



# Santé et sécurité psychologiques sur les lieux de travail au Canada

RECHERCHE  
EN SANTÉ  
MENTALE  
CANADA

MENTAL  
HEALTH  
RESEARCH  
CANADA

canada **vie** <sup>MC</sup>

Stratégies en milieu de travail  
sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

**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](mailto:bsaab@rsmc.ca).

# Calendrier et analyse du projet

- Lors de la publication de ce rapport, nous tenons compte du fait que certaines industries sont particulièrement mises à l'épreuve pendant la période COVID-19, et que certains des résultats que nous avons obtenus sont systémiques et antérieurs à toute mise à l'épreuve pendant la période COVID-19. Il est également probable que certains défis préexistants aient été aggravés de manière significative pendant COVID-19. Lorsque vous lisez les résultats, vous devez vous demander s'il s'agit d'un problème systémique ou d'un problème lié à COVID-19.
- Comme indiqué sur la page de méthodologie, chaque sous-groupe considéré a une marge d'erreur légèrement différente. Les résultats présentés dans ce rapport sont proches ou au-delà de la marge d'erreur.
- Comme indiqué, ces données ont été recueillies entre la mi-novembre et le début décembre. La plupart de ces données ont été collectées avant que la variante Omicron n'oblige la plupart du Canada à un certain degré de lockdown.
- Ces questions sont basées sur Guarding Minds at Work, et des questions similaires ont été posées plusieurs fois au cours des 20 dernières années via ce produit. Cependant, étant donné certains changements dans le langage des questions et un changement dans l'échelle utilisée, nous n'avons pas comparé avec les résultats précédents. Une analyse corrélée est possible à l'avenir.

# Merci à notre groupe de travail



## **Canada vie**

Alison Akkerman, vice-présidente adjointe, communications d'entreprise et affaires publiques

## **Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale**

Mary Ann Baynton, Directrice de la stratégie et de la collaboration

## **Recherche en santé mentale Canada**

Akela Peoples, PDG et Michael Cooper, VP

## **Association canadienne pour la santé mentale (ACSM)**

Katherine Coons, Spécialiste nationale, santé mentale au travail

## **Commission de la santé mentale au Canada (CSMC)**

Liz Hovarth, Responsable de la santé mentale au travail

## **Howatt HR Consulting**

Dr. Bill Howatt, PDG

## **Société pour les troubles de l'humeur du Canada**

Dave Gallson, Directeur exécutif national

## **University of Saskatchewan**

Dr. Nicholas Carleton, Spécialiste de la santé mentale au travail

## **Empower Simcoe**

Claudine Cousins, PDG

## **Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**

Denis St. Jean, Responsable national de la santé et de la sécurité

## **Leda HR**

Kristin Bower, Partenaire fondatrice

## **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**

Jennifer Feeney-Svab, Directeur du bien-être et de la santé mentale

## **ATB Financial**

Kerilee Snatenchuk, Directrice du personnel et de la culture

## **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHTS)**

Emma Ashurst, Spécialiste principal de la santé et de la sécurité au travail

## **MindSuite Metrics**

Wayne Clancy, Fondateur et PDG

## **Canadian Marketing Association**

Sartaj Sarkaria, Responsable de la diversité/Vice-président

## **Gowling WLG**

Michael Herman, Partenaire

## **IBM**

Julie Foxcroft, Responsable du programme sur le lieu de travail, consultant principal et coach exécutif

# 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	$\pm 5,3 \%$
<b>National</b>	<b>5 510</b>	<b><math>\pm 1,3 \%</math></b>

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	$\pm 3,0 \%$
<b>Total</b>	<b>5 510</b>	<b><math>\pm 1,3 \%</math></b>



# 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 %
<b>Total</b>	<b>2 116</b>	<b>±2,1 %</b>

	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 %
<b>Total</b>	<b>492</b>	<b>±4,4 %</b>

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.



## Résumé des conclusions



# 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.**

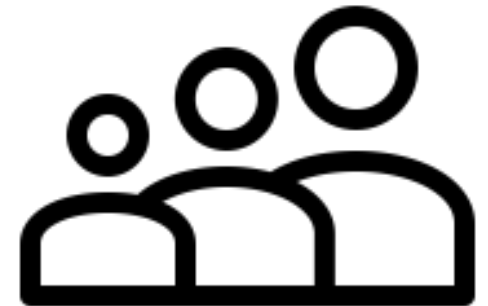
- Les jeunes Canadiens (de 18 à 34 ans) sont moins engagés dans leur milieu de travail, **moins susceptibles de dire qu'ils aiment leur travail (51 %) et sont fiers de ce qu'ils font (57 %)**, moins engagés dans la réussite de leur équipe ou de leur organisation (60 %) et moins disposés à fournir des 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 satisfaits 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

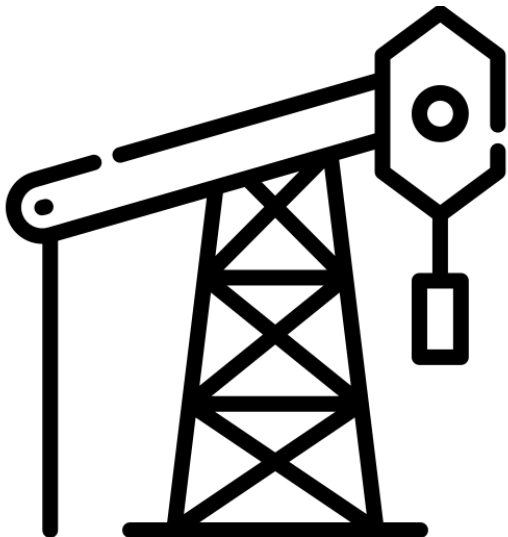
## - Secteur d'activité (suite)

- 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'éducation (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)

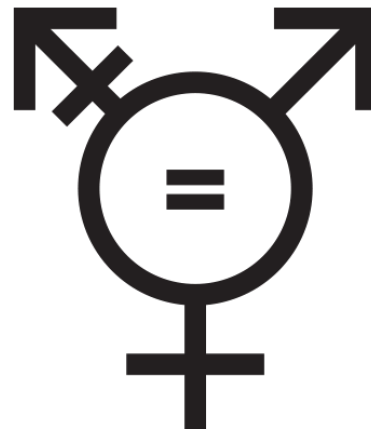
- En ce qui concerne les compétences et les exigences psychologiques, les **minorités visibles (61 %)**, les **membres de la communauté LGBTQ2S+ (62 %)** et les **personnes ayant une déficience mentale ou des troubles de l'humeur (61 %)** sont moins susceptibles de penser qu'ils ont les **compétences 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.



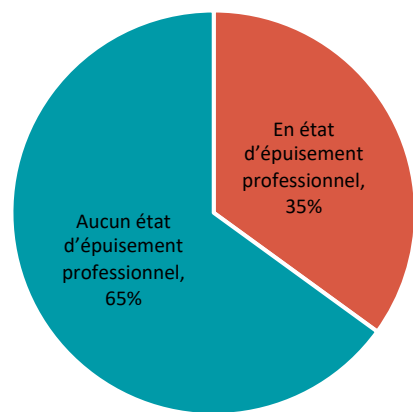
## Les résultats en détail



# 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%

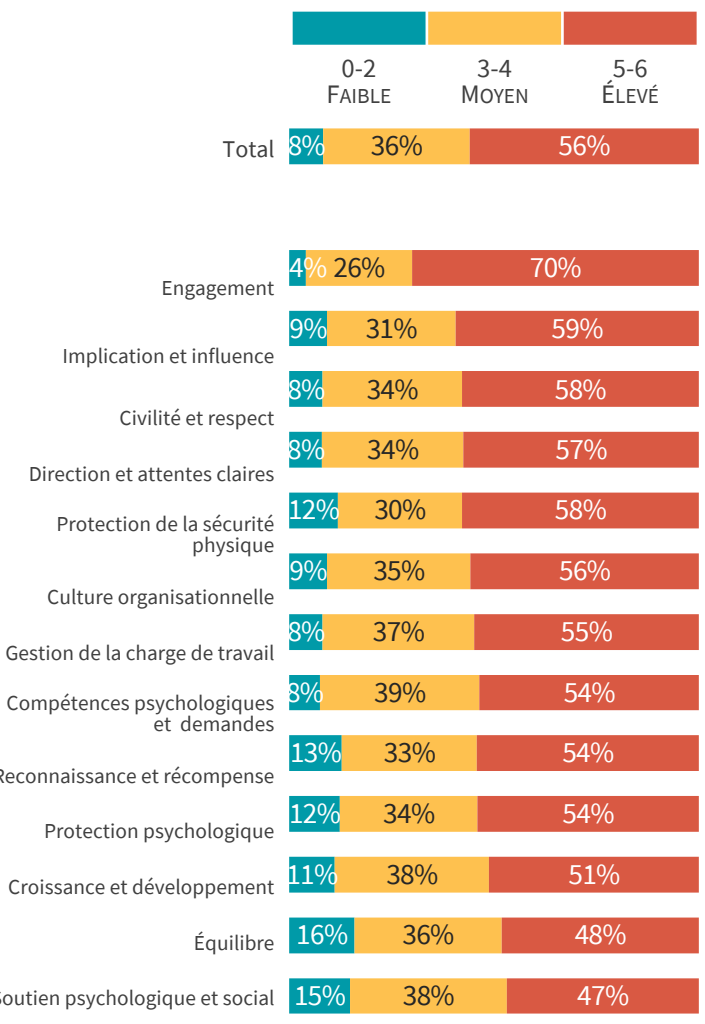
	Genre		Profession de la santé					
	Homme	Femme	Infirmières	PAB/SLD	Admin	Autre hôpital	Santé mentale	Autre
Épuisement professionnel	33%	39%	66%	49%	43%	51%	61%	50%

	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+	
Épuisement professionnel	41%	43%	35%	52%	46%	41%	41%	37%	43%	17%	31%	38%	40%	42%





 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

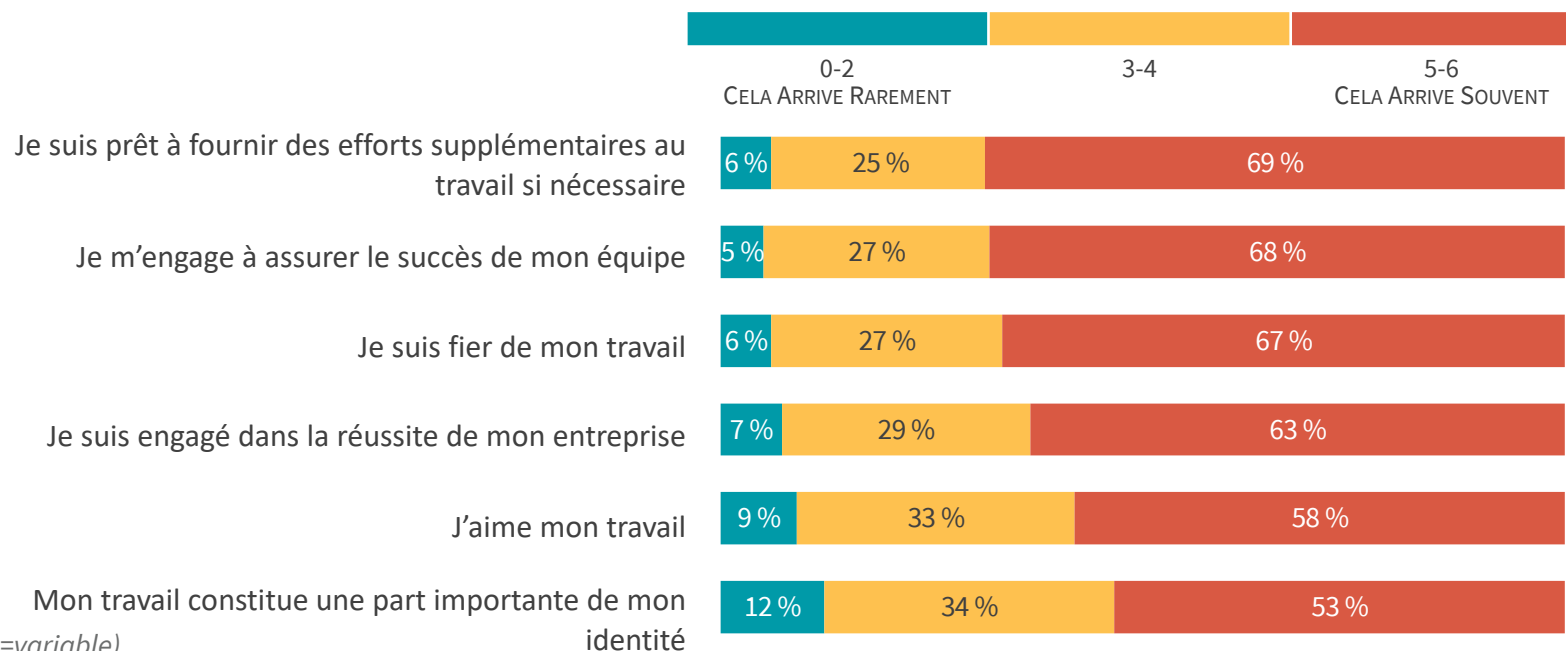
# Résumé des notations

	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%

# La plupart des employés apprécient leur travail et en sont fiers, et sont engagés dans la réussite de leur entreprise

- Plus de la moitié des employés estiment que chaque aspect de l'engagement est souvent présent dans leur organisation.
- Ils ont une opinion très positive de leurs propres comportements : ils sont prêts à fournir des efforts supplémentaires lorsque cela est nécessaire, ils sont engagés dans la réussite de leur équipe et ils sont fiers du travail qu'ils font.
- Un peu plus de la moitié d'entre eux estiment que leur travail est une part importante de leur identité.
- Les employés des petites entreprises ont obtenu des scores plus élevés en matière d'engagement que les employés des grandes entreprises sur tous les facteurs.

