



Le travail d'équipe sur le lieu de travail Rapport

RECHERCHE EN SANTÉ MENTALE
CANADA

MENTAL HEALTH RESEARCH
CANADA

canada  ^{MC}

Stratégies en milieu de travail
sur la santé mentale

www.ssmcv.com


strategic insights

Juillet 2023

Méthodologie

- Méthodologie:** Cette enquête en ligne a été menée en mars/avril 2023 auprès d'un échantillon de 5 505 adultes canadiens qui travaillent actuellement ; parmi cet échantillon, 4 407 ont indiqué travailler en équipe ; l'échantillon utilisé dans le présent rapport est constitué des 4 184 répondants qui répondaient aux critères de sélection.
- Pondération :** Les résultats nationaux ont été pondérés par les données de recensement les plus récentes en termes de sexe, d'âge et de région afin de garantir que l'échantillon total soit représentatif de la population dans son ensemble. L'échantillon se répartit comme suit :

Répartition régionale :

	%	Compte	Marge d'erreur
Atlantique	7%	313	±5.5%
Québec	25%	1109	±2.9%
Ontario	38%	1670	±2.4%
Les prairies	7%	301	±5.6%
Alberta	11%	478	±4.5%
C.B.	12%	536	±4.2%

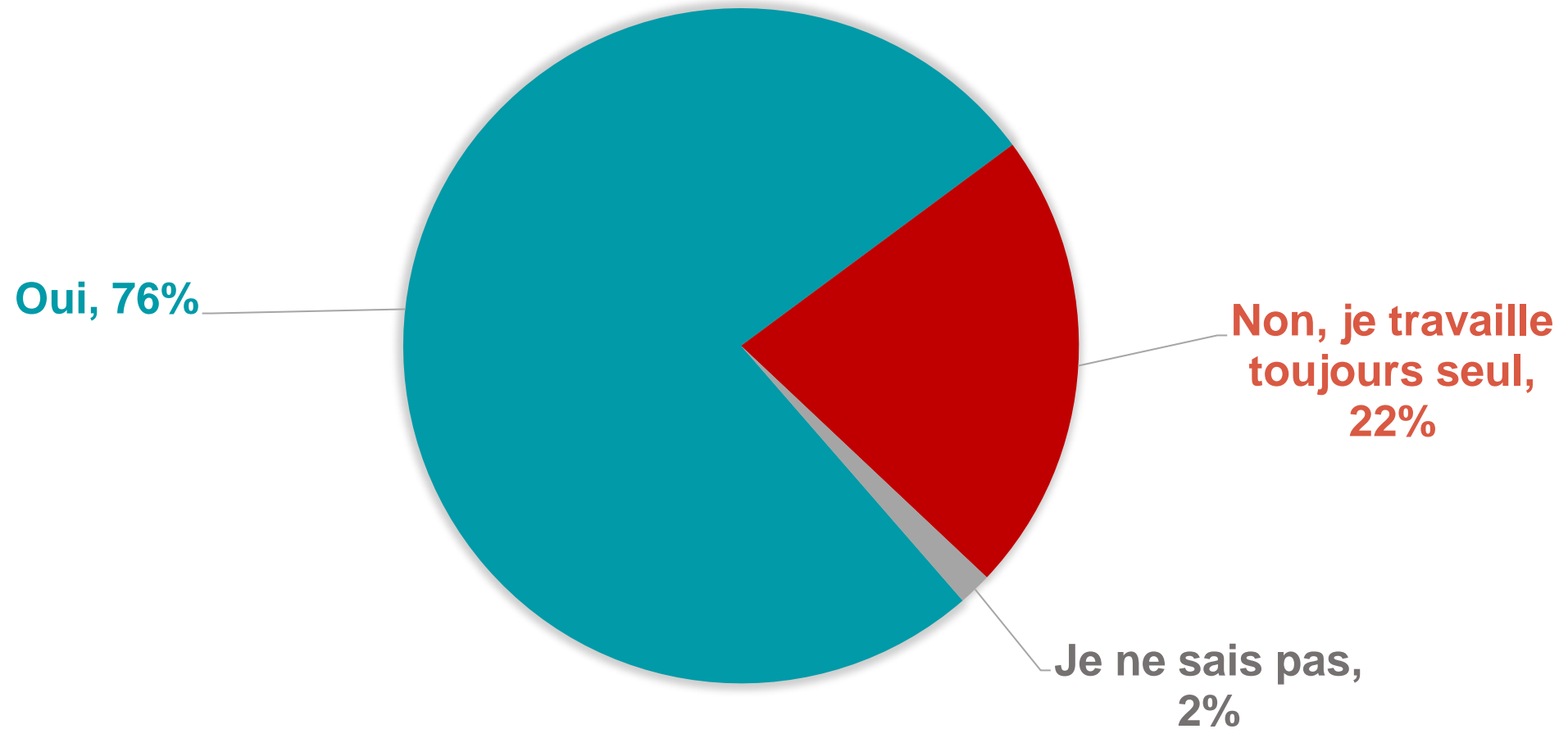
Autres données démographiques :

