



Santé et sécurité psychologiques sur les lieux de travail au Canada

RECHERCHE
EN SANTÉ
MENTALE
CANADA

MENTAL
HEALTH
RESEARCH
CANADA

canada  life

Workplace Strategies
for Mental Health

Compliments of Canada Life

 pollara
strategic insights

Décembre 2021

Description du projet



Ce projet est un effort conjoint entre Canada Vie, Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale, Recherche en santé mentale Canada et Pollara Strategies Inc. visant à faire rapport sur l'état de la santé mentale en milieu de travail au Canada.

Plus de 5 500 réponses de travailleurs canadiens sur 13 paramètres clés influençant la santé et sécurité psychologique sur les lieux de travail ont été recueillies; les scores de chaque paramètre sont calculés à partir de cinq ou six questions. Nous avons également collaboré avec une douzaine d'organisations et d'experts de premier plan pour explorer des questions supplémentaires. Nous les remercions pour leur temps et leur expertise. Une liste de ces experts est incluse dans ce rapport.

Ces réponses ont été recueillies en ligne du 25 novembre au 8 décembre 2021 à l'aide d'un échantillon en aveugle et contrôlé. En plus des facteurs de santé mentale au travail, nous avons recueilli plus de 20 contrôles démographiques, nous permettant de réaliser une multitude d'analyses. Notre plus grand défi en matière d'analyse c'est l'ampleur de l'échelle, avec tant de variables et tant de questions. Le présent rapport contient certaines des conclusions les plus importantes.

Conscients du fait que nous avons récolté un ensemble massif de données, nous sommes heureux de les proposer, utilisées de manière responsable, à la communauté de recherche au sens large pour une analyse plus approfondie. Si vous avez des questions et que vous souhaitez approfondir le sujet, veuillez contacter bsaab@rsmc.ca.

Méthodologie

Méthodologie : Au nom de RSMC, Pollara Strategic Insights a mené un sondage en ligne auprès d'un échantillon fiable, sélectionné au hasard, de N = 5 510 Canadiens adultes (18+).

Pondération : Les résultats nationaux ont été pondérés par les données du recensement le plus récent en termes de sexe, d'âge et de région afin de garantir que l'échantillon total est représentatif de l'ensemble de la population.

Fenêtre de terrain : Du 25 novembre au 8 décembre 2021.

Fiabilité : À titre indicatif, un échantillon probabiliste de cette taille comporte une marge d'erreur de $\pm 1,3\%$, 19 fois sur 20. La marge d'erreur est plus grande pour les sous-segments.

Région	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
Colombie-Britannique	754	$\pm 3,6\%$
Alberta	634	$\pm 3,9\%$
Prairies	561	$\pm 4,1\%$
Ontario	2 037	$\pm 2,2\%$
Québec	1 187	$\pm 2,8\%$
Canada atlantique	337	$\pm 5,3\%$
National	5 510	$\pm 1,3\%$

Âge	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
De 18 à 34	1 724	$\pm 2,4\%$
De 35 à 54	2 721	$\pm 1,9\%$
55+	1 065	$\pm 3,0\%$
Total	5 510	$\pm 1,3\%$

Méthodologie

Secteur d'activité	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
Santé et soins aux patients	493	±4,4 %
Les premiers intervenants	88	±10,5 %
Éducation et garde d'enfants	509	±4,3 %
Finance, droit et assurance	356	±5,2 %
Fabrication	251	±6,2 %
Transport	155	±7,9 %
Commerce de détail	264	±6,0 %
Total	2 116	±2,1 %

	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
Minorité visible	1072	±3,0 %
LGBTQ2S/Non-Binaire/Trans	397	±4,9 %
Douleur chronique et déficience physique	438	±4,7 %
Déficit mental/troubles de l'humeur	625	±3,9 %
Poste syndiqué	1789	±2,3 %
Directeur	1866	±2,3 %
Non gestionnaire	3644	±1,6 %

Travailleurs de la santé	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
Infirmières	106	±9,5 %
PAB/SLD	81	±10,9 %
Administration	92	±10,2 %
Autre hôpital	91	±10,3 %
Santé mentale*	37	±16,1 %
Autres soins de santé	85	±10,6 %
Total	492	±4,4 %

Ethnicité	Nombre d'entretiens	Marge d'erreur
Personnes noires	116	±9,1 %
Asie de l'Est	384	±5 %
Asie du Sud	215	±6,7 %
Autre minorité visible	378	±5 %
Pas de minorité visible	4308	±1,5 %

* Bien que l'échantillon soit petit, RSMC a obtenu des résultats similaires dans d'autres rapports qui vont dans le même sens.