## ENGAGEMENT

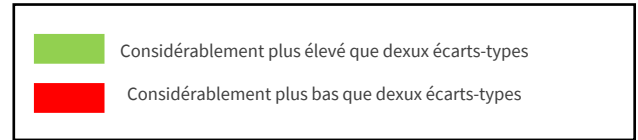


**Résultat moyen :  
Engagement – 76 %**

Base : (Total n=variable)

Déclaration : Engagement . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les travailleurs du secteur de la santé et de l'éducation sont les plus susceptibles de considérer leur travail comme faisant partie de leur identité



## ENGAGEMENT

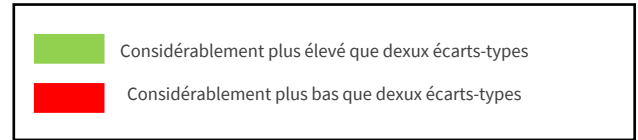
	Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
		18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Je suis prêt à fournir des efforts supplémentaires au travail si nécessaire	69%	60%	69%	82%	70%	68%	66%	68%	71%	67%	70%	75%	67%	65%	71%	69%	65%	54%	65%
Je m'engage à assurer le succès de mon équipe	68%	60%	69%	80%	71%	67%	66%	67%	69%	66%	71%	73%	66%	69%	71%	67%	68%	53%	62%
Je suis fier de mon travail	67%	57%	68%	80%	69%	66%	67%	68%	64%	67%	66%	71%	71%	66%	75%	64%	66%	49%	55%
Je suis engagé dans la réussite de mon entreprise	63%	55%	64%	76%	67%	61%	62%	61%	64%	63%	64%	67%	58%	55%	62%	66%	62%	45%	62%
J'aime mon travail	58%	51%	58%	70%	60%	57%	57%	56%	57%	57%	61%	64%	55%	57%	66%	55%	53%	48%	52%
Mon travail constitue une part importante de mon identité	53%	47%	54%	63%	60%	50%	51%	53%	50%	55%	51%	59%	57%	46%	62%	49%	53%	40%	40%

Base : (Total n=variable)

Déclaration : Engagement. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# L'engagement est plus élevé dans les petites entreprises



## ENGAGEMENT

	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+	
Je suis prêt à fournir des efforts supplémentaires au travail si nécessaire	69%	63%	67%	75%	73%	75%	68%	58%	63%	64%	70%	71%	67%	67%	63%
Je m'engage à assurer le succès de mon équipe	68%	63%	60%	65%	70%	71%	64%	60%	70%	62%	70%	69%	66%	68%	63%
Je suis fier de mon travail	67%	60%	63%	70%	65%	68%	56%	56%	65%	61%	69%	69%	65%	65%	64%
Je suis engagé dans la réussite de mon entreprise	63%	57%	58%	66%	61%	66%	59%	55%	62%	56%	65%	67%	61%	60%	55%
J'aime mon travail	58%	54%	57%	66%	57%	60%	55%	48%	58%	59%	59%	62%	57%	55%	54%
Mon travail constitue une part importante de mon identité	53%	52%	47%	60%	54%	57%	58%	48%	55%	51%	54%	56%	54%	50%	51%

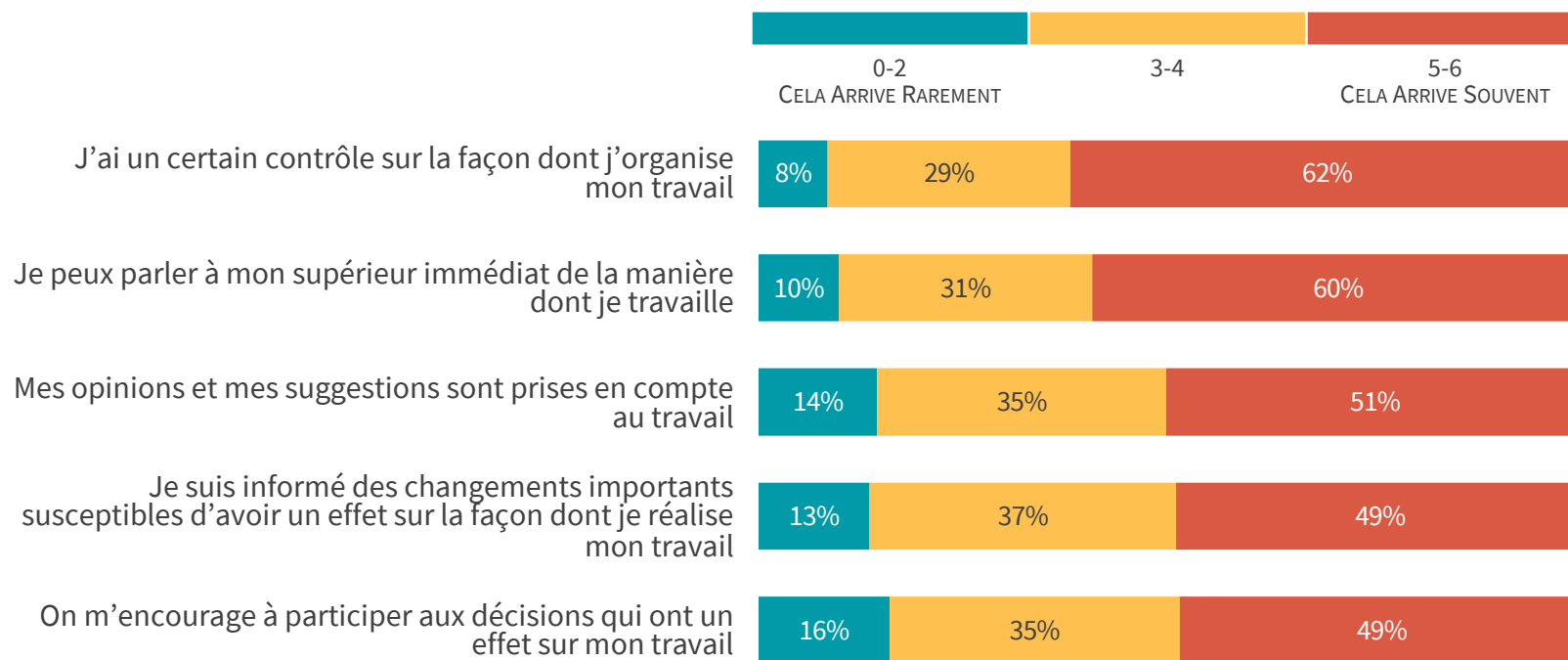
Base: (Total n=variable) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Engagement . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Bien que les employés puissent parler à leur superviseur et organiser leur propre travail, ils ont le sentiment d'avoir un impact limité sur leur travail

- 62% des salariés estiment qu'ils ont souvent le contrôle sur l'organisation de leur travail et qu'ils peuvent en parler à leur supérieur hiérarchique.
- Cependant, ils sont moins susceptibles de penser que leur participation est valorisée, la moitié d'entre eux voyant souvent leurs suggestions prises en compte, étant encouragés à participer aux discussions et étant informés des changements apportés à la façon dont le travail est effectué.
- On constate des différences considérables dans presque toutes les catégories de cette section entre les employés des petites et des grandes entreprises.

## IMPLICATION ET INFLUENCE



**Résultat moyen :  
Implication et  
Influence – 70 %**

Base : (Total n=variable)

Déclaration: Implication et influence. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les employés plus âgés sont plus impliqués et influents sur leur lieu de travail

Considérablement plus élevé que dexux écarts-types  
 Considérablement plus bas que dexux écarts-types

## IMPLICATION ET INFLUENCE

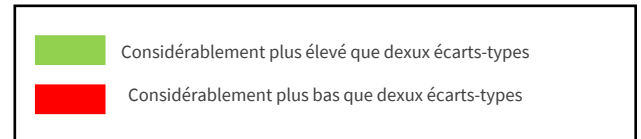
	Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
		18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail	62%	56%	62%	72%	67%	60%	59%	63%	63%	62%	64%	63%	55%	53%	65%	64%	61%	49%	57%
Je peux parler à mon supérieur immédiat de la manière dont je travaille	60%	57%	59%	65%	62%	58%	58%	57%	60%	59%	62%	62%	50%	49%	59%	67%	63%	49%	58%
Mes opinions et mes suggestions sont prises en compte au travail	51%	49%	49%	57%	58%	47%	51%	48%	49%	52%	49%	52%	38%	38%	48%	61%	52%	36%	48%
Je suis informé des changements importants susceptibles d'avoir un effet sur la façon dont je réalise mon travail	49%	47%	48%	57%	54%	47%	46%	48%	47%	52%	48%	52%	41%	38%	45%	55%	46%	34%	50%
On m'encourage à participer aux décisions qui ont un effet sur mon travail	49%	48%	48%	53%	57%	45%	48%	49%	50%	51%	46%	48%	38%	34%	47%	59%	45%	30%	47%

Base : (Total n=variable)

Déclaration: Implication et influence. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les minorités visibles sont moins susceptibles de penser qu'elles ont le contrôle ou qu'elles peuvent parler à leur superviseur

## IMPLICATION ET INFLUENCE



	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+	
J'ai un certain contrôle sur la façon dont j'organise mon travail	62%	58%	60%	68%	61%	64%	59%	55%	61%	58%	64%	66%	60%	59%	54%
Je peux parler à mon supérieur immédiat de la manière dont je travaille	60%	56%	56%	59%	61%	55%	59%	53%	63%	54%	61%	61%	60%	58%	53%
Mes opinions et mes suggestions sont prises en compte au travail	51%	48%	48%	48%	48%	48%	44%	49%	54%	45%	51%	57%	47%	46%	39%
Je suis informé des changements importants susceptibles d'avoir un effet sur la façon dont je réalise mon travail	49%	49%	51%	49%	51%	51%	43%	50%	53%	47%	50%	54%	46%	46%	41%
On m'encourage à participer aux décisions qui ont un effet sur mon travail	49%	47%	44%	49%	47%	44%	44%	48%	48%	48%	50%	55%	44%	45%	38%

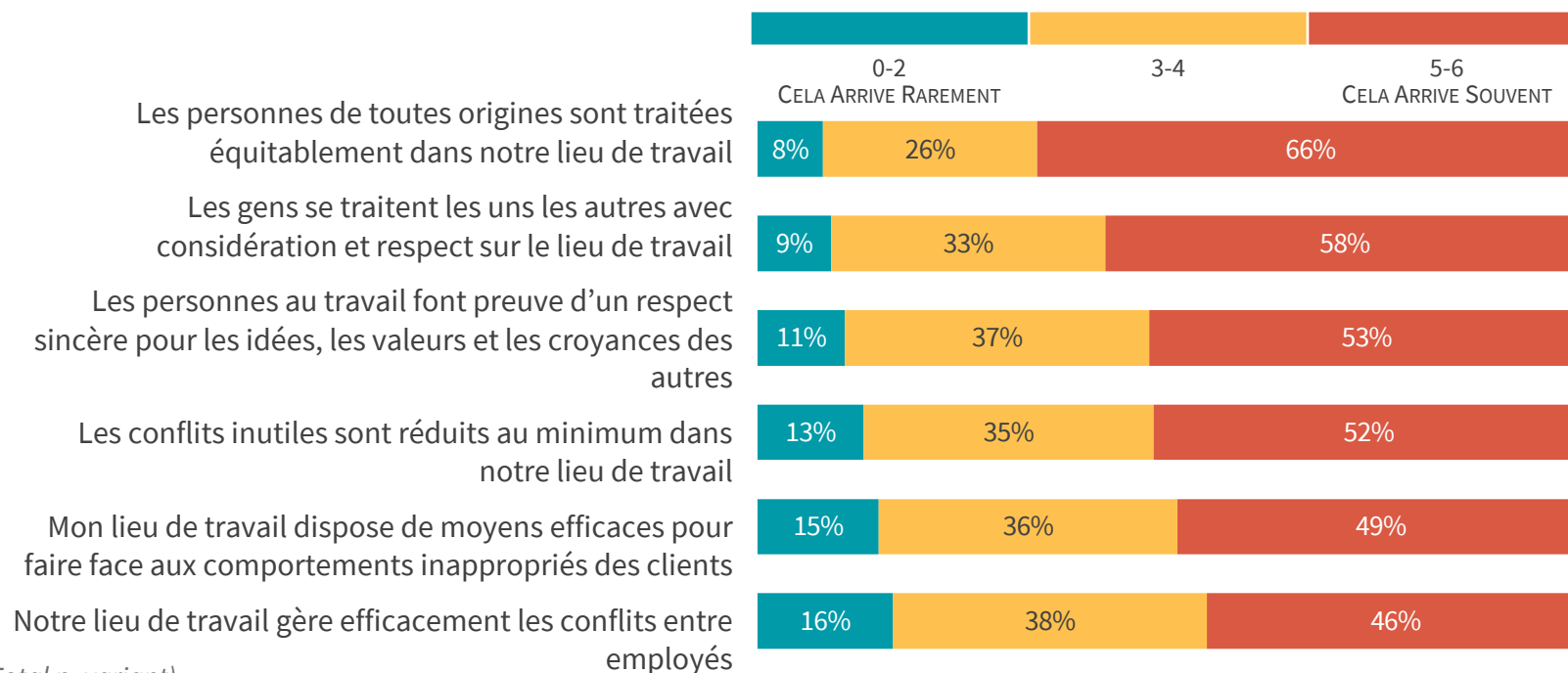
Base: (Total n=variable) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration: Implication et influence. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# La plupart des entreprises traitent leurs employés équitablement et avec respect, mais sont moins aptes à gérer les conflits

