



Santé et sécurité psychologiques sur le lieu de travail



Stratégies en milieu de travail
sur la santé mentale

www.ssmcv.com



Juin 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 :

Division régionale :

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

Autres données démographiques :

		Compte
Âge:	18 à 34	1899
	35 à 54	2367
	55+	1239
Rôle	Gestionnaire	1946
	Pas gestionnaire	3559
Industrie	Soins de santé	551
	Premier intervenant	101
	Éducation	517
	Finance/juridique/assurance	394
	Fabrication	321
	Vente au détail	107
Groupes marginalisés	Groupes racialisés	1045
	LGBTQ2S+	371
	Déficiences mentales	107
	Mood Disorder	585
	Douleur chronique	277
	Rien	3564
Taille de l'organisation	Moins de 100	2331
	101 à 500	858
	501+	2316
Poste syndiqué	Syndiqués	1822
	Pas syndiqué	3683

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

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.

Principaux résultats

Principaux résultats

- **Près de 3 personnes sur 4 font état d'un engagement fort :**
 - La plupart des personnes interrogées sont prêts à **se surpasser au travail (74%)**.
 - Une majorité (70 %) estime pouvoir travailler d'une manière **conforme à ses valeurs** et la plupart (73 %) pensent que leur lieu de travail **traite équitablement** les personnes de toutes origines et que les gens **se traitent mutuellement avec respect** (72 %).
 - Sept personnes sur dix (69%) estiment que leur emploi est sûr et disent qu'elles disposent des outils et de l'équipement nécessaires pour faire leur travail efficacement (73%).
- **Les répondants indiquent que les attentes sont claires, mais qu'ils ne savent pas très bien pourquoi on leur pose cette question :**
 - Quatre personnes sur cinq (80 %) déclarent **qu'elles savent généralement ce que l'on attend d'elles au travail**.
 - Moins de la moitié (48%) déclarent que les raisons des changements organisationnels leur sont souvent ou toujours expliquées ou qu'ils sont informés de l'impact des changements sur leur travail (50%).
- Moins de deux tiers d'entre eux estiment qu'ils reçoivent **une formation adéquate** (60 %) ou que leur supérieur **hiérarchique les aide à faire leur travail avec succès** (65 %).
- Le soutien psychologique et social a obtenu un score faible dans tous les segments, avec seulement 54 % de réponses positives.
- Si la majorité des personnes interrogées se sentent en sécurité au travail, **certains problèmes spécifiques se posent :**
 - Près de sept personnes sur dix (68 %) déclarent que leur lieu de travail traite efficacement les risques physiques, mais une personne sur cinq (21 %) ne dispose pas régulièrement de ce dont elle a besoin pour effectuer son travail en toute sécurité.
 - La moyenne de tous les répondants ayant déclaré avoir subi des brimades (16%), du harcèlement (13%) et de la discrimination (18%) souvent ou toujours était nettement inférieure à celle de certains groupes, notamment les premiers intervenants (42-50%), les travailleurs racialisés (20-27%) et les personnes souffrant d'une déficience mentale (19-28%).

Principaux résultats

Les organisations et les dirigeants peuvent encore s'améliorer :

- Seule la moitié des personnes interrogées reconnaissent que leur organisation favorise souvent ou toujours la confiance (54 %), démontre les valeurs de l'organisation à tous les niveaux (55 %) et tient les gens responsables de leurs actes (56 %).
- La gestion de la charge de travail peut être améliorée :
 - 38 % des personnes interrogées estiment que leur charge de travail n'est pas raisonnable, et ce pourcentage est plus élevé chez les personnes âgées de 18 à 35 ans (45 %), les premiers intervenants (49 %), les secteurs de l'éducation (51 %), de la santé (49 %) ou de la vente au détail (45 %).
 - Plus d'une personne interrogée sur cinq (21 %) continue de faire état d'un épuisement professionnel fréquent.
 - Les secteurs de la santé (63 %) et du commerce de détail (63 %) font état d'un taux de rotation excessif, ce qui suggère que la fréquence de rotation n'est pas raisonnable pour leur secteur (par rapport à une moyenne globale de 51 %).
- La plupart des répondants estiment être **traités avec respect et équité** (72% / 73%) au travail, ce qui signifie toutefois que près de trois répondants sur dix (28%) ne sont pas de cet avis.
- Dans tous les segments, les domaines dans lesquels les employeurs obtiennent de bons résultats sont ceux qui sont réglementés, tels que la protection de la sécurité physique, la protection de la sécurité psychologique (discrimination, brimades et préjudices).
- Des progrès doivent être réalisés en matière d'inclusion sur le lieu de travail
 - Quatre personnes sur dix (41%) déclarent se sentir seules au travail au moins de temps en temps.
 - Les premiers intervenants sont les moins susceptibles (46 %) de faire état d'indicateurs positifs d'inclusion, ceux du secteur financier/juridique/assurance étant les mieux lotis (71 %). Les personnes qui se sont identifiées comme racialisées (60 %) et 2SLGBTQIA+ (62 %) ont également fait état d'indicateurs positifs d'inclusion moins élevés que les personnes appartenant à des groupes non marginalisés (70 %). Les Québécois (70 %) ont déclaré les niveaux d'inclusion les plus élevés, tandis que les Britanno-Colombiens (64 %) ont déclaré les niveaux les plus bas.
 - 61 % des répondants syndiqués ont fait état d'indicateurs positifs en matière d'inclusion, contre 71 % des répondants non syndiqués.

Principales conclusions par segment

Âge:

- La culture organisationnelle est perçue plus positivement par les 55 ans et plus (61%) que par les plus jeunes (51%).
- **Les jeunes travailleurs font état de niveaux de soutien psychologique et social moins élevés** (47%) que les répondants âgés de 55 ans et plus (61%). Les jeunes travailleurs âgés de 18 à 34 ans sont presque deux fois plus susceptibles (46 %) de dire que leur travail menace leur santé psychologique que les répondants âgés de 55 ans et plus (24%), les premiers intervenants affichant le taux le plus élevé (63%).
- Les brimades sont également plus fréquentes chez les répondants âgés de 18 à 34 ans (23%) que chez ceux de 55 ans et plus (9%), tout comme le harcèlement (18-34 ans, 12% contre 55 ans et plus, 6%) et la discrimination (18-34 ans, 14% contre 55 ans et plus, 9%).
- Les jeunes (45%) et les personnes d'âge moyen (43%) estiment que leur charge de travail n'est pas bien gérée (contre 29% des 55 ans et plus), et un plus grand nombre de jeunes et de personnes d'âge moyen indiquent qu'ils sont fréquemment victimes d'épuisement professionnel (18-34 ans : 28% et 35-54 ans : 26% contre 55 ans et plus : 13%).

Régions:

- Les répondants du Québec (69%) ont les évaluations les plus positives de la santé et de la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail, tandis que ceux des Prairies ont les évaluations les plus négatives (62%). Les évaluations élevées de la santé et de la sécurité psychologiques correspondent également aux évaluations les plus faibles de l'épuisement professionnel au Québec (18%) par rapport au reste du Canada (21%). Les faibles évaluations de la santé et de la sécurité psychologiques dans les Prairies correspondent également à un roulement de personnel plus fréquent (59%) par rapport à la moyenne répondante (51%).
- La sécurité de l'emploi est la plus faible parmi les répondants de l'Alberta (64%) par rapport à la moyenne répondante (69%).
- Les brimades sont plus souvent signalées par les habitants des Prairies (18%) et de la Colombie-Britannique (19%) que par ceux du Québec (10%).

L'industrie:

- **Les travailleurs de la santé, les premiers intervenants et les éducateurs** bénéficient de l'environnement de travail le moins favorable, tous secteurs confondus, par rapport aux autres secteurs. Ils obtiennent de moins bons résultats en matière de soutien psychologique et social, de reconnaissance et de récompense, et de gestion de la charge de travail.

Principales conclusions par segment

Taille de l'organisation :

- Les répondants travaillant dans de **grandes organisations** (plus de 500 employés) ont obtenu des résultats inférieurs pour la plupart des indicateurs. Par rapport aux **petites organisations** (moins de 100 employés), les répondants travaillant dans les grandes organisations sont moins susceptibles de faire état d'un leadership clair (grande : 54% contre petite:63%) ou d'une culture favorable (grande : 47% contre petite:62%) et sont moins susceptibles d'indiquer qu'ils sont impliqués dans les décisions (grande : 61% contre petite:48%) et qu'ils ont un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée (grande : 59% contre petite:52%). Toutefois, les grandes organisations sont moins susceptibles d'exposer leurs répondants à des brimades (14%), au harcèlement (12%) ou à la discrimination (15%) et offrent une plus grande sécurité de l'emploi (70%).
- Toutefois, les grandes organisations sont légèrement moins susceptibles de déclarer que leurs employés sont exposés à des brimades (grande : 14% contre petite:17%), à du harcèlement (grande : 12% contre petite:15%) ou à de la discrimination (grande : 15% contre petite:20%) et offrent une plus grande sécurité d'emploi (grande : 70% contre petite:67%).

Groupes minoritaires et racialisés:

- Les répondants identifiés comme appartenant à un groupe ethnique ou marginalisé se sentent moins bien protégés psychologiquement (de 64 à 73%) que les répondantss qui ne s'identifient pas à ces groupes (77%). Les répondants ethniques et marginalisés se sentent également moins bien rémunérés ou reconnus pour leur travail (41-50%) que les répondants non marginalisés (55%).
- **La gestion de la charge de travail** est également une préoccupation pour ces segments (55% à 62%, contre 65% pour les groupess non marginalisés).
- Les répondants qui s'identifient comme des groupess racialisés (64%) et ceux qui souffrent de déficiences mentales (64%) se sentent beaucoup moins **respectés sur leur lieu de travail** que les groupess qui ne s'identifient à aucun groupe marginalisé (75%).

Statut syndical :

- Pour tous les facteurs et presque toutes les affirmations, **les répondants syndiqués ont indiqué des scores moins élevés**. La seule affirmation pour laquelle les travailleurs syndiqués ont obtenu un score plus élevé est la sécurité de l'emploi (syndiqués : 71% contre non syndiqués : 67%).

Résultats détaillés

Facteurs psychosociaux

Les facteurs psychosociaux décrits dans CSA z1003¹ (un outil d'évaluation du lieu de travail) sont des conditions de travail qui peuvent avoir un effet positif ou négatif sur la santé et la sécurité psychologiques des employés. Ces facteurs, qui relèvent de l'influence et de la responsabilité des employeurs, peuvent inclure les interactions avec les collègues, les clients ou la direction. Ils n'incluent pas les facteurs échappant au contrôle de l'employeur, tels que les antécédents familiaux, la santé ou la génétique de l'employé..

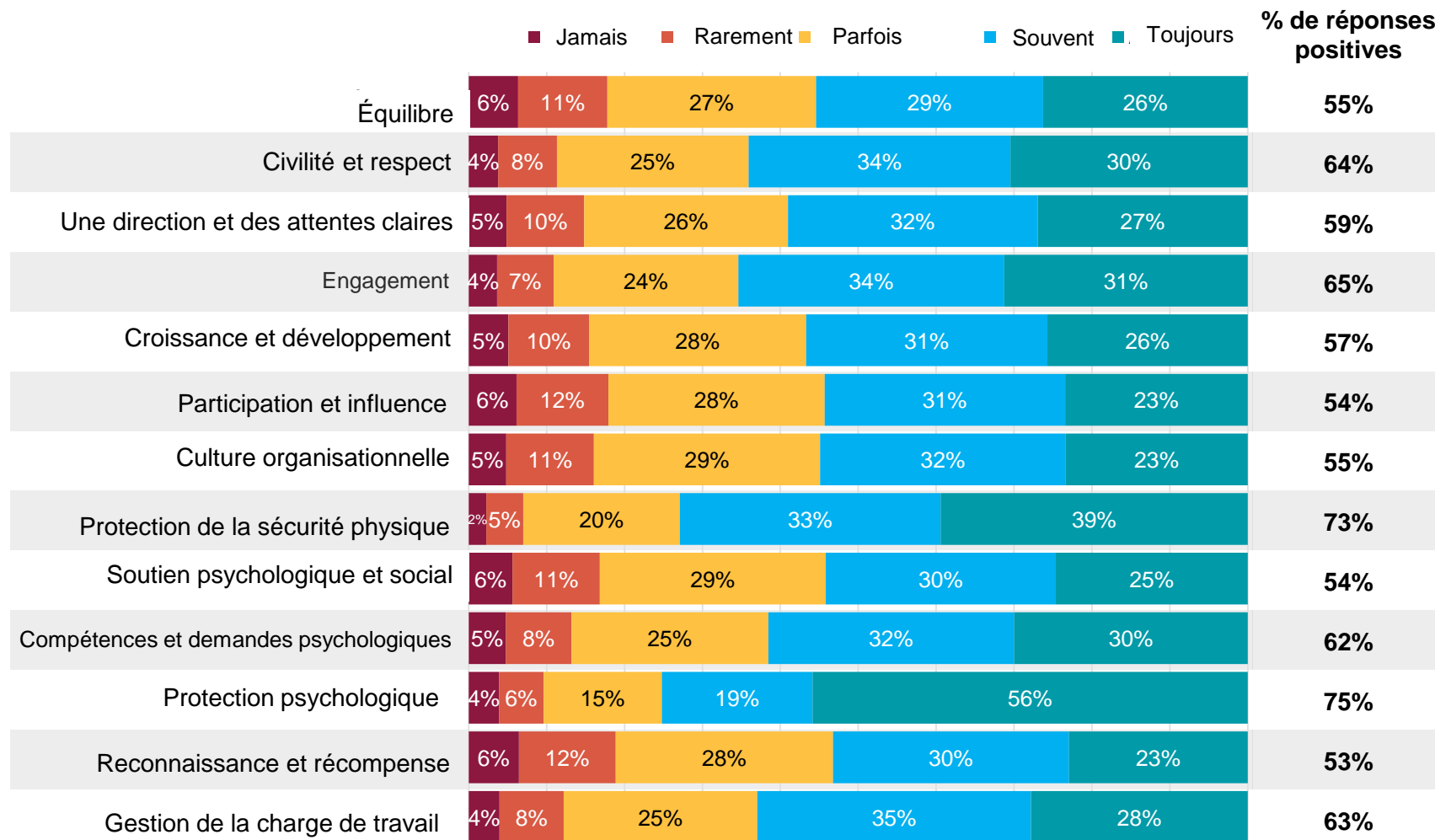
Guarding Minds at Work a été commandé par Canada Vie et des ressources supplémentaires sont fournies par Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale.

© 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).

1. [Psychological health and safety in the workplace : prevention, promotion, and guidance to staged implementation](#)
Mississauga, Ontario : CSA Group ; Québec, Québec : Bureau de normalisation du Québec; 2013
First edition.