		Compte
Âge:	18 à 34	36 %
	35 à 54	44 %
	55+	20 %
Industrie	Soins de santé	12 %
	Premier intervenants	2%
	Éducation	10 %
	Finance/juridique /assurance	8%
	Fabrication	7%
	Vente au détail	2%

		Compte
Groupes marginalisés	Groupe racialisé	19%
	LGBTQ2S+	7%
	Trouble de l'humeur	11%
	Déficience mentale	2%
	Douleur chronique	5%
	Handicap physique	3%
Taille de l'organisation	Moin de 100	37%
	101 à 500	17%
	501+	46%
Rôle	Manager	37%
	Non manager	63%

Pour plus d'informations sur la marge d'erreur et la signification statistique, voir page 4.

Les trois quarts (76%) des personnes interrogées ont indiqué qu'elles travaillaient en équipe



Comment interpréter ce rapport

Dans tout échantillon de population, la réponse moyenne est censée être exacte avec une certaine marge d'erreur. En d'autres termes, si 70 % des personnes indiquent quelque chose et que la marge d'erreur est de 2 %, la réponse réelle pourrait être de 68 % à 72 %, et nous nous attendrions à ce que cela soit vrai si nous refaisions l'étude 19 fois sur 20.

L'un des principaux facteurs de calcul des marges d'erreur est la taille de l'échantillon étudié. Ainsi, la marge d'erreur est différente pour chaque sous-groupe analysé dans les pages suivantes. Lorsqu'un élément est en gras, cela signifie que nous avons déterminé qu'il est significativement différent de la moyenne générale sur la base de la marge d'erreur spécifique à ce groupe. Comme nous savons que le score réel se situe dans une fourchette (dans l'exemple ci-dessus, la fourchette de 68% à 72%), nous recherchons des scores qui ne se chevauchent pas pour déterminer la signification.

Comme la marge d'erreur de chaque groupe est différente, il faut parfois un écart plus important par rapport à la moyenne pour qu'un score particulier soit statistiquement significatif.

Nous notons également que dans les résultats clés et les résultats en page, nous nous référons généralement au pourcentage de répondants qui ont indiqué que quelque chose se produit souvent ou toujours, sauf si l'indicateur est une question négative, auquel cas nous utilisons la réponse inverse, à savoir jamais ou rarement.

Il est à noter que toutes les réponses données ici correspondent à la perception qu'ont les individus de leur lieu de travail. Les personnes interrogées ne connaissaient pas le contenu des questions avant de commencer (étude en aveugle).

Enfin, à quelques reprises dans le rapport, le pourcentage total n'est pas égal à 100 % en raison des arrondis.