- Deux tiers des employés estiment que les personnes de toutes origines sont traitées équitablement. Plus de la moitié estiment également que les gens sont traités avec respect et que les conflits inutiles sont réduits au minimum.
- Toutefois, moins de la moitié d'entre eux estiment que leur entreprise gère bien les conflits.
- Le secteur des transports a obtenu des résultats particulièrement faibles dans ce domaine, notamment en ce qui concerne le respect des idées, des valeurs et des croyances des autres

## CIVILITÉ ET RESPECT

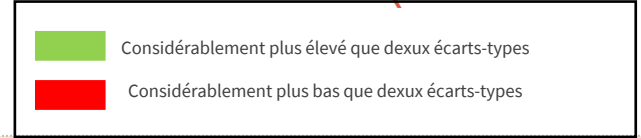


**Résultat moyen:  
Civilité et respect  
– 69 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Civilité et respect. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# La civilité et le respect sont plus souvent ressentis dans les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance, du commerce de détail et de la fabrication



## CIVILITÉ ET RESPECT

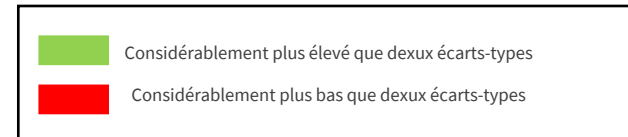
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité							
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail	
Les personnes de toutes origines sont traitées équitablement dans notre lieu de travail	66%	64%	65%	74%	67%	66%	64%	63%	66%	64%	72%	70%	60%	61%	65%	70%	64%	62%	69%
Les gens se traitent les uns les autres avec considération et respect sur le lieu de travail	58%	58%	55%	65%	60%	57%	57%	56%	52%	58%	61%	60%	48%	50%	55%	64%	55%	47%	57%
Les personnes au travail font preuve d'un respect sincère pour les idées, les valeurs et les croyances des autres	53%	52%	50%	60%	55%	51%	52%	50%	52%	52%	55%	52%	44%	46%	52%	61%	48%	35%	55%
Les conflits inutiles sont réduits au minimum dans notre lieu de travail	52%	52%	50%	59%	55%	51%	51%	55%	51%	54%	48%	56%	41%	40%	48%	58%	51%	37%	53%
Mon lieu de travail dispose de moyens efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients	49%	50%	47%	54%	53%	47%	50%	48%	50%	50%	47%	50%	42%	41%	44%	57%	53%	35%	48%
Notre lieu de travail gère efficacement les conflits entre employés	46%	48%	43%	48%	52%	42%	45%	45%	45%	48%	42%	51%	36%	36%	41%	52%	49%	35%	45%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Civilité et respect. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les minorités visibles sont moins susceptibles de penser que tout le monde est traité avec respect



## CIVILITÉ ET RESPECT

	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+	
Les personnes de toutes origines sont traitées équitablement dans notre lieu de travail	66%	57%	64%	64%	66%	63%	53%	57%	57%	56%	69%	68%	67%	64%	61%
Les gens se traitent les uns les autres avec considération et respect sur le lieu de travail	58%	55%	55%	57%	55%	55%	58%	56%	58%	50%	59%	62%	56%	55%	49%
Les personnes au travail font preuve d'un respect sincère pour les idées, les valeurs et les croyances des autres	53%	49%	51%	56%	54%	50%	48%	49%	53%	44%	54%	56%	50%	50%	45%
Les conflits inutiles sont réduits au minimum dans notre lieu de travail	52%	50%	47%	51%	51%	46%	51%	50%	58%	47%	53%	55%	52%	49%	42%
Mon lieu de travail dispose de moyens efficaces pour faire face aux comportements inappropriés des clients	49%	47%	45%	49%	44%	41%	48%	43%	55%	46%	50%	52%	49%	46%	41%
Notre lieu de travail gère efficacement les conflits entre employés	46%	47%	38%	47%	40%	37%	48%	44%	56%	45%	45%	49%	45%	43%	36%

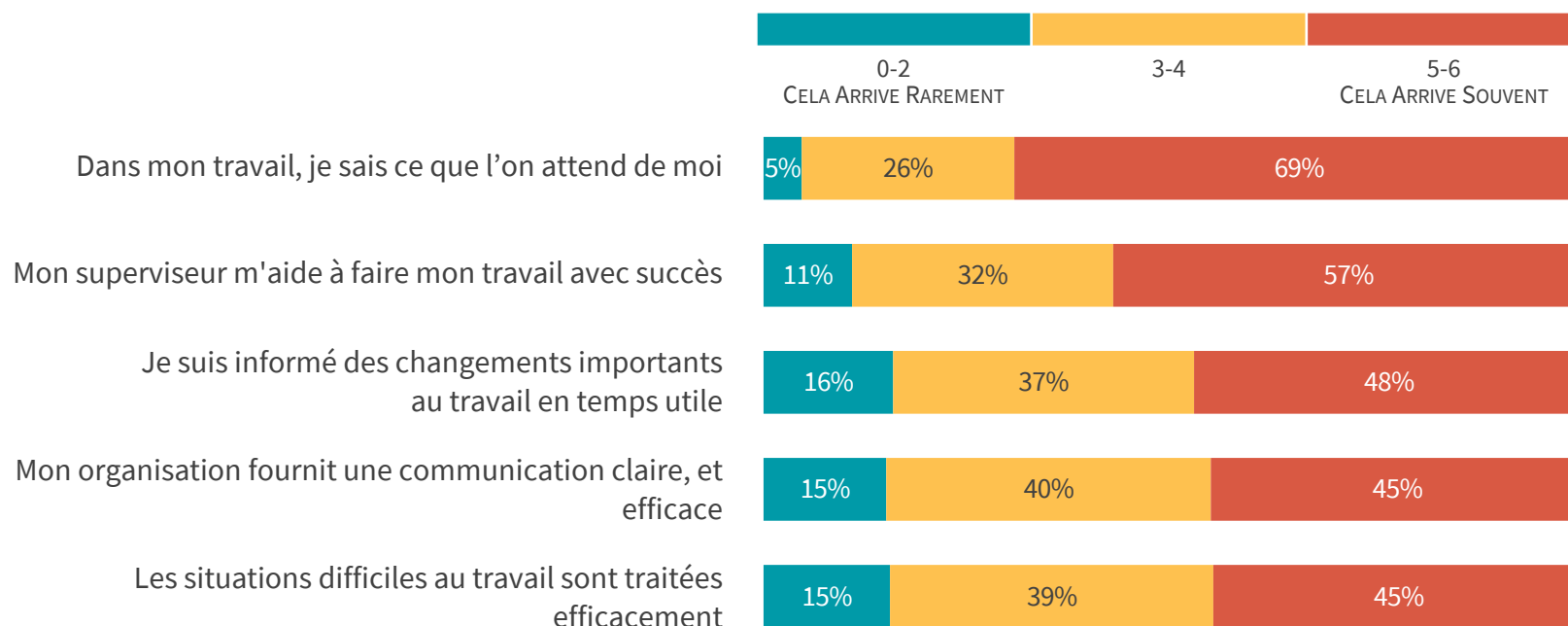
Base: (Total n=variable) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Civilité et respect. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Bien que les employés sachent généralement ce que l'on attend d'eux et qu'ils soient soutenus dans cette démarche, la communication pourrait être plus claire

- Près de sept employés sur dix estiment qu'ils savent généralement ce qu'on attend d'eux. Un peu plus de la moitié disent que leur superviseur les soutient souvent pour leur permettre de faire leur travail avec succès.
- Cependant, moins de la moitié ont une opinion positive de la communication sur leur lieu de travail, à savoir qu'ils sont informés des changements importants, que la communication est claire et efficace ou que les situations difficiles sont traitées efficacement.

## DIRECTION ET ATTENTES CLAIRES

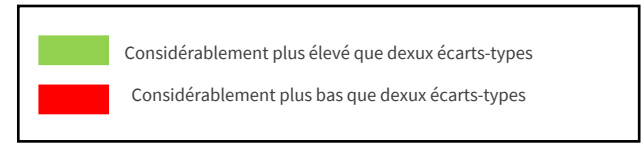


**Résultat moyen :  
Direction et attentes  
claires – 70%**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Direction et attentes claires. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les jeunes employés connaissent les attentes, les 35-54 ans ont le sentiment que les situations difficiles sont traitées



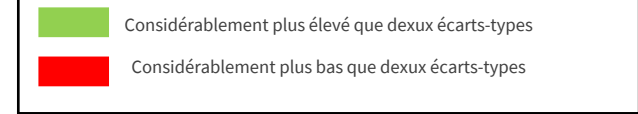
## DIRECTION ET ATTENTES CLAIRES

Cela Arrive Souvent (5-6)	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	
Dans mon travail, je sais ce que l'on attend de moi	69%	63%	68%	82%	68%	70%	70%	70%	68%	69%	69%	70%	68%	67%	69%	67%	72%	58%	68%
Mon superviseur m'aide à faire mon travail avec succès	57%	57%	57%	61%	60%	56%	56%	55%	60%	59%	53%	64%	46%	50%	55%	68%	60%	44%	55%
Je suis informé des changements importants au travail en temps utile	48%	48%	45%	53%	51%	46%	47%	43%	47%	49%	47%	48%	36%	49%	45%	58%	46%	35%	46%
Mon organisation fournit une communication claire, et efficace	45%	46%	43%	51%	50%	43%	46%	43%	46%	49%	41%	45%	33%	35%	41%	54%	41%	36%	45%
Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement	45%	46%	42%	51%	49%	43%	45%	43%	45%	47%	44%	47%	31%	45%	42%	52%	44%	36%	42%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Direction et attentes claires. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# La communication est plus claire dans les petites organisations



## DIRECTION ET ATTENTES CLAIRES

	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+	
Dans mon travail, je sais ce que l'on attend de moi	69%	63%	66%	74%	71%	74%	64%	61%	67%	63%	71%	71%	68%	68%	66%
Mon superviseur m'aide à faire mon travail avec succès	57%	57%	54%	61%	56%	51%	58%	55%	57%	60%	57%	59%	57%	56%	50%
Je suis informé des changements importants au travail en temps utile	48%	50%	45%	51%	44%	48%	43%	49%	54%	51%	47%	52%	45%	44%	39%
Mon organisation fournit une communication claire, et efficace	45%	46%	44%	54%	44%	44%	48%	42%	54%	47%	45%	51%	43%	40%	35%
Les situations difficiles au travail sont traitées efficacement	45%	45%	40%	51%	42%	42%	44%	43%	50%	44%	45%	51%	43%	40%	35%