Principales conclusions

- Âge

Les Canadiens plus âgés ont une opinion plus positive de leur environnement de travail en général, tandis que les 18 à 34 ans sont plus susceptibles d'avoir un manque de confiance en ce qui a trait à la pratique de leur travail et le contrôle de leur environnement. Leur taux d'épuisement professionnel est plus élevé et l'impact sur leur santé psychologique est plus important. De plus, bien que l'incidence soit faible, ils sont plus susceptibles d'être victimes d'intimidation et de traitement injuste en raison d'une maladie mentale.

- **Les jeunes Canadiens (de 18 à 34 ans) sont moins engagés dans leur milieu de travail, moins susceptibles de dire qu'ils aiment leur travail (51 %) et sont fiers de ce qu'ils font (57 %), moins engagés dans la réussite de leur équipe ou de leur organisation (60 %) et moins disposés à fournir des efforts supplémentaires (60 %).**
- **Les Canadiens plus âgés (55 ans et plus) sont plus à même de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (68 %) et sont plus disposés à parler à leur employeur pour y parvenir (53 %). Cependant, quel que soit l'âge, peu d'entre eux disent que leur employeur offre des programmes ou des politiques pour prévenir l'épuisement professionnel (35 %).**
- **Les 35 à 54 ans sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de conflits au travail et ont également un taux plus élevé d'épuisement professionnel et d'impact psychologique que les Canadiens plus âgés.**

Principales conclusions

- Âge (suite)

- En ce qui concerne les compétences psychologiques, les jeunes Canadiens sont moins confiants en leur capacité à faire leur travail (59 %), tandis que les 35 à 54 ans ont moins confiance que les nouveaux employés s'adapteront à l'organisation (45 %) ou que l'entreprise les a préparés à faire face aux exigences psychologiques du travail (37 %).
- Les Canadiens plus âgés sont plus susceptibles de penser que leur organisation offre de la reconnaissance et des récompenses (58 %); les 18 à 34 ans sont moins susceptibles de penser qu'ils sont rémunérés équitablement (42 %), et les 35 à 54 ans sont moins susceptibles de penser que leurs réalisations sont célébrées (43 %).
- Les Canadiens plus âgés ont une opinion plus positive de tous les aspects de la gestion de la charge de travail. Les 18-34 ans estiment avoir le moins de contrôle sur leurs tâches et responsabilités (53 %).
- La probabilité d'épuisement professionnel diminue avec l'âge, étant la plus répandue dans la catégorie des 18 à 34 ans et la moins répandue dans la catégorie des 55 ans et plus. Le travail ayant un impact sur la santé psychologique est plus répandu chez les moins de 55 ans.



Principales conclusions

- Âge (suite)

- Les personnes âgées de 35 à 54 ans sont moins convaincues que les Canadiens plus jeunes ou plus âgés lorsqu'il s'agit de rendre les gens responsables de leurs actions (46 %), de démontrer les valeurs à tous les niveaux (45 %) et de la confiance entre les employés et la direction (42 %).
- Les jeunes Canadiens (18 à 35 ans) estiment que leur sécurité physique n'est pas aussi protégée que celle des Canadiens plus âgés (55 % contre 67 %). Les 55 ans et plus sont ceux qui croient le plus fermement que les employeurs réagissent lorsqu'un accident se produit ou que des problèmes de sécurité sont soulevés (63 %).
- Les Canadiens plus âgés sont également plus susceptibles de penser qu'ils bénéficient d'un leadership et d'attentes claires au travail — ils savent ce qu'on attend d'eux (82 %), ils sont informés des changements (53 %) et leur organisation a une communication claire et efficace (51 %). Les jeunes Canadiens (18 à 35 ans) sont moins susceptibles d'avoir des attentes claires (63 %), tandis que les 35-54 ans (42 %) sont moins susceptibles de dire que les situations difficiles sont abordées.
- Les occasions de croissance et de perfectionnement professionnel sont plus fréquemment vécues par les jeunes Canadiens (69 %).

Principales conclusions

- Région

Les employés de tout le pays ont des sentiments similaires à l'égard des paramètres de santé et de sécurité psychologiques. Dans l'ensemble, les employés des provinces de l'Atlantique ont tendance à avoir une opinion plus positive de leur milieu de travail, mais ceux du Québec sont moins susceptibles de ressentir les effets de l'épuisement professionnel, de la discrimination ou de l'intimidation.

