



Rapport sur les traumatismes et le stress sur le lieu de travail

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

Novembre 2023

Méthodologie

- **Méthodologie** : Cette enquête en ligne a été réalisée en mars/avril 2023 auprès d'un échantillon de 5 505 adultes canadiens qui travaillent actuellement.
- **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 :

	%	Count	Marge d'erreur
Atlantique	7%	394	±5.0
Québec	23%	1335	±2.7
Ontario	39%	2092	±2.2
Les prairies	6%	385	±5.1
Alberta	11%	613	±4.0
C.B.	14%	686	±3.8

Autres données démographiques :

		Counts
Âge:	18 à 34	1899
	35 à 54	2367
	Plus de 55	1239
Rôle	Gestionnaire	1946
	Non gestionnaire	3559
Industrie	Soins de santé	551
	Premiers intervenants	101
	Éducation	517
	Finance/ juridique/ assurance	394
	Fabrication	321
	Vente au détail	107

		Counts
Groupes marginalisés	Groupe racialisé	1045
	2SLGBTQ+	371
	Déficiences mentales	107
	Trouble de l'humeur	585
	Douleur chronique	277
	Aucun	3564
Taille de l'organisation	Moins de 100	2331
	101 à 500	858
	Plus de 501	2316
Poste syndiqué	Syndiqués	1822
	Non syndiqué	3683

Pour plus d'informations sur les définitions, la marge d'erreur et la signification statistique, voir page 3.

Note sur la marge d'erreur et la signification statistique

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 mis en évidence par une flèche, 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 les 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.

Les traumatismes sont déclarés par les personnes interrogées et nous avons utilisé la définition la plus claire de ces traumatismes pour informer nos répondants :

"Le traumatisme est une réaction émotionnelle durable qui résulte souvent d'un événement pénible.¹ L'expérience d'un événement traumatisant peut nuire au sentiment de sécurité, à l'image de soi et à la capacité de réguler ses émotions et de gérer ses relations."

1. "Trauma. CAMH, www.camh.ca/en/health-info/mental-illness-and-addiction-index/trauma. Consulté le 31 août 2023.

Principales conclusions

Principales conclusions

- **27% des personnes interrogées ont indiqué que les personnes au travail ne reconnaissent pas souvent ou toujours l'importance de la protection de la sécurité physique des employés.**
 - 30 % des personnes interrogées ont indiqué que leur employeur ne réussit pas souvent ou toujours à faire face aux menaces physiques sur le lieu de travail.
 - La majorité des personnes interrogées (64%) estiment qu'elles disposent de suffisamment de temps pour accomplir leur tâche et pensent que les délais sont appropriés (63%).
 - Une grande majorité (78%) des personnes interrogées ont déclaré disposer de tout ce qui est nécessaire à l'accomplissement de leur travail.
- **45% des personnes interrogées ont indiqué que les personnes au travail ne reconnaissent pas souvent ou toujours l'importance de la protection de la sécurité psychologique des employés.**
 - 48% des répondants ont indiqué que lorsque des risques psychologiques sont identifiés, les employeurs ne réagissent pas souvent ou toujours de manière efficace.
 - 53 % des personnes interrogées ont indiqué que les employeurs ne les aidaient pas souvent ou toujours à faire face au stress professionnel.
 - 55% des personnes interrogées indiquent qu'elles sont parfois, souvent ou toujours épuisées par leur travail.
 - Cependant, plus de la moitié d'entre eux (55%) indiquent également qu'ils s'épuisent souvent au travail.

Principales conclusions

- **22 % des personnes interrogées déclarent avoir été exposées à des traumatismes au travail.**
 - 20% 20 % des répondants indiquent que la nature de leur travail implique un risque inévitable de préjudice psychologique.
 - La perception du risque inévitable de préjudice psychologique varie considérablement selon :
 - Secteur : Premier intervenant (74%) vs. Fabrication (12%)
 - Taille de l'entreprise : Petites entreprises (16%) contre moyennes (23%) et grandes entreprises (25%)
 - Plusieurs facteurs démographiques : Notamment la déficience mentale (33%) et la douleur chronique (28%)
 - Les secteurs qui ont indiqué des risques inévitables de traumatismes psychologiques au travail sont similaires au profil de ceux qui indiquent avoir subi des traumatismes. Cependant, un plus grand nombre de segments démographiques ont montré une prévalence élevée de traumatismes malgré un taux modéré de risques psychologiques, notamment les personnes souffrant d'une déficience mentale (45 %), de douleurs chroniques (43 %), d'une incapacité physique (38 %) ou d'un trouble de l'humeur (34 %).
- **Deux cinquièmes des personnes interrogées (38%) sont encore marquées par leur traumatisme, tandis que la moitié (48%) s'en est remise.**
 - Une part importante des répondants âgés de moins de 55 ans (42 %), vivant en Colombie-Britannique (47 %), s'identifiant comme 2SLGBTQ+ (52 %), ayant une déficience mentale (66 %) ou souffrant d'un trouble de l'humeur (52 %), se disent toujours affectés par leur expérience traumatique.
- **Les clients (46%), les collègues (29%) et les supérieurs directs (27%) sont les sources les plus fréquentes de traumatisme au travail.**
 - Une grande partie (69 %) des travailleurs de la santé qui ont subi un traumatisme déclarent qu'il a été causé par des clients. Les jeunes répondants sont également plus susceptibles d'être traumatisés par des clients (54 %), tandis que les répondants d'âge moyen déclarent davantage être traumatisés par des collègues, des responsables directs, des accidents ou des politiques du lieu de travail.
 - Les traumatismes auto-déclarés causés par d'autres employés (managers, collègues et cadres supérieurs) ou par la culture organisationnelle (politiques et valeurs) sont plus susceptibles de ne pas être résolus.

