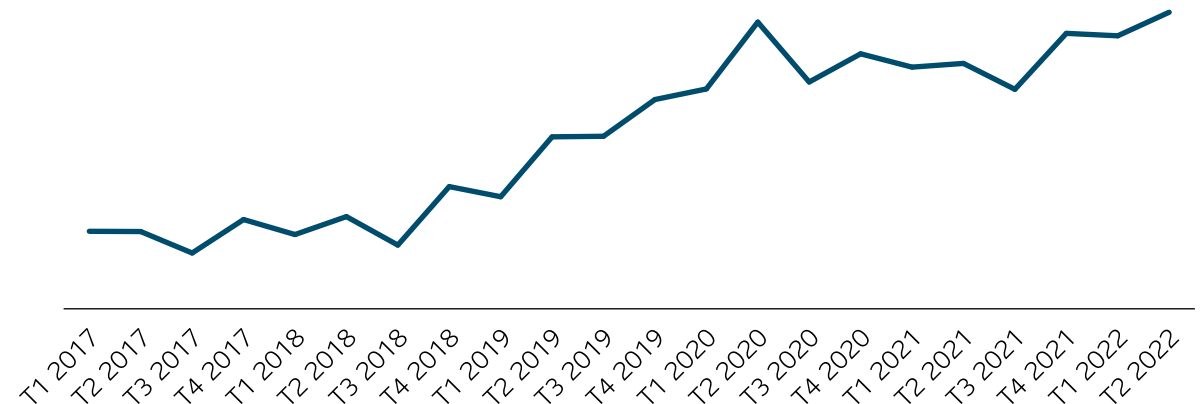
 Accidents

 Cancer

 Troubles musculosquelettiques

 Troubles mentaux

 Volume des demandes de règlement médicaments – Troubles mentaux (tous les participants aux régimes de la Sun Life)



Données de la Sun Life

Données de la Sun Life. Les données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.

Les demandes pour **dépression** dominant les demandes de règlement liées aux troubles mentaux.

La proportion des demandes liées aux **troubles anxieux/attaques de panique** et aux **troubles de l'adaptation/au stress** a aussi augmenté pendant la pandémie.



Les demandes de règlement ILD pour dépression dominant encore les demandes de règlement liées aux troubles mentaux. Mais les données de la Sun Life montrent que les demandes liées aux troubles mentaux causés par l'anxiété et le stress ont gagné du terrain depuis 2020. Compte tenu de l'incertitude importante causée par la pandémie, cette augmentation n'est pas surprenante.

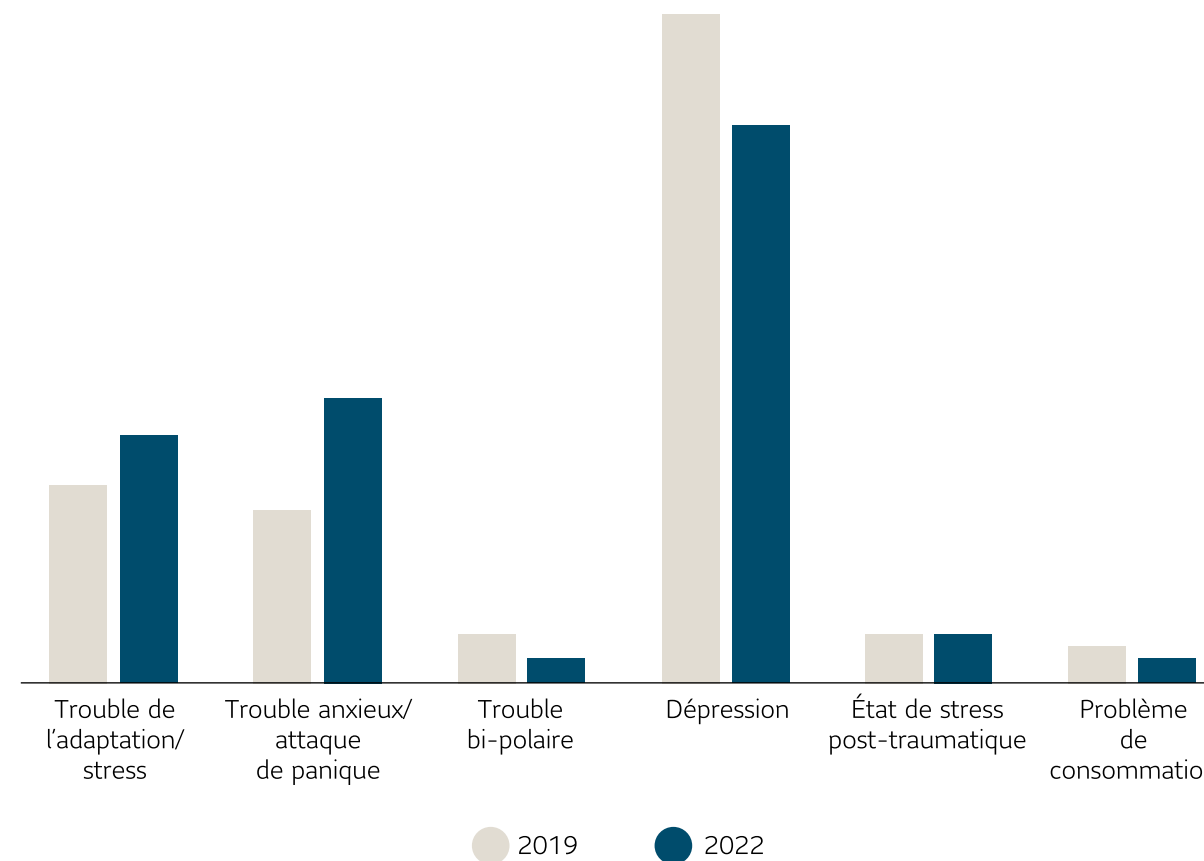
Les troubles anxieux diffèrent de la dépression, car ils ont tendance à être de nature plus chronique. Souvent, la dépression se manifeste de façon ponctuelle et ses symptômes s'atténuent si elle est traitée efficacement. En revanche, les symptômes de troubles anxieux ne disparaissent généralement pas complètement⁴. Ils doivent plutôt être gérés sur une longue période à l'aide de traitements, de stratégies d'adaptation et d'un soutien continu. Cela peut avoir une incidence sur un retour durable au travail. Cette réalité souligne l'importance d'une prise en charge efficace après une période d'absence du travail.

Malheureusement, l'accès aux soins de santé mentale présente encore un défi pour de nombreuses personnes. Soixante pour cent des gens souffrant d'un trouble mental déclarent ne pas avoir accès au traitement et au soutien social dont ils ont besoin. L'un des principaux obstacles mentionnés est le coût, mais les préjugés et ne pas savoir où accéder à un traitement font aussi partie des difficultés à surmonter⁵.

La pandémie a rendu l'accès aux soins en santé mentale plus important que jamais. Grâce à un régime de garanties, un accès suffisant aux soins de santé peut changer les choses et aider vos employés à rester en bonne santé et au travail. Des recherches approfondies révèlent clairement que l'accès à un traitement en temps opportun réduit la gravité et la durée des troubles mentaux courants.



Proportion des demandes de règlement invalidité de longue durée (ILD) liées aux troubles mentaux (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life.
Les données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.

Trois principes fondamentaux pour soutenir la santé mentale des employés



1. L'accès aux soins et au soutien

Le coût est un obstacle important pour les employés qui veulent obtenir des soins en santé mentale. De nombreux régimes offrent des couvertures annuelles maximales inférieures à 1 000 \$. Bien souvent, ces montants ne permettent pas de financer les nombreuses séances dont les employés ont besoin pour obtenir un traitement efficace. Selon un sondage réalisé par la Société canadienne de psychologie (SCP), 66 % des répondants ont indiqué qu'une couverture insuffisante de leur régime collectif était un obstacle au traitement. Pour éliminer cet obstacle, la SCP recommande une couverture annuelle autonome maximale de 3 500 \$ à 4 000 \$. Ce montant permet de couvrir de 15 à 20 séances. C'est, en moyenne, le nombre nécessaire pour obtenir un résultat thérapeutique chez des personnes souffrant de dépression ou d'anxiété. Autant que possible, envisagez d'augmenter votre couverture maximale pour atteindre les niveaux recommandés par la SCP. Même si votre budget ne vous permet pas d'atteindre la recommandation de la SCP, l'augmentation de votre couverture aidera vos employés à accéder aux soins dont ils ont besoin.