Scores = "Souvent" + "Toujours", sauf indication contraire

Facteurs psychosociaux



% de réponses positives

Cette colonne indique le pourcentage de réponses positives pour chaque facteur psychosocial. 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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Facteurs psychosociaux par segments

% de réponses positives	Total	Âge			Manager		Région						Industry					
		18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Équilibre	55%	48% ▲	52% ▼	64% ▲	54%	56%	57%	58% ▲	56%	53%	53%	52%	47% ▼	39% ▼	44% ▼	60%	57%	51%
Civilité et respect	64%	58% ▲	62% ▼	70% ▲	66%	63%	65%	65%	66%	61%	61%	61%	54% ▼	39% ▼	56% ▼	69%	65%	57%
Une direction et des attentes claires	59%	53% ▲	57% ▼	65% ▲	62% ▲	57% ▼	61%	60%	61%	55%	57%	56%	52% ▼	43% ▼	47% ▼	63%	60%	53%
Engagement	65%	58% ▲	64%	72% ▲	69% ▲	64% ▼	69%	67%	66%	65%	63%	62%	62%	53% ▼	64%	68%	64%	62%
Croissance et développement	57%	54% ▲	55%	60% ▲	62% ▲	54% ▼	57%	58%	58%	54%	54%	55%	50% ▼	39% ▼	49% ▼	64% ▲	57%	47%
Participant et influence	54%	49% ▲	52%	60% ▲	63% ▲	50% ▼	53%	57%	55%	52%	52%	53%	47% ▼	36% ▼	43% ▼	59%	53%	42% ▼
Culture organisationnelle	55%	50% ▲	52% ▼	61% ▲	58% ▲	53% ▼	53%	58% ▲	56%	51%	52%	52%	45% ▼	39% ▼	42% ▼	62% ▲	57%	45% ▼
Protection de la sécurité physique	73%	65% ▲	72%	80% ▲	73%	73%	76%	76%	74%	69%	71%	69% ▼	64% ▼	52% ▼	62% ▼	78% ▲	77%	67%
Soutien psychologique et social	54%	47% ▲	52%	61% ▲	56%	53%	56%	55%	55%	51%	52%	50%	47% ▼	41% ▼	44% ▼	59% ▲	54%	48%
Compétences et demandes psychologiques	62%	54% ▲	58% ▼	70% ▲	62%	62%	62%	64%	62%	58%	59%	59%	54% ▼	36% ▼	56% ▼	66%	61%	59%
Protection psychologique	75%	68% ▲	74%	81% ▲	73%	76%	76%	77%	76%	72%	73%	72%	71% ▼	50% ▼	73%	78%	76%	70%
Reconnaissance et récompense	53%	48% ▲	50% ▼	59% ▲	57% ▲	51% ▼	54%	58% ▲	53%	51%	48% ▼	50%	42% ▼	36% ▼	43% ▼	60% ▲	57%	36% ▼
Gestion de la charge de travail	63%	57% ▲	60% ▼	70% ▲	62%	63%	67%	65%	63%	61%	60%	59% ▼	55% ▼	55%	56% ▼	63%	63%	55%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Facteurs psychosociaux par segments

% de réponses positives	Total	Marginalisés								Taille de l'organisation			Poste syndiqué	
		Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Équilibre	55%	49% ▼	49% ▼	44% ▼	49% ▼	49% ▼	55%	58% ▼	57% ▼	59% ▼	53%	52% ▼	48% ▼	59% ▼
Civilité et respect	64%	57% ▼	60%	54% ▼	61%	60%	65%	66% ▼	66% ▼	67% ▼	63%	61% ▼	56% ▼	68% ▼
Une direction et des attentes claires	59%	53% ▼	53% ▼	49% ▼	57%	56%	65%	61% ▼	60%	63% ▼	58%	54% ▼	50% ▼	63% ▼
Engagement	65%	57% ▼	59% ▼	57%	62%	63%	70%	68% ▼	67% ▼	68% ▼	64%	63% ▼	60% ▼	68% ▼
Croissance et développement	57%	51% ▼	55%	50%	55%	51%	59%	58%	58%	59% ▼	56%	54% ▼	48% ▼	60% ▼
Participant et influence	54%	48% ▼	47% ▼	47%	48% ▼	50%	55%	57% ▼	56% ▼	61% ▼	52%	48% ▼	42% ▼	60% ▼
Culture organisationnelle	55%	51% ▼	49% ▼	46%	50% ▼	50%	59%	56%	56%	62% ▼	53%	47% ▼	42% ▼	60% ▼
Protection de la sécurité physique	73%	66% ▼	68%	61% ▼	73%	73%	76%	74%	74% ▼	75% ▼	72%	71% ▼	65% ▼	76% ▼
Soutien psychologique et social	54%	48% ▼	48% ▼	40% ▼	48% ▼	50%	54%	57% ▼	56% ▼	57% ▼	53%	51% ▼	47% ▼	58% ▼
Compétences et demandes psychologiques	62%	56% ▼	56% ▼	51% ▼	55% ▼	59%	65%	64% ▼	63%	65% ▼	59%	58% ▼	53% ▼	65% ▼
Protection psychologique	75%	68% ▼	71%	64% ▼	73%	72%	75%	77% ▼	77% ▼	76%	74%	74%	69% ▼	78% ▼
Reconnaissance et récompense	53%	47% ▼	50%	41% ▼	49% ▼	49%	54%	55% ▼	55% ▼	57% ▼	51%	50% ▼	45% ▼	57% ▼
Gestion de la charge de travail	63%	55% ▼	58% ▼	53% ▼	60%	62%	65%	65% ▼	65% ▼	66% ▼	61%	60% ▼	57% ▼	66% ▼

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

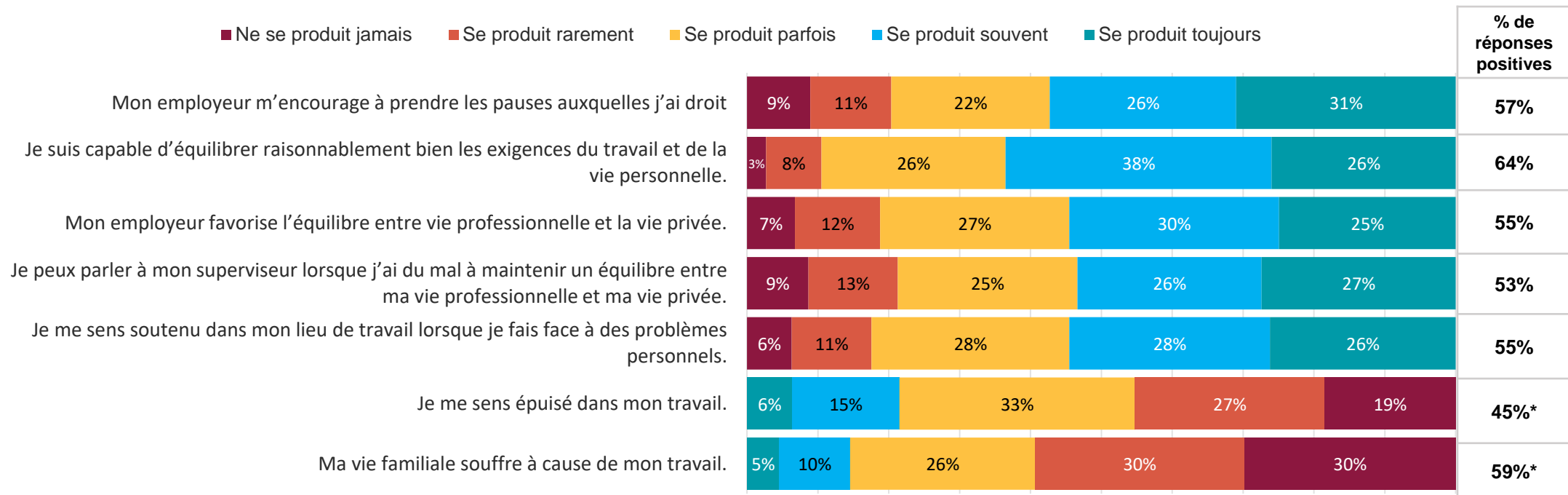
*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Facteurs psychosociaux par déclarations

Équilibre

Moyenne des facteurs = 55%

- Bien que les deux tiers (64 %) des répondants affirment qu'ils sont généralement capables d'équilibrer les exigences de leur travail et de leur vie personnelle, les lieux de travail canadiens ne sont pas **à la hauteur du soutien qu'ils apportent à leurs répondants pour les aider à atteindre cet équilibre.**
- Un peu plus **de la moitié des répondants (55 %) affirment que leur employeur favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle**, et une proportion similaire se sent soutenue lorsqu'elle doit faire face à des problèmes personnels (55 %) ou lorsqu'elle a du mal à maintenir l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (53 %).
- **Quatre personnes sur dix (41 %) déclarent que leur vie familiale souffre de leur travail** au moins une partie du temps.



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Équilibre par segment

- Les scores **d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** sont les plus bas chez les jeunes répondants et chez ceux qui travaillent dans les secteurs des soins de santé, de la première intervention ou de l'éducation. Les répondants du Québec ont le niveau le plus élevé d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Les non-cadres sont moins susceptibles de se sentir soutenus en **matière d'équilibre**, tandis que les cadres sont plus susceptibles de dire qu'ils sont fréquemment victimes d'épuisement professionnel.
- Les **taux d'épuisement** sont nettement plus élevés dans les secteurs des soins de santé, des premiers secours et de l'éducation, où respectivement 65 %, 72 % et 65 % des personnes interrogées déclarent qu'elles sont parfois, souvent ou toujours en situation d'épuisement professionnel. Pour plus de détails, voir la diapositive sur l'épuisement professionnel plus loin dans le rapport.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Ma vie familiale souffre de mon travail (jamais ou rarement)*	59%	49% ▼	54% ▼	71% ▲	51% ▼	64% ▲	61%	72% ▲	56% ▼	55%	53% ▼	55% ▼	52% ▼	40% ▼	54%	58%	60%	50%
Je me sens soutenu sur mon lieu de travail lorsque je suis confronté à des problèmes personnels	55%	49% ▼	53%	60% ▲	56%	54%	59%	53%	56%	53%	52%	53%	46% ▼	38% ▼	42% ▼	59% ▲	55%	46%
Je peux parler à mon supérieur lorsque j'ai des difficultés à maintenir l'équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.	53%	48% ▼	53%	57% ▲	56% ▲	52% ▼	56%	53%	56% ▲	51%	50%	49% ▼	46% ▼	36% ▼	36% ▼	60% ▲	54%	52%
Mon employeur favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	55%	50% ▼	51% ▼	60% ▲	56%	54%	57%	57%	55%	51%	56%	50% ▼	42% ▼	37% ▼	43% ▼	65% ▲	52%	41%
Je suis capable d'équilibrer raisonnablement les exigences de la vie professionnelle et de la vie personnelle	64%	55% ▼	59% ▼	73% ▲	62%	64%	64%	69% ▲	62%	63%	63%	59% ▼	54% ▼	55%	57% ▼	69% ▲	66%	58%
Mon employeur m'encourage à prendre mes pauses autorisées	57%	52% ▼	55% ▼	63% ▲	57%	58%	59%	56%	59% ▲	52%	58%	55%	53%	39% ▼	43% ▼	60%	59%	72% ▲
Je me sens épuisé(e) dans mon travail (jamais ou rarement)*	45%	32% ▼	38% ▼	60% ▲	40% ▼	48% ▲	43%	50% ▲	45%	45%	41% ▼	43%	35% ▼	28% ▼	35% ▼	45%	51% ▲	37%

n= 5505 - Q: For each of the following statements, please indicate how frequently this occurs in your workplace, using a scale of 1 to 5, where 1 means the statement is never true and 5 it is always true in every instance. Choose 2 to 4 if Rarely (2), Sometimes (3) or Often (4) better represents the frequency to which you believe this statement is true; Significant changes are less detectable in segments with a smaller number of respondents but can still be inferred directionally. * "Never/Rarely" used for summarizing negatively phrased statements.

Équilibre par segment

- Les groupes marginalisés, les grandes organisations et les travailleurs syndiqués obtiennent des scores nettement inférieurs en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ +	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Ma vie familiale souffre de mon travail (jamais ou rarement)*	59%	49% ▼	53% ▼	48% ▼	43% ▼	50% ▼	57%	64% ▲	62% ▲	61% ▲	58%	58%	55% ▼	61% ▲
Je me sens soutenu sur mon lieu de travail lorsque je suis confronté à des problèmes personnels	55%	48% ▼	52%	53%	44%	52%	61%	56% ▲	56% ▲	58% ▲	53%	51% ▼	44% ▼	59% ▲
Je peux parler à mon supérieur lorsque j'ai des difficultés à maintenir l'équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée.	53%	49% ▼	48%	51%	44%	48%	55%	55% ▲	54% ▲	56% ▲	54%	50% ▼	44% ▼	58% ▲
Mon employeur favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	55%	50% ▼	48% ▼	49% ▼	47%	50%	49%	56% ▲	56% ▲	58% ▲	53%	51% ▼	45% ▼	59% ▲
Je suis capable d'équilibrer raisonnablement les exigences de la vie professionnelle et de la vie personnelle	64%	56% ▼	54% ▼	53% ▼	41% ▼	53% ▼	57%	67% ▲	65% ▲	67% ▲	62%	60% ▼	58% ▼	66% ▲
Mon employeur m'encourage à prendre mes pauses autorisées	57%	54% ▼	54%	57%	52%	55%	61%	58%	58% ▲	60% ▲	55%	55% ▼	52% ▼	60% ▲
Je me sens épuisé(e) dans mon travail (jamais ou rarement)*	45%	38% ▼	35% ▼	29% ▼	34% ▼	38% ▼	48%	49% ▲	47% ▲	50% ▲	40% ▼	41% ▼	36% ▼	49% ▲

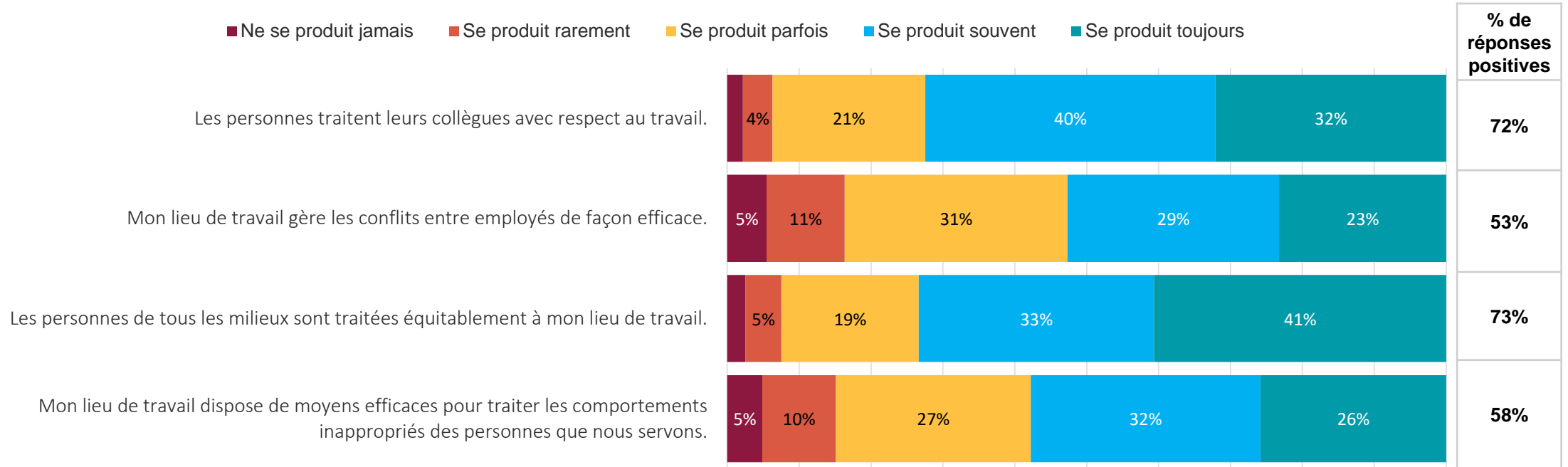
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Civilité et respect

- Bien que la majorité des répondants (72 %) estiment être traités avec **respect** et **équité**, une minorité non négligeable (28 %) ne partage pas ce sentiment.
- Trois répondants sur dix estiment que leur entreprise ne traite pas tous les employés avec **respect** (28%) et **équité** (27%).
- Un peu plus de la moitié (53% / 58%) estiment que leur entreprise gère bien les **conflits** et dispose de **moyens efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients**.

Moyenne des facteurs = 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 scores récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Civilité et respect par segment

- Les jeunes employés sont plus susceptibles de signaler un **traitement injuste** sur leur lieu de travail (35 %) et sont moins susceptibles de penser que les **conflits** sont résolus de manière efficace (49 %).
- Les travailleurs des secteurs des soins de santé, de la première intervention et de l'éducation éprouvent un sentiment de **civilité et de respect** (toutes réponses confondues) plus faible au travail que les travailleurs des autres secteurs.
- Les répondants des Prairies signalent le plus faible niveau de **respect** au travail (66 %), tandis que les répondants du Québec indiquent le plus haut niveau de respect (78 %). Les Ontariens sont les plus susceptibles de **se sentir protégés contre les clients inappropriés** (61%).

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Les gens se traitent mutuellement avec respect au travail	72%	67% ▼	70% ▼	78% ▲	73%	72%	74%	78% ▲	73%	66% ▼	69%	69%	65% ▼	46% ▼	69%	79% ▲	71%	69%
Mon lieu de travail gère efficacement les conflits entre employés	53%	49% ▼	50% ▼	58% ▲	56% ▲	51% ▼	57%	51%	56% ▲	51%	49%	48% ▼	40% ▼	31% ▼	42% ▼	56% ▲	56%	45%
Les personnes de toutes origines sont traitées équitablement sur mon lieu de travail	73%	65% ▼	72% ▼	81% ▲	73%	73%	74%	73%	74%	73%	74%	71%	67% ▼	45% ▼	68%	75%	74%	70%
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%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Civilité et respect par segment

- Les lieux de travail canadiens peuvent améliorer l'efficacité de **la résolution des conflits** entre les groupes marginalisés et les travailleurs syndiqués, en particulier dans les grandes organisations (48%).
- Les groupes racialisés ainsi que les personnes souffrant d'une déficience mentale déclarent se sentir moins **respectés** sur leur lieu de travail que les autres (48% / 43%). Les travailleurs syndiqués sont beaucoup moins susceptibles de se sentir respectés sur leur lieu de travail (seulement 42 %).