Principales conclusions par segment

• Groupes d'âge

- Les répondants âgés de 55 ans ou plus sont moins susceptibles de subir des préjudices psychologiques au travail (15 %) que les répondants d'âge moyen et les jeunes répondants (24 %).
- En outre, les personnes interrogées âgées de moins de 55 ans sont plus susceptibles de continuer à être affectées par leur expérience de traumatisme autodéclaré (environ 42 %) que celles âgées de plus de 55 ans (30 %).
- Les répondants âgés de 35 à 54 ans sont également plus nombreux à déclarer avoir subi un traumatisme au travail (26 %) que les répondants plus jeunes (21 %) et plus âgés (20 %).
- Les répondants les plus jeunes ont déclaré avoir été plus souvent traumatisés par des clients (54%). Les répondants d'âge moyen ont déclaré avoir été plus souvent traumatisés par des collègues (33 %) ou des responsables directs (32 %) que les répondants plus jeunes).

• Industrie

- Les travailleurs de la santé (51 %), les premiers intervenants (43 %) et les éducateurs (50 %) ont signalé des fréquences plus élevées d'indicateurs de traumatisme et de stress au travail. Ces trois groupes signalent des taux plus élevés de dommages psychologiques au travail que les autres secteurs. Parmi les travailleurs de la santé en particulier, sept sur dix (69%) disent avoir subi un traumatisme de la part de clients.
- Les personnes travaillant dans les services financiers, juridiques ou d'assurance ont déclaré plus souvent que les autres secteurs avoir subi un traumatisme de la part de leur supérieur direct (45 %).

• Groupes marginalisés

- Plus de la moitié des répondants qui s'identifient comme des Canadiens racialisés, ainsi que ceux qui souffrent d'une déficience mentale ou d'un trouble de l'humeur, ont déclaré avoir été exposés à des traumatismes et à du stress au travail. En outre, les Canadiens racialisés (24 %), les personnes souffrant d'une déficience mentale (33 %) et les personnes souffrant de douleurs chroniques (28 %) courent un risque plus élevé de subir des préjudices psychologiques au travail. Les personnes s'identifiant comme 2SLGBTQ+ (52 %), celles ayant une déficience mentale (66 %) et celles souffrant d'un trouble de l'humeur (52 %) déclarent également ressentir des effets continus de leur expérience traumatique.

Résultats détaillés

Indicateurs de stress et de traumatisme sur le lieu de travail

Ces énoncés sont utilisés pour indiquer dans quelle mesure les employés déclarent se sentir stressés ou traumatisés au travail.

Protégeons la santé mentale au travail a été commandé par la Canada vie et des ressources supplémentaires sont fournies par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale.©

Samra, J., Gilbert, M., Shain, M., Bilsker, D. 2009-2020, avec des modifications apportées par Stuart, H. 2022. Tous droits réservés. Développement du site web et stockage des données par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).