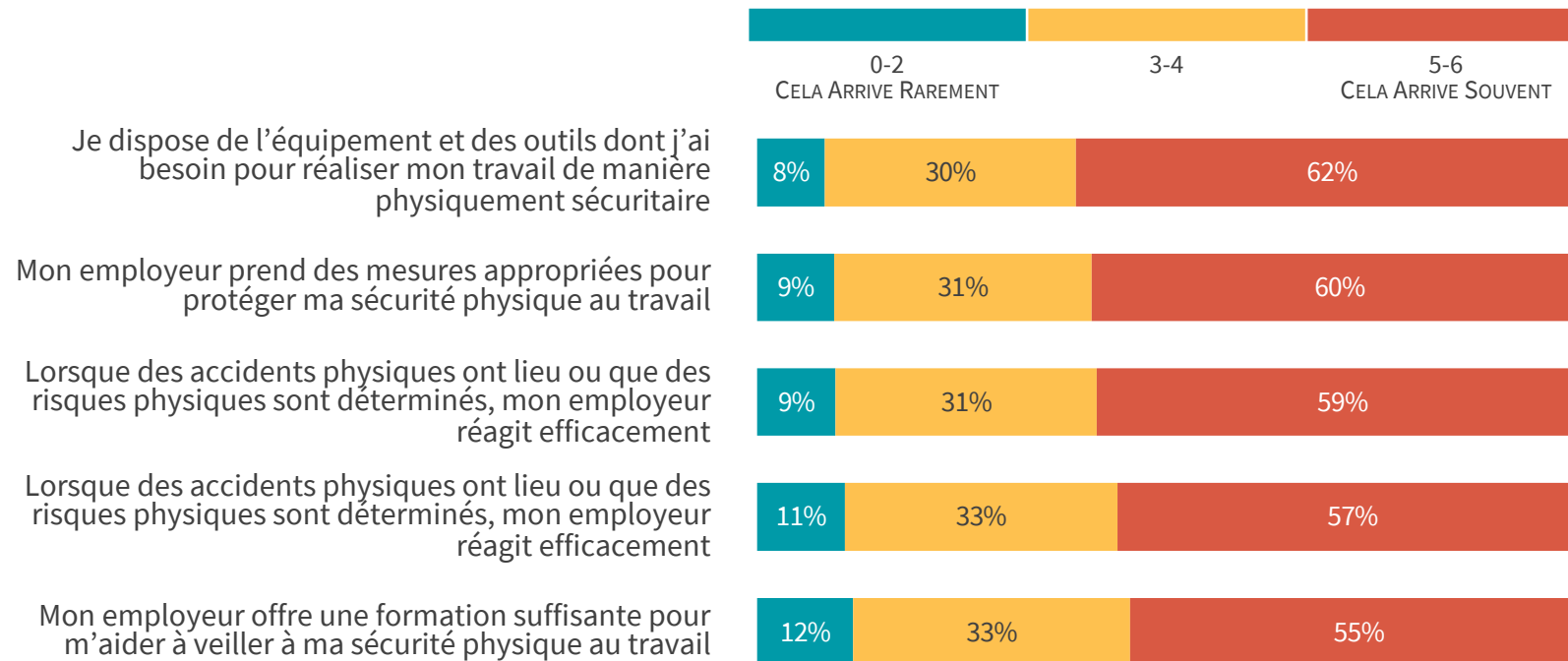
Base: (Total n=variant) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Direction et attentes claires. . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# La moitié des employés se sentent en sécurité sur leur lieu de travail

- Plus de la moitié des employés estiment que tous les aspects de la protection de leur sécurité physique sont souvent pris en compte sur leur lieu de travail.
- Ils ont le sentiment le plus positif qu'ils disposent de l'équipement et des outils dont ils ont besoin, et que les mesures appropriées sont prises en cas de besoin. Ils sont moins satisfaits de la formation offerte en matière de sécurité.
- Les premiers intervenants obtiennent un score particulièrement bas en ce qui concerne la réponse de l'employeur aux risques physiques ou aux accidents, tout comme les transports, la santé et les soins aux patients.

## PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE

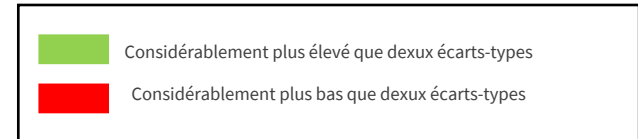


**Résultat Moyen :  
Protection de la sécurité  
physique – 69%**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Protection de la sécurité physique . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les jeunes employés ont une opinion moins positive sur la protection de leur sécurité physique



## PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE

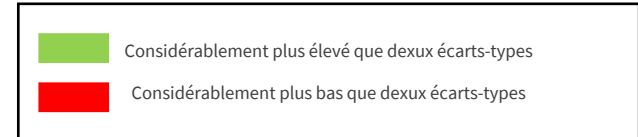
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité							
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail	
Je dispose de l'équipement et des outils dont j'ai besoin pour réaliser mon travail de manière physiquement sécuritaire	62%	57%	62%	71%	63%	61%	61%	60%	63%	63%	60%	64%	56%	58%	55%	68%	63%	46%	61%
Mon employeur prend des mesures appropriées pour protéger ma sécurité physique au travail	60%	55%	60%	67%	64%	57%	57%	55%	61%	62%	62%	51%	54%	55%	69%	64%	44%	57%	
Lorsque des accidents physiques ont lieu ou que des risques physiques sont déterminés, mon employeur réagit efficacement	59%	55%	59%	67%	61%	58%	60%	60%	58%	59%	58%	61%	50%	47%	56%	70%	61%	48%	61%
Lorsque des accidents physiques ont lieu ou que des risques physiques sont déterminés, mon employeur réagit efficacement	57%	54%	56%	63%	61%	54%	57%	57%	55%	58%	56%	56%	46%	51%	49%	67%	58%	38%	59%
Mon employeur offre une formation suffisante pour m'aider à veiller à ma sécurité physique au travail	55%	51%	56%	62%	57%	54%	55%	54%	54%	56%	55%	55%	48%	52%	49%	64%	61%	41%	53%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Protection de la sécurité physique . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les minorités visibles sont moins susceptibles de penser qu'elles disposent des outils nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité et que leurs employeurs prennent les mesures appropriées



## PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE

	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+	
Je dispose de l'équipement et des outils dont j'ai besoin pour réaliser mon travail de manière physiquement sécuritaire	62%	58%	59%	61%	61%	60%	61%	58%	64%	57%	63%	63%	62%	60%	54%
Mon employeur prend des mesures appropriées pour protéger ma sécurité physique au travail	60%	57%	55%	56%	59%	58%	56%	54%	61%	57%	61%	60%	59%	60%	52%
Lorsque des accidents physiques ont lieu ou que des risques physiques sont déterminés, mon employeur réagit efficacement	59%	57%	55%	59%	58%	55%	59%	55%	63%	55%	60%	59%	59%	59%	52%
Lorsque des accidents physiques ont lieu ou que des risques physiques sont déterminés, mon employeur réagit efficacement	57%	54%	52%	56%	57%	56%	53%	52%	59%	54%	58%	59%	56%	54%	48%
Mon employeur offre une formation suffisante pour m'aider à veiller à ma sécurité physique au travail	55%	53%	53%	57%	56%	54%	56%	53%	54%	54%	56%	53%	54%	58%	49%

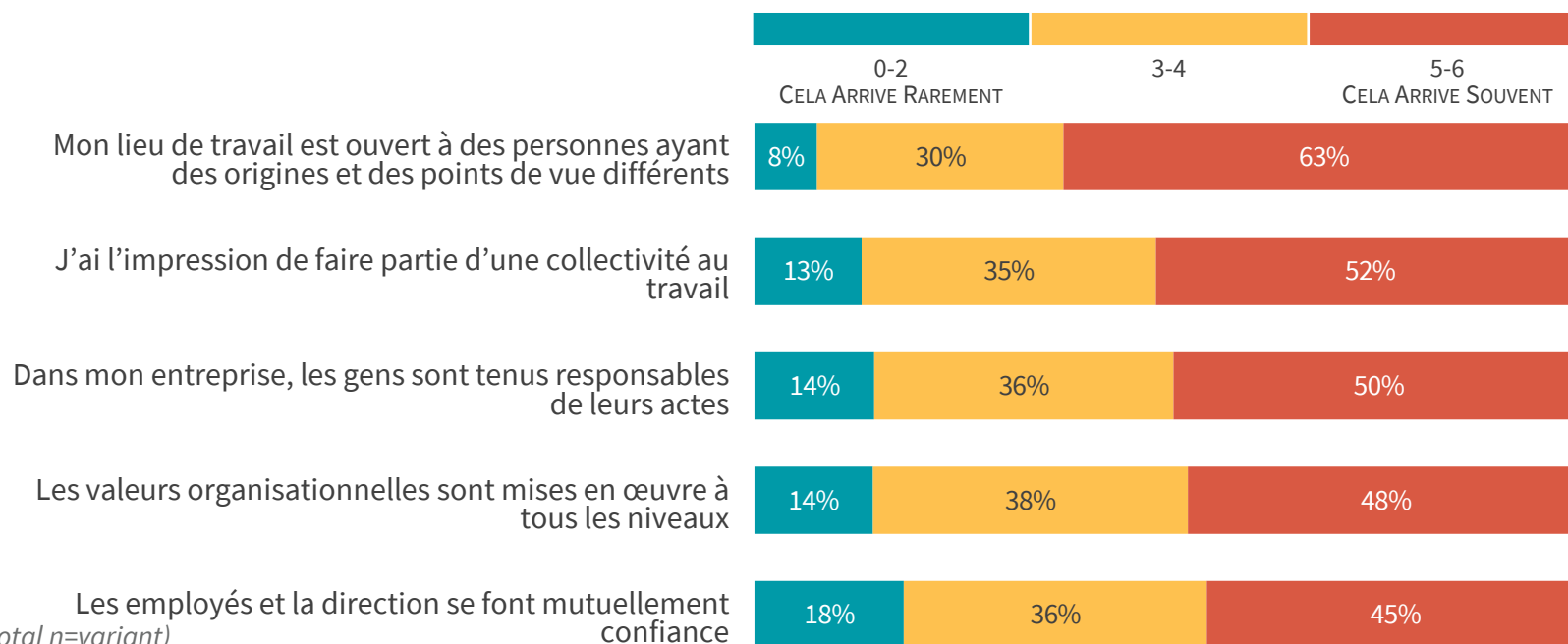
Base: (Total n=variant) \* Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Protection de la sécurité physique . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Si 63 % des personnes interrogées déclarent que leur entreprise est généralement ouverte à tous, elles sont moins nombreuses à être satisfaites d'autres aspects de leur culture

- En ce qui concerne la culture organisationnelle, les employés sont très satisfaits de l'ouverture de leur lieu de travail.
- La moitié d'entre eux estiment qu'ils font partie d'une communauté, que les gens sont tenus responsables de leurs actions et que les valeurs de l'organisation sont démontrées à tous les niveaux.
- Ils sont moins nombreux à penser que la confiance règne entre les employés et la direction.
- Les personnes souffrant de déficiences mentales ou de troubles de l'humeur sont moins susceptibles de se sentir membres d'une communauté.

## CULTURE ORGANISATIONNELLE



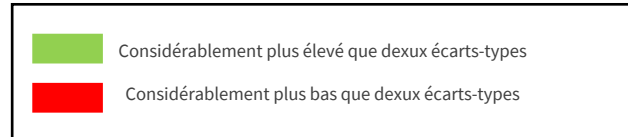
**Résultat moyen : Culture organisationnelle – 69%**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Culture organisationnelle . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les 35-54 ans sont les moins positifs quant à la culture de leur entreprise

## CULTURE ORGANISATIONNELLE

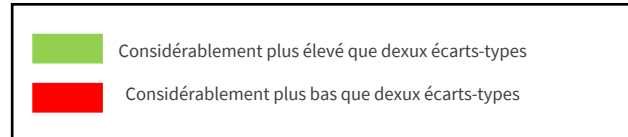


Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité							
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail	
Mon lieu de travail est ouvert à des personnes ayant des origines et des points de vue différents	63%	60%	62%	69%	63%	62%	60%	60%	59%	63%	67%	65%	62%	51%	62%	66%	59%	50%	63%
J'ai l'impression de faire partie d'une collectivité au travail	52%	50%	50%	57%	57%	49%	50%	51%	53%	53%	49%	52%	50%	49%	54%	54%	46%	38%	49%
Dans mon entreprise, les gens sont tenus responsables de leurs actes	50%	51%	46%	57%	52%	48%	49%	47%	47%	49%	53%	50%	43%	42%	42%	58%	45%	35%	46%
Les valeurs organisationnelles sont mises en œuvre à tous les niveaux	48%	49%	45%	52%	52%	45%	48%	45%	47%	49%	46%	51%	38%	35%	44%	59%	46%	32%	48%
Les employés et la direction se font mutuellement confiance	45%	48%	42%	49%	50%	43%	46%	45%	43%	45%	47%	48%	33%	33%	41%	53%	42%	31%	48%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Culture organisationnelle . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les minorités visibles sont moins susceptibles de penser que leur lieu de travail est inclusif



## CULTURE ORGANISATIONNELLE

	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+
Mon lieu de travail est ouvert à des personnes ayant des origines et des points de vue différents	63%	57%	67%	59%	65%	65%	52%	58%	61%	57%	64%	63%	62%	63%	59%
J'ai l'impression de faire partie d'une collectivité au travail	52%	49%	48%	48%	53%	48%	45%	50%	53%	47%	52%	57%	48%	48%	45%
Dans mon entreprise, les gens sont tenus responsables de leurs actes	50%	48%	47%	57%	53%	50%	45%	46%	54%	46%	50%	56%	47%	44%	41%
Les valeurs organisationnelles sont mises en œuvre à tous les niveaux	48%	48%	41%	51%	46%	46%	45%	47%	56%	44%	48%	52%	47%	44%	37%
Les employés et la direction se font mutuellement confiance	45%	44%	43%	52%	42%	45%	43%	42%	50%	45%	46%	55%	41%	38%	34%