Principales conclusions

Principales conclusions

Les répondants ont fait état d'un niveau élevé de respect et d'inclusion au sein de leur équipe, mais un peu moins de répondants se sentent à l'aise pour s'exprimer, et certains ne pensent pas que leur équipe responsabilise tout le monde.

- Un cinquième (19 %) des personnes interrogées ont indiqué que leur équipe n'interagit pas "toujours" ou "souvent" de manière respectueuse et n'est pas exempte de discrimination (22 %). En outre, un quart des personnes interrogées estiment que leur équipe ne résout pas souvent les divergences d'opinion de manière respectueuse (28 %) et une personne sur quatre déclare ne pas se sentir appréciée en tant que membre de l'équipe (24 %). Environ une personne sur quatre ne se sent pas souvent à l'aise dans son travail (26 %), un tiers n'est pas à l'aise pour s'exprimer (33 %) et n'est pas d'accord avec le fait que tous les membres de l'équipe sont souvent tenus pour responsables (33 %).

Principales conclusions par segment

Régions:

- Les répondants du Québec ont obtenu des résultats supérieurs à la moyenne pour la plupart des aspects de l'équipe, y compris les interactions respectueuses (86%), le sentiment d'être à l'aise pour s'exprimer (76%) et le sentiment d'être valorisé (82%). Cependant, ils sont beaucoup moins susceptibles de dire qu'ils peuvent être eux-mêmes au travail (45%). Par ailleurs, les habitants de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique se sentent plus à l'aise pour être eux-mêmes au travail (76%, 79% et 76% respectivement), mais moins à l'aise pour demander de l'aide (74%, 70% et 69% respectivement).

Âge:

- Les personnes interrogées âgées de 55 ans et plus ont indiqué des niveaux plus élevés de respect et d'inclusion au sein de leurs équipes, par rapport aux groupes d'âge plus jeunes (55% - 77% contre 18-34 - 70%). Les jeunes employés sont moins à l'aise pour être eux-mêmes (65%) et pour s'exprimer (63%). Les répondants d'âge moyen sont moins enclins à penser que tous les membres de leur équipe sont tenus pour responsables (63 %).

Poste:

- Les managers déclarent être plus à l'aise pour s'exprimer que les non-managers. Les trois quarts des managers déclarent se sentir à l'aise pour être eux-mêmes (73%) et pour s'exprimer en cas de désaccord avec les membres de l'équipe (74%), par rapport aux non-managers (67% et 64%, respectivement).

Industrie:

- Les travailleurs du secteur de la santé ont déclaré des résultats inférieurs à la moyenne sur la plupart des aspects du respect et de l'inclusion au sein de leur équipe, et les travailleurs du commerce de détail sont moins susceptibles de dire que leur équipe résout les différends de manière respectueuse (51 %).

Groupes marginalisés:

- Les personnes qui s'identifient comme des Canadiens racialisés (63 %), les personnes 2SLGBTQIA+ (56 %) et celles qui souffrent d'un trouble de l'humeur (59 %) déclarent se sentir moins à l'aise pour exprimer leur désaccord avec les membres de l'équipe, et celles qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+ et celles qui souffrent d'un trouble de l'humeur sont moins susceptibles de se sentir à l'aise dans leur travail (61 % et 62 % respectivement). Les personnes ayant déclaré souffrir d'une déficience mentale ont obtenu des scores moins élevés en ce qui concerne les interactions respectueuses (69 %) et le fait d'être apprécié en tant que membre de l'équipe (59 %) ; elles sont également beaucoup moins susceptibles de se sentir à l'aise pour demander de l'aide (51 %). En outre, le sentiment de responsabilité au sein des équipes était plus faible chez les personnes souffrant de troubles de l'humeur (61%), de déficience mentale (45%) ou de douleur chronique (57%).