Des solutions novatrices offrent des options supplémentaires à vos employés pour leur permettre d'accéder à un soutien en santé mentale. Par exemple :

Les **thérapies virtuelles** permettent aux employés d'avoir des séances en ligne de leur maison ou de leur bureau avec des professionnels de la santé mentale, en plus de contribuer à réduire le coût des soins. Le **programme de gestion du stress et de bien-être de la Sun Life, propulsé par Dialogue**, offre aux employés une évaluation en ligne. Il les met ensuite en contact avec un professionnel de la santé mentale selon leurs besoins et leurs préférences. Les employés ont accès à un nombre illimité des séances virtuelles jusqu'à ce qu'ils se rétablissent.

La **thérapie cognitivo-comportementale (TCC) en ligne** permet aux employés d'accéder à des modules autonomes qu'ils terminent à leur propre rythme. La TCC en ligne convient aux employés qui présentent des symptômes légers ou modérés. Elle offre aussi un accès rapide, utile et abordable à des services de soutien en santé mentale. La TCC en ligne fait partie intégrante de notre **programme d'aide aux employés (PAE) – Soins virtuels Lumino Santé, propulsés par Dialogue**. Voilà une autre façon de nous assurer que les employés ont accès aux solutions dont ils ont besoin pour préserver leur santé mentale.



Trois principes fondamentaux pour soutenir la santé mentale des employés



2. Formation des gestionnaires

La **Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail** recommande aux gestionnaires de personnel de suivre une formation en santé mentale. Et pour cause : ils sont bien placés pour être les «premiers répondants» lorsqu'un employé a besoin d'aide pour un problème de santé mentale. Cependant, de nombreux gestionnaires ne savent pas comment reconnaître les signes d'un trouble mental ou donner le soutien requis. La formation offerte aux gestionnaires n'a pas pour but d'en faire des thérapeutes. Elle offre plutôt des notions de base pour mieux les sensibiliser aux problèmes et briser le tabou de la santé mentale. Les gestionnaires peuvent ainsi repérer les employés qui souffrent peut-être d'un problème de santé mentale et leur offrir le soutien dont ils ont besoin. Ce soutien comprend les ressources offertes par le régime de garanties collectives et les aménagements possibles du lieu de travail.

Nous avons créé des **vidéos de formation gratuites en ligne sur la santé mentale pour les gestionnaires** – elles rendent cette formation essentielle accessible à toutes les organisations.



3. Sensibilisation des employés

La stigmatisation liée aux troubles mentaux est un obstacle important pour bon nombre d'employés qui cherchent de l'aide, tout comme la méconnaissance des ressources offertes et de la façon d'y accéder.

C'est pourquoi il faut veiller à ce que les employés aient accès à des renseignements et à une formation sur la santé mentale. Nous avons élaboré plusieurs ressources pour former les employés et les sensibiliser au soutien auquel ils ont accès.

Lumino Santé, c'est le réseau de ressources de santé en ligne gratuit de la Sun Life. Il offre de nombreuses ressources pour aider les employés à s'informer sur la santé physique et la **santé mentale**. Vous y trouverez des articles, des vidéos, des renseignements sur de nouvelles applications et d'autres produits liés à la santé mentale et des services de soutien. L'outil Trouver un professionnel Lumino aide les employés à trouver le bon professionnel de la santé mentale près de chez eux.

Ne tenez pas pour acquis que vos employés connaissent les ressources offertes par votre régime de garanties ou accessibles dans votre lieu de travail. De nombreux employés affirment qu'ils ne savent pas par où commencer lorsqu'ils cherchent à obtenir du

soutien. Veillez à ce que ces renseignements soient à l'avant-plan sur votre site intranet ou sur d'autres forums des employés. Parlez des ressources comme le Programme d'aide aux employés (PAE) et de la couverture des services en santé mentale, ainsi que de la façon d'y accéder. Parlez de la santé mentale lors des réunions d'équipe et d'autres rencontres. Des événements comme le Mois mondial de la santé mentale (octobre) sont aussi d'excellentes occasions de sensibiliser les employés.

Pour en savoir plus sur la façon dont les assureurs, les employeurs, les employés et les conseillers peuvent travailler ensemble pour améliorer la santé mentale au travail, téléchargez notre ressource : **Guide de santé mentale au travail : nous avons tous un rôle à jouer.**

Le volume de demandes de règlement liées aux troubles musculosquelettiques demeure inférieur à celui d'avant la pandémie

Selon nos données, les demandes de règlement ILD liées aux troubles musculosquelettiques ne suivent pas encore la tendance à la hausse de celles liées aux troubles mentaux. Nous nous attendons à ce que ce soit une situation temporaire. D'une part, durant la pandémie, beaucoup de gens ont travaillé de la maison et ont réduit leurs autres activités. Ainsi, leurs troubles musculosquelettiques n'ont peut-être pas été exacerbés ou ont été mieux traités à domicile. En outre, pour de nombreux employés, le risque de subir une blessure ou d'en aggraver une peut également avoir été plus faible. D'un autre côté, les effets liés à la mauvaise ergonomie de nombreux espaces de travail à domicile pourraient avoir des conséquences sur la santé musculosquelettique des employés, mais celles-ci peuvent mettre plus de temps à apparaître dans les données sur les demandes de prestations d'invalidité de longue durée.

À mesure que beaucoup de personnes font un retour au travail et reprennent leurs habitudes d'avant la pandémie, les demandes liées aux troubles musculosquelettiques devraient commencer à augmenter. Les interventions et les traitements retardés par la pandémie pourraient entraîner des affections plus graves et prolonger la période de rétablissement. Enfin, le vieillissement des travailleurs signifie que les troubles musculosquelettiques liés à l'âge seront de plus en plus fréquents. Cette situation est susceptible d'accroître l'incidence des demandes liées aux troubles musculosquelettiques dans les années à venir. Les stratégies pour favoriser la santé musculosquelettique au travail seront donc plus importantes que jamais.



Aider les employeurs à améliorer la santé musculosquelettique au travail

Les troubles musculosquelettiques peuvent largement compromettre le mieux-être mental, physique et émotionnel des employés et de leur famille. Et ils coûtent cher aux employeurs. Par ailleurs, de nombreux troubles musculosquelettiques sont évitables. Adopter de bonnes stratégies au travail peut aider les employeurs à prévenir les troubles musculosquelettiques courants chez leurs employés.

Notre **Trousse d'outils – Stratégie en santé musculosquelettique** permet aux employeurs d'élaborer leur propre stratégie. Nous avons créé ce guide détaillé gratuit pour tous les employeurs pour qu'ils puissent établir une stratégie efficace au travail.

Ressource gratuite qui repose sur les meilleures pratiques, la trousse d'outils en santé musculosquelettique fait suite au succès de notre *Trousse d'outils – Stratégie en santé mentale*. Ces trousse démontrent notre engagement à fournir aux employeurs l'information dont ils ont besoin pour créer un milieu de travail favorable à la santé de leurs employés.



Trousse d'outils – Stratégie en santé musculosquelettique >

Trousse d'outils – Stratégie en santé mentale >

Les retards dans le dépistage ont une incidence potentielle sur les demandes de règlement liées au cancer et aux troubles circulatoires

Une analyse des données de la Sun Life révèle que les demandes de règlement liées au cancer suivaient une tendance à la baisse peu de temps avant la pandémie. Cette tendance semble s'être poursuivie depuis. À première vue, on dirait une bonne nouvelle. En effet, beaucoup de nouveaux traitements anticancéreux se sont révélés très efficaces grâce à des profils d'effets secondaires plus favorables. Ces nouveaux traitements prometteurs ont dominé les médicaments de spécialité approuvés par Santé Canada ces dernières années. C'est de bon augure à long terme pour l'incidence des diagnostics de cancer sur la qualité de vie, la santé et le maintien au travail des employés.

Médicaments de spécialité approuvés par Santé Canada en 2021

 Catégories	 Nombre de médicaments
Cancer	25
Maladies rares	7
Maladies de la peau	3
Sclérose en plaques	2
Polyarthrite rhumatoïde	2
Anti-inflammatoires/analgésiques	2
Autres	5
Total	46

À court terme, la tendance observée risque d'être plus inquiétante. Les tests de dépistage manqués en raison de la pandémie ont contribué à réduire le nombre de diagnostics et de traitements du cancer au stade précoce⁶. Cela pourrait avoir mené, à court terme, à une diminution des demandes de règlement invalidité. Moins de tests de dépistage signifient que moins de personnes ont commencé des traitements qui pourraient nécessiter une absence du travail pendant une longue période. Par exemple, la chimiothérapie peut exiger une absence en raison des protocoles de traitement à long terme et des effets secondaires importants. Mais comme le nombre de cancers détectés à un stade précoce est plus faible, les organisations de premier plan en santé prédisent que davantage de gens pourraient recevoir un diagnostic de cancer à un stade avancé. Malheureusement, pour beaucoup cela conduira à de moins bons pronostics pour un traitement efficace⁷. Cela pourrait entraîner par la suite une augmentation des demandes de règlement liées au cancer, y compris celles de longue durée.