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Les gens se traitent mutuellement avec respect au travail	72%	64% ▼	68%	71%	64%	64% ▼	71%	75% ▲	74% ▲	74% ▲	72%	71% ▼	66% ▼	75% ▲
Mon lieu de travail gère efficacement les conflits entre employés	53%	48% ▼	51%	49%	43%	47%	54%	54% ▲	54% ▲	58% ▲	51%	48% ▼	42% ▼	57% ▲
Les personnes de toutes origines sont traitées équitablement sur mon lieu de travail	73%	62% ▼	70%	72%	60% ▼	74%	76%	76% ▲	76% ▲	75%	74%	72% ▼	66% ▼	77% ▲
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% ▲

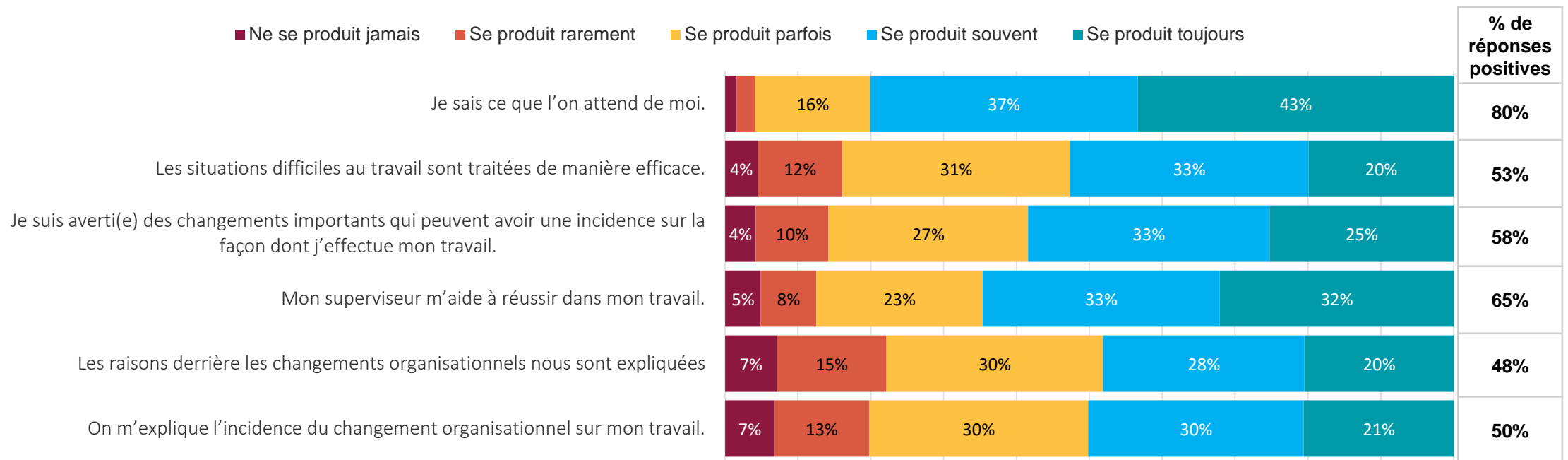
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Une direction et des attentes claires

Moyenne des facteurs = 59%

- Si les lieux de travail canadiens communiquent clairement les attentes en matière de travail, les dirigeants doivent améliorer le niveau de **transparence dans leur prise de décision**.
- Huit répondants sur dix (80 %) affirment qu'ils **savent généralement ce que l'on attend d'eux au travail** et deux tiers (65 %) se sentent suffisamment **soutenus par leur supérieur pour réussir**.
- Cependant, deux personnes sur cinq (42%) déclarent que la communication sur les changements importants qui ont un impact sur leur travail n'est pas fréquente, et une plus grande proportion (52%) estime que les raisons et l'impact potentiel des changements organisationnels ne sont généralement pas expliqués.



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Une direction et des attentes claires par segment

- Les jeunes répondants sont plus susceptibles de penser que les situations difficiles au travail ne sont pas traitées efficacement.
- Les répondants des Prairies obtiennent des résultats moins élevés que ceux des autres provinces en ce qui concerne la clarté du leadership et des attentes (scores multiples).
- Les travailleurs de la santé, les premiers répondants et les éducateurs sont les moins susceptibles de rapporter un leadership clair sur leur lieu de travail (scores multiples).

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/Juridique/Assurance	Fabrication	Vente au détail
Je sais ce que l'on attend de moi dans mon travail	80%	68% ▼	79%	89% ▲	77% ▼	81% ▲	84%	81%	81%	77%	79%	76% ▼	81%	63% ▼	76%	77%	79%	81%
Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement	53%	48% ▼	49% ▼	59% ▲	58% ▲	50% ▼	55%	54%	54%	49%	51%	50%	46%	38%	35% ▼	56% ▲	55%	47%
Je suis informé(e) des changements importants susceptibles d'avoir une incidence sur la manière dont mon travail est effectué	58%	54% ▼	55% ▼	64% ▲	62% ▲	56% ▼	58%	60%	60%	53%	56%	55%	53%	42% ▼	45% ▼	65% ▲	57%	51%
Mon supérieur hiérarchique m'aide à faire mon travail avec succès	65%	61% ▼	64%	68% ▲	66%	64%	71% ▲	61% ▼	66%	63%	67%	61%	55% ▼	46% ▼	54% ▼	71% ▲	67%	59%
Les raisons des changements organisationnels sont expliquées	48%	44% ▼	45% ▼	54% ▲	54% ▲	45% ▼	50%	50%	50%	45%	43% ▼	45%	37% ▼	34%	33% ▼	52% ▲	51%	32% ▼
On m'informe de l'impact des changements organisationnels sur mon travail	50%	45% ▼	48% ▼	56% ▲	56% ▲	47% ▼	49%	52%	52%	43% ▼	48%	48%	43% ▼	35% ▼	38% ▼	58% ▲	52%	47%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Une direction et des attentes claires par segment

- Les groupes marginalisés et les travailleurs syndiqués ont indiqué des scores moins élevés en ce qui concerne le leadership sur leur lieu de travail.
- Les répondants des grandes organisations ont indiqué qu'ils avaient un leadership moins clair.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Je sais ce que l'on attend de moi dans mon travail	80%	71% ▼	75% ▼	80%	75%	84%	85%	82% ▲	82% ▲	81%	79%	80%	77% ▼	82% ▲
Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement	53%	46% ▼	45% ▼	47% ▼	47%	51%	61%	55% ▲	54% ▲	59% ▲	51%	45% ▼	42% ▼	58% ▲
Je suis informé(e) des changements importants susceptibles d'avoir une incidence sur la manière dont mon travail est effectué	58%	54% ▼	54%	54% ▼	42% ▼	51% ▼	65%	60% ▲	59% ▲	63% ▲	59%	53% ▼	48% ▼	63% ▲
Mon supérieur hiérarchique m'aide à faire mon travail avec succès	65%	59% ▼	61%	66%	52% ▼	65%	70%	66% ▲	66% ▲	67% ▲	63%	62% ▼	56% ▼	69% ▲
Les raisons des changements organisationnels sont expliquées	48%	45% ▼	41% ▼	46%	39%	39% ▼	54%	50% ▲	49% ▲	55% ▲	46%	41% ▼	37% ▼	53% ▲
On m'informe de l'impact des changements organisationnels sur mon travail	50%	44% ▼	45%	49%	41%	45%	53%	52% ▲	52% ▲	55% ▲	50%	45% ▼	40% ▼	55% ▲

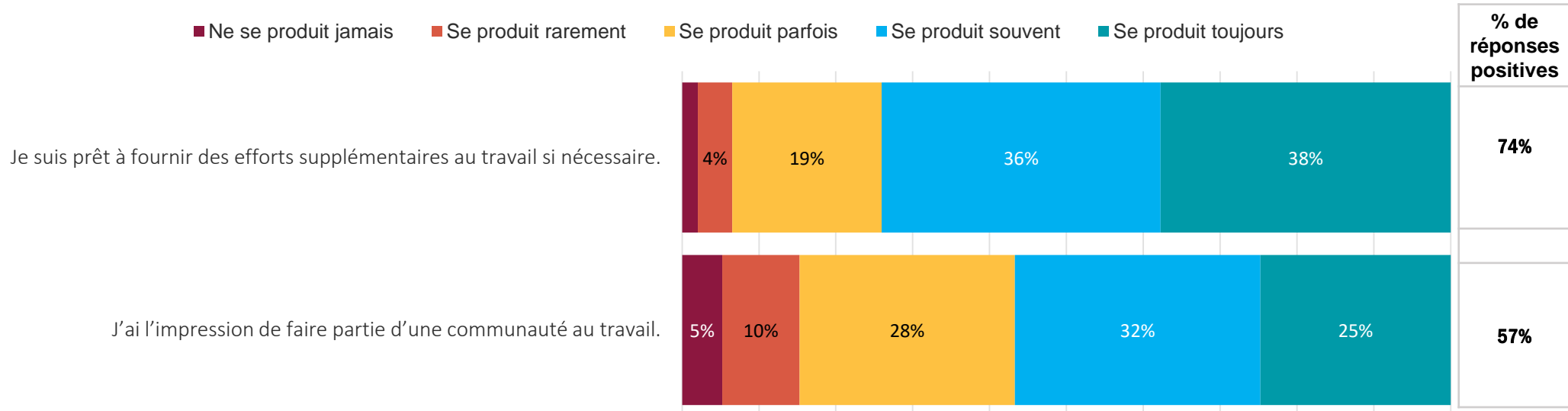
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Engagement

Moyenne des facteurs= 65%

- La plupart des personnes interrogées aiment leur travail, en sont fières et s'engagent pour la réussite de leur entreprise. Les trois quarts (74 %) des personnes interrogées se disent prêtes à fournir des efforts supplémentaires en cas de besoin, et plus de la moitié (57 %) ont le sentiment de faire partie d'une communauté au travail.



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Engagement par segment

- Les répondants les plus jeunes affichent des scores d'engagement moins élevés pour toutes les affirmations, notamment pour ce qui est de **fournir un effort supplémentaire** (63 % seulement).
- Les répondants du Québec et des provinces de l'Atlantique sont plus disposés à **fournir des efforts supplémentaires au travail** (respectivement 77% et 79%) que ceux des autres régions. Les répondants de la Colombie-Britannique sont les moins susceptibles de dire qu'ils ont l'impression de **faire partie d'une communauté** au travail.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/Juridique/Assurance	Fabrication	Vente au détail
Je suis prêt(e) à fournir des efforts supplémentaires au travail si nécessaire	74%	63% ▼	72%	83% ▲	76% ▲	73% ▼	79% ▲	77% ▲	74%	72%	70%	72%	70% ▼	57% ▼	70%	76%	74%	64%
J'ai le sentiment de faire partie d'une communauté au travail	57%	53% ▼	55% ▼	61% ▲	62% ▲	54% ▼	58%	58%	58%	57%	56%	52% ▼	54% ▼	49% ▼	57%	60%	53%	60%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Engagement par segment

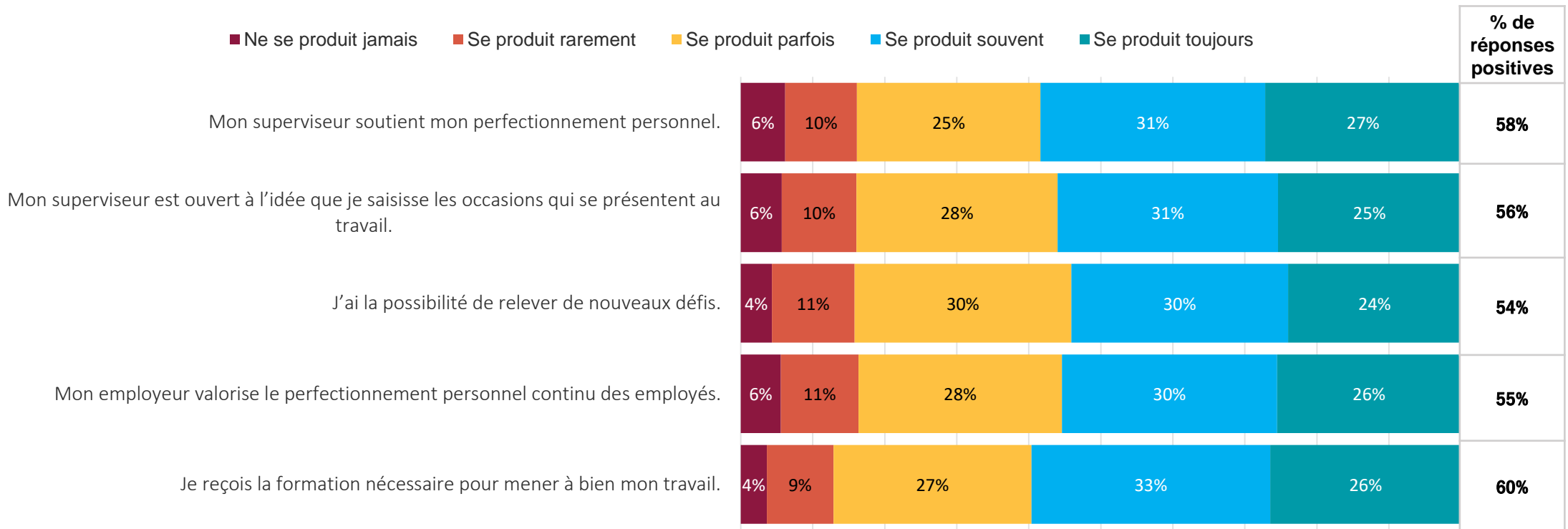
- Les groupes racialisés se montrent moins **engagés (scores multiples)**, tandis que l'engagement est plus élevé dans les petites entreprises et les lieux de travail non syndiqués.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentales	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Je suis prêt(e) à fournir des efforts supplémentaires au travail si nécessaire	74%	64% ▼	70%	71%	64%	73%	82% ▲	77% ▲	76% ▲	76% ▲	72%	72% ▼	69% ▼	76% ▲
J'ai le sentiment de faire partie d'une communauté au travail	57%	51% ▼	49% ▼	53%	49%	52%	59%	59% ▲	58% ▲	59% ▲	56%	54% ▼	50% ▼	60% ▲

Croissance et développement

- La plupart des personnes interrogées déclarent recevoir **fréquemment une formation professionnelle** (60 %) et estiment que leur supérieur hiérarchique **soutient leur développement personnel** (58 %).
- Un peu plus de la moitié d'entre eux estiment qu'ils ont la possibilité de relever de **nouveaux défis** (54 %) ou que leur employeur **accorde de l'importance à leur développement personnel continu** (55 %).

Mayenne des facteurs = 57%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Croissance et développement par segment

- Les managers et les personnes travaillant dans les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance sont plus enclins à penser que leur employeur encourage **leur croissance et leur développement** (scores multiples).
- Les répondants du Québec sont plus susceptibles de penser que leur employeur encourage **leur croissance et leur développement** (scores multiples).