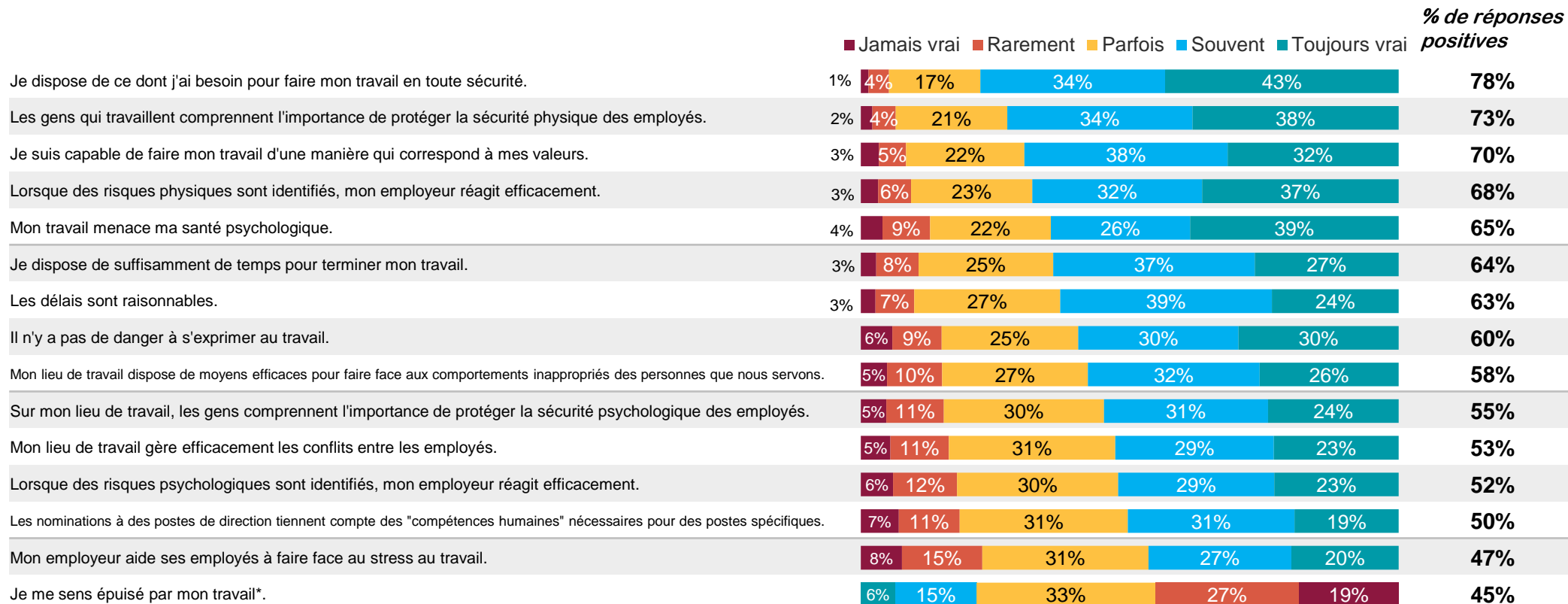
Indicateurs de stress et de traumatisme



- 30 % des personnes interrogées ont indiqué que leur **employeur ne parvient pas souvent ou toujours à faire face aux menaces physiques sur le lieu de travail.**
- La majorité des personnes interrogées (64%) estiment qu'elles disposent de suffisamment de temps pour accomplir leur tâche, et pensent que les délais sont appropriés (63%).
- Une grande majorité (78%) des personnes interrogées déclarent disposer de tout ce qui est nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

Index du stress et des traumatismes au travail
60%

Moyenne des réponses positives à toutes les déclarations de l'indicateur



% de réponses positives

Cette colonne montre le pourcentage de réponses positives pour chaque indicateur de stress et de traumatisme. Il s'agit des personnes qui ont déclaré que les conditions positives existent toujours ou souvent ou que les conditions négatives existent rarement ou jamais.

n= 5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement (2), Parfois (3) ou Souvent (4) représente mieux la fréquence à laquelle vous pensez que cette affirmation est vraie ; les scores positifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique de ±1% en raison de l'arrondi.

* Les scores positifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique de ±1% en raison des arrondis.

Indice de stress et de traumatismes au travail par segment

Indicateurs de stress et de traumatisme sur le lieu de travail	% Réponses Positives	Âge			Gestionnaire		Région						Industrie					
		18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/ juridique/ assurance	Fabrication	Vente au détail
	60%	53%▼	57%▼	67%▲	61%	60%	62%	62%	61%	57%	57%	57%	51%▼	43%▼	50%▼	64%	62%	53%

Indicateurs de stress et de traumatisme sur le lieu de travail	% Réponses positives	Groupes marginalisés								Taille de l'organisation			Poste syndiqué	
		Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentales	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)	Pas une personne racialisée	Moins de 100	101 à 500		Syndiqués	Non syndiqué
	60%	54%▼	55%	49%▼	55%▼	62%	57%	62%	61%	64%▲	58%	56%▼	52%▼	64%▲

n= 5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement (2), Parfois (3) ou Souvent (4) représente mieux la fréquence à laquelle vous pensez que cette affirmation est vraie ; Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments avec un plus petit nombre de répondants mais peuvent toujours être déduits de manière directionnelle.

* Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments comportant un plus petit nombre de personnes interrogées, mais peuvent néanmoins être déduits de manière directionnelle.