Résultats détaillés

Travail d'équipe

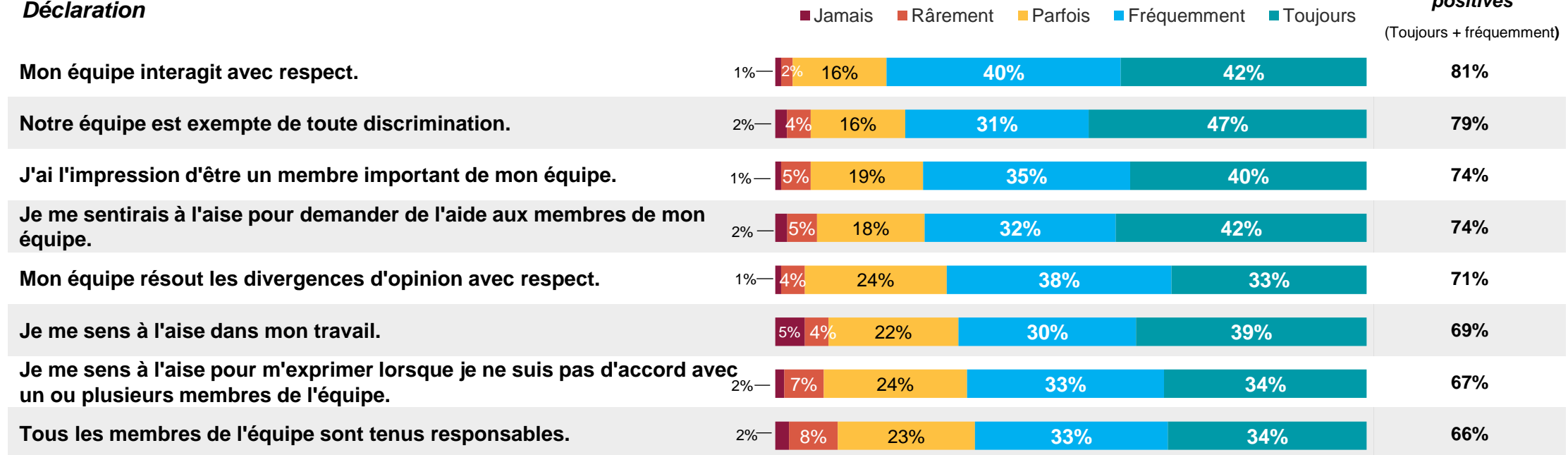
- Une personne interrogée sur cinq déclare que son équipe **n'interagit pas souvent ou toujours de manière respectueuse** (19 %) et **n'est pas exempte de discrimination** (22 %). Près d'un tiers des personnes interrogées déclarent également que leur équipe **ne résout pas souvent ou toujours les divergences d'opinion de manière respectueuse**. (29%).
- Un quart d'entre eux **ne se sentent pas considérés comme des membres importants de l'équipe** (25 %) ou **ne se sentent pas à l'aise pour demander de l'aide aux membres de leur équipe** (25 %).
- Trois personnes interrogées sur dix **ne se sentent pas à l'aise pour être elles-mêmes au travail** (31%), et une proportion similaire **n'est pas à l'aise pour s'exprimer lorsqu'elle n'est pas d'accord avec les membres de l'équipe** (33%). En outre, un tiers des répondants **n'est pas d'accord avec le fait que tous les membres de leur équipe soient tenus pour responsables** (34 %).

Index du travail d'équipe
73 %

Moyenne des réponses positives de toutes les déclarations

% de réponses positives
(Toujours + fréquemment)

Déclaration



Q7 : A quelle fréquence les choses suivantes se produisent-elles sur votre lieu de travail ? taille de l'échantillon = 4407 (répondants travaillant en équipe)
Les pourcentages de scores positifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique de ±1% en raison des arrondis.