- Les résidents de l'Alberta ont plus de difficulté que ceux des autres régions du pays à trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle (46 %).
- Il y a de nombreux domaines dans lesquels les personnes du Canada atlantique et du Québec se sentent les plus positives au sujet de leur milieu de travail.



- Les principaux paramètres qui obtiennent un score élevé pour le Canada atlantique sont l'engagement (79 %), la protection psychologique (68 %) et le soutien social psychologique (67 %). Les énoncés concernant le soutien en cas de stress au travail ainsi que pour les personnes ayant une déficience physique ont obtenu des résultats particulièrement élevés dans cette région.
- Les répondants du Québec ont indiqué une fréquence élevée dans les domaines de la reconnaissance et de la récompense (69 %) ainsi que de la civilité et du respect (69 %). Plus précisément, les répondants du Québec sont plus susceptibles de dire que leur milieu de travail est inclusif (67 %) et que les gens sont tenus responsables de leurs actions (53 %). De plus, ils sont moins susceptibles d'être victimes de discrimination ou d'intimidation et plus susceptibles d'être traités équitablement.

Principales conclusions

- Secteur d'activité

Les employés travaillant dans le secteur des finances, du droit et de l'assurance ont une opinion très positive de la plupart des catégories d'attributs. Ceux qui travaillent dans le secteur des soins de santé sont les plus susceptibles de dire que ces attributs sont rares sur leur lieu de travail et sont plus susceptibles d'être victimes d'épuisement professionnel, de traumatismes, de discrimination, de harcèlement et d'être traités injustement en raison de leur santé mentale. Le secteur du transport est le moins positif de tous les secteurs pour tous les paramètres de santé et de sécurité psychologiques. Bien que les gestionnaires se sentent généralement plus positifs, ils ont un taux plus élevé d'épuisement professionnel.

- Le personnel des domaines de la finance, du droit et de l'assurance est le plus satisfait de bon nombre des énoncés donnés, y compris ceux qui concernent l'équilibre (71 %); la civilité et le respect (74 %); la clarté du leadership et des attentes (74 %); la croissance et le perfectionnement professionnel (73 %); l'implication et l'influence (75 %); la culture organisationnelle (73 %); la protection de la sécurité physique (73 %); les compétences et les exigences psychologiques (73 %); la protection psychologique (73 %); le soutien psychologique et social (72 %); la reconnaissance et la récompense (73 %); et la gestion de la charge de travail (72 %).
- Les premiers intervenants et les travailleurs de la santé ont obtenu des résultats médiocres dans des domaines clés — les domaines à améliorer sont, pour les premiers intervenants, la *croissance et le perfectionnement professionnel* (64 %); la *civilité et le respect* (67 %); et pour la santé et les soins aux patients, l'*équilibre* (59 %) et le *soutien psychologique et social* (60 %).
- Les cadres obtiennent de meilleurs résultats que les employés non cadres pour tous les paramètres.

Principales constatations

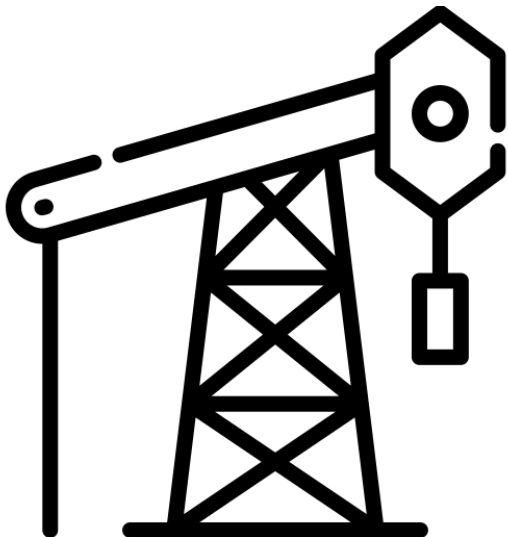
- Secteur d'activité (suite)