Indicateurs de stress et de traumatisme au travail par segment

Indicateur de stress et de traumatisme	% de réponses positives	Âge			Gestionnaire		Région						Industrie					
		18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/juridique/assurance	Fabrication	Vente au détail
Les délais sont raisonnables.	63%	57% ▼	59% ▼	70% ▲	62%	64%	69%	62%	64%	64%	62%	60%	56% ▼	50%	58%	64%	62%	56%
Je dispose de suffisamment de temps pour terminer mon travail.	64%	57% ▼	60% ▼	73% ▲	60% ▼	66% ▲	67%	67%	65%	63%	60%	60% ▼	55% ▼	57%	53% ▼	62%	67%	54%
Mon travail menace ma santé psychologique.	65%	54% ▼	60% ▼	76% ▲	60% ▼	67% ▲	64%	69% ▲	64%	62%	60% ▼	65%	53% ▼	27% ▼	58%	65%	64%	67%
Les nominations à des postes de direction tiennent compte des "compétences humaines" nécessaires pour des postes spécifiques.	50%	46% ▼	47% ▼	57% ▲	56% ▲	47% ▼	52%	48% ▼	54% ▲	48%	50%	47%	45%	33% ▼	43% ▼	57% ▲	50%	52%
Mon employeur aide ses employés à faire face au stress au travail.	47%	41% ▼	45% ▼	52% ▲	49% ▲	45% ▼	51%	47%	48%	44%	44%	42% ▼	39% ▼	43%	33% ▼	57% ▲	46%	39%
Sur mon lieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique des employés.	55%	49% ▼	53% ▼	61% ▲	58% ▲	53% ▼	57%	59% ▲	56%	49%	52%	50% ▼	47% ▼	48%	46% ▼	62% ▲	54%	40% ▼
Lorsque des risques psychologiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement.	52%	46% ▼	51%	58% ▲	55% ▲	50% ▼	53%	56% ▲	52%	50%	49%	48% ▼	45%	40%	39% ▼	57% ▲	54%	50%
Je dispose de ce dont j'ai besoin pour faire mon travail en toute sécurité.	78%	69% ▼	76% ▼	85% ▲	76%	79%	81%	81% ▲	77%	75%	78%	74% ▼	69% ▼	57% ▼	67% ▼	82% ▲	79%	74%
Les personnes sur le lieu de travail comprennent l'importance de la protection de la sécurité physique des employés	73%	64% ▼	71%	80% ▲	73%	72%	75%	76% ▲	74%	67%	70%	69%	64% ▼	54% ▼	65% ▼	76%	77% ▲	69%
Lorsque des risques physiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement.	68%	60% ▼	68%	74% ▲	70%	67%	71%	70%	70% ▲	63%	64% ▼	63% ▼	60% ▼	46% ▼	54% ▼	77% ▲	76% ▲	58%
Mon lieu de travail dispose de moyens efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des personnes que nous servons.	58%	52% ▼	55% ▼	63% ▲	61% ▲	56% ▼	55%	58%	61% ▲	54%	54%	55%	45% ▼	36% ▼	45% ▼	65% ▲	60%	46%
Mon lieu de travail gère efficacement les conflits entre les employés.	53%	49% ▼	50% ▼	58% ▲	56% ▲	51% ▼	57%	51%	56% ▲	51%	49%	48% ▼	40% ▼	31% ▼	42% ▼	56% ▲	56%	45%
Je me sens épuisé par mon travail.	45%	32% ▼	38% ▼	60% ▲	40% ▼	48% ▲	43%	50% ▲	45%	45%	41% ▼	43%	35% ▼	28% ▼	35% ▼	45%	51% ▲	37%
Il n'y a pas de danger à s'exprimer au travail.	60%	56% ▼	56% ▼	65% ▲	63% ▲	58% ▼	61%	58%	61%	57%	58%	59%	49% ▼	44% ▼	50% ▼	65% ▲	63%	53%
Je suis capable de faire mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.	70%	61% ▼	67% ▼	78% ▲	69%	70%	70%	75% ▲	69%	65%	67%	66% ▼	63% ▼	48% ▼	67%	75% ▲	67%	59%

n= 5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement (2), Parfois (3) ou Souvent (4) représente mieux la fréquence à laquelle vous pensez que cette affirmation est vraie ; Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments avec un plus petit nombre de répondants mais peuvent toujours être déduits de manière directionnelle.

* Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments comportant un plus petit nombre de personnes interrogées, mais peuvent néanmoins être déduits de manière directionnelle.