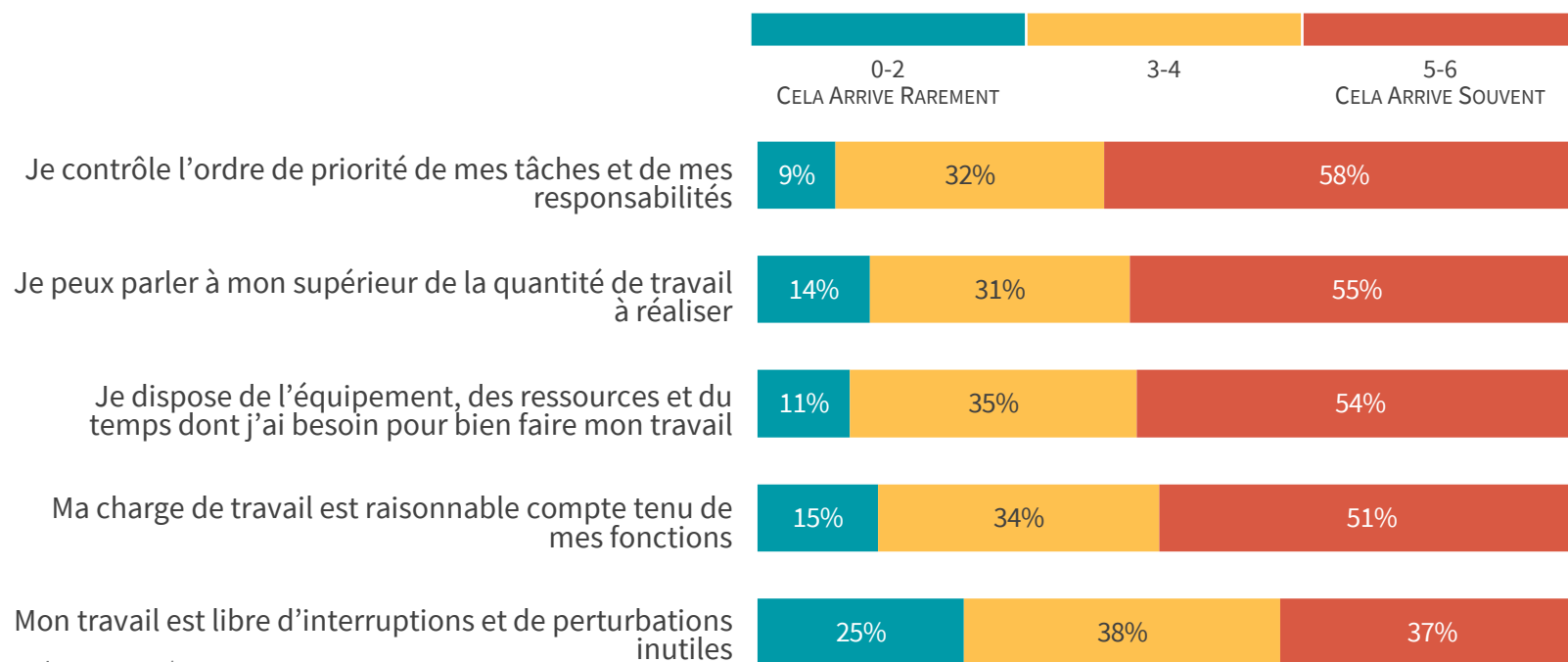
Base: (Total n=variant) \* Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Culture organisationnelle . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# La moitié des employés estiment pouvoir gérer leur charge de travail, mais peu d'entre eux pensent être libre d'interruptions inutiles

- Un peu plus de la moitié des employés estiment qu'ils ont souvent le contrôle sur l'organisation de leurs tâches, qu'ils peuvent parler à leur superviseur de la quantité de travail qu'ils ont, et qu'ils disposent des outils nécessaires pour faire leur travail. La moitié d'entre eux estiment que leur charge de travail est raisonnable pour leur poste.
- Toutefois, seulement un tiers des répondants affirment que leur travail est exempt d'interruptions ou de perturbations inutiles.
- À l'échelle régionale, les Prairies obtiennent des résultats considérablement plus faibles que les autres régions en ce qui concerne le contrôle de la priorisation des tâches et des responsabilités.

## GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

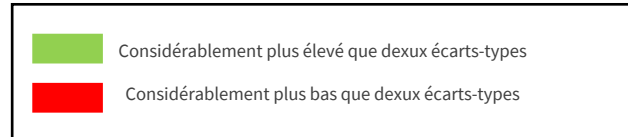


**Résultat moyen :  
Gestion de la charge  
de travail – 68 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Culture organisationnelle . Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les employés plus âgés ont une opinion plus positive de leur charge de travail, tandis que ceux des secteurs de la santé et de l'éducation ont un sentiment moins positif



## GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Cela Arrive Souvent (5-6)	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	
Je contrôle l'ordre de priorité de mes tâches et de mes responsabilités	58%	53%	58%	67%	61%	56%	58%	60%	52%	56%	62%	61%	53%	52%	58%	60%	52%	44%	55%
Je peux parler à mon supérieur de la quantité de travail à réaliser	55%	52%	55%	61%	59%	53%	55%	52%	55%	53%	59%	56%	46%	59%	47%	61%	57%	42%	56%
Je dispose de l'équipement, des ressources et du temps dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	54%	51%	52%	63%	55%	54%	54%	52%	51%	56%	52%	56%	42%	51%	45%	61%	54%	44%	56%
Ma charge de travail est raisonnable compte tenu de mes fonctions	51%	48%	50%	61%	51%	51%	52%	49%	50%	53%	50%	53%	41%	51%	44%	55%	47%	48%	54%
Mon travail est libre d'interruptions et de perturbations inutiles	37%	36%	35%	42%	37%	36%	38%	37%	28%	41%	33%	36%	27%	26%	30%	43%	33%	32%	33%

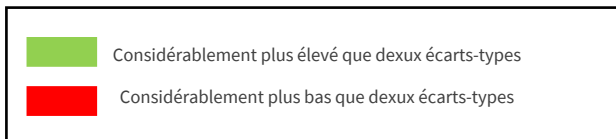
Base: (Total n=variant)

Déclaration : Gestion de la charge de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les minorités visibles sont moins susceptibles de penser qu'elles ont le contrôle sur les priorités, mais plus susceptibles de penser qu'elles sont peu interrompues

## GESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL



	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+	
Je contrôle l'ordre de priorité de mes tâches et de mes responsabilités	58%	54%	53%	62%	55%	58%	50%	54%	57%	54%	59%	62%	54%	56%	50%
Je peux parler à mon supérieur de la quantité de travail à réaliser	55%	53%	53%	55%	53%	51%	55%	51%	58%	53%	56%	57%	55%	53%	47%
Je dispose de l'équipement, des ressources et du temps dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	54%	54%	50%	52%	49%	52%	53%	52%	58%	55%	55%	59%	52%	49%	45%
Ma charge de travail est raisonnable compte tenu de mes fonctions	51%	50%	49%	53%	49%	50%	46%	49%	54%	49%	52%	56%	49%	48%	44%
Mon travail est libre d'interruptions et de perturbations inutiles	37%	42%	35%	42%	33%	32%	39%	41%	46%	40%	36%	41%	34%	33%	30%

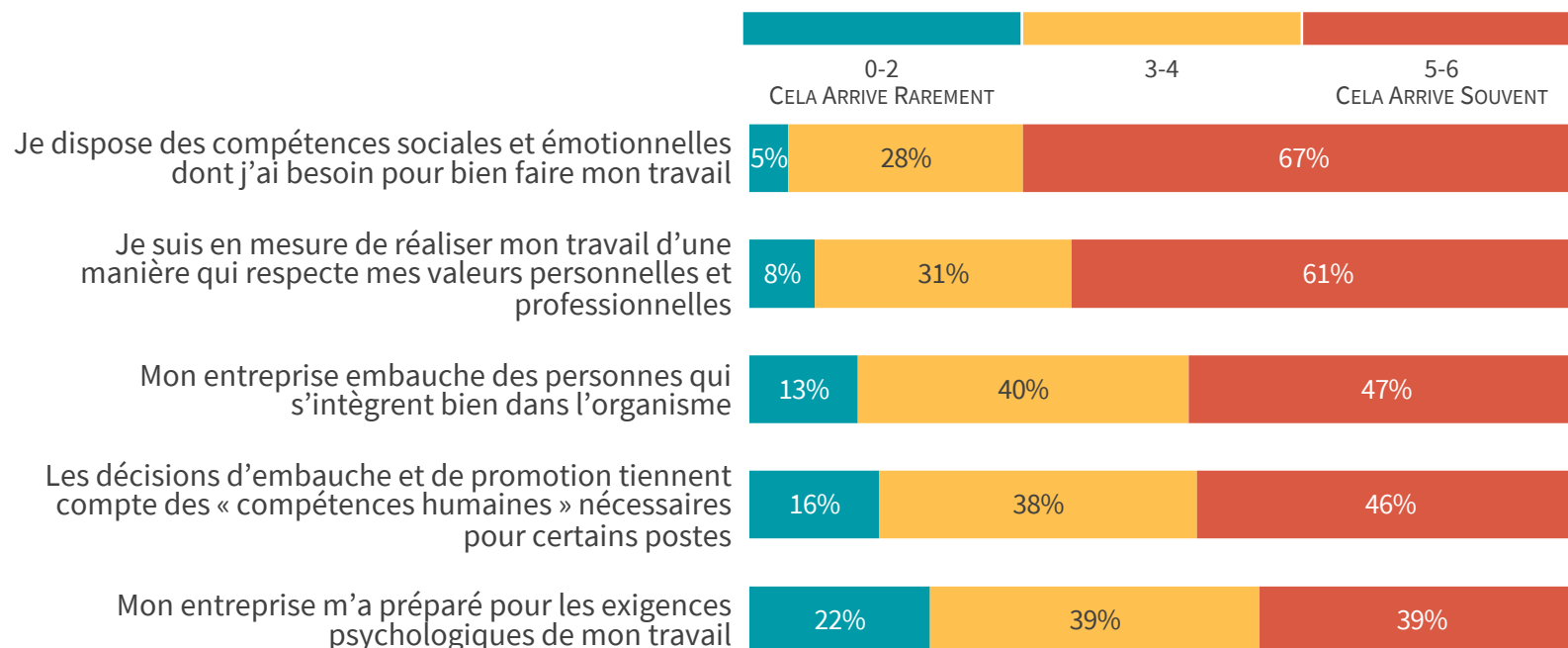
Base: (Total n=variant) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Gestion de la charge de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Si les employés ont confiance en leurs propres compétences émotionnelles et en leur capacité à faire leur travail, ils ne pensent pas que l'entreprise les aide sur ce plan

- Les employés ont confiance en leurs propres capacités, deux tiers d'entre eux affirmant qu'ils possèdent les compétences émotionnelles et sociales nécessaires pour bien faire leur travail, et un peu moins affirmant qu'ils peuvent faire leur travail d'une manière qui correspond à leurs valeurs personnelles et professionnelles.
- Toutefois, moins de la moitié d'entre eux estiment que leur entreprise embauche/promet des personnes qui correspondent bien à l'entreprise et possèdent les compétences appropriées. Ils sont encore moins nombreux à penser que leur entreprise les a préparés à faire face aux exigences psychologiques de leur travail.