L'incidence de la pandémie sur le dépistage du cancer

En raison de la pandémie, de nombreuses personnes ont manqué des tests de dépistage du cancer. La première vague de la pandémie a entraîné à elle seule une diminution de 40 % des tests de dépistage des cancers du sein et colorectaux.

«Ce n'est pas parce qu'un cancer n'a pas été dépisté qu'il n'existe pas. **À mesure que les prestataires du système de lutte contre le cancer rattraperont leur retard, on assistera à une hausse à court terme du nombre de diagnostics de cancer au-delà des niveaux prépandémiques.** Cela augmentera la pression sur le système et mettra plus de vies en danger en raison des retards dans le diagnostic et le traitement. L'effet des retards est également amplifié pour les collectivités mal desservies, qui ont été le plus durement touchées par la pandémie.»

Partenariat canadien contre le cancer

La première vague de la pandémie a mené à une **diminution de 40 %** des tests de dépistage du **cancer**.

La proportion des **demandes liées au cancer** est aussi en baisse. Les **demandes liées aux troubles circulatoires** sont **demeurées stables**.

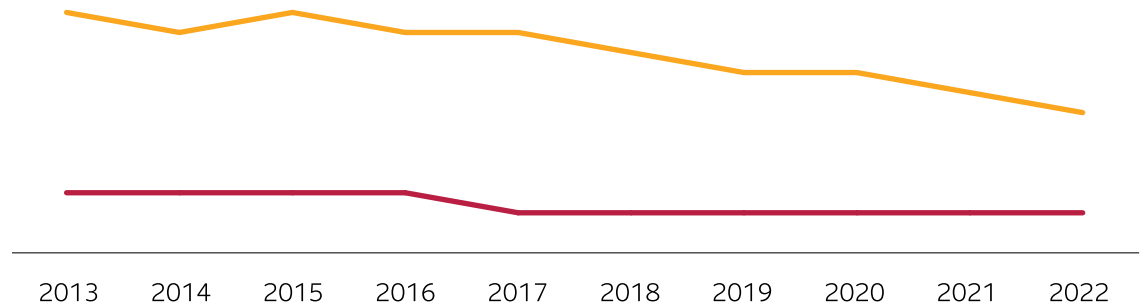


Contrairement aux demandes de règlement liées au cancer, le volume des demandes de règlement liées **aux troubles circulatoires** (par exemple, les accidents vasculaires cérébraux et les maladies cardiaques) est resté relativement stable depuis la pandémie. La pandémie a également fait en sorte que de nombreux Canadiens ont manqué des tests de dépistage et des traitements pour ces affections⁸. Par contre, la dynamique à court terme peut être différente de celle du cancer. En effet, le dépistage des affections circulatoires n'entraîne pas souvent d'autres traitements qui pourraient nécessiter une absence prolongée au travail. Cependant, des répercussions à plus long terme demeurent possibles. Là aussi, un test de dépistage manqué et un traitement retardé peuvent entraîner une maladie plus grave et, du même coup, une augmentation du nombre de demandes de règlement au cours des prochaines années.

Par ailleurs, l'inactivité et les mauvaises habitudes de vie adoptées pendant la pandémie risquent d'entraîner une augmentation importante de l'incidence de nombreuses maladies chroniques. Quant aux personnes qui souffrent déjà d'un problème de santé, la difficulté de suivre un traitement et d'adopter un mode de vie sain en raison de la pandémie pourrait avoir des répercussions à long terme sur la progression et la gravité de leur maladie⁹.



Proportion des demandes de règlement ILD (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life.
Les données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.



Pour en savoir plus sur la façon dont vous pouvez contribuer à réduire l'incidence des maladies chroniques parmi vos employés et aider les personnes atteintes de maladies chroniques à mener une vie plus saine, veuillez consulter nos Dossiers de réflexion :

**Les maladies chroniques en milieu de travail :
La prévention et le soutien d'abord**

**Pour faire face au cancer autrement :
Aider les employés atteints du cancer à se rétablir
et à retourner au travail**

Les demandes de règlement sont souvent complexes : de nombreux participants ont plus d'un problème de santé

Nos données montrent que les employés en congé d'invalidité souffrent souvent d'un autre problème de santé que celui qui est la cause de leur congé. Beaucoup sont atteints de plusieurs maladies chroniques (appelées «comorbidités»). Ces affections nuisent à leur santé et peuvent aggraver la maladie principale ayant occasionné leur absence du travail.

Les données de la Sun Life présentées ci-après donnent un aperçu de ces comorbidités. Le tableau indique le pourcentage des demandeurs de prestations ILD, par catégorie de diagnostic, qui présentent aussi une demande de règlement médicaments pour une maladie chronique.

Ces données concordent avec les recherches qui portent sur les comorbidités liées aux maladies chroniques. Par exemple, la prévalence des troubles mentaux est nettement plus élevée chez les personnes atteintes de diabète, de cancer ou de polyarthrite rhumatoïde¹⁰.

Il est clair que dans le cadre de la gestion des demandes de règlement invalidité, la santé des employés doit être considérée de manière globale. C'est pourquoi il est important que la planification de la gestion des dossiers soit soutenue par des processus et des outils permettant de déterminer tous les facteurs pertinents. Ces facteurs comprennent les comorbidités qui peuvent avoir une incidence sur le rétablissement d'un employé et la durée de son absence. Un plan de gestion de dossier qui tient compte de ces questions de manière proactive est essentiel pour aider les employés à recouvrer la santé et à reprendre le travail.



De solides stratégies de prévention du diabète et de gestion des maladies sont essentielles pour maintenir les gens en bonne santé et au travail. Pour en savoir plus sur ce que la Sun Life fait pour appuyer la sensibilisation au diabète, la prévention et les traitements, allez sur [Prévenir le diabète, c'est possible.](#)

L'incidence du diabète sur la santé des participants et les demandes de règlement invalidité

Il y a une augmentation de la prévalence du diabète dans la population canadienne, ce qui a des répercussions importantes sur la santé des gens :



Une personne sur quatre est prédiabétique ou diabétique.



La prévalence du diabète a augmenté de plus de 50 % au cours des 10 dernières années.



À la Sun Life, le pourcentage des participants des régimes qui présentent une demande de règlement médicaments pour le diabète a augmenté de 15 % de 2018 à 2021.

Le diabète est associé à des problèmes de santé physique et mentale – cette affection peut avoir de nombreuses répercussions sur les demandes de règlement invalidité :



De 40 à 60 % des personnes souffrant de dépression ont un risque accru d'être atteintes d'un diabète de type 2.



Les personnes diabétiques sont plus de trois fois plus susceptibles d'être hospitalisées en raison d'une maladie cardiovasculaire.



Si le diabète n'est pas traité adéquatement, il peut entraîner de nombreuses complications pour la santé. Celles-ci comprennent des maladies oculaires, des affections rénales et des lésions nerveuses aux extrémités des membres.

Sources :
Lignes directrices de pratique clinique 2018, comité d'experts des Lignes directrices de pratique clinique de Diabète Canada.
Données de la Sun Life.



Aperçu des demandes de règlement complexes

De nombreux demandeurs de prestations ILD demandent aussi le règlement de frais de médicaments pour une maladie chronique



Participants ayant présenté une demande de règlement ILD pour un trouble circulatoire

- 31 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin de traiter leur diabète
- 32 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin de traiter un trouble de santé mentale



Participants ayant présenté une demande de règlement ILD pour un trouble de santé mentale

- 27 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin de traiter un trouble cardiovasculaire
- 17 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin d'atténuer la douleur



Participants ayant présenté une demande de règlement ILD pour un trouble musculosquelettique

- 42 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin de traiter un trouble cardiovasculaire
- 42 % demandent le règlement de frais de médicaments pour maladies chroniques afin de traiter un trouble de santé mentale

On parle d'un «médicament pour maladie chronique» lorsqu'une demande de règlement a été présentée pour la même catégorie de médicaments pendant six mois consécutifs.
Source : Données de la Sun Life, 2022

La démographie est l'un des principaux facteurs sous-jacents des tendances en matière de demandes de règlement

Les femmes continuent de présenter un plus grand nombre de demandes de règlement liées aux troubles mentaux

Dans l'ensemble, on observe des tendances similaires chez les hommes et les femmes qui présentent des demandes de règlement. La hausse du nombre de demandes liées aux troubles mentaux est demeurée forte ces dernières années, tant chez les hommes que chez les femmes. Cependant, les femmes continuent à présenter un nombre nettement plus élevé de demandes que les hommes.