Indicateurs de stress et traumatismes par segment - suite

Indicateur de stress et de traumatisme	% de réponses positives	Groupes marginalisés								Taille de l'organisation			Poste syndiqué	
		Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentales	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)	Pas une personne racialisée	Moins de 100	101 à 500	Plus de 500	Syndiqués	Non syndiqué
Les délais sont raisonnables.	63%	56% ▼	61%	63%	55%	66%	68%	64% ▲	64% ▲	68% ▲	59% ▼	58% ▼	56% ▼	66% ▲
Je dispose de suffisamment de temps pour terminer mon travail.	64%	57% ▼	57% ▼	62%	57%	62%	63%	66% ▲	66% ▲	69% ▲	62%	60% ▼	57% ▼	67% ▲
Mon travail menace ma santé psychologique.	65%	58% ▼	54% ▼	49% ▼	45% ▼	58% ▼	62%	68% ▲	66% ▲	69% ▲	62%	61% ▼	56% ▼	69% ▲
Les nominations à des postes de direction tiennent compte des "compétences humaines" nécessaires pour des postes spécifiques.	50%	48%	49%	48%	46%	49%	57%	51%	51%	54% ▲	50%	46% ▼	39% ▼	55% ▲
Mon employeur aide ses employés à faire face au stress au travail.	47%	42% ▼	41%	39% ▼	34% ▼	40% ▼	43%	49% ▲	47% ▲	50% ▲	47%	43% ▼	38% ▼	51% ▲
Sur mon lieu de travail, les gens comprennent l'importance de protéger la sécurité psychologique des employés.	55%	48% ▼	46% ▼	47% ▼	39% ▼	49%	58%	58% ▲	56% ▲	58% ▲	53%	52% ▼	48% ▼	58% ▲
Lorsque des risques psychologiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement.	52%	46% ▼	47%	44% ▼	42%	47%	53%	55% ▲	54% ▲	56% ▲	51%	48% ▼	43% ▼	56% ▲
Je dispose de ce dont j'ai besoin pour faire mon travail en toute sécurité.	78%	71% ▼	72% ▼	78%	64% ▼	79%	79%	80% ▲	79% ▲	80% ▲	77%	75% ▼	71% ▼	81% ▲
Les personnes sur le lieu de travail comprennent l'importance de la protection de la sécurité physique des employés	73%	65% ▼	68%	73%	60% ▼	74%	80% ▲	74% ▲	74% ▲	74% ▲	73%	71% ▼	66% ▼	76% ▲
Lorsque des risques physiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement.	68%	63% ▼	64%	67%	58% ▼	65%	68%	69% ▲	69% ▲	70% ▲	67%	66% ▼	59% ▼	72% ▲
Mon lieu de travail dispose de moyens efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des personnes que nous servons.	58%	54% ▼	53%	54%	48%	53%	61%	59% ▲	59% ▲	61% ▲	57%	55% ▼	49% ▼	62% ▲
Mon lieu de travail gère efficacement les conflits entre les employés.	53%	48% ▼	51%	49%	43%	47%	54%	54% ▲	54% ▲	58% ▲	51%	48% ▼	42% ▼	57% ▲
Je me sens épuisé par mon travail.	45%	38% ▼	35% ▼	29% ▼	34% ▼	38% ▼	48%	49% ▲	47% ▲	50% ▲	40% ▼	41% ▼	36% ▼	49% ▲
Il n'y a pas de danger à s'exprimer au travail.	60%	54% ▼	58%	58%	47% ▼	56%	63%	61% ▲	61% ▲	66% ▲	58%	53% ▼	48% ▼	65% ▲
Je suis capable de faire mon travail d'une manière qui correspond à mes valeurs.	70%	62% ▼	65%	68%	64%	70%	75%	72% ▲	71% ▲	72% ▲	65% ▼	68%	65% ▼	72% ▲

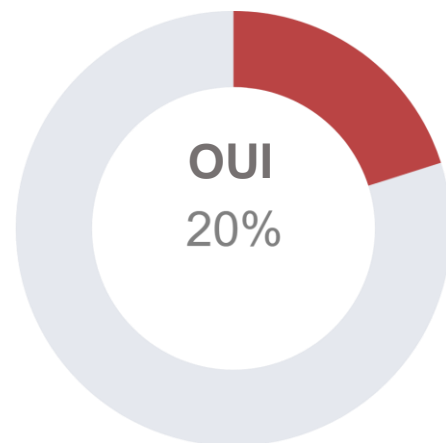
n= 5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement (2), Parfois (3) ou Souvent (4) représente mieux la fréquence à laquelle vous pensez que cette affirmation est vraie ; Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments avec un plus petit nombre de répondants mais peuvent toujours être déduits de manière directionnelle.

* Les changements significatifs sont moins détectables dans les segments comportant un plus petit nombre de personnes interrogées, mais peuvent néanmoins être déduits de manière directionnelle.

20 % des répondants indiquent que la nature de leur travail implique un risque inévitable de préjudice psychologique.

- 45% des personnes interrogées ont indiqué que les personnes au travail ne reconnaissent pas souvent ou toujours l'importance de la protection de la sécurité psychologique des employés.
- 48% des répondants ont indiqué que lorsque des risques psychologiques sont identifiés, les employeurs ne sont pas souvent ou toujours efficaces pour y répondre.
- 53% des personnes interrogées ont indiqué que les employeurs ne les aidaient pas souvent ou toujours à faire face au stress sur le lieu de travail.