Travail d'équipe par segment



- Les répondants **âgés de 55 ans et plus** ont obtenu des scores plus élevés sur presque tous les aspects du travail d'équipe que les cohortes plus jeunes. **Les jeunes répondants** (18-34 ans) sont moins enclins à dire qu'ils se sentent à l'aise dans leur travail (65%) ou qu'ils s'expriment lorsqu'ils sont en désaccord (63%). **Les répondants d'âge moyen** (35-54 ans) sont moins enclins à reconnaître que tous les membres de leur équipe sont tenus pour responsables (63%).
- Les répondants **du Québec** ont obtenu des résultats supérieurs à la moyenne sur plusieurs aspects du travail d'équipe ; la majorité d'entre eux déclarent **vivre des interactions respectueuses au sein de l'équipe** (86 %), **se sentir à l'aise pour s'exprimer** (76 %) ou **demander de l'aide** (82 %), et **avoir le sentiment d'être un membre important de l'équipe** (82 %). Cependant, ils sont **beaucoup moins nombreux à dire qu'ils peuvent être eux-mêmes au travail** (45 %).
- À l'inverse, les habitants **de l'Ontario, de l'Alberta** et de **la Colombie-Britannique** sont plus susceptibles de **se sentir à l'aise au travail** (76 %, 79 % et 76 %, respectivement), mais sont moins à l'aise pour **demander de l'aide** (74 %, 70 % et 69 %, respectivement) que ceux du Québec.
- Ceux qui travaillent dans **la vente au détail** sont beaucoup moins enclins à penser que leur équipe **résout les divergences d'opinion de manière respectueuse** (51%).

Déclaration	% de réponses positives	Âge			Région					
		18 à 34	35 à 54	55+	ATL	QC	ON	PR	AB	CB
Tous les membres de l'équipe sont tenus responsables.	66%	65%	63% ▼	70% ▲	61%	66%	68%	66%	67%	64%
Mon équipe résout les divergences d'opinion avec respect.	71%	69%	69%	74% ▲	69%	73%	71%	68%	71%	69%
Je me sens à l'aise dans mon travail.	69%	65% ▼	67% ▼	75% ▲	74%	45% ▼	76% ▲	75%	79% ▲	76% ▲
Je me sens à l'aise pour m'exprimer lorsque je ne suis pas d'accord avec un ou plusieurs membres de l'équipe.	68%	63% ▼	66%	73% ▲	68%	76% ▲	66%	61%	65%	64%
Notre équipe est exempte de toute discrimination.	79%	75% ▼	77% ▼	83% ▲	82%	79%	78%	81%	80%	76%
Je me sentirais à l'aise pour demander de l'aide aux membres de mon équipe.	74%	73%	75%	76%	75%	82% ▲	74%	68%	70% ▼	69% ▼
Mon équipe interagit avec respect.	81%	80% ▼	80% ▼	85% ▲	83%	86% ▲	80%	80%	81%	78%
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	74%	71% ▼	72% ▼	79% ▲	74%	82% ▲	72% ▼	70%	73%	71%

Travail d'équipe par segment



- Ceux qui s'identifient comme **des Canadiens racialisés** se sentent moins à l'aise pour s'exprimer lorsqu'ils sont en désaccord avec les membres de l'équipe (63 %) et sont moins susceptibles de reconnaître que leur équipe est exempte de discrimination (75 %), qu'elle interagit avec respect (79 %) ou qu'ils se sentent appréciés en tant que membres de l'équipe (69 %). De même, les personnes qui **s'identifient comme ayant une déficience mentale** font état d'une plus grande fréquence de discrimination (68 %), d'interactions moins fréquentes et plus respectueuses (69 %), se sentent moins valorisées en tant que membres de l'équipe (59 %) et sont beaucoup moins susceptibles de se sentir à l'aise pour demander de l'aide (51 %).
- Les personnes qui **s'identifient comme 2SLGBTQIA+** sont moins susceptibles d'être d'accord avec le fait que leur équipe règle les différends de manière respectueuse (62%) et sont moins à l'aise pour être elles-mêmes au travail (61%) ou pour s'exprimer (56%). Elles sont également moins susceptibles de se sentir valorisées au travail (64%). De même, **les personnes souffrant d'un trouble de l'humeur** estiment que les divergences d'opinion sont moins souvent résolues de manière respectueuse (62 %), qu'elles ont moins la possibilité de s'exprimer lorsqu'elles sont en désaccord avec les membres de l'équipe (59 %) et qu'il y a moins de discrimination au sein de l'équipe (75 %).
- En outre, le sentiment de **responsabilité de tous les membres de l'équipe** était plus faible chez les personnes souffrant de troubles de l'humeur (61 %), de déficience mentale (45 %) ou de douleurs chroniques (57 %).