Plus de 40 % des demandes des femmes portent sur des troubles mentaux, contre environ 30 % pour les hommes.



Cette tendance concorde avec les données de la population canadienne qui indiquent **que la prévalence de la dépression est 1,7 fois plus élevée chez les femmes¹¹**.

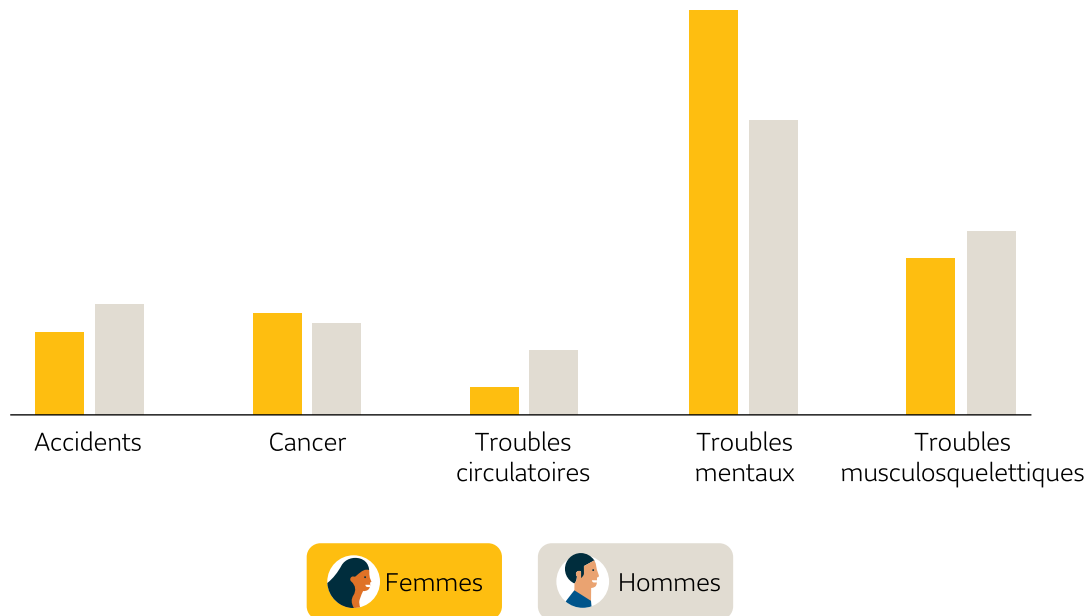


La proportion des demandes liées aux troubles mentaux est plus grande chez les femmes que chez les hommes.

Dans le cas **des femmes**, plus de **40 % des demandes** étaient liées aux troubles mentaux. Pour les hommes, c'était environ 30 %.



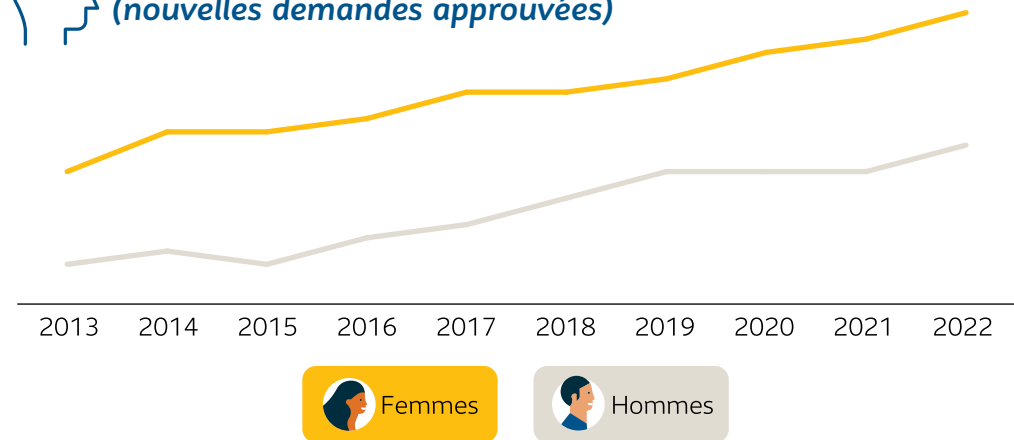
Proportion des demandes de règlement ILD par type de demande (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life, trimestres 1 et 2, 2022.



Proportion des demandes de règlement ILD liées aux troubles mentaux (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life.
Les données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.

La prévalence accrue des demandes de règlement liées aux troubles mentaux chez les femmes s'est maintenue jusqu'au début de la pandémie et au-delà. Cette tendance à la hausse s'est poursuivie au cours des deux dernières années. En comparaison, les demandes de règlement chez les hommes ont atteint un plateau au début de la pandémie et ont recommencé à grimper en 2021.

Des recherches ont montré que la pandémie a eu une incidence inégale sur la santé mentale de nombreuses femmes par rapport à celle des hommes. Il y a plusieurs raisons possibles à cette constatation : d'une part, les femmes sont généralement surreprésentées dans plusieurs effectifs de première ligne. Par exemple, plus de femmes que d'hommes travaillent dans les secteurs des soins, de l'éducation et du commerce de détail. Dans ces secteurs, les emplois ont été les plus touchés par les fermetures, les protocoles en matière de santé, les responsabilités accrues et les changements dans les responsabilités. De plus, des exigences concurrentes des responsabilités familiales, comme l'éducation en ligne et la garde des enfants, ont eu des effets négatifs sur la santé mentale des femmes¹².



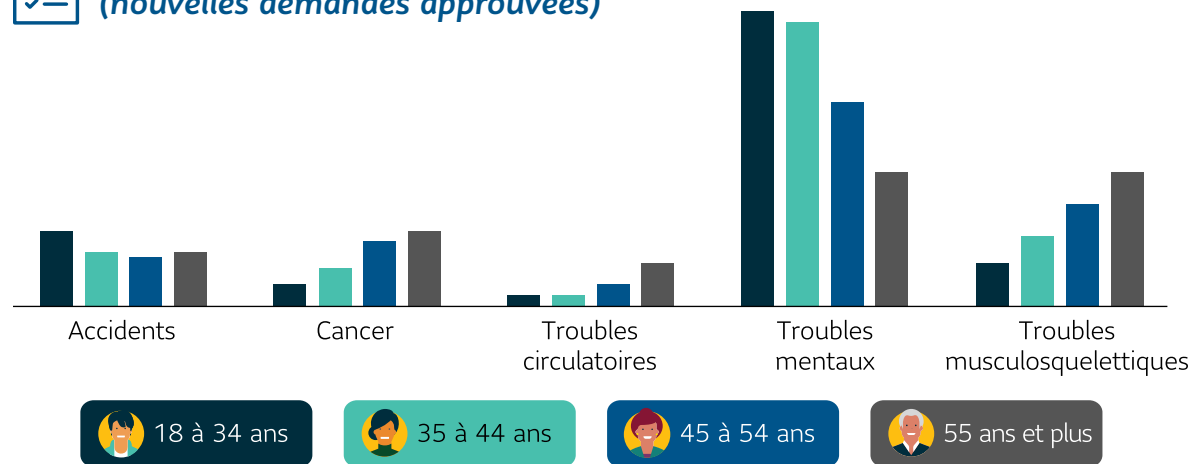
La pandémie a eu un plus grand impact sur la santé mentale des femmes.

Entre 2019 et 2021, les demandes liées aux troubles mentaux ont augmenté chez les femmes. Pour les hommes, les demandes sont demeurées stables, mais elles commencent à augmenter.

Principales différences entre les demandes de règlement provenant de jeunes employés et d'employés plus âgés

Lorsqu'on analyse les demandes de règlement selon l'âge, on constate qu'il y a de nombreuses différences. Par exemple, chez les jeunes employés, les troubles mentaux dominent dans les demandes de règlement. Plus de la moitié des demandes de règlement invalidité chez les personnes de moins de 35 ans et de 35 à 44 ans concernent des troubles mentaux. Étant donné que les affections physiques, comme le cancer, les troubles circulatoires et les troubles musculosquelettiques, deviennent de plus en plus fréquentes à mesure que la population vieillit, cette répartition est logique. Dans les groupes plus âgés, ces affections liées à l'âge affichent une augmentation importante. Par exemple, les sinistres musculosquelettiques représentent environ le quart des sinistres chez les personnes de plus de 55 ans. Ce chiffre est inférieur à 10 % dans le groupe des 18 à 34 ans.