LA NATURE DE MON TRAVAIL COMPORTE UN RISQUE INÉVITABLE DE PRÉJUDICE PSYCHOLOGIQUE.



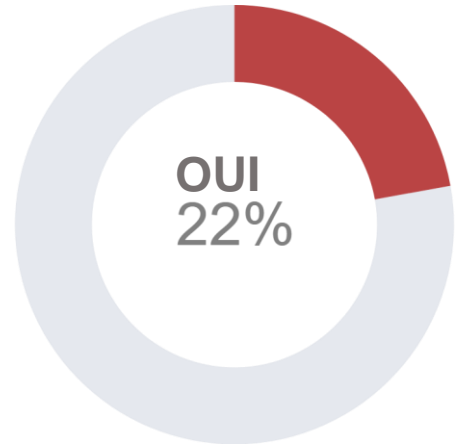
18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/juridique/assurance	Fabrication	Vente au détail
24% ▲	24% ▲	15% ▼	23% ▲	18% ▼	20%	19%	20%	22%	21%	22%	37% ▲	74% ▲	28% ▲	15% ▼	12% ▼	18%
Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)		Pas une personne racialisée		Moins de 100	101 à 500	Plus de 500	Syndiqués	Non syndiqué		
24% ▲	24%	23%	33% ▲	28% ▲	22%	18% ▼		19% ▼		16% ▼	25% ▲	23% ▲	30% ▲	16% ▼		

Q64 : La nature de mon travail comporte un risque inévitable de préjudice psychologique.
n= 5505

22% des personnes interrogées déclarent avoir été exposées à des traumatismes au travail

- 20 % des répondants indiquent que la nature de leur travail implique un risque inévitable de préjudice psychologique.
- La perception du risque inévitable de préjudice psychologique varie considérablement selon :
 - Secteur : Premier intervenant (74%) vs. Fabrication (12%)
 - Taille de l'entreprise : Petites entreprises (16%) contre moyennes (23%) et grandes entreprises (25%)
 - Plusieurs facteurs démographiques : Notamment la déficience mentale (33%) et la douleur chronique (28%)
- Les secteurs qui ont indiqué des risques inévitables de traumatismes psychologiques au travail sont similaires au profil de ceux qui indiquent avoir subi des traumatismes. Cependant, un plus grand nombre de segments démographiques ont montré une prévalence élevée de traumatismes malgré un taux modéré de risques psychologiques, notamment les personnes souffrant d'une déficience mentale (45 %), de douleurs chroniques (43 %), d'une incapacité physique (38 %) ou d'un trouble de l'humeur (34 %).

J'AI ÉTÉ EXPOSÉ À UN TRAUMATISME AU TRAVAIL.



18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/juridique/assurance	Fabrication	Vente au détail
21%	26% ▲	20% ▼	25% ▲	21% ▼	25%	19% ▼	21%	21%	25%	28% ▲	40% ▲	66% ▲	29% ▲	13% ▼	13% ▼	26%

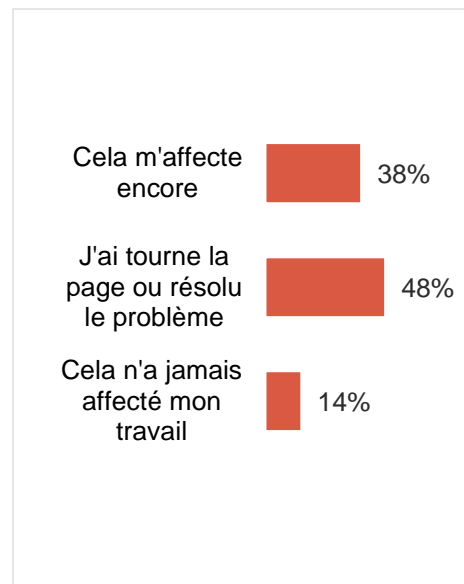
Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)	Pas une personne racialisée	Moins de 100	101 à 500	Plus de 500	Syndiqués	Non syndiqué
24%	29% ▲	34% ▲	45% ▲	43% ▲	38% ▲	19% ▼	22%	19% ▼	24%	26% ▲	32% ▲	18% ▼

Q65 : J'ai été exposé(e) à un traumatisme au travail. n= 5505

Parmi les personnes qui ont déclaré avoir subi un traumatisme au travail, 48 % ont indiqué que leur traumatisme avait été résolu, tandis que 38 % ont déclaré en être toujours affectées.

- Une proportion non négligeable de répondants **âgés de moins de 55 ans** (42 %), **vivant en Colombie-Britannique** (47 %), ainsi que ceux qui s'identifient comme **2SLGBTQ+** (52 %), qui ont **une déficience mentale** (66 %) ou **un trouble de l'humeur** (52 %), se disent toujours affectés par l'expérience traumatisante qu'ils ont eux-mêmes vécue.
- Les personnes travaillant dans **de grandes organisations** (501+ employés) sont plus susceptibles de dire qu'elles ont **tourné la page ou résolu** le traumatisme qu'elles ont subi (52%).