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Mon supérieur hiérarchique me soutient dans mon développement personnel	58%	58%	57%	59%	63% ▲	56% ▼	59%	59%	60%	62%	55%	56%	50% ▼	44% ▼	52% ▼	69% ▲	58%	47%
Mon supérieur hiérarchique est ouvert à mes idées pour saisir de nouvelles opportunités au travail	56%	53% ▼	56%	58% ▲	61% ▲	53% ▼	59%	59% ▲	56%	54%	54%	54%	44% ▼	33% ▼	48% ▼	66% ▲	58%	39% ▼
J'ai la possibilité de relever de nouveaux défis	54%	52%	53%	57% ▲	64% ▲	49% ▼	53%	54%	56%	48%	53%	54%	47%	29% ▼	49%	60% ▲	51%	45%
Mon employeur accorde de l'importance au développement personnel continu de ses employés	55%	52% ▼	54%	59% ▲	61% ▲	52% ▼	56%	58% ▲	56%	49% ▼	53%	53%	48% ▼	36% ▼	51%	61% ▲	56%	47%
Je reçois la formation nécessaire pour bien faire mon travail	60%	55% ▼	57% ▼	64% ▲	63% ▲	58% ▼	60%	62%	61%	59%	57%	56%	60%	50%	46% ▼	65% ▲	60%	60%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Croissance et développement par segment

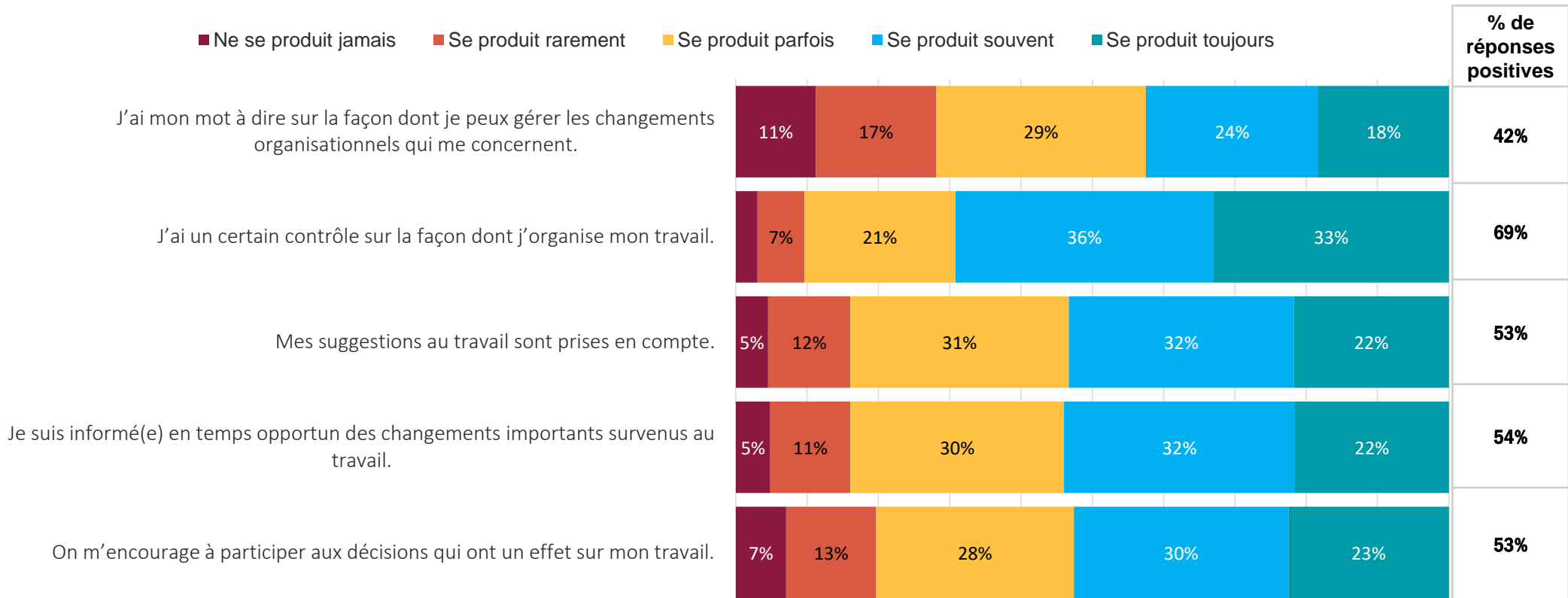
- Les personnes qui ne s'identifient pas comme faisant partie d'un groupe racialisé ou marginalisé et celles qui occupent des postes non syndiqués sont plus susceptibles de dire que leur employeur encourage leur croissance et leur développement (tous scores confondus).

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficienc e mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Mon supérieur hiérarchique me soutient dans mon développement personnel	58%	54% ▼	58%	58%	52%	51% ▼	56%	59% ▲	59% ▲	60%	58%	57%	51% ▼	62% ▲
Mon supérieur hiérarchique est ouvert à mes idées pour saisir de nouvelles opportunités au travail	56%	52% ▼	56%	54%	44% ▼	49%	58%	57% ▲	57% ▲	58% ▲	56%	53% ▼	46% ▼	60% ▲
J'ai la possibilité de relever de nouveaux défis	54%	49% ▼	50%	53%	55%	49%	57%	56% ▲	55% ▲	58% ▲	52%	50% ▼	44% ▼	59% ▲
Mon employeur accorde de l'importance au développement personnel continu de ses employés	55%	49% ▼	54%	54%	45%	50%	60%	57% ▲	57% ▲	57% ▲	57%	53% ▼	48% ▼	59% ▲
Je reçois la formation nécessaire pour bien faire mon travail	60%	52% ▼	57%	57%	51%	55%	64%	62% ▲	61% ▲	63% ▲	60%	56% ▼	54% ▼	62% ▲

Participation et influence

- Si plus des deux tiers (69%) des personnes interrogées estiment avoir un certain contrôle sur l'organisation de leur travail, six sur dix (58%) pensent qu'elles n'ont généralement pas leur mot à dire sur la manière dont sont gérés les changements organisationnels qui les concernent.
- Seule la moitié (53%) affirme que ses suggestions sont prises en compte, qu'elle est informée des changements importants (54%) ou qu'elle participe aux décisions qui ont un impact sur son travail (53%).

Moyenne des facteurs = 54%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Participation et influence par segment

- Les lieux de travail canadiens présentent des indicateurs de structure décisionnelle descendante, les répondants plus âgés occupant des postes de direction faisant état de **niveaux d'influence et d'implication beaucoup plus élevés** (affirmations multiples).
- Les personnes travaillant dans les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance sont plus susceptibles de déclarer qu'elles **ont le contrôle sur leur travail, que leurs suggestions sont prises en compte, qu'elles sont informées des changements** et qu'elles sont encouragées à **participer à la prise de décision** (plusieurs affirmations).
- Les répondants du Québec sont plus susceptibles que les autres d'indiquer **qu'ils ont leur mot à dire sur les changements organisationnels** et qu'ils ont un certain degré de **contrôle** sur leur travail (46% / 75%). Les répondants de **l'Alberta** se sentent moins maîtres de leur travail (**65%**) que les autres et les répondants des Prairies sont les moins susceptibles d'indiquer qu'ils sont informés des changements importants en temps opportun (49%).

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
J'ai mon mot à dire sur la manière dont je vais gérer les changements organisationnels qui me concernent	42%	39% ▼	40% ▼	47% ▲	55% ▲	35% ▼	42%	46% ▲	42%	42%	40%	42%	35% ▼	33% ▼	30% ▼	44%	38%	38%
J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail	69%	59% ▼	68%	77% ▲	73% ▲	67% ▼	67%	75% ▲	69%	65%	65% ▼	66%	62% ▼	46% ▼	66%	72% ▲	69%	54% ▼
Mes suggestions sont prises en compte au travail	53%	49% ▼	51% ▼	59% ▲	63% ▲	48% ▼	53%	53%	54%	52%	53%	52%	45% ▼	34% ▼	39% ▼	59% ▲	54%	40%
Je suis informé(e) en temps utile des changements importants survenus au travail	54%	49% ▼	52% ▼	59% ▲	59% ▲	51% ▼	54%	56%	55%	49% ▼	51%	53%	47% ▼	31% ▼	40% ▼	60% ▲	53%	46%
Je suis encouragé(e) à participer aux décisions qui ont un impact sur mon travail	53%	48% ▼	52%	56% ▲	63% ▲	47% ▼	51%	52%	54%	51% ▼	51%	51%	45% ▼	38% ▼	42% ▼	59% ▲	52%	34% ▼

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Participation et influence par segment

- Les personnes interrogées ont indiqué que les lieux de travail canadiens peuvent améliorer le sentiment **d'influence et d'implication** des groupes généralement marginalisés, en particulier les minorités raciales, les LGBTQ2S+ et les personnes souffrant de troubles mentaux.
- De même, les personnes syndiquées sont beaucoup moins susceptibles d'avoir le sentiment d'avoir **un pouvoir de décision**.
- Les personnes interrogées dans les grandes organisations ont indiqué **une implication et une influence** moindres (pour toutes les affirmations).

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentales	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
J'ai mon mot à dire sur la manière dont je vais gérer les changements organisationnels qui me concernent	42%	38% ▼	35% ▼	35% ▼	39%	35% ▼	42%	45% ▲	44% ▲	53% ▲	38% ▼	32% ▼	29% ▼	49% ▲
J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail	69%	58% ▼	62% ▼	66%	64%	70%	75%	72% ▲	72% ▲	72% ▲	69%	66% ▼	60% ▼	74% ▲
Mes suggestions sont prises en compte au travail	53%	48% ▼	47% ▼	48% ▼	42% ▼	50%	46%	55% ▲	54% ▲	60% ▲	52%	46% ▼	39% ▼	60% ▲
Je suis informé(e) en temps utile des changements importants survenus au travail	54%	49% ▼	46% ▼	49% ▼	44%	47% ▼	54%	56% ▲	55% ▲	59% ▲	50% ▼	49% ▼	43% ▼	59% ▲
Je suis encouragé(e) à participer aux décisions qui ont un impact sur mon travail	53%	47% ▼	48%	46% ▼	49%	48%	59%	55% ▲	54% ▲	59% ▲	52%	46% ▼	40% ▼	58% ▲

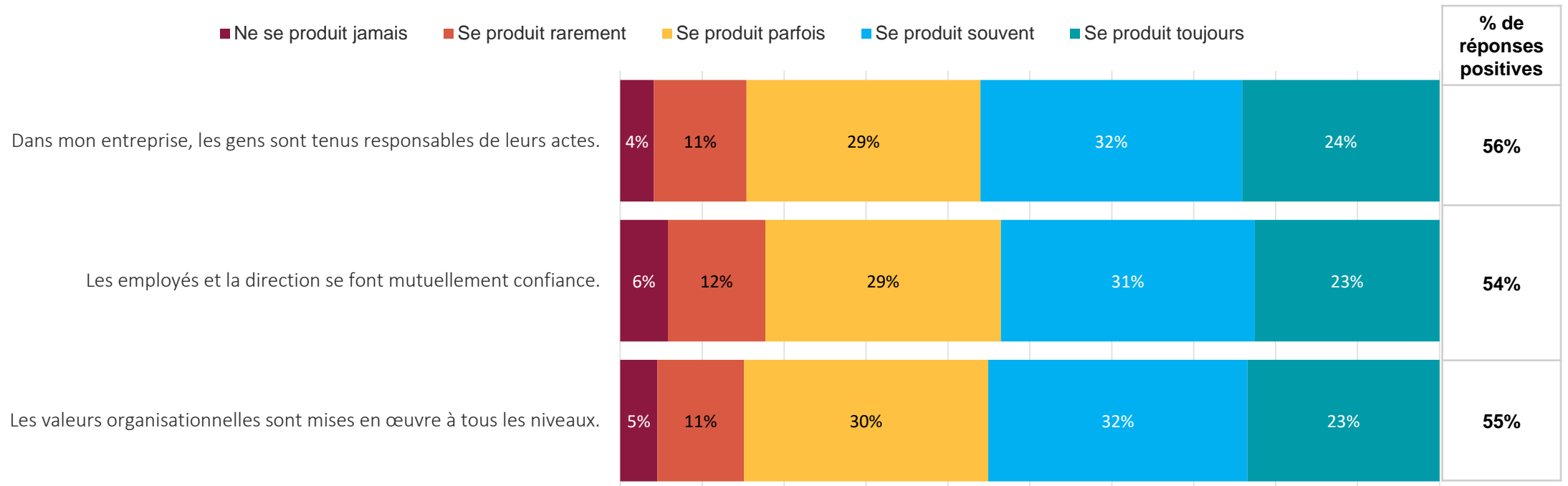
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Culture organisationnelle

- Seule la moitié des personnes interrogées déclarent que leur organisation tient les employés **responsables** de leurs actes (56 %), crée **un climat de confiance** entre la direction et les employés (54 %) et **démontre les valeurs de l'organisation** à tous les niveaux (55 %).

Moyenne des facteurs = 55%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Culture organisationnelle par segment

- Les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance, les gestionnaires, les répondants plus âgés et ceux du Québec perçoivent **leur culture organisationnelle** plus favorablement que les autres (tous les énoncés).
- Les répondants des Prairies, les non-managers et ceux qui travaillent dans les secteurs des soins de santé, de la première intervention ou de l'éducation ont indiqué les scores les plus bas en matière de culture organisationnelle.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Les membres de mon organisation sont tenus responsables de leurs actes	56%	51% ▼	52% ▼	63% ▲	58%	55%	53%	58%	59% ▲	54%	52% ▼	51% ▼	50%	39% ▼	44% ▼	62% ▲	58%	50%
Les employés et la direction se font mutuellement confiance	54%	49% ▼	51% ▼	58% ▲	58% ▲	51% ▼	52%	58% ▲	53%	49% ▼	52%	53%	41% ▼	35% ▼	39% ▼	62% ▲	55%	43%
Les valeurs de l'organisation sont démontrées à tous les niveaux	55%	51% ▼	53% ▼	60% ▲	59% ▲	53% ▼	54%	58% ▲	56%	50% ▼	52%	53%	45% ▼	42%	42% ▼	63% ▲	59% ▲	42%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Culture organisationnelle par segment

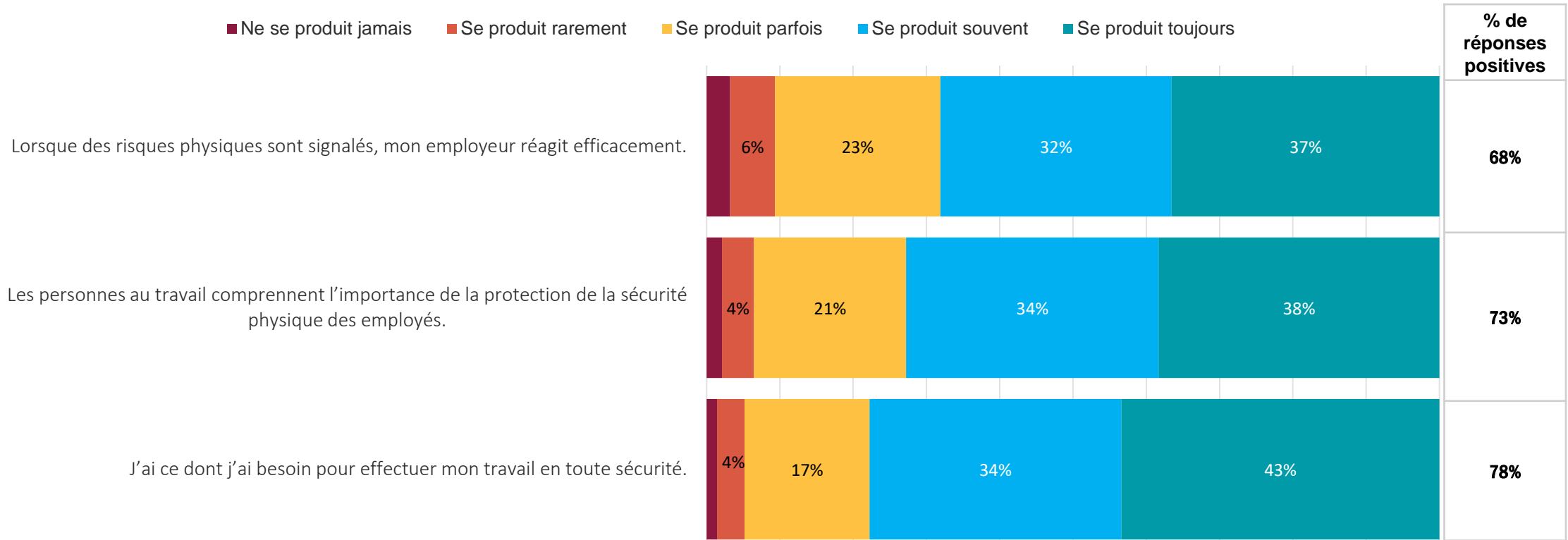
- Les groupes racialisés, les personnes 2SLGBTQ+, les travailleurs syndiqués et ceux qui travaillent dans de grandes entreprises ont indiqué **une culture organisationnelle** moins favorable que les autres groupes.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Les membres de mon organisation sont tenus responsables de leurs actes	56%	53%	49% ▼	51% ▼	55%	51%	62%	57%	57%	62% ▲	55%	49% ▼	45% ▼	61% ▲
Les employés et la direction se font mutuellement confiance	54%	48% ▼	48%	50%	41% ▼	48%	57%	55% ▲	55% ▲	62% ▲	51%	45% ▼	39% ▼	60% ▲
Les valeurs de l'organisation sont démontrées à tous les niveaux	55%	50% ▼	48% ▼	50% ▼	43% ▼	49%	58%	57% ▲	56% ▲	61% ▲	55%	48% ▼	43% ▼	60% ▲

Protection de la sécurité physique

- Les répondants ont indiqué qu'ils estimaient que les lieux de travail canadiens étaient généralement **sûrs sur le plan physique**.
- Près de quatre cinquièmes des répondants affirment qu'ils disposent de ce dont ils ont besoin pour effectuer leur travail en toute sécurité (78 %) et sept sur dix affirment que leur lieu de travail traite efficacement les risques physiques (68 %) et que les personnes au travail sont conscientes de l'importance de la protection de la sécurité physique des employés (73 %).