## COMPÉTENCES PSYCHOLOGIQUES ET DEMANDES



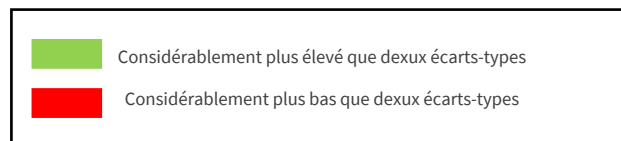
**Résultat moyen :  
Compétences  
psychologiques et  
demandes – 68%**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les jeunes employés ont moins confiance dans leurs compétences sociales et émotionnelles et les 35-54 ans sont moins préparés aux demandes du travail

## COMPÉTENCES PSYCHOLOGIQUES ET DEMANDES

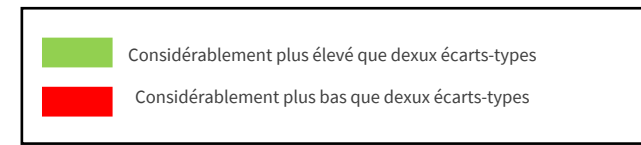


Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité							
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail	
Je dispose des compétences sociales et émotionnelles dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	67%	59%	67%	81%	67%	67%	64%	68%	66%	67%	69%	70%	65%	55%	67%	72%	68%	58%	69%
Je suis en mesure de réaliser mon travail d'une manière qui respecte mes valeurs personnelles et professionnelles	61%	55%	61%	73%	62%	61%	59%	61%	64%	61%	63%	63%	52%	64%	62%	66%	59%	50%	60%
Mon entreprise embauche des personnes qui s'intègrent bien dans l'organisme	47%	49%	45%	50%	51%	45%	45%	49%	44%	47%	50%	48%	42%	41%	43%	58%	49%	27%	52%
Les décisions d'embauche et de promotion tiennent compte des « compétences humaines » nécessaires pour certains postes	46%	48%	44%	51%	54%	42%	47%	45%	48%	48%	44%	46%	40%	30%	41%	55%	48%	33%	48%
Mon entreprise m'a préparé pour les exigences psychologiques de mon travail	39%	40%	37%	42%	45%	35%	38%	39%	37%	42%	34%	41%	31%	34%	31%	49%	36%	30%	38%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les minorités visibles sont moins susceptibles d'avoir confiance en leurs capacités



## COMPÉTENCES PSYCHOLOGIQUES ET DEMANDES

	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+
Je dispose des compétences sociales et émotionnelles dont j'ai besoin pour bien faire mon travail	67%	61%	62%	65%	61%	70%	60%	61%	62%	61%	69%	68%	64%	68%	62%
Je suis en mesure de réaliser mon travail d'une manière qui respecte mes valeurs personnelles et professionnelles	61%	57%	59%	61%	60%	62%	58%	54%	62%	57%	63%	66%	57%	58%	54%
Mon entreprise embauche des personnes qui s'intègrent bien dans l'organisme	47%	46%	46%	50%	46%	46%	46%	44%	50%	47%	48%	53%	46%	43%	37%
Les décisions d'embauche et de promotion tiennent compte des « compétences humaines » nécessaires pour certains postes	46%	46%	45%	50%	45%	45%	42%	45%	52%	45%	47%	52%	45%	42%	36%
Mon entreprise m'a préparé pour les exigences psychologiques de mon travail	39%	43%	34%	41%	33%	35%	46%	43%	44%	41%	38%	44%	37%	35%	31%

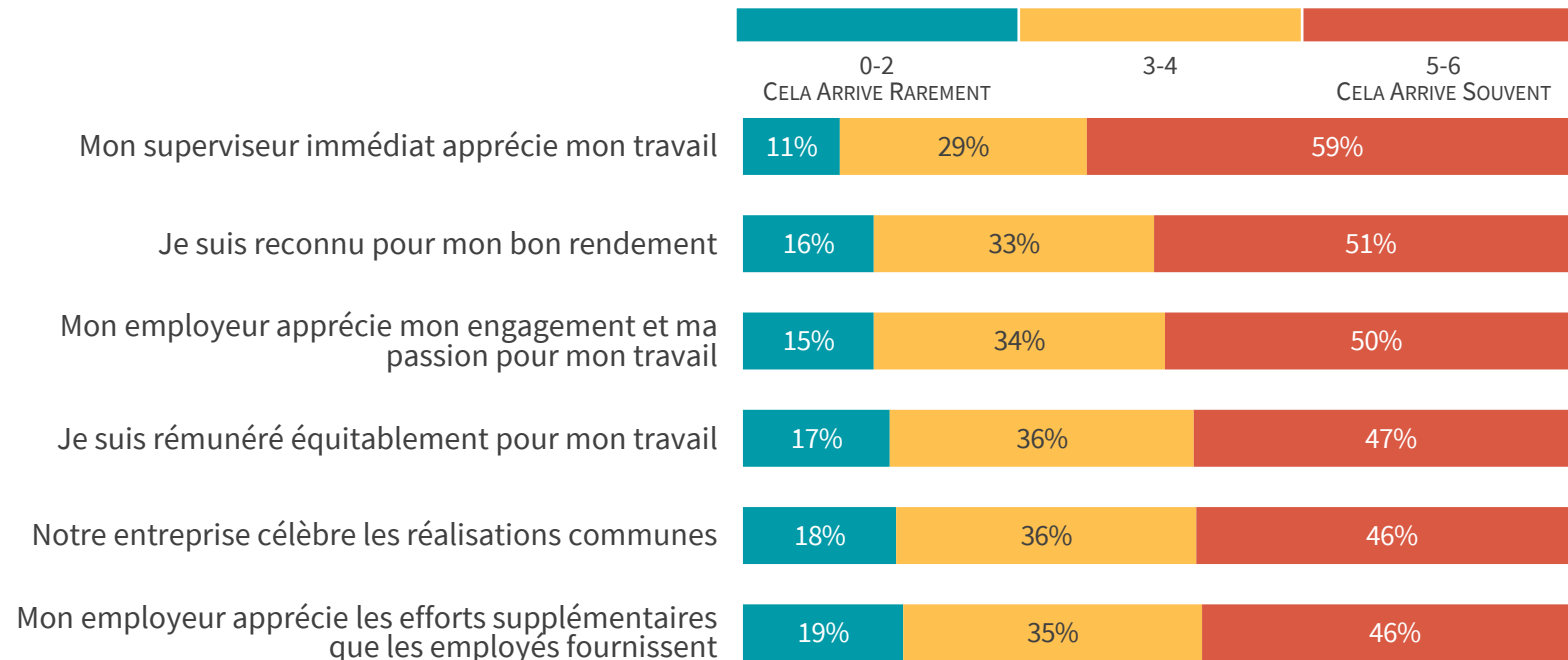
Base: (Total n=variant) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Si près de la moitié des employés estiment être rémunérés et appréciés à leur juste valeur, ils sont moins nombreux à dire que leur employeur apprécie les efforts supplémentaires ou célèbre les réalisations

- 59 % disent se sentir souvent appréciés par leur supérieur hiérarchique direct. La moitié estime qu'ils sont souvent reconnus pour leurs bonnes performances et que leur engagement est apprécié par leur organisation.
- La plupart des répondants du secteur du commerce de détail estiment qu'ils ne sont pas rémunérés équitablement pour leur travail.

## RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE



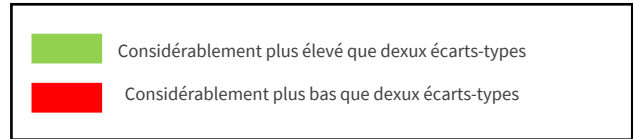
**Résultat moyen :  
Reconnaissance et  
récompense – 67 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Alors que les employés plus âgés se sentent plus appréciés, les plus jeunes sont moins susceptibles de se sentir équitablement rémunérés

## RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE



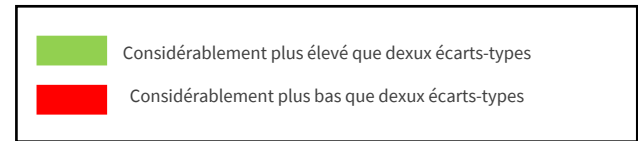
	Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
		18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Mon superviseur immédiat apprécie mon travail	59%	58%	59%	64%	61%	58%	56%	56%	58%	58%	65%	62%	51%	52%	58%	65%	59%	45%	57%
Je suis reconnu pour mon bon rendement	51%	50%	50%	58%	56%	49%	46%	46%	46%	50%	62%	49%	44%	54%	46%	57%	50%	40%	50%
Mon employeur apprécie mon engagement et ma passion pour mon travail	50%	50%	48%	56%	54%	48%	49%	47%	50%	50%	53%	50%	43%	39%	47%	58%	47%	35%	52%
Je suis rémunéré équitablement pour mon travail	47%	42%	47%	53%	50%	45%	47%	45%	45%	48%	45%	49%	39%	59%	45%	53%	46%	42%	39%
Notre entreprise célèbre les réalisations communes	46%	50%	43%	48%	51%	44%	49%	43%	45%	48%	43%	46%	38%	48%	43%	57%	46%	30%	45%
Mon employeur apprécie les efforts supplémentaires que les employés fournissent	46%	46%	44%	50%	49%	44%	44%	44%	43%	45%	50%	45%	36%	42%	41%	57%	41%	37%	50%

Base: (Total n=variant)

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les minorités visibles sont moins susceptibles d'être appréciées par leur supérieur immédiat et les personnes souffrant d'une déficience mentale sont moins susceptibles de se sentir récompensées ou célébrées



## RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE

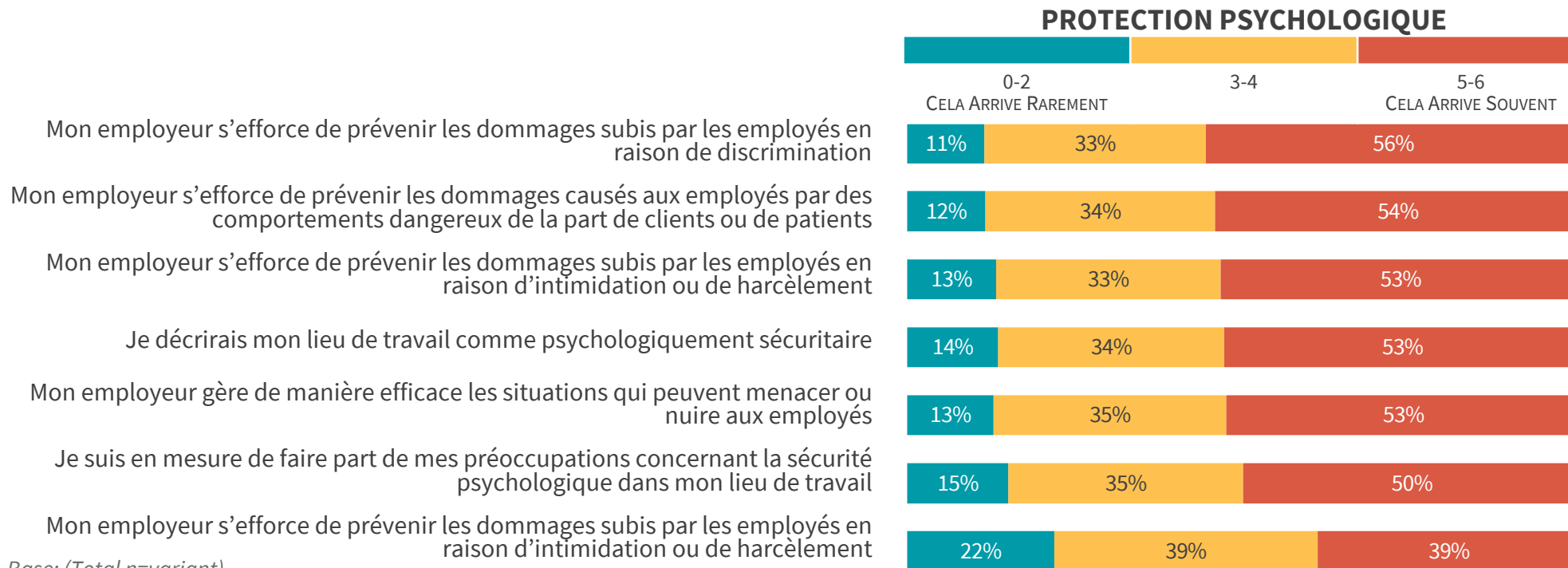
	Cela Arrive Souvent (5-6)	Minorité Visible*	LGBTQ2S & Non-binaire/ Trans/ Queer*	Déficience physique	Déficience mentale & Trouble de l'humeur*	Douleur chronique*	Ethnicité					Nombre de personnes dans l'organisation			Poste syndiqué*
							Noir	Asie de l'Est	Asie du Sud	Autre minorité visible	Pas de minorité visible	Moins de 100	101-500	501+	
Mon superviseur immédiat apprécie mon travail	59%	56%	60%	61%	60%	57%	65%	54%	58%	56%	60%	60%	61%	58%	53%
Je suis reconnu pour mon bon rendement	51%	48%	49%	49%	49%	48%	50%	45%	52%	50%	52%	56%	51%	47%	44%
Mon employeur apprécie mon engagement et ma passion pour mon travail	50%	49%	49%	57%	49%	49%	55%	48%	51%	48%	50%	54%	50%	46%	42%
Je suis rémunéré équitablement pour mon travail	47%	46%	42%	46%	39%	44%	49%	47%	45%	47%	47%	48%	44%	46%	44%
Notre entreprise célèbre les réalisations communes	46%	50%	44%	49%	41%	39%	52%	48%	56%	52%	45%	50%	44%	43%	37%
Mon employeur apprécie les efforts supplémentaires que les employés fournissent	46%	45%	43%	47%	45%	44%	49%	45%	50%	43%	46%	51%	44%	41%	37%

Base: (Total n=variant) \* Ce qui disent "Oui"

Déclaration : Compétences psychologiques et demandes. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Alors que la moitié d'entre eux estiment que leur entreprise les protège souvent sur le plan psychologique, seul un tiers d'entre eux pensent qu'ils sont engagés dans un environnement peu stressant

- La moitié des employés estiment que leur entreprise les protège souvent contre les traumatismes psychologiques, notamment la discrimination, les préjudices causés par les clients ou les patients et les brimades. Ils pensent que leur lieu de travail est souvent sûr sur le plan psychologique et que des mesures appropriées sont prises si quelque chose le menace.
- Les Canadiens noirs en particulier, ainsi que d'autres minorités visibles dans une moindre mesure, n'ont pas l'impression que leurs employeurs font des efforts pour empêcher les employés de subir des préjudices dus à la discrimination ; ils ont également obtenu un faible score à la question "Je suis en mesure de faire part de mes préoccupations concernant la sécurité psychologique dans mon milieu de travail".