 **Proportion des demandes de règlement ILD par type de demande (nouvelles demandes approuvées)**



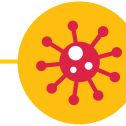
Données de la Sun Life, trimestres 1 et 2, 2022.



Les jeunes participants présentent un plus grand nombre de demandes liées aux troubles mentaux.

Sans surprise, la proportion des demandes liées aux maladies chroniques est plus élevée chez les participants plus âgés.

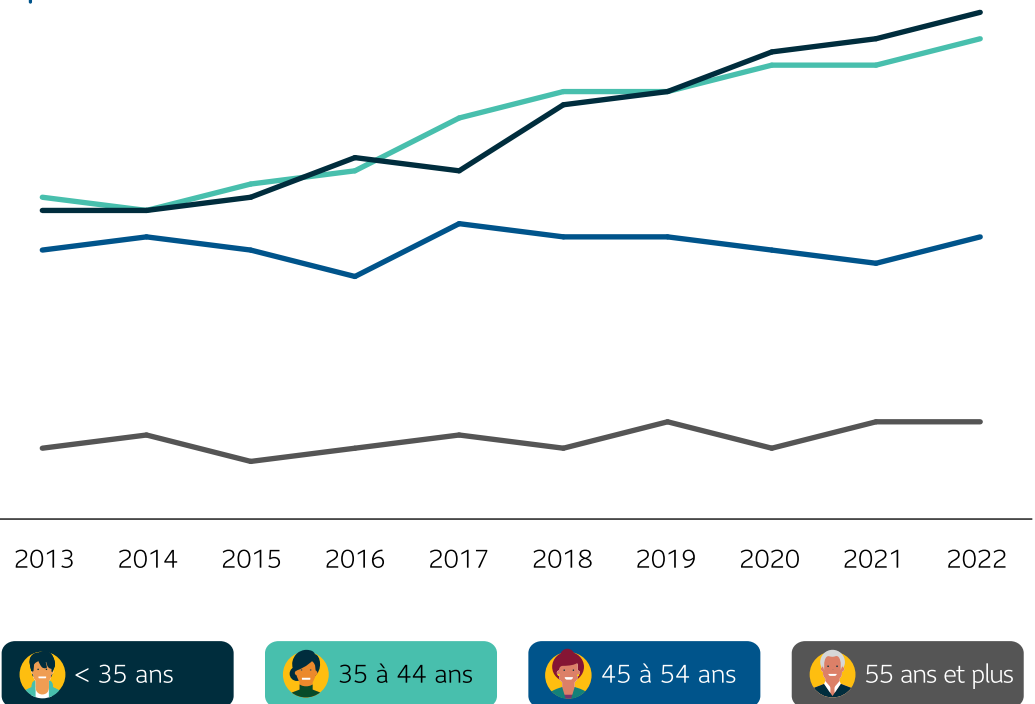
Durant la pandémie, les **demandes** liées aux **troubles mentaux** ont **augmenté de façon soutenue** chez les **jeunes participants**. On ne peut pas en dire autant pour les plus âgés.



Soulignons l'augmentation continue des demandes de règlement liées aux troubles mentaux chez les jeunes employés depuis le début de la pandémie. Nous n'observons pas cette augmentation dans nos données relatives aux employés plus âgés.



Proportion des demandes de règlement ILD liées aux troubles mentaux (nouvelles demandes approuvées)

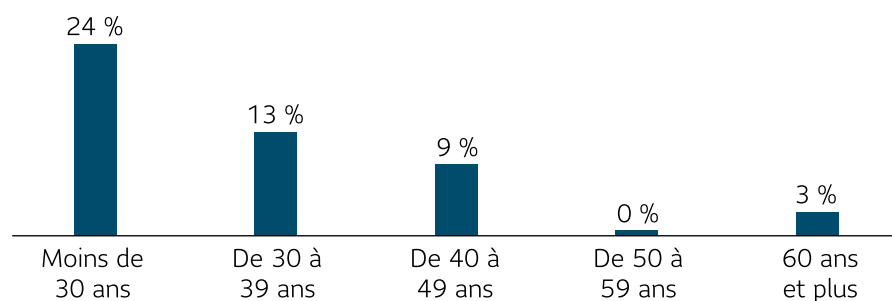


Données de la Sun Life. Le données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.

La santé mentale des jeunes employés est une préoccupation croissante

Cette tendance chez les jeunes employés correspond à ce que nous observons dans nos données pour les demandes de règlement médicaments. La hausse du volume des demandes de règlement médicaments liées aux troubles mentaux est plus forte chez les jeunes employés que chez les plus âgés. C'est particulièrement vrai chez les moins de 30 ans.

Croissance du volume de demandes de règlement médicaments – Troubles mentaux - 2019-2021 (tous les participants aux régimes de la Sun Life)



Données de la Sun Life.

En effet, les données sur la population canadienne révèlent qu'un nombre croissant de jeunes ont indiqué souffrir de dépression ou d'un trouble anxieux durant la pandémie. Une étude menée en 2022 par Recherche en santé mentale Canada révèle que les personnes de 18 à 35 ans souffrant d'anxiété sont plus susceptibles de présenter des symptômes de trouble mental grave – 38 %, comparativement à 27 % chez les personnes âgées de 35 à 54 ans et à 15 % chez celles âgées de 55 ans et plus¹³.

L'incidence des demandes de règlement pour troubles mentaux chez les jeunes adultes était en hausse avant la pandémie. La pandémie a exacerbé bon nombre des facteurs de stress que connaissaient déjà les jeunes adultes. Par exemple, en tant que groupe, les plus jeunes ont davantage tendance à vivre dans la précarité financière. Leur emploi a été davantage touché par la pandémie, ce qui a contribué à accroître le stress et l'incertitude¹⁴. Des différences générationnelles distinctes pourraient également être en cause. Les jeunes adultes ont grandi dans un contexte de sensibilisation à la santé mentale et de campagnes de lutte contre la stigmatisation. Les personnes souffrant de troubles mentaux peuvent donc être plus susceptibles de demander du soutien et de prendre un congé d'invalidité. Cela souligne l'importance de l'accès aux soins de santé mentale. Les recherches montrent clairement qu'un traitement précoce peut conduire à une guérison plus rapide et à de meilleurs résultats à long terme.



Coach en santé mentale : intervention précoce pour les troubles de santé mentale



Nous avons une solution : notre coach en santé mentale, offert par CloudMD

Une approche proactive de la gestion des absences

Nous suscitons l'engagement des participants à risque*, et le ciblage fonctionne. **80 %**** des personnes évaluées présentent un risque élevé ou modéré.

Notre coach en santé mentale aide les participants «à risque». Les coachs sont des praticiens de la santé agréés qui guident de manière proactive les participants vers les traitements et les ressources appropriés dans le cadre de leur régime de garanties. Il s'appuient également sur les ressources offertes par leur employeur et d'autres programmes financés par l'État.

Aide offerte par le coach

- Il travaille avec le participant pour élaborer un plan d'action.
- Il effectue régulièrement des vérifications et offre de la rétroaction sur les progrès grâce à de nouvelles évaluations.
- Il peut orienter la personne vers des soins d'une intensité plus élevée.

Éliminer les obstacles à l'accès aux soins**



Plus de participants utilisent leur couverture des services psychologiques



des participants qui utilisent leur couverture des services psychologiques sont de nouveaux demandeurs.



Incidence sur les absences

Une rencontre avec un coach est la clé! Nous avons noté ce qui suit pour les participants ayant rencontré un coach :



diminution de 2,8 semaines

de la durée du congé d'invalidité de courte durée (ICD) quand le dossier s'est résolu par un retour au travail***

baisse de 3 %

des participants qui se rendent à la fin de la période maximale d'ICD

hausse de 5 %

du nombre de participants qui retournent au travail

réduction de 21 %

des jours d'absence occasionnelle utilisés par rapport aux participants à haut risque ayant uniquement rempli l'évaluation



Apprenez à aider vos employés à améliorer leur bien-être mental.
Rendez-vous sur sunlife.ca/csm

* Les participants «à risque» sont plus susceptibles de souffrir de certains troubles. Cela est basé sur leurs résultats à l'évaluation fondée sur des données probantes.