Déclaration	% de réponses positives	Marginalized Groups							
		Groupe racialisé	2SLGBTQIA+	Trouble de l'humeur	Déficience mentale	Douleur chronique	Handicap physique	Groupes non marginalisés	Pas une personne racialisée
Tous les membres de l'équipe sont tenus responsables.	66%	68%	64%	61% ▼	45% ▼	57% ▼	64%	67%	66%
Mon équipe résout les divergences d'opinion avec respect.	71%	71%	62% ▼	68%	61%	68%	76%	71%	71%
Je me sens à l'aise dans mon travail.	69%	71%	61% ▼	62% ▼	63%	71%	75%	69%	69%
Je me sens à l'aise pour m'exprimer lorsque je ne suis pas d'accord avec un ou plusieurs membres de l'équipe.	68%	63% ▼	56% ▼	59% ▼	63%	59% ▼	59% ▼	70% ▲	69% ▲
Notre équipe est exempte de toute discrimination.	79%	75% ▼	77%	75% ▼	68% ▼	75%	79%	80% ▲	80% ▲
Je me sentirais à l'aise pour demander de l'aide aux membres de mon équipe.	74%	73%	70%	72%	51% ▼	69%	71%	75%	75%
Mon équipe interagit avec respect.	81%	79% ▼	81%	79%	69% ▼	75% ▼	79%	83% ▲	82% ▲
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	74%	69% ▼	64% ▼	66% ▼	59% ▼	70%	71%	77% ▲	76% ▲

Travail d'équipe par segment



- **Les managers** se sentent plus à l'aise pour s'exprimer que les non-managers. Les trois quarts d'entre eux se disent à l'aise pour être eux-mêmes au travail (73 %) et pour s'exprimer lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec les membres de l'équipe (74 %), contre 67 % et 64 % des non-cadres, respectivement.
- Ceux qui travaillent dans la vente au détail sont beaucoup moins enclins à penser que leur équipe résout les divergences d'opinion de manière respectueuse (51%).
- Par ailleurs, **les travailleurs du secteur des soins de santé** ont déclaré être moins satisfaits de presque tous les aspects du travail d'équipe, tandis que ceux qui travaillent dans **les secteurs de la finance, du droit et des assurances** ont obtenu des résultats plus élevés pour la plupart des aspects du travail d'équipe.
- Les personnes interrogées travaillant dans **de petites organisations** (moins de 100 employés) ont déclaré être plus satisfaites que la moyenne sur la plupart des aspects du travail d'équipe, tandis que celles travaillant dans des organisations plus importantes (501+ employés) ont déclaré être moins satisfaites sur plusieurs aspects.
- **Les travailleurs syndiqués** se sont déclarés beaucoup moins satisfaits de la plupart des aspects du travail d'équipe que les travailleurs non syndiqués.