Factor Average= 73%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Protection de la sécurité physique par segment

- Les travailleurs du secteur de la santé, les premiers intervenants et les éducateurs ont indiqué que **la protection physique au travail** était plus faible que dans les autres secteurs.
- Les jeunes travailleurs se disent plus préoccupés par les risques liés à **la sécurité physique** que les autres groupes d'âge.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
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%
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%
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%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Protection de la sécurité physique par segment

- Les groupes racialisés déclarent des niveaux de protection de **la sécurité physique au travail** légèrement inférieurs - mais statistiquement significatifs - à ceux des autres. Il en va de même pour les travailleurs syndiqués et ceux qui travaillent dans de grandes organisations.
- Les personnes souffrant d'une déficience mentale sont moins susceptibles de penser qu'elles disposent de ce dont elles ont besoin pour **faire leur travail en toute sécurité**.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Lorsque des risques physiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement	68%	63% ▼	64%	67%	58% ▼	65%	68%	69% ▲	69% ▲	70% ▲	67%	66% ▼	59% ▼	72% ▲
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% ▲
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% ▲

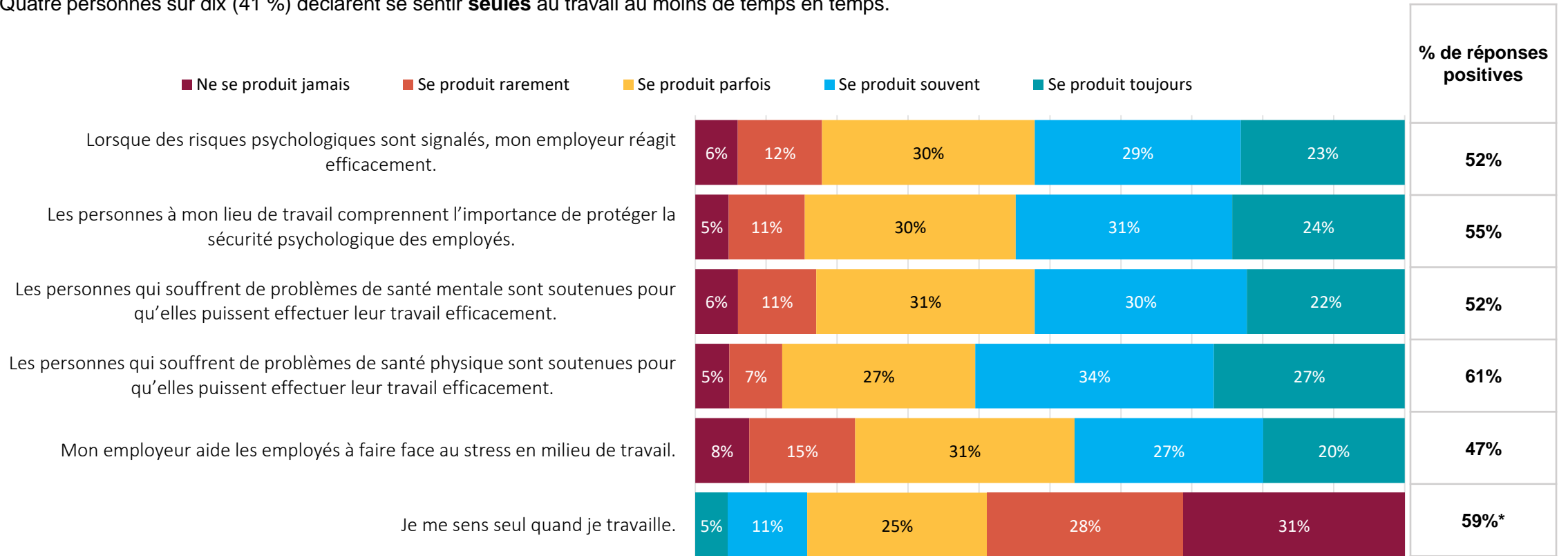
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Soutien psychologique et social

- Les répondants ont indiqué que leur lieu de travail ne leur apportait pas suffisamment de **soutien psychologique et social**. Les lieux de travail qui soutiennent les personnes souffrant de **problèmes de santé physique** font exception à cette règle.
- Environ la moitié des répondants affirment que leur milieu de travail réagit efficacement aux risques psychologiques (52 %), qu'il comprend l'importance de protéger la sécurité psychologique des employés (55 %), qu'il aide les répondants à composer avec le stress au travail (47 %) et que les personnes ayant des problèmes de santé mentale reçoivent le soutien nécessaire pour faire leur travail efficacement (52 %).
- Quatre personnes sur dix (41 %) déclarent se sentir **seules** au travail au moins de temps en temps.

Moyenne des facteurs = 54%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Soutien psychologique et social par segment

- Les travailleurs de la santé, les premiers intervenants et les éducateurs sont ceux qui indiquent le moins de **soutien psychologique et social** au travail. De plus, les jeunes travailleurs indiquent moins de soutien psychologique et social que les autres groupes d'âge.
- Les répondants du Québec obtiennent les scores les plus élevés en matière de **soutien psychologique et social**, tandis que les répondants des Prairies indiquent les scores les plus bas.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
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%
Les personnes présentes sur mon lieu de travail comprennent l'importance de la protection de la sécurité psychologique des employés	55%	49% ▼	53% ▼	61% ▲	58% ▲	53% ▼	57%	59% ▲	56%	49% ▼	52%	50% ▼	47% ▼	48%	46% ▼	62% ▲	54%	40% ▼
Les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont aidées à faire leur travail de manière efficace	52%	48% ▼	50% ▼	57% ▲	55% ▲	51% ▼	54%	52%	54%	52%	51%	48% ▼	45% ▼	36% ▼	39% ▼	59% ▲	50%	47%
Les personnes souffrant de problèmes de santé physique sont aidées à faire leur travail de manière efficace	61%	55% ▼	60%	65% ▲	62%	60%	63%	60%	62%	59%	59%	58%	51% ▼	41% ▼	55%	66% ▲	58%	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%
Je me sens seul(e) au travail (Jamais ou rarement)*	59%	46% ▼	57% ▼	70% ▲	58%	59%	60%	59%	60%	54%	59%	57%	56%	41% ▼	54%	56%	61%	62%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Soutien psychologique et social par segment

- Les groupes marginalisés, les travailleurs syndiqués et les employés des grandes organisations se sentent moins **soutenus psychologiquement et socialement**.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Lorsque des risques psychologiques sont identifiés, mon employeur réagit efficacement	52%	46% ▼	47%	44% ▼	42%	47%	53%	55% ▲	54% ▲	56% ▲	51%	48% ▼	43% ▼	56% ▲
Les personnes présentes sur mon lieu de travail comprennent l'importance de la protection de la sécurité psychologique des employés	55%	48% ▼	46% ▼	47% ▼	39% ▼	49%	58%	58% ▲	56% ▲	58% ▲	53%	52% ▼	48% ▼	58% ▲
Les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont aidées à faire leur travail de manière efficace	52%	46% ▼	46%	47% ▼	39% ▼	46%	55%	54% ▲	53% ▲	56% ▲	50%	49% ▼	44% ▼	56% ▲
Les personnes souffrant de problèmes de santé physique sont aidées à faire leur travail de manière efficace	61%	54% ▼	58%	61%	47% ▼	60%	58%	62% ▲	62% ▲	62% ▲	57%	59%	52% ▼	64% ▲
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% ▲
Je me sens seul(e) au travail (Jamais ou rarement)*	59%	51% ▼	48% ▼	47% ▼	40% ▼	57%	58%	62% ▲	60% ▲	59%	61%	58%	55% ▼	61% ▲

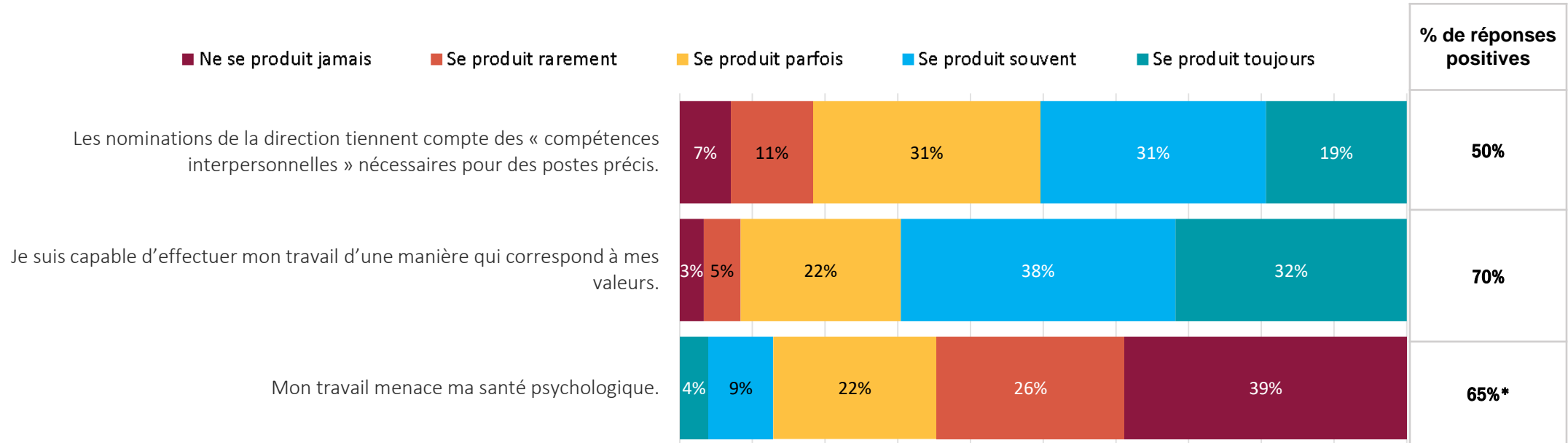
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Compétences et exigences psychologiques

- Sept personnes sur dix (70 %) déclarent être en mesure de faire leur travail d'une manière qui correspond à leurs valeurs et deux tiers (65 %) ne pensent pas souvent que leur travail menace leur **santé psychologique**.
- Les personnes interrogées sont divisées à parts égales lorsqu'il s'agit de leur opinion sur les nominations à des postes de direction qui prennent en compte les "**compétences relationnelles**" nécessaires pour des postes spécifiques.

Moyenne des facteurs = 62%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Scores = "Souvent" + "Toujours", sauf indication contraire

Compétences et exigences psychologiques par segment

- Les travailleurs de la santé, les premiers intervenants, les éducateurs et les jeunes indiquent davantage de compétences et d'exigences psychologiques non satisfaites au travail.
- Les premiers intervenants obtiennent un score extrêmement faible, 27 % d'entre eux seulement indiquant que leur travail ne menace jamais ou rarement leur santé psychologique.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/Juridique/Assurance	Fabrication	Vente au détail
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%
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%
Mon travail menace ma santé psychologique (Jamais ou rarement)*	65%	54% ▼	60% ▼	76% ▲	60% ▼	67% ▲	64%	69% ▲	64%	62% ▼	60% ▼	65%	53% ▼	27% ▼	58%	65%	64%	67%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Compétences et exigences psychologiques par segment

- Les groupes racialisés, les employés des grandes organisations et les travailleurs syndiqués indiquent qu'ils sont moins susceptibles de penser que **leurs compétences et exigences psychologiques** sont satisfaites.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentales	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
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% ▲
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% ▲
Mon travail menace ma santé psychologique (Jamais ou rarement)*	65%	58% ▼	54% ▼	49% ▼	45% ▼	58% ▼	62%	68% ▲	66% ▲	69% ▲	62%	61% ▼	56% ▼	69% ▲

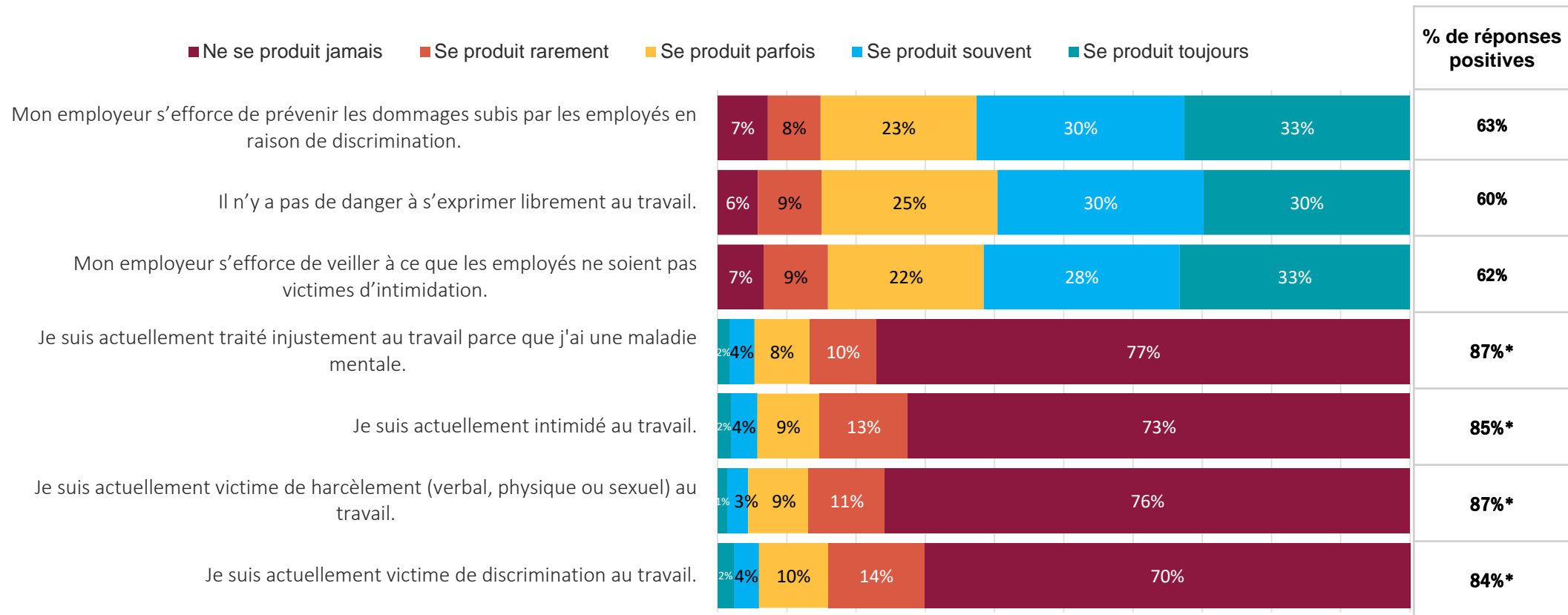
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Protection psychologique

- Six personnes sur dix (63 %) déclarent que leur employeur s'efforce de prévenir les **préjudices** liés à la **discrimination** et aux brimades, et estiment qu'elles **peuvent s'exprimer** en toute sécurité sur leur lieu de travail (60 %).
- Huit répondants sur dix indiquent qu'ils ne sont jamais ou rarement victimes de **brimades**, de **harcèlement** ou de **discrimination** (respectivement 85 %, 87 % et 84 %).