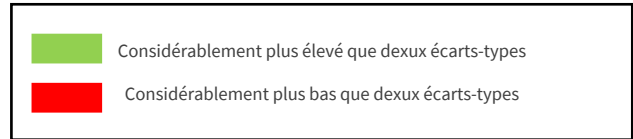


**Résultat Moyen :  
Protection  
psychologique – 66 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Protection psychologique. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Older employees and those in Finance, Legal and Insurance, Manufacturing and Retail feel most psychologically protected



## PSYCHOLOGICAL PROTECTION

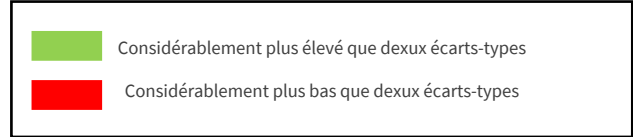
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison de discrimination	56%	54%	63%	59%	54%	54%	53%	57%	56%	55%	61%	48%	50%	49%	67%	57%	44%	57%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages causés aux employés par des comportements dangereux de la part de clients ou de patients	54%	52%	61%	57%	53%	53%	55%	54%	56%	51%	55%	45%	37%	48%	62%	58%	42%	58%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison d'intimidation ou de harcèlement	53%	52%	59%	56%	52%	51%	54%	51%	54%	54%	56%	43%	45%	49%	62%	57%	37%	52%
Je décrirais mon lieu de travail comme psychologiquement sécuritaire	53%	51%	61%	56%	51%	53%	51%	51%	53%	54%	52%	38%	32%	46%	58%	56%	41%	54%
Mon employeur gère de manière efficace les situations qui peuvent menacer ou nuire aux employés	53%	51%	58%	57%	50%	51%	49%	52%	55%	51%	56%	39%	34%	49%	67%	55%	39%	55%
Je suis en mesure de faire part de mes préoccupations concernant la sécurité psychologique dans mon lieu de travail	50%	49%	55%	57%	47%	50%	49%	51%	49%	51%	55%	41%	45%	45%	61%	49%	40%	51%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison d'intimidation ou de harcèlement	39%	41%	36%	44%	37%	38%	38%	40%	41%	35%	43%	31%	30%	33%	46%	37%	32%	39%

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Protection psychologique. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les minorités visibles sont moins susceptibles de se sentir protégées contre la discrimination, les brimades et les préjudices

## PROTECTION PSYCHOLOGIQUE



	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+
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison de discrimination	56%	52%	53%	55%	56%	55%	45%	50%	60%	52%	57%	59%	56%	53%	48%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages causés aux employés par des comportements dangereux de la part de clients ou de patients	54%	51%	48%	56%	52%	50%	48%	49%	56%	48%	55%	57%	54%	51%	44%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison d'intimidation ou de harcèlement	53%	50%	51%	53%	53%	51%	54%	48%	54%	49%	55%	56%	54%	51%	45%
Je décrirais mon lieu de travail comme psychologiquement sécuritaire	53%	51%	49%	56%	46%	47%	50%	49%	56%	50%	54%	59%	51%	47%	42%
Mon employeur gère de manière efficace les situations qui peuvent menacer ou nuire aux employés	53%	52%	48%	51%	49%	49%	56%	48%	58%	51%	53%	55%	52%	50%	43%
Je suis en mesure de faire part de mes préoccupations concernant la sécurité psychologique dans mon lieu de travail	50%	48%	45%	48%	44%	44%	40%	48%	52%	48%	51%	54%	48%	47%	42%
Mon employeur s'efforce de prévenir les dommages subis par les employés en raison d'intimidation ou de harcèlement	39%	39%	35%	46%	35%	38%	40%	35%	45%	41%	39%	44%	36%	35%	31%

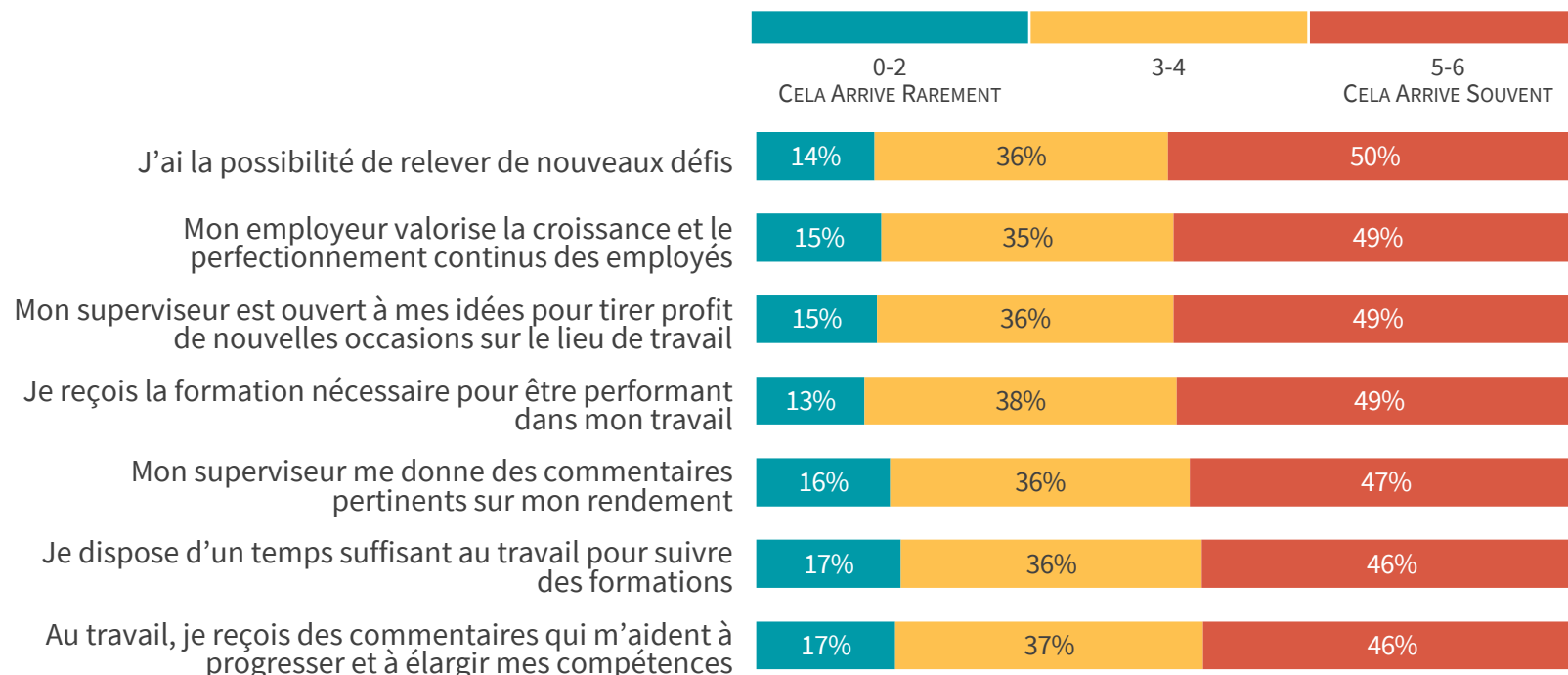
Base: (Total n=variant) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration. Protection psychologique. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Seuls deux cinquièmes des employés estiment qu'ils bénéficient régulièrement d'un soutien pour évoluer et se développer

- Un nombre important d'employés estiment que la croissance et le développement ne se produisent pas souvent dans leur organisation.
- Près de la moitié d'entre eux estiment qu'ils ont l'occasion de relever de nouveaux défis et que les employeurs et les superviseurs valorisent et appuient cette démarche ; deux cinquièmes estiment qu'on leur donne le temps de participer à des formations ou de recevoir des commentaires pour les aider à croître et à se développer.
- Le Canada atlantique est nettement plus élevé que les autres régions dans cette catégorie, avec 56 %, tandis que les autres régions tournent autour du score global.

## CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT



**Résultat moyen :  
Croissance et  
développement – 66 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Croissance et développement. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance et, dans une moindre mesure, de l'industrie manufacturière sont les plus favorables à la croissance et au développement

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

## CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT

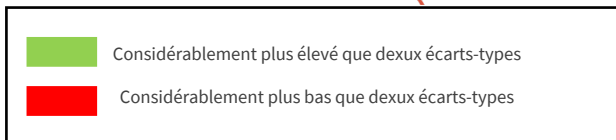
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
J'ai la possibilité de relever de nouveaux défis	50%	50%	54%	58%	46%	53%	47%	52%	51%	47%	54%	43%	45%	49%	54%	46%	30%	46%
Mon employeur valorise la croissance et le perfectionnement continus des employés	49%	51%	52%	54%	47%	50%	46%	48%	51%	48%	50%	39%	39%	51%	61%	51%	34%	48%
Mon superviseur est ouvert à mes idées pour tirer profit de nouvelles occasions sur le lieu de travail	49%	49%	52%	57%	45%	48%	47%	49%	50%	49%	54%	42%	36%	46%	59%	50%	34%	49%
Je reçois la formation nécessaire pour être performant dans mon travail	49%	49%	54%	53%	47%	50%	47%	49%	53%	43%	52%	45%	38%	45%	57%	48%	40%	46%
Mon superviseur me donne des commentaires pertinents sur mon rendement	47%	48%	49%	52%	45%	47%	45%	47%	48%	47%	49%	40%	39%	45%	58%	49%	32%	46%
Je dispose d'un temps suffisant au travail pour suivre des formations	46%	46%	49%	50%	44%	45%	48%	49%	48%	41%	48%	34%	39%	43%	54%	43%	35%	45%
Au travail, je reçois des commentaires qui m'aident à progresser et à élargir mes compétences	46%	48%	47%	51%	43%	45%	41%	42%	48%	46%	46%	39%	38%	43%	58%	42%	33%	45%

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Croissance et développement. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# La croissance et le développement sont plus fréquents dans les petites organisations



## CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT

	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+	
J'ai la possibilité de relever de nouveaux défis	50%	49%	52%	53%	50%	49%	49%	48%	53%	48%	50%	55%	49%	46%	42%
Mon employeur valorise la croissance et le perfectionnement continus des employés	49%	50%	50%	50%	48%	47%	47%	49%	55%	48%	49%	53%	49%	46%	41%
Mon superviseur est ouvert à mes idées pour tirer profit de nouvelles occasions sur le lieu de travail	49%	47%	48%	46%	47%	48%	44%	45%	58%	46%	50%	53%	48%	47%	41%
Je reçois la formation nécessaire pour être performant dans mon travail	49%	48%	48%	49%	50%	46%	42%	47%	51%	49%	49%	52%	48%	47%	43%
Mon superviseur me donne des commentaires pertinents sur mon rendement	47%	50%	50%	49%	46%	46%	53%	49%	53%	49%	47%	50%	46%	46%	40%
Je dispose d'un temps suffisant au travail pour suivre des formations	46%	46%	45%	51%	48%	46%	47%	45%	46%	47%	46%	49%	43%	44%	40%
Au travail, je reçois des commentaires qui m'aident à progresser et à élargir mes compétences	46%	48%	47%	46%	45%	41%	48%	48%	53%	44%	46%	50%	43%	43%	37%