** Données provenant du projet pilote de la Sun Life, de mai 2021 à septembre 2022

*** Pour les dossiers résolus au 31 août 2022

La répartition par type de demande varie selon le secteur. Cela reflète les exigences et les facteurs de stress propres à chaque secteur.



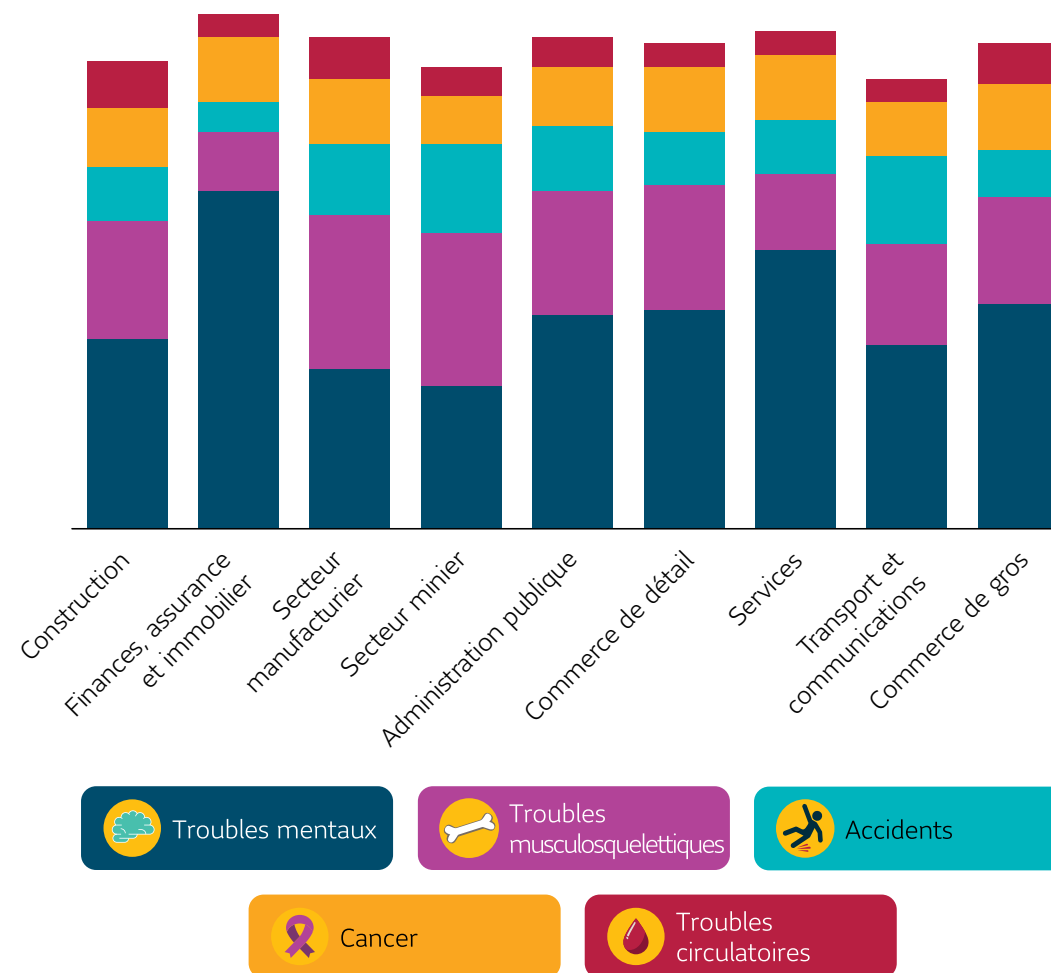
Les tendances des demandes de règlement invalidité varient selon le secteur

Les données de la Sun Life révèlent que le profil et les tendances des demandes de règlement invalidité varient selon le secteur. Ce résultat est probablement attribuable en grande partie à la composition démographique des secteurs (différences de sexe, d'âge et de profil géographique). La nature du travail lui-même peut également jouer un rôle important.

Les demandes de règlement liées aux troubles mentaux constituent le principal type de demande dans tous les secteurs, à l'exception d'un ou deux. Toutefois, ces demandes varient selon les secteurs. Il est probable que la nature du travail et les données démographiques jouent un rôle dans ces différences. Par exemple, les secteurs des finances, de l'assurance, de l'immobilier et des services présentent la plus forte proportion de demandes relatives aux troubles mentaux. Ces demandes de règlement représentent bien plus de la moitié de toutes les demandes. Le travail dans ces secteurs est essentiellement axé sur les connaissances. On tend à y être exposé à des facteurs de stress psychologique plutôt qu'à des exigences physiques. La représentation des femmes a également tendance à être plus élevée dans ces secteurs¹⁵.



Proportion des demandes de règlement ILD par type de demande (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life, trimestres 1 et 2, 2022.

Le **stress** ressenti par bon nombre de **travailleurs de première ligne** durant la pandémie explique vraisemblablement la **progression des demandes liées aux troubles mentaux**.



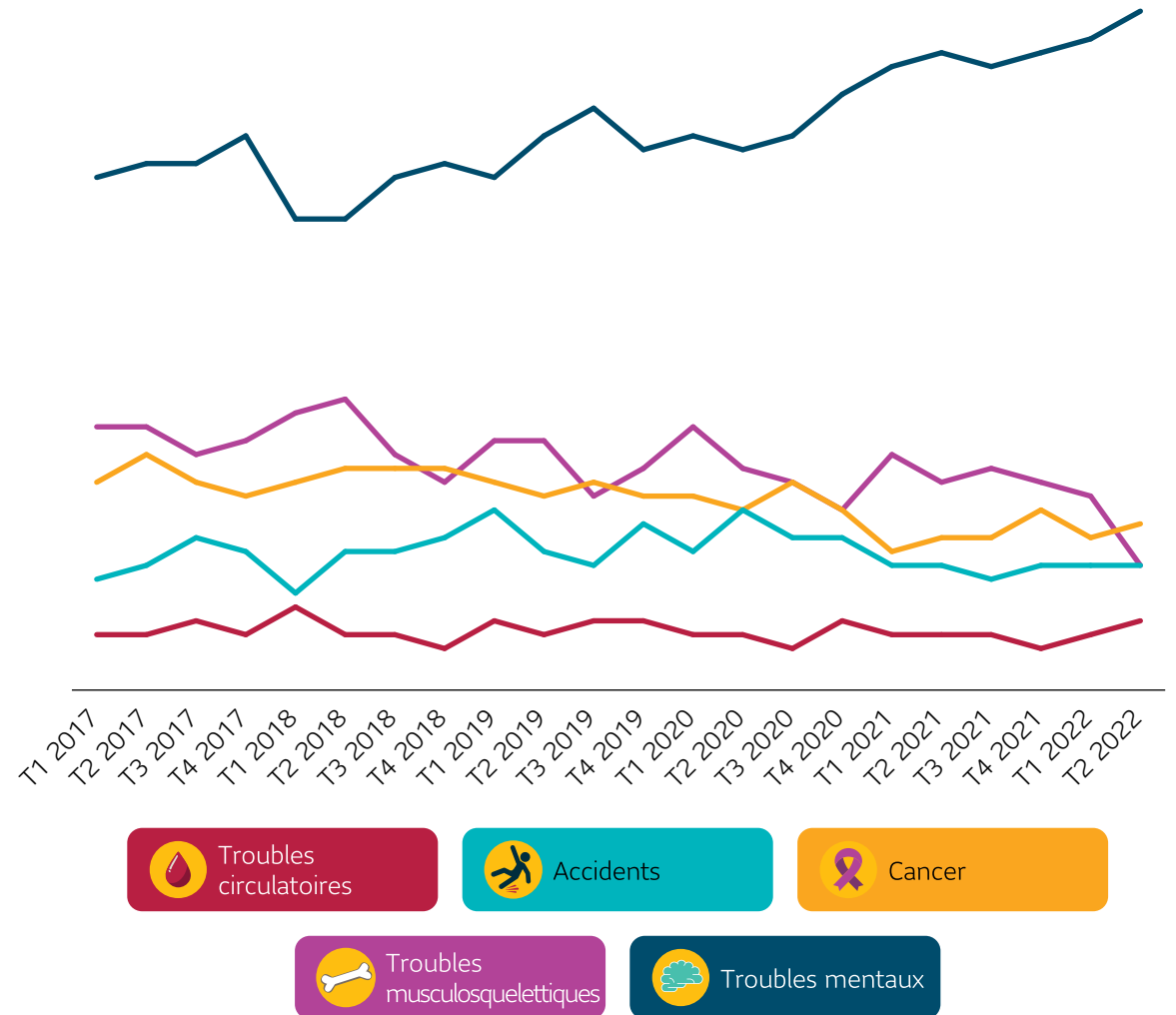
Le deuxième type de demandes de règlement le plus courant, celles liées aux troubles musculosquelettiques, présente également des variations importantes entre les secteurs. Ce constat n'est pas surprenant étant donné le lien entre ces demandes et les exigences physiques du travail. Les troubles musculosquelettiques sont les plus courants dans les secteurs de la fabrication et de l'exploitation minière. Dans ces secteurs, ces troubles représentent environ le quart de toutes les demandes de règlement.