- Alors que les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance ont une opinion plus positive de la gestion de leur charge de travail (72 %), les premiers intervenants, les fabricants et le commerce de détail estiment également qu'ils peuvent parler de leur charge de travail à leurs superviseurs (59 %, 57 %, 56 %). Les travailleurs de la santé, en particulier les infirmières, sont plus susceptibles de penser que ces attributs sont rarement présents.
- Nous avons exploré l'épuisement professionnel comme un problème distinct des 13 facteurs. L'épuisement professionnel était le plus élevé parmi les travailleurs de la santé, 53 % d'entre eux indiquant se sentir ainsi. Au sein de ce groupe, nous avons remarqué que les infirmières ont exprimé ce commentaire dans 66 % des cas.
- Les scores pour la reconnaissance et la récompense sont les plus élevés dans les secteurs des finances, du droit et de l'assurance (73 %), les premiers intervenants estiment être rémunérés équitablement (59 %) et les détaillants estiment être appréciés pour leurs efforts supplémentaires (50 %), mais ne sont pas suffisamment rémunérés pour leur travail (39 %).
- Les personnes travaillant dans le secteur de la santé et des soins aux patients (en particulier les infirmières et les assistants sociaux) et dans le secteur des transports sont les moins susceptibles de penser que leur employeur favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou tente de prévenir l'épuisement professionnel. Dans tous les secteurs, les non-cadres sont susceptibles de dire qu'ils peuvent gérer les exigences du travail et de la vie personnelle et qu'ils sont encouragés à prendre des pauses, mais ils sont moins susceptibles de se sentir soutenus, l'équilibre entre le travail et la vie privée est moins souvent promu (45 %) et les employeurs n'offrent pas de programmes pour aider à prévenir l'épuisement professionnel (33 %).
- Une minorité d'employés estiment que leur employeur les a préparés aux exigences psychologiques de leur travail (39 %). Dans des professions clés, comme la santé et les soins aux patients (31 %), les premiers intervenants (34 %) et l'éducation₁₀ (31 %), ce pourcentage est nettement inférieur.

Principales constatations

- Secteur d'activité (suite)

- Une proportion stupéfiante de 48 % des premiers intervenants a indiqué que des préjudices psychologiques étaient inévitables sur leur lieu de travail. Cela indique que lorsque l'évitement des préjudices n'est pas possible, les stratégies visant à atténuer les effets sont particulièrement importantes.
- Les personnes travaillant dans l'enseignement sont plus susceptibles que toute autre profession de dire qu'elles aiment leur travail (66 %), et celles travaillant dans les soins de santé (57 %) et l'enseignement (62 %) disent que leur travail est une partie importante de leur identité. Alors que ceux qui n'occupent pas de postes de direction sont tout aussi susceptibles de fournir des efforts supplémentaires, ils se sentent moins engagés sur tous les autres facteurs.
 - Près de trois employés sur quatre avaient mis en place de nouvelles politiques relatives à la COVID-19. Toutefois, lorsque nous avons demandé quelles étaient ces nouvelles politiques, seuls 4 % ont mentionné de nouvelles politiques en matière de santé mentale.
 - Les politiques visant à répondre aux préoccupations liées à la COVID-19 sont moins susceptibles d'avoir été mises en œuvre dans l'industrie du transport, ainsi que dans les petites organisations. Parmi ceux qui ont mis en place ces politiques, ceux qui travaillent dans les secteurs du transport et de l'éducation et ceux qui travaillent dans de grandes organisations sont moins susceptibles d'avoir eu leur mot à dire à ce sujet.
 - Ceux qui travaillent dans le secteur de la santé sont les moins susceptibles de bénéficier d'une communication claire (33 %), du soutien de leurs supérieurs (46 %) et d'une réponse efficace aux situations difficiles (31 %). Ils se sentent également sans protection en cas de problèmes de sécurité physique (46 %).



Principales constatations

- Circonstances personnelles

Les minorités visibles sont plus susceptibles de ressentir une discrimination sur le lieu de travail (15 %) et ont le sentiment d'avoir moins de contrôle sur leur environnement à plusieurs égards. Elles sont plus susceptibles d'être victimes d'épuisement professionnel (41 %), d'intimidation (50 %), de microagressions (18 %) et de solitude (19 %).

Les membres de la communauté LGBTQ2S+ sont également victimes de discrimination (13 %) et d'un manque de sécurité et de protection sur le lieu de travail. Ils présentent des niveaux élevés d'épuisement professionnel (43 %) et sont plus susceptibles d'avoir subi un traumatisme (21 %).

- **Les personnes souffrant de déficiences mentales ou de troubles de l'humeur se sentent moins bien équipées socialement et émotionnellement pour gérer leur travail (61 %) et pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (46 %); elles sont plus susceptibles d'être victimes d'épuisement professionnel (52 %), d'avoir vécu un traumatisme (29 %) et d'avoir le sentiment d'être maltraitées en raison de leur santé mentale (10 %).**
- **Les employés issus de minorités visibles sont moins susceptibles de penser que leur culture organisationnelle inclut des personnes d'origines diverses (57 %).**