QUEL EST L'IMPACT DE CE TRAUMATISME SUR VOTRE TRAVAIL ?



	18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/juridique/assurance	Fabrication	Vente au détail
Cela m'affecte encore	43% ▲	42%	30% ▼	41%	36%	39%	32% ▼	38%	26% ▼	41%	47% ▲	32% ▼	48%	36%	46%	51%	34%
J'ai tourné la page ou résolu le problème	46%	45%	51%	46%	49%	49%	52%	49%	56%	46%	39% ▼	53%	39%	48%	34%	39%	60%
Cela n'a jamais affecté mon travail	11%	13%	18% ▲	13%	15%	11%	17%	13%	18%	13%	15%	15%	12%	15%	20%	10%	6%

	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)	Pas une personne racialisée	Moins de 100	101 à 500	Plus de 500	Syndiqués	Non syndiqué
Cela m'affecte encore	41%	52% ▲	52% ▲	66% ▲	42%	44%	33% ▼	37%	38%	46% ▲	36%	38%	38%
J'ai tourné la page ou résolu le problème	51%	36%	41%	25% ▼	42%	40%	49%	47%	44%	42%	52% ▲	49%	47%
Cela n'a jamais affecté mon travail	8% ▼	12%	7% ▼	9%	16%	16%	17% ▲	16% ▲	18% ▲	12%	12%	13%	15%

Parmi les personnes qui ont déclaré avoir subi un traumatisme au travail, 46 % ont été victimes de clients, 29 % de collègues et 27 % de supérieurs hiérarchiques directs.

- **Les jeunes répondants** sont plus susceptibles de déclarer avoir été traumatisés par des **clients** (54%) que les répondants d'âge moyen (44%) ou plus âgés (42%). **Les répondants d'âge moyen** sont plus nombreux que les autres cohortes à signaler des traumatismes causés **par des collègues** (33 %), **des responsables directs** (32 %), **un accident** (21 %) ou **des politiques** du lieu de travail (18 %). Les répondants âgés de 55 ans ou plus sont moins susceptibles de subir des préjudices psychologiques au travail (15 %) que les répondants d'âge moyen et les jeunes répondants (24 %). Les répondants âgés de 35 à 54 ans sont également plus nombreux à déclarer avoir subi un traumatisme au travail (26 %) que les répondants plus jeunes (21 %) et plus âgés (20 %).
- **Les Albertains** (33%) et **les Britanno-Colombiens** (35%) ont rapporté plus d'expériences traumatisantes de la part de leurs supérieurs directs que ceux des autres provinces.
- **Sept travailleurs de la santé** sur dix (69 %) disent avoir été **traumatisés par des clients**. Les personnes travaillant **dans les services financiers, juridiques ou d'assurance** sont plus susceptibles de dire qu'elles subissent un traumatisme **de la part de leur supérieur direct** (45 %) que celles travaillant dans d'autres secteurs.

COMMENT CLASSERIEZ-VOUS LES TRAUMATISMES QUE VOUS AVEZ SUBIS ?



	18 à 34	35 à 54	Plus de 55	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finance/juridique/assurance	Fabrication	Vente au détail
Clients ou consommateurs	54% ▲	44%	42%	44%	47%	60% ▲	36% ▼	49%	38%	40%	52%	69% ▲	45%	49%	44%	18% ▼	57%
Collègues de travail	24% ▼	33% ▲	29%	28%	30%	21%	27%	30%	31%	28%	33%	34%	22%	26%	28%	39%	37%
Gestionnaire direct	28%	32% ▲	21% ▼	29%	26%	23%	33% ▲	26%	21%	35% ▲	22%	18% ▼	37%	19% ▼	45% ▲	36%	26%
Un accident quelconque	16%	21% ▲	14%	19%	17%	21%	15%	16%	18%	22%	20%	12%	33% ▲	16%	8%	29% ▲	18%
Cadres supérieurs	13%	19%	16%	16%	17%	13%	21%	15%	12%	18%	17%	8% ▼	24%	14%	10%	28% ▲	14%
Politiques sur le lieu de travail	12%	18% ▲	14%	15%	15%	9%	11%	15%	21%	18%	19%	15%	11%	13%	12%	19%	19%
Valeurs compromises	12%	13%	8%	11%	11%	10%	8%	11%	10%	13%	13%	12%	5%	7%	8%	9%	21%

Plusieurs groupes marginalisés ont déclaré avoir été traumatisés par la remise en cause de leurs valeurs