La pandémie a eu diverses répercussions sur les exigences de travail. Elle a contribué à l'augmentation des facteurs de stress chez les travailleurs et des défis auxquels ils doivent faire face dans leurs secteurs respectifs. Par exemple, le stress psychologique subi par les travailleurs de la santé de première ligne était – et demeure – intense. Nos données en sont un indicateur. En effet, le secteur des services (qui comprend de nombreux emplois de première ligne dans la santé et les services) se distingue par une forte augmentation des demandes de règlement liées aux troubles mentaux. Nos données indiquent une augmentation dans les mois qui suivent la première vague de la pandémie. Cette hausse a été suivie d'un autre pic à la fin de 2021 en raison du variant Omicron.

Nous observons une tendance similaire, mais moins prononcée, dans d'autres secteurs. Ces secteurs sont également ceux qui présentent une plus forte concentration d'emplois en services essentiels, comme l'administration publique et le commerce de détail.



Secteur des services : Proportion des demandes de règlement ILD par type de demande (nouvelles demandes approuvées)



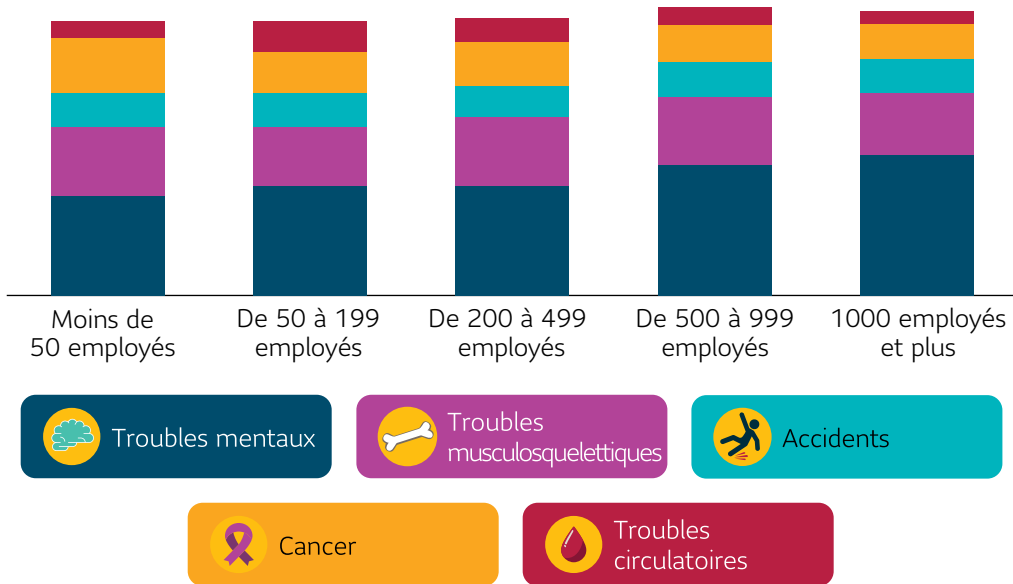
Données de la Sun Life.

Plus la **taille de l'employeur est importante**, plus la **proportion de demandes liées aux troubles mentaux est élevée**.



Employeurs de petite taille par rapport à ceux de grande taille

 **Proportion des demandes de règlement ILD par type de demande (nouvelles demandes approuvées)**



Données de la Sun Life, trimestres 1 et 2, 2022.

Lorsque nous examinons les données en fonction de la taille de l'employeur, la proportion des types de demandes de règlement est cohérente.

Une différence notable est la prévalence des demandes de règlement liées aux troubles mentaux. Plus la taille de l'employeur augmente, plus le pourcentage des demandes de règlement augmente. Chez les employeurs de petite taille (moins de 50 employés), environ 3 demandes sur 10 sont liées aux troubles mentaux. Cette proportion passe à environ 4 sur 10 chez les plus grands employeurs (1 000 employés ou plus).

La hausse de la proportion des demandes de règlement liées aux troubles mentaux chez les employeurs de plus grande taille a également dépassé celle des plus petites organisations.

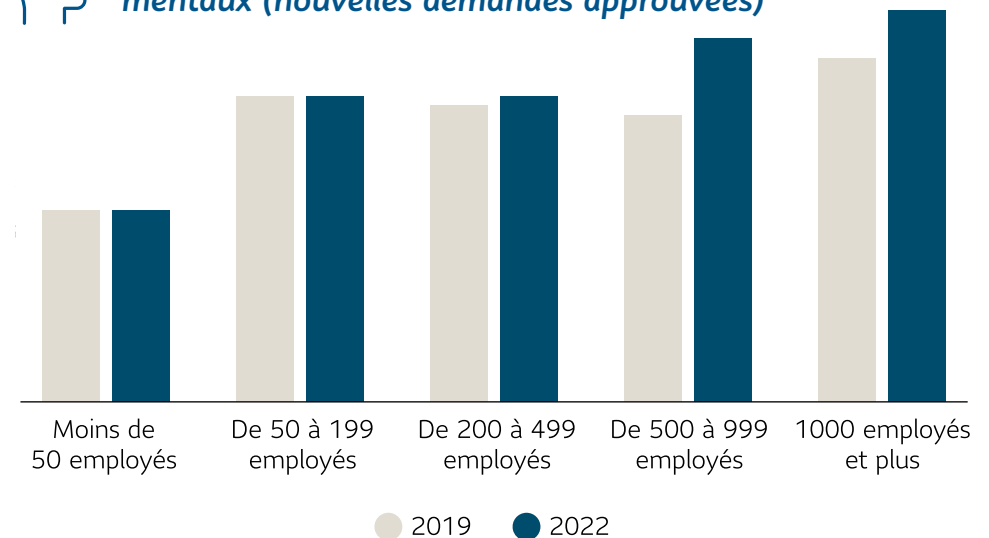
Voici quelques-unes des raisons qui pourraient expliquer ces données. La première est la composition sectorielle. Le secteur des services, ainsi que celui des finances, de l'immobilier et de l'assurance, figurent en bonne place dans notre ensemble de données sur les grands employeurs. Comme indiqué précédemment, ces secteurs présentent des proportions plus élevées de demandes relatives aux troubles mentaux. Une autre raison est que les grands employeurs fonctionnent souvent dans des systèmes plus complexes. Ces systèmes comprennent notamment des unités multiples au sein de l'organisation, des hiérarchies complexes et des processus en couches. En général, la complexité peut être un facteur de stress. Des systèmes plus vastes et plus complexes peuvent également entraîner une diminution du contrôle individuel sur le travail. Il s'agit d'un facteur bien étudié qui est connu comme contribuant au stress et à l'épuisement professionnel.



Durant la pandémie, la proportion des demandes liées aux troubles mentaux a augmenté plus chez les grands employeurs que chez les plus petits.



Proportion des demandes de règlement ILD liées aux troubles mentaux (nouvelles demandes approuvées)



Données de la Sun Life.
Les données de 2022 sont fondées sur les trimestres 1 et 2.

Nous sommes passionnés par la quête de meilleures pratiques pour aider les employés en congé d'invalidité à retrouver la santé et à retourner au travail.

Voici deux domaines dans lesquels nous nous efforçons de changer la donne :



1. Intervention précoce

Nous veillons à ce que les employés reçoivent des conseils et un soutien de façon optimale dès la présentation de leur demande de règlement. Notre objectif est qu'ils puissent commencer le bon plan de traitement le plus rapidement possible.

Pour soutenir l'intervention précoce dans le cadre des demandes de règlement liées aux troubles mentaux, nous avons constitué une équipe de premier plan composée de professionnels de la santé mentale :

Directeurs, solutions en santé mentale

Des psychologues agréés à temps plein qui :

- examinent les dossiers d'absence complexes liés à un trouble mental et donnent des conseils pour soutenir une intervention précoce;
- éliminent les obstacles aux soins à un stade précoce en :
 - influençant le développement des pratiques et des produits pour améliorer l'accès aux soins;
 - collaborant avec le secteur des soins de santé dans le cadre du processus de gestion de dossier.