Principales constatations

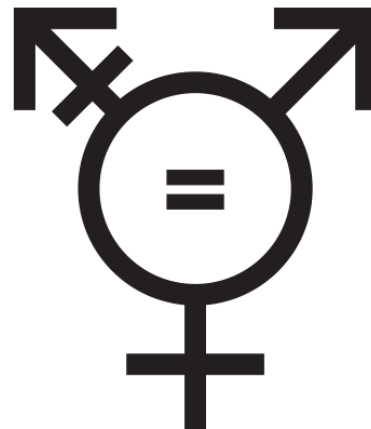
- Circonstances personnelles (suite)

- **En ce qui concerne les compétences et les exigences psychologiques, les minorités visibles (61 %), les membres de la communauté LGBTQ2S+ (62 %) et les personnes ayant une déficience mentale ou des troubles de l'humeur (61 %) sont moins susceptibles de penser qu'ils ont les compétences émotionnelles et sociales nécessaires pour faire leur travail. Les minorités visibles se sentent également moins capables de faire leur travail d'une manière qui correspond à leurs valeurs (57 %), tandis que les personnes souffrant de déficiences mentales ou de troubles de l'humeur sont moins susceptibles de penser qu'elles ont été préparées à faire face aux exigences psychologiques du travail (33 %).**
- **Les employés issus de minorités visibles se sentent moins engagés dans leur organisation (74 %). Les membres de la communauté LGBTQ2S+ sont moins susceptibles de se sentir engagés dans la réussite de leur équipe (60 %) ou de penser que le travail est une partie importante de leur identité (47 %).**
- **En ce qui concerne les reconnaissances et les récompenses, les employés membres de minorités visibles se sentent moins appréciés par leur superviseur immédiat, mais plus célébrés par l'organisation (56 %). Les personnes ayant une déficience mentale ou un trouble de l'humeur (41 %) ou souffrant de douleurs chroniques (39 %) se sentent moins appréciées. Les personnes souffrant de déficiences mentales ou de troubles de l'humeur sont également moins susceptibles de se sentir équitablement rémunérées (39 %).**

Principales constatations

- Circonstances personnelles (suite)

- Alors que les personnes souffrant de déficiences physiques font état d'expériences similaires à la moyenne nationale, les personnes souffrant de douleurs chroniques se sentent moins soutenues, moins célébrées (39 %), moins susceptibles de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (44 %) et plus susceptibles de s'épuiser (46 %).
- Les minorités visibles se sentent moins protégées psychologiquement lorsqu'il s'agit des efforts de l'employeur pour les protéger de la discrimination (52 %), des comportements dangereux (51 %) et de l'intimidation (50 %). Les membres de la communauté LGBTQ2S+ sont également moins susceptibles de se sentir protégés contre les comportements dangereux (48 %). Les personnes souffrant de déficiences mentales et de troubles de l'humeur sont moins susceptibles de décrire leur lieu de travail comme étant psychologiquement sûr (46 %) et sont moins à même de faire part de leurs préoccupations concernant cette sécurité (44 %).
- En examinant les minorités visibles spécifiques, nous avons constaté qu'un pourcentage plus élevé de Canadiens noirs subissent ou voient de la discrimination au travail.