Moyenne des facteurs = 75%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Protection psychologique par segment

- Les jeunes répondants, ainsi que les secouristes, indiquent qu'ils sont plus susceptibles d'être **victimes d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination** au travail et qu'ils estiment que leur employeur ne fait pas suffisamment d'efforts pour les en empêcher.
- Les secteurs des soins de santé, des premiers secours et de l'éducation indiquent une **protection psychologique** moindre.
- Les répondants du Québec ont le niveau le plus élevé de **protection psychologique** au travail.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Mon employeur s'efforce de prévenir les préjudices causés aux salariés par la discrimination	63%	56% ▼	63%	67% ▲	66% ▲	61% ▼	63%	58% ▼	66% ▲	61%	62%	61%	52% ▼	43% ▼	56% ▼	71% ▲	65%	55%
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%
Mon employeur s'efforce de prévenir les préjudices causés aux employés par le harcèlement moral.	62%	55% ▼	61%	66% ▲	64% ▲	60% ▼	62%	64% ▲	63%	57% ▼	58%	58% ▼	54% ▼	45% ▼	52% ▼	70% ▲	66% ▲	53%
Je suis traité(e) injustement au travail parce que je souffre d'une maladie mentale (jamais ou rarement)	87%	76% ▼	86%	95% ▲	81% ▼	90% ▲	87%	92% ▲	86%	84%	85%	84%	88%	60% ▼	91% ▲	86%	87%	85%
Je suis victime de harcèlement au travail (jamais ou rarement)	85%	77% ▼	85%	91% ▲	80% ▼	88% ▲	87%	90% ▲	85%	82%	84%	81% ▼	84%	50% ▼	86%	85%	84%	84%
Je suis harcelé(e) (verbalement, physiquement ou sexuellement) au travail (jamais ou rarement)	87%	78% ▼	86%	94% ▲	81% ▼	90% ▲	86%	91% ▲	87%	85%	84%	83% ▼	86%	58% ▼	89%	86%	86%	84%
Je suis actuellement victime de discrimination au travail (jamais ou rarement)	84%	76% ▼	83%	91% ▲	79% ▼	87% ▲	85%	89% ▲	83%	80%	82%	81% ▼	83%	52% ▼	84%	81%	83%	80%

Protection psychologique par segment

- Les groupes racialisés, les personnes souffrant d'une déficience mentale et les travailleurs syndiqués indiquent être moins bien protégés sur le plan psychologique.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficience mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Mon employeur s'efforce de prévenir les préjudices causés aux salariés par la discrimination	63%	59% ▼	57% ▼	60%	53%	59%	57%	64% ▲	63% ▲	63%	65%	62%	55% ▼	66% ▲
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% ▲
Mon employeur s'efforce de prévenir les préjudices causés aux employés par le harcèlement moral.	62%	54% ▼	56%	58%	50% ▼	58%	61%	64% ▲	63% ▲	62%	63%	60%	54% ▼	65% ▲
Je suis traité(e) injustement au travail parce que je souffre d'une maladie mentale (jamais ou rarement)	87%	77% ▼	83%	82% ▼	70% ▼	86%	87%	90% ▲	89% ▲	87%	83% ▼	88% ▲	85% ▼	88% ▲
Je suis victime de harcèlement au travail (jamais ou rarement)	85%	77% ▼	81%	85%	76% ▼	81%	90%	88% ▲	87% ▲	85%	83%	86%	81% ▼	87% ▲
Je suis harcelé(e) (verbalement, physiquement ou sexuellement) au travail (jamais ou rarement)	87%	80% ▼	85%	86%	81%	84%	89%	89% ▲	88% ▲	87%	85%	88%	84% ▼	88% ▲
Je suis actuellement victime de discrimination au travail (jamais ou rarement)	84%	73% ▼	79%	85%	72% ▼	83%	81%	87% ▲	86% ▲	85%	80% ▼	85%	80% ▼	86% ▲

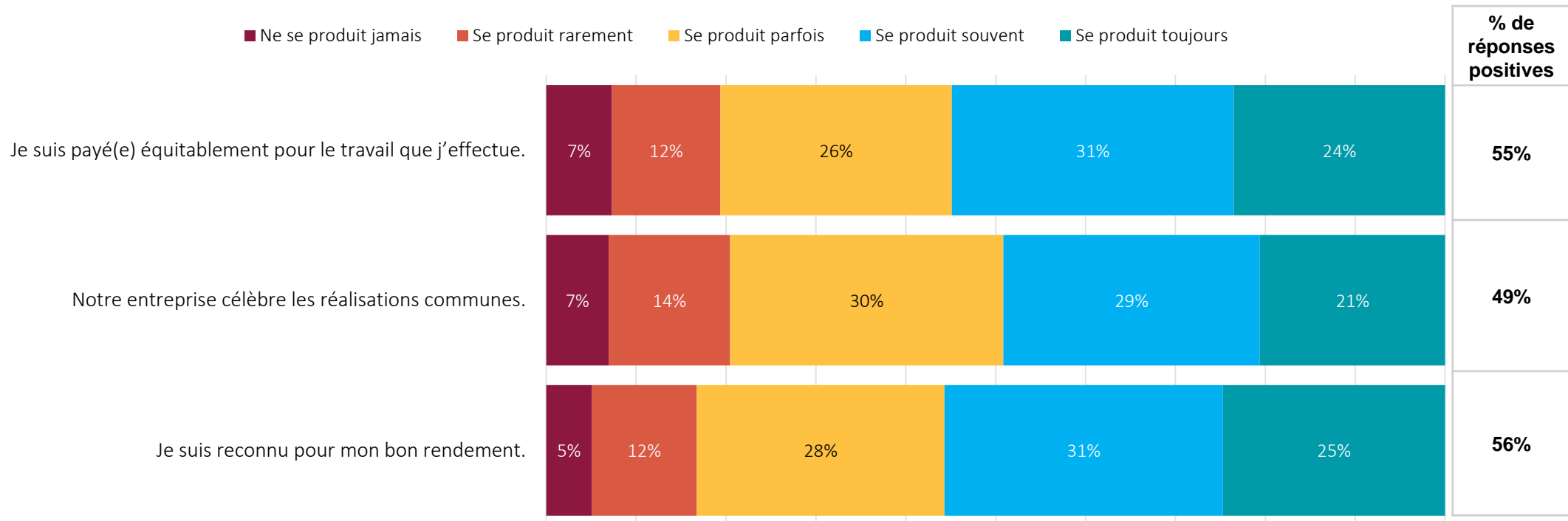
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Reconnaissance et récompense

- Les répondants sont également partagés quant à leur perception de **la reconnaissance et de la récompense**. La moitié d'entre eux (55% / 56%) affirment qu'ils sont rémunérés de manière équitable et reconnus au travail, tandis que les autres n'ont pas cette impression.

Moyenne des facteurs = 53%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Reconnaissance et récompense par segment

- Les jeunes répondants sont moins susceptibles d'estimer qu'ils sont **rémunérés de manière équitable**.
- Les managers ont un niveau **de reconnaissance et de récompense** plus élevé que les non-managers (toutes déclarations confondues).
- Les secteurs des soins de santé, de la première intervention et de l'éducation indiquent un niveau de reconnaissance et de récompense plus faible.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Je suis payé équitablement pour le travail que je fais	55%	46% ▼	51% ▼	64% ▲	56%	54%	58%	58% ▲	55%	56%	52%	51%	46% ▼	41%	48%	59% ▲	61% ▲	29% ▼
Notre organisation célèbre nos réalisations communes	49%	48%	47% ▼	52% ▲	53% ▲	47% ▼	49%	49%	52% ▲	46% ▼	45%	47%	37% ▼	28% ▼	39% ▼	63% ▲	53% ▲	36% ▼
Je suis reconnu pour mes bonnes performances	56%	51% ▼	52% ▼	62% ▲	60% ▲	53% ▼	57%	67% ▲	53% ▼	51% ▼	48% ▼	51% ▼	42% ▼	38% ▼	42% ▼	59% ▲	57%	43%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Reconnaissance et recompense par segment

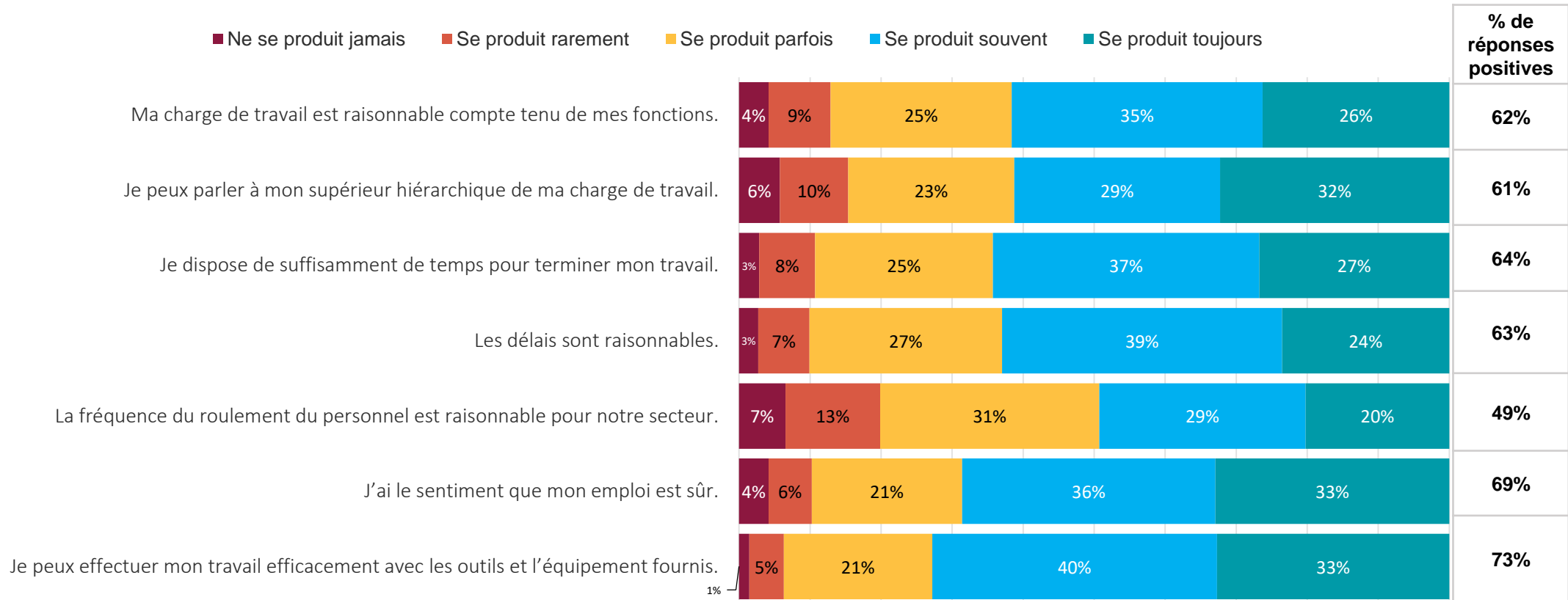
- Tous les groupes marginalisés, les travailleurs syndiqués et les employés de grandes organisations sont moins susceptibles de dire qu'ils sont **payés équitablement**.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Je suis payé équitablement pour le travail que je fais	55%	45% ▼	50%	48% ▼	38% ▼	51%	56%	58% ▲	57% ▲	57% ▲	53%	53%	51% ▼	57% ▲
Notre organisation célèbre nos réalisations communes	49%	47%	51%	48%	41%	45%	51%	50%	50%	52% ▲	48%	46% ▼	39% ▼	54% ▲
Je suis reconnu pour mes bonnes performances	56%	48% ▼	50%	50% ▼	45% ▼	52%	56%	58% ▲	57% ▲	61% ▲	51% ▼	51% ▼	46% ▼	60% ▲

Gestion de la charge de travail

- Près des deux tiers déclarent que leur **charge de travail** est raisonnable (62%), qu'ils disposent **de suffisamment de temps** pour effectuer leur travail (64%) et qu'ils peuvent **en parler à leur supérieur** (61%).
- Sept personnes sur dix (69%) estiment que **leur emploi est sûr** et disent qu'elles **disposent des outils et de l'équipement nécessaires** pour faire leur travail efficacement (73%).

Moyenne des facteurs = 63%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Gestion de la charge de travail par segment

- Les jeunes et les personnes d'âge moyen, ainsi que les travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation, sont moins susceptibles de penser que leur **charge de travail** est bien gérée.
- Les non-cadres (66%) sont plus enclins à dire qu'ils disposent de plus de temps pour accomplir leur travail que les cadres (60%).
- Les répondants du Québec obtiennent les scores les plus élevés en matière de **gestion de la charge de travail**, tandis que les Ontariens et les Albertains ressentent une moindre sécurité de l'emploi et que les répondants des Prairies perçoivent une plus grande rotation du personnel.

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
La quantité de travail que l'on attend de moi est raisonnable pour mon poste	62%	55% ▼	57% ▼	71% ▲	60%	63%	67%	63%	63%	62%	60%	56% ▼	51% ▼	51%	49% ▼	61%	64%	55%
Je peux parler à mon supérieur de la quantité de travail que j'ai à faire.	61%	57% ▼	60%	66% ▲	63%	60%	67%	65% ▲	61%	60%	59%	57% ▼	53% ▼	57%	51% ▼	65%	61%	61%
Je dispose de suffisamment de temps pour effectuer mon travail	64%	57% ▼	60% ▼	73% ▲	60% ▼	66% ▲	67%	67%	65%	63%	60%	60% ▼	55% ▼	57%	53% ▼	62%	67%	54%
Les délais sont raisonnables	63%	57% ▼	59% ▼	70% ▲	62%	64%	69%	62%	64%	64%	62%	60%	56% ▼	50%	58%	64%	62%	56%
La fréquence de rotation du personnel est raisonnable pour notre secteur.	49%	44% ▼	45% ▼	56% ▲	52% ▲	48% ▼	52%	50%	51% ▲	41% ▼	48%	46%	37% ▼	46%	46%	46%	46%	37%
J'ai le sentiment que mon emploi est sûr	69%	64% ▼	67%	73% ▲	68%	69%	72%	76% ▲	67%	66%	64% ▼	65%	71%	65%	72%	70%	67%	58%
Je peux faire mon travail efficacement avec les outils et l'équipement fournis	73%	65% ▼	70% ▼	81% ▲	72%	73%	78%	76% ▲	73%	69%	70%	69% ▼	63% ▼	59% ▼	64% ▼	73%	73%	66%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Gestion de la charge de travail par segment

- Les groupess racialisés et les personnes souffrant d'une déficience mentale obtiennent des scores moins élevés en ce qui concerne **la gestion de la charge de travail**.
- **La sécurité de l'emploi** est la seule affirmation pour laquelle les travailleurs syndiqués obtiennent des scores plus élevés que les travailleurs non syndiqués.
- Les groupess racialisés, les personnes souffrant d'une déficience mentale et celles qui s'identifient comme LGBTQ+ **déclarent une sécurité d'emploi plus faible**.

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBT Q+	Déficience mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
La quantité de travail que l'on attend de moi est raisonnable pour mon poste	62%	51% ▼	56% ▼	55% ▼	52%	59%	64%	65% ▲	64% ▲	67% ▲	56% ▼	57% ▼	54% ▼	65% ▲
Je peux parler à mon supérieur de la quantité de travail que j'ai à faire.	61%	55% ▼	57%	58%	48% ▼	57%	63%	63% ▲	63% ▲	63%	61%	60%	55% ▼	64% ▲
Je dispose de suffisamment de temps pour effectuer mon travail	64%	57% ▼	57% ▼	62%	57%	62%	63%	66% ▲	66% ▲	69% ▲	62%	60% ▼	57% ▼	67% ▲
Les délais sont raisonnables	63%	56% ▼	61%	63%	55%	66%	68%	64% ▲	64% ▲	68% ▲	59% ▼	58% ▼	56% ▼	66% ▲
La fréquence de rotation du personnel est raisonnable pour notre secteur.	49%	42% ▼	45%	47%	39%	49%	51%	51% ▲	51% ▲	55% ▲	47%	44% ▼	41% ▼	53% ▲
J'ai le sentiment que mon emploi est sûr	69%	58% ▼	59% ▼	66%	56% ▼	67%	72%	72% ▲	71% ▲	67%	68%	70%	71% ▲	67% ▼
Je peux faire mon travail efficacement avec les outils et l'équipement fournis	73%	66% ▼	68%	72%	65%	73%	76%	75% ▲	74% ▲	76% ▲	72%	69% ▼	66% ▼	76% ▲

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des aspects de la conception ou de la gestion du travail qui augmentent le risque de stress lié au travail et peuvent entraîner des dommages psychologiques ou physiques.

Les énoncés de l'enquête auprès des employés de Guarding Minds sont principalement rédigés de manière positive afin de contribuer à une réflexion axée sur les solutions et d'éviter de créer un sentiment d'insatisfaction parmi les personnes interrogées qui répondent. Les risques psychosociaux, qui sont nécessairement rédigés de manière négative, n'apparaissent pas dans le sondage auprès des employés. Ils sont fournis exclusivement à l'employeur pour lui permettre d'envisager les risques potentiels liés à l'absence de prise en compte de la santé et de la sécurité psychologiques.