Conseillers principaux, santé mentale

Une équipe de professionnels de la santé mentale ayant une expérience en psychologie clinique ou en psychologie de la santé ou de la réadaptation, qui :

- intègrent les connaissances et l'expertise en santé mentale au sein de notre pratique, en formant et en encadrant l'équipe de gestion des dossiers;
- analysent les demandes de règlement pour découvrir les tendances émergentes. Ces données améliorent nos pratiques touchant les règlements et les résultats sur le plan du rétablissement et du retour au travail.

Conseillers médicaux en psychiatrie et en psychologie

Notre équipe comprend des spécialistes en psychiatrie, en neuropsychiatrie, en psychologie et en neuropsychologie. Nos conseillers médicaux fournissent une expertise hautement spécialisée sur les diagnostics, les résultats des tests et les plans de traitement.

Nous sommes passionnés par la quête de meilleures pratiques pour aider les employés en congé d'invalidité à retrouver la santé et à retourner au travail.



2. Accès aux soins

Pour que l'intervention précoce fasse une différence, les participants doivent avoir accès à des soins de qualité. Pour la Sun Life, aider les participants à accéder aux soins a toujours été une priorité, et cette priorité est devenue encore plus importante pendant la pandémie. Voici trois exemples qui démontrent comment nous aidons les participants en congé d'invalidité à obtenir les soins dont ils ont besoin :

Pharmacogénomique

Un simple test effectué à l'aide d'un frottis buccal peut déterminer le médicament optimal à offrir à une personne, en fonction de sa biologie unique. Dans le cas des troubles mentaux, ce test permettrait d'économiser des mois d'essais et d'erreurs pour trouver un traitement efficace. Parmi les participants qui prennent des médicaments et qui ont subi le test, près de la moitié ont changé de médicaments ou de posologie en fonction des résultats du test.

Navigation dans le système de santé

Nous nous associons à Confiance Médicale pour aider les employés au pays à naviguer dans le système de santé lorsqu'ils sont en congé d'invalidité. Ce service offre un soutien individuel fourni par un professionnel de la santé pour faciliter l'accès à des médecins et à des spécialistes. De plus, ce service guide les patients tout au long de leur traitement et de leur rétablissement. En moyenne, les participants qui ont utilisé les services de Confiance Médicale ont économisé 234 jours d'attente pour les rendez-vous chez des spécialistes.

Service de coach en santé mentale, offert par CloudMD

Notre service de **coach en santé mentale** peut jouer un rôle essentiel en orientant les participants vers les ressources et le traitement dont ils ont besoin. Et surtout, il offre un soutien continu aux employés pour qu'ils prennent des mesures et suivent un plan de traitement. Les données sur le service de coach en santé mentale sont encourageantes. Le congé d'invalidité de courte durée des participants qui avaient préalablement rencontré un coach et étaient retournés au travail était **près de 3 semaines plus court** que celui des participants du groupe témoin.

Pour en savoir plus sur la voie à suivre pour faire évoluer la gestion de l'invalidité, consultez notre dossier de réflexion intitulée **Les temps changent : faire évoluer l'approche de gestion de l'invalidité**.

Sources : Données de la Sun Life.
Données provenant de CloudMD, 30 septembre 2022.

Nous vous aidons à vous engager dans l'avenir

Les données présentées dans le présent rapport peuvent vous aider à repérer les tendances qui ont une incidence sur votre organisation, aujourd'hui et demain. Elles peuvent vous aider à élaborer des stratégies susceptibles de contribuer au mieux-être au travail, d'accroître la productivité et de réduire les coûts liés à l'invalidité.

La pandémie a accéléré l'élaboration de nouvelles solutions qui favorisent la santé des employés.



5 étapes

à suivre pour créer une stratégie de gestion de l'invalidité adaptée à votre organisation



Étape 1

Examinez le rapport et réfléchissez à la manière dont son contenu peut s'appliquer à votre personnel



Étape 2

Avec votre conseiller ou consultant, analysez les données de votre propre organisation et déterminez les volets à améliorer



Étape 3

Discutez avec votre conseiller ou consultant de la possibilité d'apporter des modifications organisationnelles ou des changements à la structure du régime afin de vous assurer que les ressources correspondent à vos préoccupations les plus urgentes



Étape 4

Faites connaître les programmes et les enjeux en renseignant les employés et en offrant de la formation en santé mentale aux gestionnaires



Étape 5

Évaluez fréquemment vos données et adaptez votre stratégie au besoin



Les demandes de règlement liées aux troubles mentaux demeurent le principal facteur de croissance des demandes de règlement invalidité. La pandémie n'a fait qu'exacerber ce défi majeur pour les milieux de travail. Avec des tendances comme la prévalence croissante de jeunes travailleurs souffrant de troubles mentaux, nous devons sans doute continuer de faire face à ce défi à long terme.

Cependant, les répercussions de la pandémie et le vieillissement de la population active font que nous ne pourrions pas non plus perdre de vue l'incidence potentielle des maladies chroniques et des troubles musculosquelettiques. Ces affections auront une incidence grandissante sur la santé des employés et les demandes de règlement invalidité.

Le revers de la médaille est que la pandémie a accéléré l'élaboration de nouvelles solutions qui favorisent la santé des employés. Les traitements virtuels, le coaching, l'aide à la navigation dans le système de santé et l'intervention précoce dans la gestion des demandes de règlement invalidité n'en sont que quelques exemples. Il y a de nombreuses raisons d'être optimistes. Notre objectif est de vous faire profiter de ces nouvelles occasions et de trouver des façons novatrices de soutenir la santé des employés.

Appel à l'action

*En tant que partenaires qui se sont engagés à améliorer la vie de vos employés, nous sommes là pour vous aider. **Pour plus de renseignements sur la façon dont la Sun Life peut vous aider, communiquez avec votre représentant aux Garanties collectives de la Sun Life.***

Ce rapport ne sert qu'à donner des renseignements d'ordre général. Il ne fournit pas de conseils juridiques ou financiers, ni de conseils en matière d'emploi ou de santé. Consultez un professionnel compétent en fonction des besoins de votre organisation.

- 1 Comprendre la santé mentale des Canadiens : À travers COVID-19 et au-delà, Recherche en santé mentale Canada, avril 2022.
- 2 Mental health during the COVID-19 outbreak, Mental Health research Canada, September 2020.
- 3 Sondage de Ceridian sur la gestion du capital humain, juillet 2022.
- 4 Organisation mondiale de la santé, Depression and other common mental disorders: global health estimates, WHO, 2017. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>.
- 5 Sondage Sun Life/Ipsos auprès des Canadiens, 2021.
- 6 Lauren Pelley, More Canadians could face late-stage cancer tied to diagnosis delays during COVID pandemic. CBC News, May 28, 2022. www.cbc.ca/news/health/covid-late-stage-cancer-1.6466823.
- 7 Partenariat canadien contre le cancer : <https://www.partnershipagainstcancer.ca/fr/topics/cancer-in-covid-19-era/summary/>.
- 8 Nicole Ireland, Pandemic has left backlog of almost 16 million medical procedures in Ontario, doctors say, CBC News, June 9, 2021. www.cbc.ca/news/health/oma-covid-pandemic-medical-procedure-backlog-1.6059285.
- 9 Statistique Canada, «Les effets de la COVID-19 sur l'activité physique des Canadiens et les risques futurs de maladies cardiovasculaires», 25 juin 2021.
- 10 The Relationship between Mental Health, Mental Illness and Chronic Physical Conditions, Association canadienne pour la santé mentale : ontario.cmha.ca/documents/the-relationship-between-mental-health-mental-illness-and-chronic-physical-conditions.
- 11 PR Albert. «Why is depression more prevalent in women?», J Psychiatry Neurosci, juillet 2015; vol. 40, n° 4, p. 219-221. doi : 10.1503/jpn.150205. PMID : 26107348; PMCID : PMC4478054.
- 12 Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes, Rapport du Comité permanent de la condition féminine, Chambre des communes du Canada, mars 2021.
- 13 Comprendre la santé mentale des Canadiens : À travers COVID-19 et au-delà, Recherche en santé mentale Canada, avril 2022.
- 14 Temps de rattrapage : L'impact de la pandémie chez les jeunes adultes au Canada, Centre des Compétences futures, novembre 2021.
- 15 Statistique Canada. Caractéristiques de la population active selon l'industrie.

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. MC-9744 12-22 np-mp