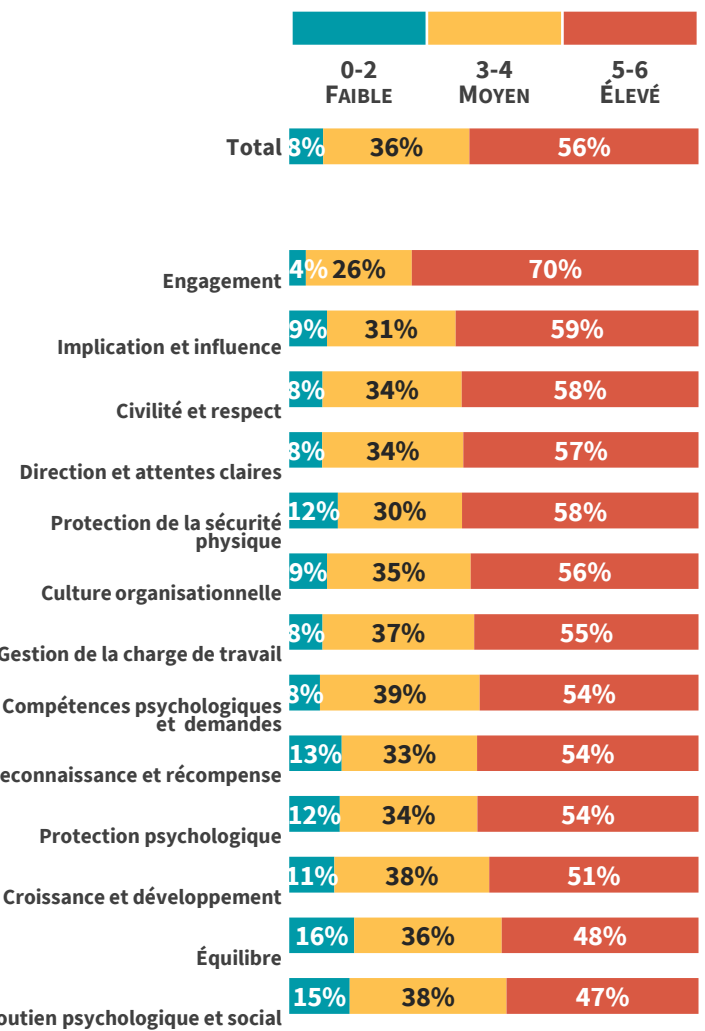
Principales constatations

- Circonstances personnelles (suite)

- **Les minorités visibles (41 %), les membres de la communauté LGBTQ2S+ (43 %), les personnes souffrant de déficiences mentales/de troubles de l'humeur (52 %) et de douleurs chroniques (46 %) sont plus susceptibles de s'épuiser.**
- **Les minorités visibles sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination (15 %), de harcèlement (11 %) et d'être traitées injustement en raison de problèmes de santé mentale (6 %). Les membres de la communauté LGBTQ2S+ et les personnes souffrant de douleurs chroniques sont confrontés à la discrimination (13 %), au harcèlement (12 %) et à un traitement injuste (7 %) et subissent des répercussions psychologiques (32 %) et ont dû faire face à un traumatisme (21 %).**
- **Les Canadiens d'origine sud-asiatique et les Canadiens noirs ont obtenu des scores parmi les plus élevés, voire nettement supérieurs à ceux des minorités non visibles. Ils ont obtenu des scores considérablement plus élevés dans presque toutes les catégories, à l'exception notable mentionnée ci-dessus pour les Canadiens noirs concernant la discrimination.**



■ Considérablement plus élevé que deux autres écarts-types
■ Considérablement plus bas que deux autres écarts-types

Résumé des notations



	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Total	69%	66%	65%	71%	65%	67%	67%	67%	67%	67%	68%	64%	67%	68%	73%	69%	61%	68%
Engagement	73%	76%	81%	79%	75%	75%	76%	76%	76%	77%	79%	76%	76%	79%	76%	75%	70%	73%
Implication et influence	71%	69%	69%	74%	68%	69%	70%	70%	70%	71%	71%	66%	66%	71%	75%	70%	61%	70%
Civilité et respect	71%	69%	69%	73%	68%	70%	70%	69%	70%	69%	70%	65%	67%	69%	74%	70%	62%	71%
Direction et attentes claires	72%	69%	69%	73%	68%	69%	70%	69%	70%	69%	71%	65%	68%	70%	74%	71%	65%	71%
Protection de la sécurité physique	69%	70%	69%	73%	67%	71%	70%	69%	69%	68%	70%	68%	70%	69%	73%	75%	66%	70%
Culture organisationnelle	71%	67%	69%	72%	67%	69%	68%	68%	69%	69%	69%	65%	64%	69%	73%	69%	60%	69%
Gestion de la charge de travail	69%	68%	70%	70%	68%	68%	68%	67%	69%	68%	69%	62%	68%	65%	72%	69%	64%	69%
Compétences psychologiques et demandes	70%	67%	68%	72%	66%	68%	69%	68%	68%	68%	69%	65%	67%	68%	73%	68%	61%	69%
Reconnaissance et récompense	69%	66%	65%	70%	65%	66%	65%	65%	66%	69%	66%	61%	67%	66%	73%	67%	59%	68%
Protection psychologique	68%	66%	64%	70%	64%	67%	67%	66%	66%	65%	68%	61%	63%	66%	73%	69%	60%	67%
Croissance et développement	69%	65%	61%	70%	63%	66%	65%	66%	66%	65%	67%	62%	64%	66%	73%	65%	57%	66%
Équilibre	66%	64%	60%	67%	62%	64%	63%	64%	64%	64%	64%	59%	64%	64%	71%	65%	56%	63%
Soutien psychologique et social	65%	64%	61%	67%	62%	63%	62%	62%	65%	62%	67%	60%	66%	66%	72%	62%	58%	63%

Base : (Total n=variable)

 Considérablement plus élevé que deux autres écarts-types
 Considérablement plus bas que deux autres écarts-types