Déclaration	% de réponses positives	Manager		Industrie						Taille de l'organisation			Poste syndiqué	
		Gestionnaire	Non gestionnaire	Soins de santé	Premiers intervenants	Éducation	Finance/ juridique/ assurance	Fabrication	Vente au détail	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Tous les membres de l'équipe sont tenus responsables.	66%	68%	65%	59% ▼	50% ▼	56% ▼	74% ▲	71%	59%	71% ▲	65%	63% ▼	59% ▼	70% ▲
Mon équipe résout les divergences d'opinion avec respect.	71%	72%	70%	63% ▼	64%	67%	77% ▲	75%	51% ▼	73% ▲	69%	69%	66% ▼	73% ▲
Je me sens à l'aise dans mon travail.	69%	73% ▲	67% ▼	64%	53% ▼	64%	74% ▲	70%	71%	71% ▲	69%	67% ▼	62% ▼	73% ▲
Je me sens à l'aise pour m'exprimer lorsque je ne suis pas d'accord avec un ou plusieurs membres de l'équipe.	68%	74% ▲	64% ▼	61% ▼	69%	55% ▼	69%	77% ▲	66%	71% ▲	69%	64% ▼	62% ▼	70% ▲
Notre équipe est exempte de toute discrimination.	79%	78%	79%	70% ▼	67%	77%	82%	78%	70%	80%	78%	78%	75% ▼	81% ▲
Je me sentirais à l'aise pour demander de l'aide aux membres de mon équipe.	74%	74%	75%	71%	65%	72%	80% ▲	82% ▲	68%	74%	78% ▲	74%	71% ▼	76% ▲
Mon équipe interagit avec respect.	81%	80%	82%	74% ▼	67% ▼	80%	87% ▲	80%	78%	81%	82%	81%	78% ▼	83% ▲
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	74%	76%	73%	69% ▼	67%	72%	75%	77%	66%	78% ▲	75%	71% ▼	71% ▼	76% ▲

Travail d'équipe par segment

- Les répondants qui travaillent **entièrement à distance** déclarent être au-dessus de la moyenne pour la plupart des aspects du travail d'équipe. Par rapport aux travailleurs non distants, les différences les plus marquées concernent une meilleure entente avec les membres de l'équipe, notamment **la résolution des différends dans le respect** (78 %), une **plus grande responsabilisation de l'équipe** (73 %), **des interactions plus respectueuses** (86 %), ainsi qu'une **moindre discrimination** (85 %). (Par rapport aux travailleurs non distants : 64%, 62%, 78% et 76% respectivement).
- Ceux qui ont un **système hybride** ont obtenu des résultats supérieurs à la moyenne en ce qui concerne **les interactions respectueuses** au sein de l'équipe (84 %), **la résolution des différends** (75 %), **l'expression des désaccords** (70 %) et **la responsabilisation** (69 %).
- Les répondants qui **ne travaillent pas à distance** ont déclaré des résultats inférieurs à la moyenne pour presque tous les aspects du travail d'équipe, les résultats les plus faibles concernant **la responsabilité** (62%) et **la résolution des conflits** (64%).

Déclaration	% de réponses positives	Travail à distance		
		Pas à distance	Hybride (Moins de 5 jours à domicile)	Entièrement à distance (5 jours ou plus à domicile)
Mon équipe interagit avec respect.	81%	78% ▼	84% ▲	86% ▲
Notre équipe est exempte de toute discrimination.	79%	76% ▼	79%	85% ▲
Je me sentirais à l'aise pour demander de l'aide aux membres de mon équipe.	74%	72% ▼	76%	79% ▲
J'ai l'impression d'être un membre important de mon équipe.	74%	73% ▼	76%	77%
Mon équipe résout les divergences d'opinion avec respect.	71%	64% ▼	75% ▲	78% ▲
Je me sens à l'aise dans mon travail.	69%	68%	69%	71%
Je me sens à l'aise pour m'exprimer lorsque je ne suis pas d'accord avec un ou plusieurs membres de l'équipe	68%	64% ▼	70% ▲	70%
Tous les membres de l'équipe sont tenus responsables	66%	62% ▼	69% ▲	73% ▲