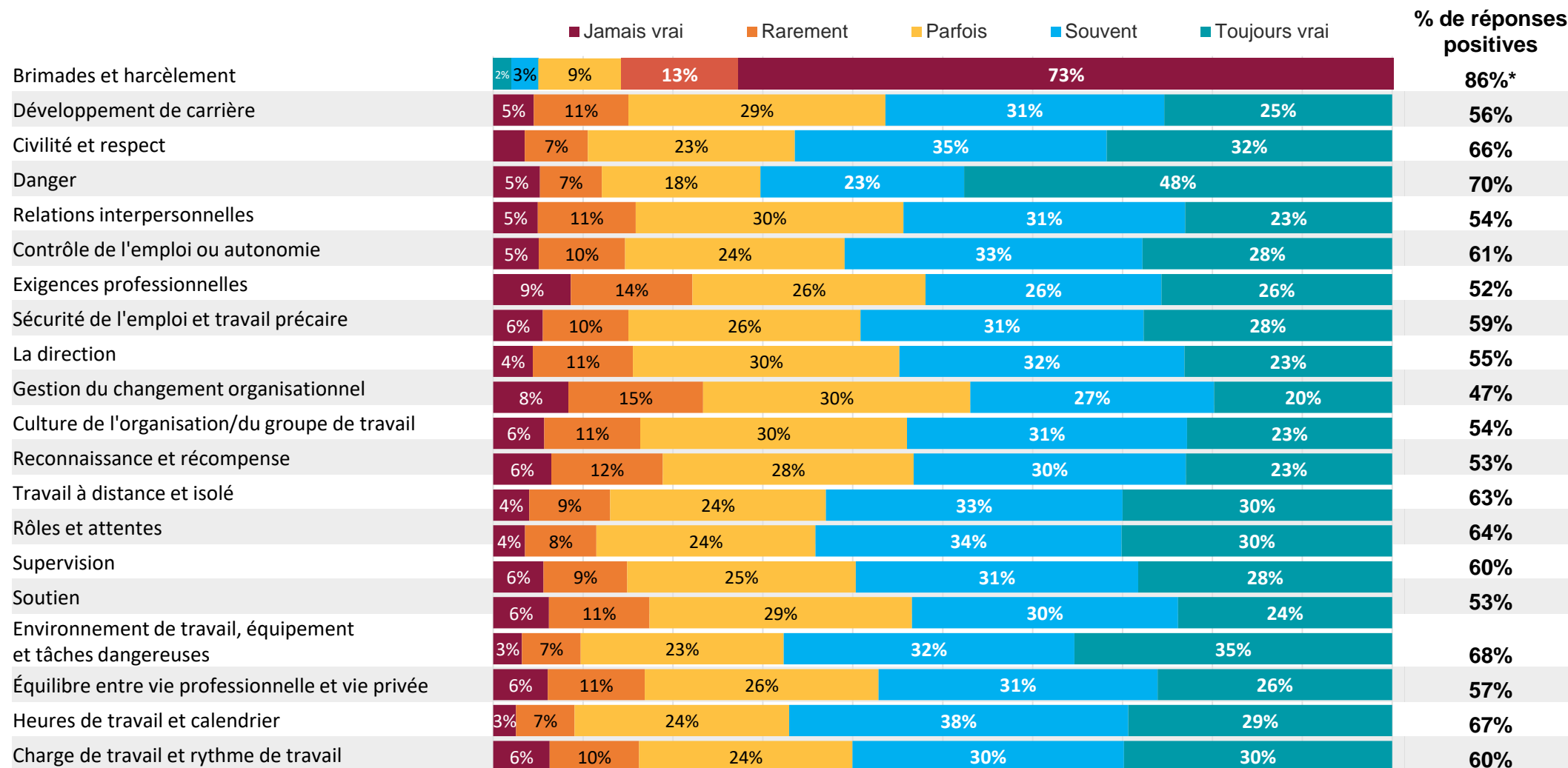
Organisation internationale de normalisation. (2021). Management de la santé et de la sécurité au travail - Santé et sécurité psychologiques au travail - Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux (Norme ISO n° 45003). Extrait de <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Dangers psychosociaux

Principales conclusions

- Nous constatons des niveaux de variation plus importants entre les scores lorsque nous examinons les secteurs par rapport aux facteurs démographiques. L'âge reste l'un des facteurs les plus significatifs pour l'attribution des scores, les jeunes répondants obtenant des scores plus faibles (moins bons) pour un grand nombre de facteurs. Les déficiences mentales et les groupes racialisés sont des facteurs démographiques secondaires dans cette analyse.
- Les scores de danger pour les premiers intervenants sont souvent inférieurs de plus de 20 % aux moyennes globales, ce qui indique la présence de multiples dangers importants sur ce lieu de travail, qu'ils soient d'origine interne ou externe.
- Le secteur de la vente au détail présente également des risques importants, dont beaucoup n'ont pas été identifiés par les facteurs psychosociaux.
- La gestion du changement organisationnel (47 % de réponses positives) a obtenu les scores les plus bas de tous les segments en termes de facteurs psychosociaux.
- Le soutien a également été jugé faible dans tous les segments (53 % de réponses positives), en particulier dans les domaines du soutien aux employés souffrant de problèmes de santé mentale ou physique et de l'aide aux employés pour faire face au stress sur le lieu de travail.

Risques psychosociaux



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Risques psychosociaux par segment

% de réponses positives	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Brimades/harcèlement (jamais ou rarement)*	85%	77% ▼	85%	92% ▲	80% ▼	88% ▲	86%	90% ▲	85%	82%	83%	81% ▼	84%	53% ▼	86%	84%	85%	83%
Développement de carrière	56%	53% ▼	55%	60% ▲	62% ▲	53% ▼	56%	58%	58%	52%	55%	54%	51% ▼	39% ▼	48% ▼	62% ▲	56%	51%
Civilité et Respect	66%	60% ▼	64% ▼	73% ▲	68%	66%	67%	69% ▲	67%	62%	65%	64%	58% ▼	42% ▼	59% ▼	72% ▲	67%	61%
Harm	70%	63% ▼	70%	76% ▲	70%	70%	71%	71%	72%	67%	68%	68%	65% ▼	49% ▼	66%	76% ▲	73%	64%
Relations interpersonnelles	54%	50% ▼	51% ▼	60% ▲	58% ▲	52% ▼	56%	54%	57% ▲	51%	51%	51%	44% ▼	35% ▼	41% ▼	59% ▲	57%	46%
Contrôle de l'emploi ou autonomie	61%	53% ▼	60%	67% ▲	68% ▲	57% ▼	59%	64% ▲	62%	58%	58%	59%	53% ▼	42% ▼	54% ▼	65%	60%	44% ▼
Exigences professionnelles	60%	49% ▼	55% ▼	72% ▲	56% ▼	62% ▲	59%	65% ▲	59%	57%	56%	58%	50% ▼	35% ▼	53% ▼	62%	61%	55%
Sécurité de l'emploi et travail précaire	59%	55% ▼	56% ▼	65% ▲	61%	58%	62%	61%	60%	54%	57%	57%	52% ▼	52%	56%	60%	59%	49% ▼
Leadership	55%	50% ▼	52% ▼	61% ▲	60% ▲	52% ▼	53%	56%	56%	52%	52%	52%	47% ▼	38% ▼	42% ▼	61% ▲	57%	44% ▼
Gestion du changement organisationnel	47%	43% ▼	44% ▼	52% ▲	55% ▲	43% ▼	47%	49%	48%	43%	44%	45%	38% ▼	34% ▼	34% ▼	51%	47%	39%
Culture de l'organisation/du groupe de travail	54%	49% ▼	51% ▼	60% ▲	58% ▲	52% ▼	56%	55%	56%	51%	52%	50% ▼	49% ▼	43% ▼	49% ▼	60% ▲	52%	51%
Reconnaissance et récompense	53%	48% ▼	50% ▼	59% ▲	57% ▲	51% ▼	54%	58% ▲	53%	51%	48% ▼	50%	42% ▼	36% ▼	43% ▼	60% ▲	57%	36% ▼
Travail à distance et isolé	63%	54% ▼	60% ▼	72% ▲	60% ▼	65% ▲	67%	67% ▲	62%	61%	62%	58% ▼	53% ▼	37% ▼	55% ▼	62%	62%	33% ▼
Rôles et attentes	64%	57% ▼	62%	71% ▲	66% ▲	63%	65%	66%	65%	60%	62%	62%	60%	46% ▼	54% ▼	67%	63%	59%
Supervision	60%	57% ▼	59%	62%	64% ▲	58% ▼	63%	59%	61%	60%	58%	57%	50% ▼	41% ▼	51% ▼	69% ▲	61%	48% ▼
Soutien	53%	48% ▼	52%	59% ▲	55%	52%	57%	53%	55%	52%	51%	50%	45% ▼	39% ▼	42% ▼	60% ▲	52%	46%
Environnement de travail, équipement et tâches dangereuses	68%	60% ▼	66%	74% ▲	69%	67%	70%	71% ▲	68%	64%	65%	63% ▼	60% ▼	49% ▼	56% ▼	73% ▲	72%	63%
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	57%	51% ▼	55% ▼	64% ▲	58%	57%	59%	59%	58%	55%	56%	53% ▼	47% ▼	42% ▼	45% ▼	65% ▲	57%	51%
Heures de travail et calendrier	67%	59% ▼	64% ▼	75% ▲	66%	68%	72%	68%	68%	66%	64%	64%	60% ▼	54% ▼	61% ▼	67%	68%	58%
Charge de travail et rythme de travail	60%	54% ▼	57% ▼	66% ▲	60%	60%	64%	61%	61%	58%	59%	56% ▼	53% ▼	49% ▼	48% ▼	62%	61%	63%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Risques psychosociaux par segment

% de réponses positives	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Brimades/harcèlement (jamais ou rarement)*	85%	77% ▼	82%	76%	85%	83%	86%	88%	87%	86% ▼	83% ▼	86%	82% ▼	87% ▲
Développement de carrière	56%	51% ▼	54%	51%	55%	51%	60% ▲	58% ▼	58%	60% ▲	56% ▼	53%	48% ▼	60% ▲
Civilité et Respect	66%	59% ▼	62%	55%	64%	62%	68%	69%	68%	70% ▲	65% ▼	62%	57% ▼	71% ▲
Harm	70%	64% ▼	65% ▼	57%	67%	67%	68%	73% ▲	72%	71%	71%	70%	64% ▼	73% ▲
Relations interpersonnelles	54%	50% ▼	50%	46%	50%	50%	59% ▲	56% ▼	55%	59% ▲	53% ▼	49% ▼	44% ▼	59% ▲
Contrôle de l'emploi ou autonomie	61%	53% ▼	55% ▼	56%	56%	59%	67% ▲	64% ▼	63%	65% ▲	60% ▼	56% ▼	50% ▼	66% ▲
Exigences professionnelles	60%	53% ▼	51% ▼	48%	49%	55% ▲	61%	64% ▲	61%	64% ▲	55% ▼	57%	52% ▼	63% ▲
Sécurité de l'emploi et travail précaire	59%	51% ▼	54% ▼	47%	57%	57%	62%	62%	61%	63% ▲	58% ▼	56%	53% ▼	62% ▲
Leadership	55%	52%	48% ▼	46%	50%	50%	55%	57% ▲	56%	61% ▲	54% ▼	48% ▼	43% ▼	60% ▲
Gestion du changement organisationnel	47%	43% ▼	40% ▼	39%	43%	40%	50% ▲	49%	48%	54% ▲	45% ▼	39% ▼	35% ▼	52% ▲
Culture de l'organisation/du groupe de travail	54%	50% ▼	48% ▼	45%	49%	50%	58% ▲	56% ▼	55%	57% ▲	53% ▼	51%	46% ▼	58% ▲
Reconnaissance et récompense	53%	47% ▼	50%	41%	49%	49%	54%	56%	55%	57% ▲	51% ▼	50%	45% ▼	57% ▲
Travail à distance et isolé	63%	55% ▼	56% ▼	49%	56%	62% ▲	61%	67% ▲	65%	65%	61% ▼	62%	57% ▼	65% ▲
Rôles et attentes	64%	59% ▼	58% ▼	54%	61%	61%	68% ▲	66%	65%	68% ▲	63% ▼	61%	56% ▼	68% ▲
Supervision	60%	55% ▼	58%	49%	60% ▲	55% ▼	61%	61%	61%	62%	59% ▼	57%	51% ▼	64% ▲
Soutien	53%	48% ▼	49%	41%	50%	49%	54%	56%	55%	56% ▲	52% ▼	51%	45% ▼	57% ▲
Environnement de travail, équipement et tâches dangereuses	68%	62% ▼	63%	56%	66%	66%	70%	70%	69%	70%	67% ▼	65%	60% ▼	71% ▲
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	57%	52% ▼	50% ▼	44%	51%	50%	54%	60% ▲	58%	60% ▲	56% ▼	54%	49% ▼	61% ▲
Heures de travail et calendrier	67%	59% ▼	63%	59%	65%	67%	71%	69% ▼	69%	71% ▲	64% ▼	63%	61% ▼	70% ▲
Charge de travail et rythme de travail	60%	54% ▼	56%	51%	56%	57%	63%	62%	62%	63% ▲	57% ▼	57%	54% ▼	63% ▲

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

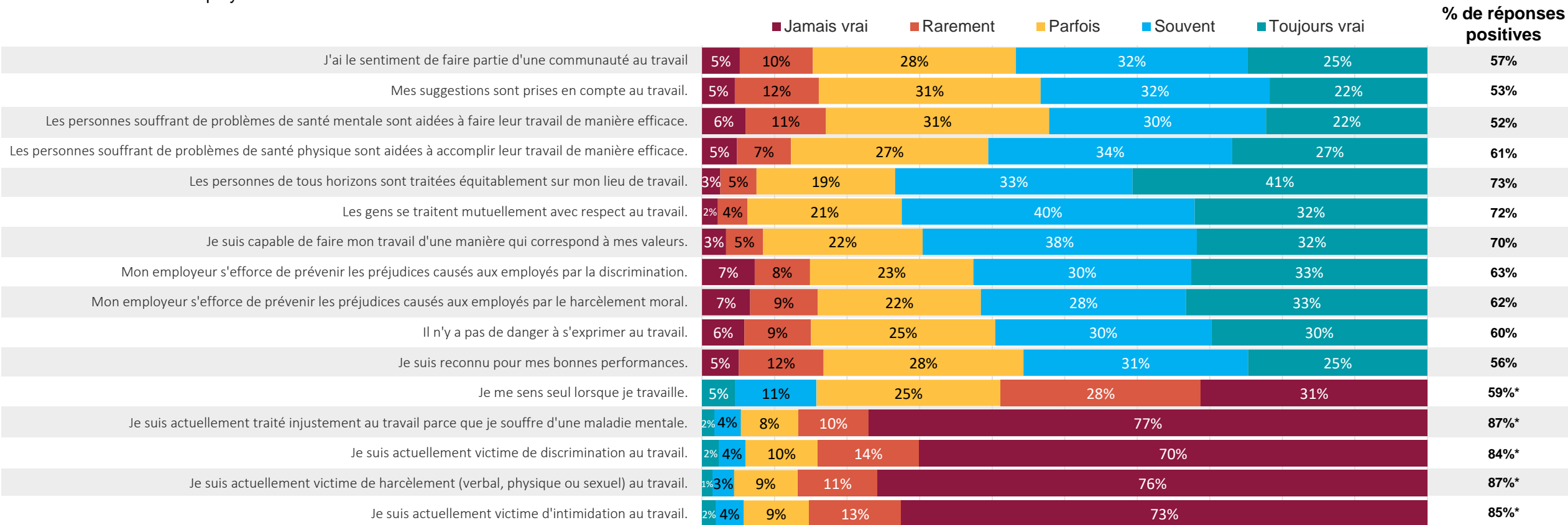
*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Indicateurs d'inclusion

Indicateurs d'inclusion

- Dans l'ensemble, la plupart des répondants ressentent un sentiment **d'inclusion au travail**. Sept sur dix (72 %) affirment que les gens se traitent avec respect **au travail**, que tous les milieux sont traités équitablement (73 %) et que leur travail correspond à leurs valeurs (70 %).
- Toutefois, les entreprises canadiennes peuvent encore améliorer le sens de la communauté, l'implication, l'influence et la reconnaissance de leurs employés.

Moyenne des facteurs = 67%



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Scores = "Souvent" + "Toujours", sauf indication contraire

Indicateurs d'inclusion par segment

- Les premiers intervenants obtiennent des résultats particulièrement faibles en ce qui concerne les indicateurs d'inclusion, **puisque seuls 46 % d'entre eux déclarent que leur lieu de travail est inclusif.**
- L'inclusion est plus faible chez les jeunes répondants (61 %), les travailleurs de la santé (61 %), les personnes racialisées (60 %) et les personnes syndiquées (61 %).

Moyenne des déclarations		Âge			Gestionnaire		Région						Industrie					
note de synthèse	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/ Juridique/ Assurance	Fabrication	Vente au détail
Indicateur d'inclusion	67%	61%▼	66%	74%	68%	67%	68%	70%▲	68%	65%	66%	64%	61%▼	46%▼	62%▼	71%▲	68%	62%

Moyenne des déclarations		Groupes marginalisés								Taille de l'organisation			Poste syndiqué	
note de synthèse	Total	groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficiences mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Indicateur d'inclusion	67%	60%▼	62%▼	56%▼	64%	65%	65%	70%▲	69%▲	70%▲	66%	65%▼	61%▼	71%▲

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

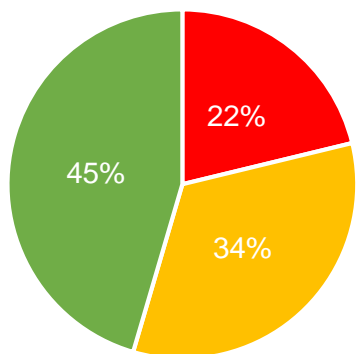
*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Autres facteurs psychologiques

Voici une analyse détaillée du taux **d'épuisement professionnel, des brimades, du harcèlement et de la discrimination.**

Taux d'épuisement professionnel

- Quatre répondants sur dix (45%) affirment qu'ils sont rarement victimes d'**épuisement professionnel**. Ce sentiment est plus répandu chez les répondants âgés de plus de 55 ans, vivant au Québec, occupant des postes non syndiqués et n'appartenant à aucun groupe marginalisés.