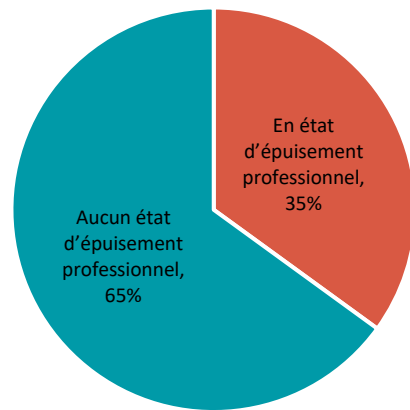
Résumé des notations

	Total Cela arrive souvent (5-6)	Minorité visible	LGBTQ2S & Non-binaire/ Trans/ Queer*	Déficience physique	Déficience mentale & Trouble de l'humeur*	Douleur chronique*	Ethnicité					Nombre de personnes dans l'organisation			Poste syndiqué*
							Noir	Asie de l'Est	Asie du Sud	Autre minorité visible	Pas de minorité visible	Moins de 100	101-500	501+	
Total	56%	68%	64%	60%	63%	60%	68%	67%	70%	67%	67%	65%	69%	68%	66%
Engagement	70%	74%	73%	76%	76%	76%	76%	73%	77%	74%	77%	77%	77%	75%	74%
Implication et influence	59%	70%	69%	65%	68%	65%	71%	70%	72%	69%	70%	70%	70%	70%	67%
Civilité et respect	58%	69%	67%	66%	67%	64%	71%	70%	72%	67%	70%	70%	70%	69%	67%
Une direction et des attentes claires	57%	71%	67%	68%	68%	66%	72%	70%	73%	71%	70%	70%	70%	70%	67%
Protection de la sécurité physique	58%	71%	67%	64%	67%	65%	70%	70%	73%	70%	69%	67%	72%	71%	69%
Culture organisationnelle	56%	69%	66%	65%	66%	64%	67%	70%	72%	68%	69%	70%	69%	67%	65%
Gestion de la charge de travail	55%	70%	68%	66%	65%	64%	70%	69%	71%	69%	68%	70%	68%	67%	65%
Compétences et exigences psychologiques	54%	69%	66%	64%	65%	64%	70%	69%	72%	69%	68%	68%	69%	68%	65%
Reconnaissance et récompense	54%	68%	66%	63%	63%	61%	71%	68%	69%	67%	66%	66%	68%	66%	64%
Protection psychologique	54%	68%	63%	62%	62%	59%	66%	68%	70%	67%	66%	65%	68%	67%	64%
Croissance et développement	51%	67%	65%	60%	63%	60%	69%	67%	70%	66%	65%	65%	67%	66%	63%
Équilibre	48%	65%	60%	58%	59%	57%	67%	66%	67%	64%	63%	62%	65%	64%	63%
Soutien psychologique et social	47%	65%	61%	59%	59%	57%	67%	65%	67%	64%	63%	60%	66%	66%	64%

Un tiers se sentent épuisés au travail

- L'épuisement professionnel est plus élevé chez les jeunes femmes, en particulier celles qui occupent des postes de direction ou syndiqués et celles qui travaillent pour de grandes organisations. Il est particulièrement répandu chez les minorités visibles, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes souffrant d'une déficience mentale ou d'un trouble de l'humeur, ou encore de douleurs chroniques. L'épuisement professionnel est le plus faible au Québec, mais il est similaire dans les autres régions du pays.
- L'épuisement professionnel est le plus élevé dans le secteur des soins de santé, en particulier chez les infirmières et les prestataires de services de santé mentale.

Vivre un épuisement professionnel au travail



	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Épuisement professionnel	41%	36%	24%	40%	33%	35%	38%	38%	36%	31%	35%	53%	36%	38%	39%	32%	40%	33%

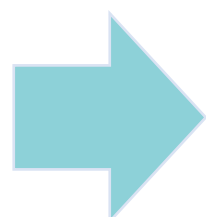
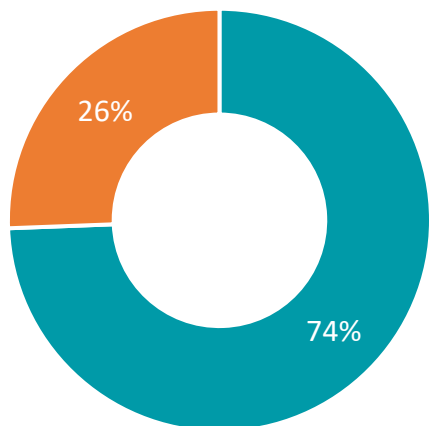
Épuisement professionnel	Genre		Profession de la santé					
	Homme	Femme	Infirmières	PAB/SLD	Admin	Autre hôpital	Santé mentale	Autre
	33%	39%	66%	49%	43%	51%	61%	50%