- Les répondants souffrant **d'une déficience mentale** ou **d'un trouble de l'humeur** sont plus susceptibles que les autres de déclarer avoir été **traumatisés** par la remise en cause de **leurs valeurs** (21% et 18% respectivement) et par **leurs supérieurs hiérarchiques directs** (44% et 36%). De même, les personnes souffrant de **douleurs chroniques** sont plus susceptibles que les autres d'attribuer leur traumatisme autodéclaré à la **compromission de leurs valeurs** (16 %) et aux **politiques du lieu de travail** (22 %).
- Ceux qui travaillent dans des **organisations plus grandes** (501+ employés) ont indiqué que les traumatismes causés par les cadres supérieurs et les politiques du lieu de travail étaient plus nombreux.
- **Les travailleurs syndiqués** sont plus susceptibles de déclarer avoir été traumatisés par des clients ou des consommateurs (51 %).

COMMENT CLASSERIEZ-VOUS LES TRAUMATISMES QUE VOUS AVEZ SUBIS ?

	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Trouble de l'humeur	Handicap physique	Douleur chronique	Aucun (Groupes marginalisés)	Pas une personne racialisée	Moins de 100	101 à 500	Plus de 500	Syndiqués	Non syndiqué
Clients ou consommateurs	46%	45%	54%	48%	55%	50%	46%	44%	46%	42%	47%	49%	51% ▲	42% ▼
Collègues de travail	29%	31%	35%	37% ▲	38%	30%	39%	28%	29%	27%	35%	29%	28%	30%
Gestionnaire direct	27%	28%	25%	36% ▲	44% ▲	32%	29%	25%	27%	26%	24%	29%	24%	29%
Un accident quelconque	18%	16%	27%	17%	13%	19%	25%	18%	18%	17%	18%	18%	17%	18%
Cadres supérieurs	16%	19%	20%	13%	19%	19%	18%	16%	16%	15%	12%	19% ▲	16%	17%
Politiques sur le lieu de travail	15%	16%	14%	18%	20%	22% ▲	18%	13%	15%	12%	14%	18% ▲	17%	14%
Valeurs compromises	11%	8%	9%	18% ▲	21% ▲	16% ▲	19% ▲	11%	12%	11%	15% ▲	9%	10%	12%

Les traumatismes causés par les employés ou la culture organisationnelle sont plus susceptibles de ne pas être résolus.

- Les répondants ayant subi un traumatisme auto-déclaré **de la part de clients** (53%) sont plus susceptibles de dire que **leur traumatisme a été résolu** que les autres types de traumatismes.
- Les personnes qui déclarent avoir subi un traumatisme **de la part de leur supérieur direct** (52 %), **de cadres supérieurs** (54 %) ou **de collègues** (48 %) sont plus susceptibles d'indiquer qu'elles sont encore affectées par leur expérience.
- Les traumatismes déclarés causés par des facteurs organisationnels tels que **les politiques du lieu de travail** (58 %) et **les valeurs de l'entreprise** (55 %) ont tendance à avoir des effets durables.

	Total	Source du traumatisme						
		Clients ou consommateurs	Collègues de travail	Gestionnaire direct	Un accident quelconque	Cadres supérieurs	Politiques sur le lieu de travail	Valeurs compromises
Cela m'affecte encore	38%	31% ▼	48% ▲	52% ▲	36%	54% ▲	58% ▲	55% ▲
J'ai tourné la page ou résolu le problème	48%	53% ▲	45%	41% ▼	47%	43%	35% ▼	36% ▼
Cela n'a jamais affecté mon travail	14%	16%	7% ▼	7% ▼	17%	4% ▼	7% ▼	8% ▼

Résultats qualitatifs

Les formes de soutien les plus mentionnées en cas de traumatisme au travail sont les congés payés, le PAE et les services de conseil

Le soutien prend généralement la forme d'un congé payé, d'une aide aux dépenses quotidiennes, si nécessaire, et d'une aide à l'obtention de soins de santé appropriés grâce à des prestations ou à une thérapie gratuite.

L'équipe de direction et l'équipe des ressources humaines sont toutes deux d'un grand soutien pour tout le monde. Nous disposons également d'un PAE et de beaucoup de soutien de la part de nos collègues. C'est un peu comme une famille ici.

Nous bénéficions de prestations psychologiques fournies par notre assurance professionnelle. Tout traumatisme est également pris en compte par la direction et évoqué afin qu'il ne se reproduise pas.

Le PAE est toujours disponible et fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, grâce à un numéro de téléphone gratuit.

Question ouverte : En ce qui concerne le soutien apporté par votre employeur aux personnes ayant subi un traumatisme au travail, veuillez nous dire à quoi ressemble ce soutien et s'il a été utile ?

Réponses primaires :

- Congés payés
- PAE
- Conseils
- Soutien psychologique
- Soutien téléphonique
- Encouragement
- Avantages
- Ressources
- Ressources tierces