- sont souvent victimes d'épuisement professionnel
- font parfois l'objet d'un épuisement professionnel
- ne sont jamais ou rarement victimes d'épuisement professionnel

	Total	18 à 34	35 à 54	55+	Gestionnaire	Non gestionnaire	ATL	QC	ON	PR	AB	CB	Soins de santé	Premier intervenant	Éducation	Finances/Juridique/Assurance	Fabrication	Vente au détail
Je fais souvent l'expérience de l'épuisement professionnel (burn out)	22%	28% ▲	26% ▲	13% ▼	25% ▲	20% ▼	23%	18% ▼	21%	24%	23%	25%	28% ▲	26%	28% ▲	18% ▼	19%	21%
Je fais parfois l'expérience de l'épuisement professionnel (burn out)	34%	40% ▲	36% ▲	26% ▼	35%	32%	34%	32%	34%	31%	36%	32%	37%	46% ▲	37%	37%	30%	42%
Je ne subis pas ou rarement l'épuisement professionnel (burn out)	45%	32% ▼	38% ▼	60% ▲	40% ▼	48% ▲	43%	50% ▲	45%	45%	41% ▼	43%	35% ▼	28% ▼	35% ▼	45%	51% ▲	37%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Taux d'épuisement professionnel par segment

- Un cinquième (21 %) des personnes interrogées déclarent **souffrir fréquemment d'épuisement professionnel**. Ce phénomène est plus fréquent chez les travailleurs de la santé (28 %), les éducateurs (28 %), les personnes s'identifiant comme LGBTQ2S+ (31 %), les personnes souffrant d'une déficience mentale (41 %), d'un trouble de l'humeur (34 %) et les personnes occupant un poste syndiqué (27 %).

	Total	Groupe racialisé	2SLGBTQ+	Déficienc e mentale	Troubles de l'humeur	Douleur chronique	Handicap physique	Aucun (groupes marginalisés)	Pas un personne racialisé	Moins de 100	101 à 500	501+	Syndiqués	Non syndiqué
Je fais souvent l'expérience de l'épuisement professionnel (burn out)	21%	24%	31% ▲	34% ▲	33% ▲	24%	41% ▲	19% ▼	21% ▼	18% ▼	24% ▲	24% ▲	27% ▲	19% ▼
font parfois l'expérience de l'épuisement professionnel (burn out)	33%	38% ▲	34%	37%	29%	28%	24%	32% ▼	32% ▼	31% ▼	36%	35%	37% ▲	32% ▼
ne subissent que rarement ou jamais de l'épuisement professionnel (burn out)	45%	38% ▼	35% ▼	29% ▼	38% ▼	48%	34% ▼	50% ▲	47% ▲	50% ▲	40% ▼	41% ▼	36% ▼	49% ▲

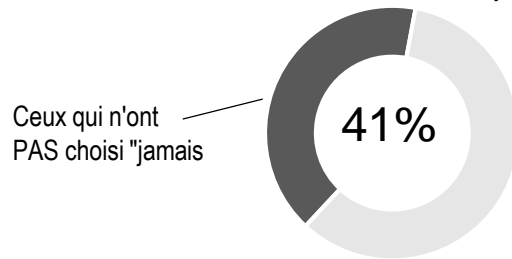
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

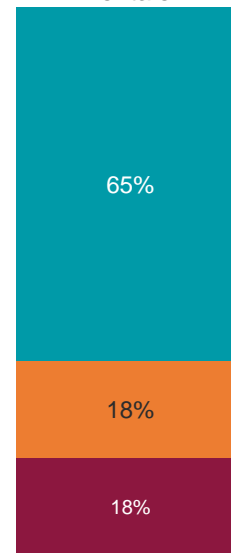
Intimidation, harcèlement et discrimination

- Un répondant sur quatre subit une forme ou une autre de **préjudice psychologique** (brimades, harcèlement ou discrimination - 28 %, 24 %, 30 % respectivement).
- Un peu plus d'un tiers (36 %) des personnes interrogées chez qui un trouble de l'humeur a été diagnostiqué déclarent avoir été traitées injustement au travail en raison de leur maladie mentale à un moment ou à un autre (les personnes interrogées n'ont pas indiqué "jamais").
- Les brimades, le harcèlement et la discrimination** sont souvent presque deux fois plus fréquents chez les groupes racialisés que chez les groupes non racialisés.

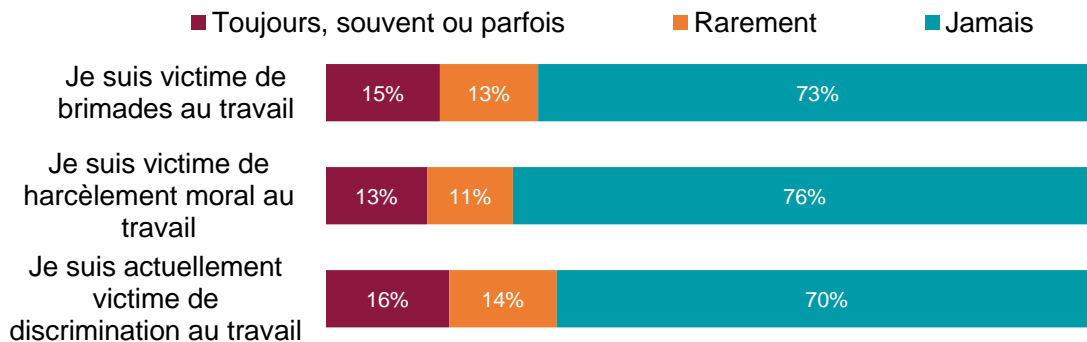
subir un préjudice psychologique quel qu'il soit (intimidation, harcèlement ou discrimination)



Répondants diagnostiqués avec un trouble de l'humeur : "Je suis traité injustement au travail parce que je souffre d'une maladie mentale".



n=585



	Groupes racialisés	Groupes non racisés
Je suis victime de harcèlement moral au travail (Parfois / Souvent / Toujours)	23%	13%
Je suis victime de harcèlement (verbal, physique ou sexuel) au travail. (Parfois / Souvent / Toujours)	20%	12%
Je suis actuellement victime de discrimination au travail (Parfois / Souvent / Toujours)	27%	14%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Exemples de travail hybride / non à distance

Travail à distance Rôle de gestion des achats		Compte
<i>Non à distance</i>	Non-management	1,695
	Cadres (propriétaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants)	123
	Gestionnaire	338
<i>Principalement au bureau (2 jours ou moins à la maison)</i>	Non-management	653
	Cadres (propriétaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants)	177
	Gestionnaire	273
<i>Principalement à distance (3 à 4 jours à domicile)</i>	Non-management	511
	Cadres (propriétaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants)	121
	Gestionnaire	178
<i>Entièrement à distance (5 jours ou plus à domicile)</i>	Non-management	700
	Cadres (propriétaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants)	124
	Gestionnaire	153
Taille totale de l'échantillon		5,046*

Travail à distance	Compte
Non à distance	2,389
Principalement au bureau (2 jours ou moins à la maison)	1,208
Principalement à distance (3 à 4 jours à domicile)	875
Entièrement à distance (5 jours ou plus à domicile)	1,033
Total	5,505

Rôle de gestion	Compte
Non-management	3,559
Cadres (propriétaires, cadres supérieurs, cadres dirigeants)	545
Gestionnaire	942
Total	5,505

* La rubrique "Autres" a été supprimée de l'analyse.

Facteurs psychosociaux - Travail hybride

- En première analyse, les résultats obtenus par les entreprises non éloignées sont inférieurs à la moyenne pour tous les facteurs, et considérablement inférieurs à ceux obtenus par les entreprises totalement éloignées.

Facteur	% de réponses positives	Non à distance	Hybride (moins de 5 jours à domicile)	Entièrement à distance (5+ jours à domicile)
Équilibre	55%	51%	56%	63%
Civilité et respect	64%	58%	67%	73%
Une direction et des attentes claires	59%	54%	61%	66%
Engagement	65%	63%	67%	68%
Croissance et développement	57%	49%	60%	66%
Participation et influence	54%	46%	59%	64%
Culture organisationnelle	55%	49%	57%	65%
Protection de la sécurité physique	73%	68%	75%	80%
Soutien psychologique et social	54%	49%	56%	63%
Compétences et exigences psychologiques	62%	58%	62%	69%
Protection psychologique	75%	73%	75%	81%
Reconnaissance et récompense	53%	46%	58%	61%
Gestion de la charge de travail	63%	60%	63%	69%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Facteurs psychosociaux - Travail hybride pour les cadres

- Si l'on considère trois niveaux différents de rôles dans les organisations (non-manager, manager et cadre), on constate que c'est surtout dans les environnements non distants que les scores sont significativement plus bas.
- Les cadres, ou les cadres moyens, ne tirent pas les mêmes avantages du travail à distance que les cadres et les non-cadres. Alors que les non-cadres et les cadres supérieurs constatent une amélioration progressive des scores au fur et à mesure que l'on passe au travail à distance, les cadres ne constatent qu'un changement marginal.
- Bien qu'une partie de cette différence puisse être attribuée à des emplois différents comportant plus ou moins de cadres moyens, cet effet est toujours présent dans une certaine mesure lorsque l'on en tient compte.

Souvent et Toujours	Total	Non à distance			Hybride (moins de 5 jours à domicile)			Entièrement à distance (5+ jours à domicile)		
		Non-management	Cadres	Gestionnaire	Non-management	Cadres	Gestionnaire	Non-management	Cadres	Gestionnaire
Balance	55%	52%	57%	49%	58%	59%	51%	64%	65%	52%
Civility and respect	64%	57%	66%	61%	66%	70%	67%	73%	80%	63%
Clear leadership and expectations	59%	53%	70%	56%	59%	69%	59%	65%	76%	58%
Engagement	65%	61%	75%	62%	66%	71%	67%	66%	78%	64%
Growth and development	57%	46%	70%	54%	58%	68%	61%	64%	78%	59%
Involvement and influence	54%	42%	69%	55%	54%	73%	61%	61%	81%	58%
Organizational culture	55%	47%	67%	52%	55%	68%	56%	64%	78%	54%
Protection of physical safety	73%	67%	78%	66%	76%	73%	73%	81%	84%	70%
Psychological and social support	54%	48%	63%	50%	55%	61%	56%	62%	70%	53%
Psychological competencies and demands	62%	57%	70%	56%	64%	63%	59%	69%	76%	59%
Psychological protection	75%	73%	76%	70%	77%	70%	72%	82%	82%	74%
Recognition and reward	53%	44%	62%	47%	56%	67%	54%	60%	71%	50%
Workload management	63%	61%	70%	56%	64%	67%	60%	69%	76%	59%

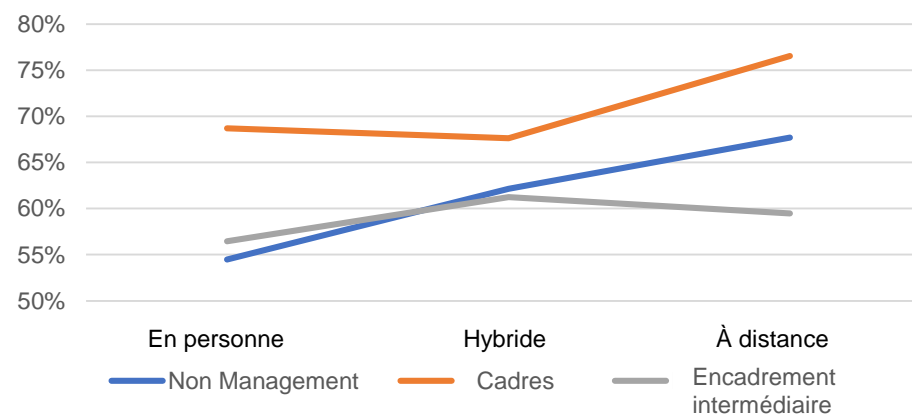
n=5505 - Q : Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela se produit sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 1 à 5, où 1 signifie que l'affirmation n'est jamais vraie et 5 qu'elle est toujours vraie dans tous les cas. Choisissez 2 à 4 si Rarement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

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Facteurs psychosociaux - Travail hybride au niveau de la direction

- Les salariés non cadres font état d'une meilleure santé psychologique et d'une plus grande sécurité lorsqu'ils travaillent à distance ou dans des situations de travail hybrides.
- Les cadres tirent également des avantages du travail à distance, mais pas des environnements de travail hybrides.
- Les cadres moyens ne tirent pas les mêmes avantages des environnements de travail hybrides ou à distance.
- Les secteurs d'activité qui ne permettent pas le travail hybride ou à distance, comme certaines organisations de services, d'hôtellerie ou de fabrication, peuvent être un facteur dans les niveaux de santé et de sécurité psychologiques, mais n'expliquent pas la totalité de la différence.

Notes moyennes de l'SSP - Travail à distance / hybride par niveau non-managérial / managérial



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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.

Variations des relevés - Niveau de gestion par travail hybride

- Il s'agit d'une section transversale d'affirmations dans l'évaluation des esprits gardiens dans laquelle des variations entre hybride / à distance / en personne existent pour chaque niveau de gestion. En examinant les thèmes et les variations entre les scores sur des affirmations spécifiques, nous espérons illustrer les raisons pour lesquelles les cadres ne voient pas les améliorations spécifiques du travail à distance.
- Les cadres moyens sont plus susceptibles d'indiquer que la vie privée est affectée par le travail, ce qui est encore plus prononcé dans les environnements à distance (46%). Le fait d'être rémunéré équitablement semble également similaire entre les cadres moyens et les non-cadres pour le travail à distance et le travail hybride, mais présente des variations significatives pour le travail à distance, les cadres moyens étant beaucoup moins nombreux (45 %).
- Nous constatons un certain nombre de catégories dans lesquelles les cadres intermédiaires obtiennent des scores inférieurs ou équivalents à ceux des non-cadres, quel que soit le lieu de travail - notamment "Je suis payé équitablement pour le travail que je fais", "Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement" et certains points pour lesquels les cadres obtiennent les pires résultats dans tous les scénarios - notamment "La quantité de travail que l'on attend de moi est raisonnable pour mon poste" et un énoncé important, "l'épuisement professionnel".
- Deux des principaux avantages de l'encadrement intermédiaire sont "la possibilité de relever de nouveaux défis" et "j'ai mon mot à dire sur la manière dont je gérerai les changements organisationnels qui me concernent", mais dans un environnement totalement distant, l'encadrement intermédiaire n'a pas d'avantage significatif par rapport aux non-cadres.

Déclaration	Pas à distance			Hybride (moins de 5 jours à domicile)			Entièrement à distance (5+ jours à domicile)		
	Non-management	Cadres	Gestionnaire	Non-management	Cadres	Gestionnaire	Non-management	Cadres	Gestionnaire
Ma vie familiale souffre de mon travail (Jamais + Rarement) *	64%	59%	49%	62%	48%	49%	65%	59%	46%
J'ai mon mot à dire sur la manière dont je vais gérer les changements organisationnels qui me concernent.	31%	63%	50%	38%	71%	51%	43%	79%	45%
Je suis payé équitablement pour le travail que je fais	48%	64%	49%	58%	62%	55%	61%	75%	45%
Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement	47%	70%	52%	50%	68%	55%	56%	77%	49%
J'ai la possibilité de relever de nouveaux défis	40%	71%	55%	53%	72%	62%	63%	81%	65%
J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail	58%	76%	64%	74%	78%	73%	78%	86%	70%
La quantité de travail que l'on attend de moi est raisonnable pour mon poste	60%	73%	52%	62%	67%	55%	70%	80%	54%
Je me sens épuisé(e) dans mon travail (Jamais + Rarement) *	46%	43%	38%	47%	47%	36%	54%	48%	40%

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 récapitulatifs (affichés dans le tableau) peuvent différer de leur somme dans le graphique d'environ 1% en raison des arrondis.

*Jamais/Rarement utilisé pour résumer les affirmations formulées négativement.