Épuisement professionnel	Minorité visible	LGBTQ2S+	Déficience physique	Déficit mental/ Trouble de l'humeur	Douleur chronique *	Ethnicité					Nombre de personnes dans l'organisation			Poste syndiqué*
						Noir	Asie de l'Est	Asie du Sud	Autre minorité visible	Pas de minorité visible	Moins de 100	101-500	501+	
	41%	43%	35%	52%	46%	41%	41%	37%	43%	17%	31%	38%	40%	42%

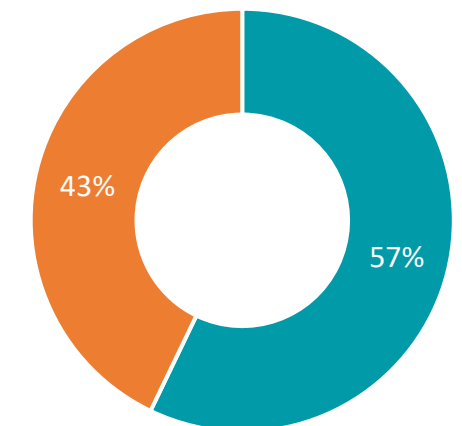
La plupart des lieux de travail ont des politiques relatives à la COVID-19 et plus de la moitié ont participé à l'élaboration de ces politiques

- 25 % des employés déclarent que leur lieu de travail n'a pas mis en place de politiques pour répondre aux préoccupations liées au COVID-19. C'est particulièrement vrai pour ceux qui travaillent dans le secteur des transports (35 %), mais de 20 à 25 % de tous les autres secteurs d'activité sont du même avis. Les personnes ayant une déficience physique sont plus susceptibles de dire que cela ne s'est pas produit (37 %). En outre, les petites organisations sont plus susceptibles de ne pas avoir mis ces mesures en place (moins de 100 employés : 33 %, 101-500 : 24 %, 501+ : 18 %).
- Parmi ceux qui disposent de ces politiques, 40 % n'ont pas l'impression de pouvoir y contribuer. Ce sentiment est plus répandu chez les jeunes employés (18 à 34 : 45 %, 35 à 54 : 43 %, 55+ : 40 %), dans les domaines de l'éducation (50 %) et des transports (54 %), chez les Noirs (53 %) et dans les grandes entreprises (moins de 100 employés : 34 %, 101-500 : 47 %, 501+ : 50 %).
- De nombreuses politiques COVID-19 sont axées uniquement sur des mesures de santé publique (avec ou sans obligation de vaccination), 51 % des employés ont indiqué qu'il s'agissait des seules politiques mises en œuvre sur leur lieu de travail; seuls 4 % des répondants ont indiqué que leur lieu de travail disposait de politiques impliquant un soutien en matière de santé mentale.

DES POLITIQUES RELATIVES AUX PRÉOCCUPATIONS LIÉES À LA COVID ONT-ELLES ÉTÉ MISES EN OEUVRE



LES RÉPONDANTS SE SENTENT ENGAGÉS ET EN MESURE DE FOURNIR DES INFORMATIONS CONCERNANT NOUVELLES POLITIQUES



10. Mon lieu de travail a mis en place de nouvelles politiques et de nouveaux supports pour répondre aux préoccupations que je pourrais avoir en matière de COVID. Base : (Total n=5 510)

■ Yes ■ No

11. Veuillez élaborer sur les politiques et les soutiens qui ont été mis en œuvre. (Ceux qui ont déclaré que des politiques sur le lieu de travail ont été mises en œuvre n=4 130)

■ Yes ■ No

12. Vous êtes-vous senti(e) engagé(e) et capable de fournir un retour d'information, des suggestions ou des commentaires concernant ces nouvelles politiques ? Base : (Ceux qui ont déclaré que les politiques sur le lieu de travail ont été mises en œuvre n=4 130)



Lesli Martin, vice-présidente senior, Pollara
Michael Cooper, vice-président, RSMC
Brittany Saab, engagement des parties prenantes, RSMC

RECHERCHE
EN SANTÉ
MENTALE
CANADA

MENTAL
HEALTH
RESEARCH
CANADA

canada *life*

Workplace Strategies
for Mental Health

Compliments of Canada Life

pollara
strategic insights
www.pollara.com