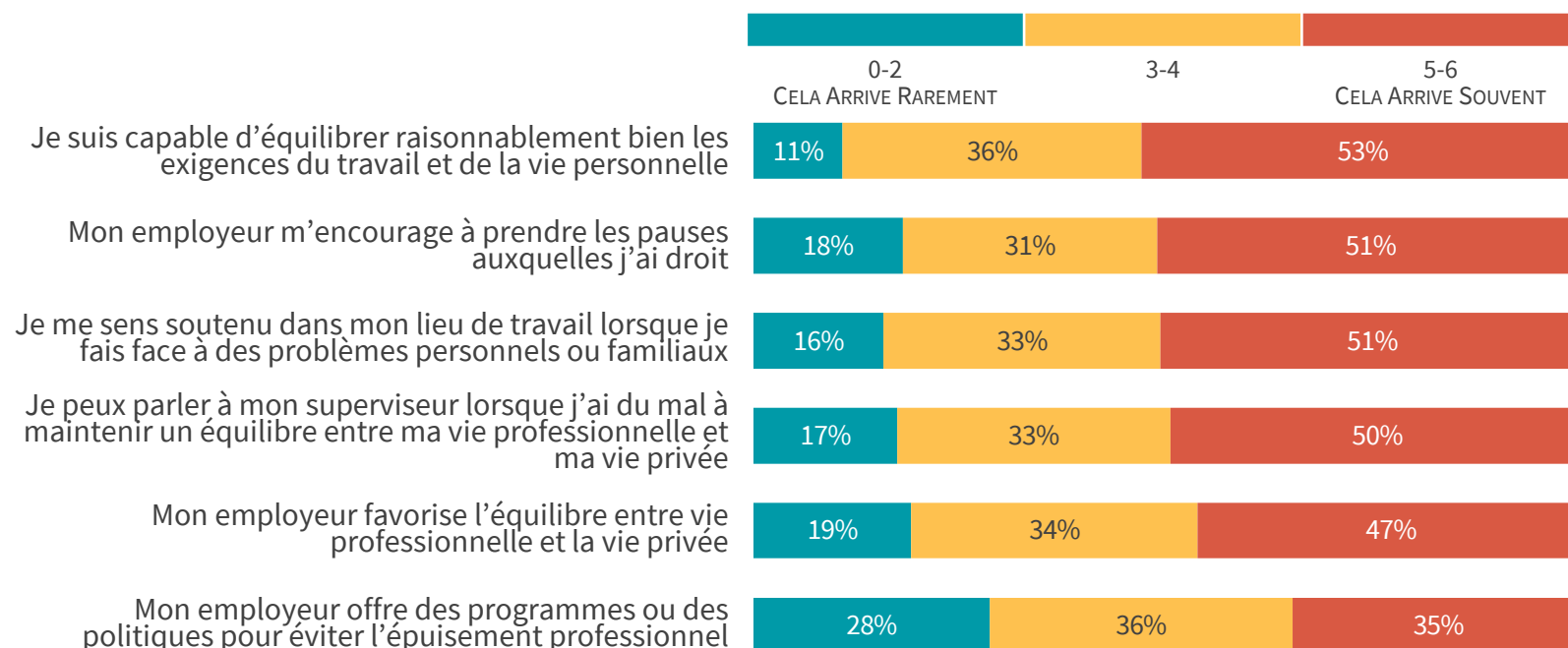
Base: (Total n=variant) \* Ce qui disent "Oui"

Déclaration. Croissance et développement. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Un peu plus de la moitié des employés canadiens affirment que leur entreprise favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- C'est particulièrement vrai en ce qui concerne la capacité à équilibrer les exigences, le soutien du lieu de travail en cas de problèmes personnels, le fait d'être encouragé à prendre des pauses et la possibilité de parler à un superviseur des problèmes liés à l'équilibre entre le travail et la vie privée.
- Toutefois, un peu moins de la moitié des répondants affirment que leur employeur encourage l'équilibre entre le travail et la vie privée et seulement un tiers affirment qu'il offre des programmes ou des politiques pour prévenir l'épuisement professionnel.
- Les répondants d'origine sud-asiatique ont obtenu un score nettement plus élevé que les autres ethnies, soit 60%, tandis que les autres oscillent autour du score global.

## ÉQUILIBRE

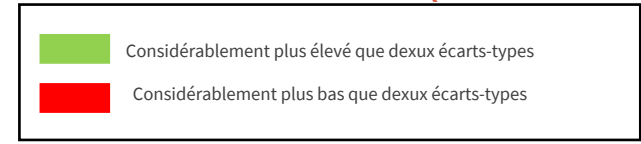


**Résultat moyen :  
Équilibre – 64 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les employés plus âgés, les managers et les personnes travaillant dans les secteurs de la finance, du droit et de l'assurance sont les plus satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



## ÉQUILIBRE

Cela Arrive Souvent (5-6)	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	
Je suis capable d'équilibrer raisonnablement bien les exigences du travail et de la vie personnelle	53%	48%	51%	68%	53%	54%	46%	55%	54%	54%	55%	47%	46%	50%	60%	55%	42%	49%	
Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit	51%	50%	51%	56%	53%	51%	53%	47%	54%	51%	51%	52%	43%	42%	48%	61%	48%	45%	50%
Je me sens soutenu dans mon lieu de travail lorsque je fais face à des problèmes personnels ou familiaux	51%	49%	50%	57%	55%	49%	53%	49%	50%	52%	49%	53%	41%	50%	48%	60%	48%	39%	48%
Je peux parler à mon superviseur lorsque j'ai du mal à maintenir un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée	50%	49%	49%	53%	52%	49%	52%	47%	52%	49%	51%	52%	41%	43%	48%	58%	47%	39%	47%
Mon employeur favorise l'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée	47%	47%	45%	50%	50%	45%	45%	46%	45%	48%	46%	45%	37%	38%	43%	57%	46%	32%	45%
Mon employeur offre des programmes ou des politiques pour éviter l'épuisement professionnel	35%	35%	35%	37%	39%	33%	35%	35%	34%	36%	36%	32%	27%	35%	34%	46%	38%	23%	35%

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Trouver l'équilibre est plus difficile pour les personnes occupant des postes syndiqués, mais plus facile dans les petites entreprises

## ÉQUILIBRE

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

	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+	
Je suis capable d'équilibrer raisonnablement bien les exigences du travail et de la vie personnelle	53%	49%	49%	60%	46%	52%	54%	47%	54%	48%	54%	56%	53%	50%	50%
Mon employeur m'encourage à prendre les pauses auxquelles j'ai droit	51%	52%	47%	55%	47%	47%	53%	50%	59%	51%	51%	52%	52%	51%	48%
Je me sens soutenu dans mon lieu de travail lorsque je fais face à des problèmes personnels ou familiaux	51%	49%	48%	52%	47%	50%	48%	52%	52%	46%	52%	55%	49%	48%	43%
Je peux parler à mon superviseur lorsque j'ai du mal à maintenir un équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée	50%	49%	46%	50%	46%	44%	52%	49%	56%	45%	50%	52%	47%	49%	44%
Mon employeur favorise l'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée	47%	46%	44%	45%	38%	40%	47%	43%	48%	46%	47%	50%	44%	44%	39%
Mon employeur offre des programmes ou des politiques pour éviter l'épuisement professionnel	35%	37%	32%	29%	27%	30%	38%	36%	42%	34%	34%	36%	36%	34%	31%

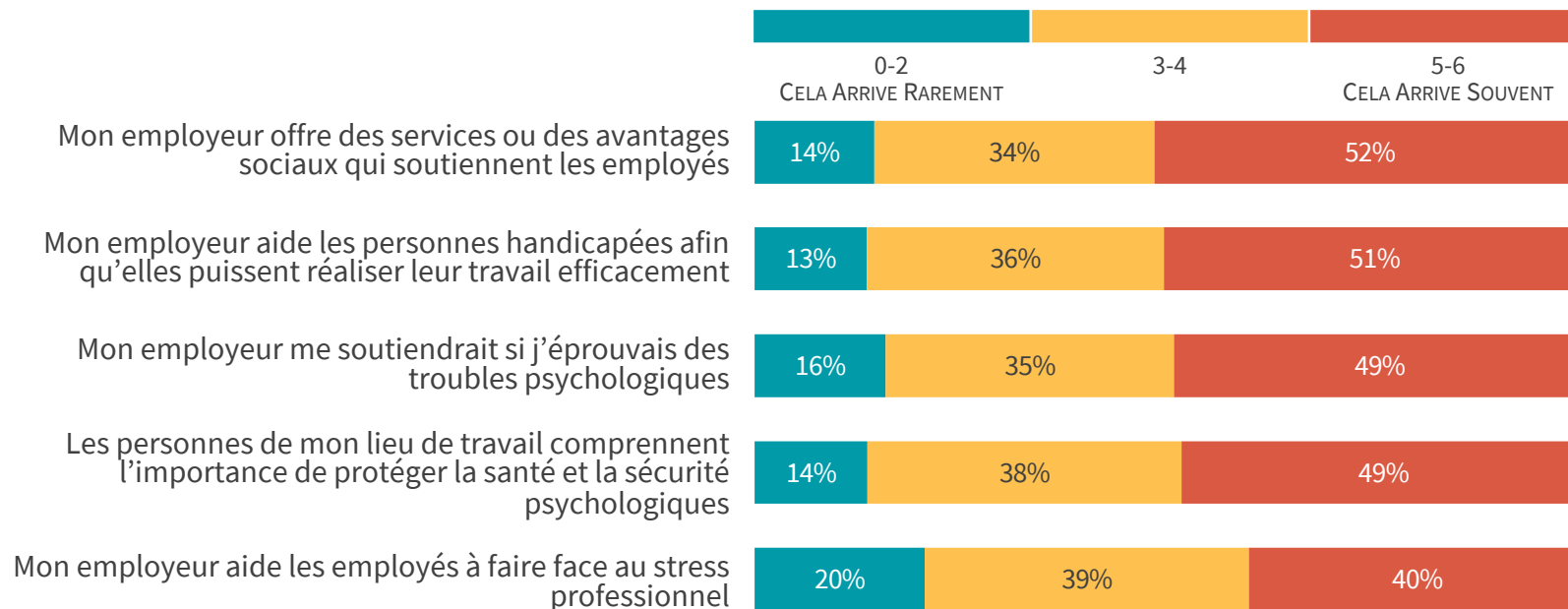
Base: (Total n=variant) \*Ce qui disent "Oui"

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Bien que la moitié des employés pensent que leur entreprise leur offre un soutien, seuls deux cinquièmes pensent qu'elle les aide à gérer leur stress

- La moitié des employés pensent que leur employeur offre des services et des avantages pour les soutenir, qu'ils comprennent l'importance de la santé et de la sécurité psychologiques et qu'ils seraient soutenus s'ils étaient en détresse psychologique. La moitié pense également que les personnes handicapées sont soutenues.
- Ils sont toutefois moins nombreux à dire que leur employeur les aide souvent à faire face au stress professionnel.
- Les personnes souffrant de douleurs chroniques obtiennent l'un des scores les plus faibles dans cette catégorie, soit 38 %.

## SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL

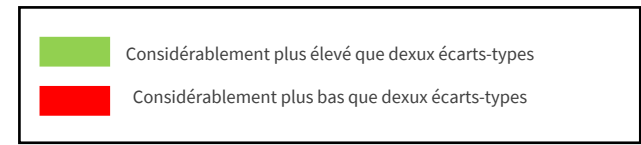


**Résultat moyen :  
Soutien psychologique  
et social – 64 %**

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les employés plus âgés sont plus positifs quant aux avantages sociaux et à l'importance de la sécurité psychologique



## SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL

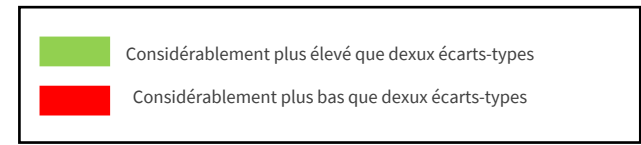
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Mon employeur offre des services ou des avantages sociaux qui soutiennent les employés	52%	49%	56%	56%	50%	50%	51%	50%	51%	54%	57%	46%	62%	53%	66%	52%	46%	48%
Mon employeur aide les personnes handicapées afin qu'elles puissent réaliser leur travail efficacement	51%	48%	55%	52%	50%	53%	49%	49%	52%	47%	56%	42%	39%	53%	61%	49%	41%	49%
Mon employeur me soutiendrait si j'éprouvais des troubles psychologiques	49%	50%	52%	54%	47%	50%	47%	47%	51%	50%	52%	41%	42%	46%	62%	48%	42%	51%
Les personnes de mon lieu de travail comprennent l'importance de protéger la santé et la sécurité psychologiques	49%	47%	56%	51%	47%	47%	44%	48%	48%	52%	51%	41%	57%	48%	58%	45%	39%	46%
Mon employeur aide les employés à faire face au stress professionnel	40%	40%	44%	46%	37%	40%	39%	39%	43%	37%	45%	31%	36%	38%	51%	36%	34%	38%

Base: (Total n=variant)

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les personnes souffrant de déficiences mentales, de troubles de l'humeur ou de douleurs chroniques ont une opinion moins positive de leur soutien psychologique et social



## SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL

	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+	
Mon employeur offre des services ou des avantages sociaux qui soutiennent les employés	52%	52%	44%	48%	45%	50%	61%	52%	54%	52%	52%	45%	52%	59%	53%
Mon employeur aide les personnes handicapées afin qu'elles puissent réaliser leur travail efficacement	51%	51%	46%	50%	47%	44%	55%	49%	59%	48%	51%	50%	51%	52%	45%
Mon employeur me soutiendrait si j'éprouvais des troubles psychologiques	49%	49%	47%	48%	46%	44%	53%	50%	55%	45%	50%	53%	47%	47%	42%
Les personnes de mon lieu de travail comprennent l'importance de protéger la santé et la sécurité psychologiques	49%	47%	44%	47%	44%	41%	46%	49%	49%	45%	49%	49%	47%	48%	43%
Mon employeur aide les employés à faire face au stress professionnel	40%	42%	37%	39%	34%	34%	36%	42%	46%	40%	40%	42%	40%	39%	35%

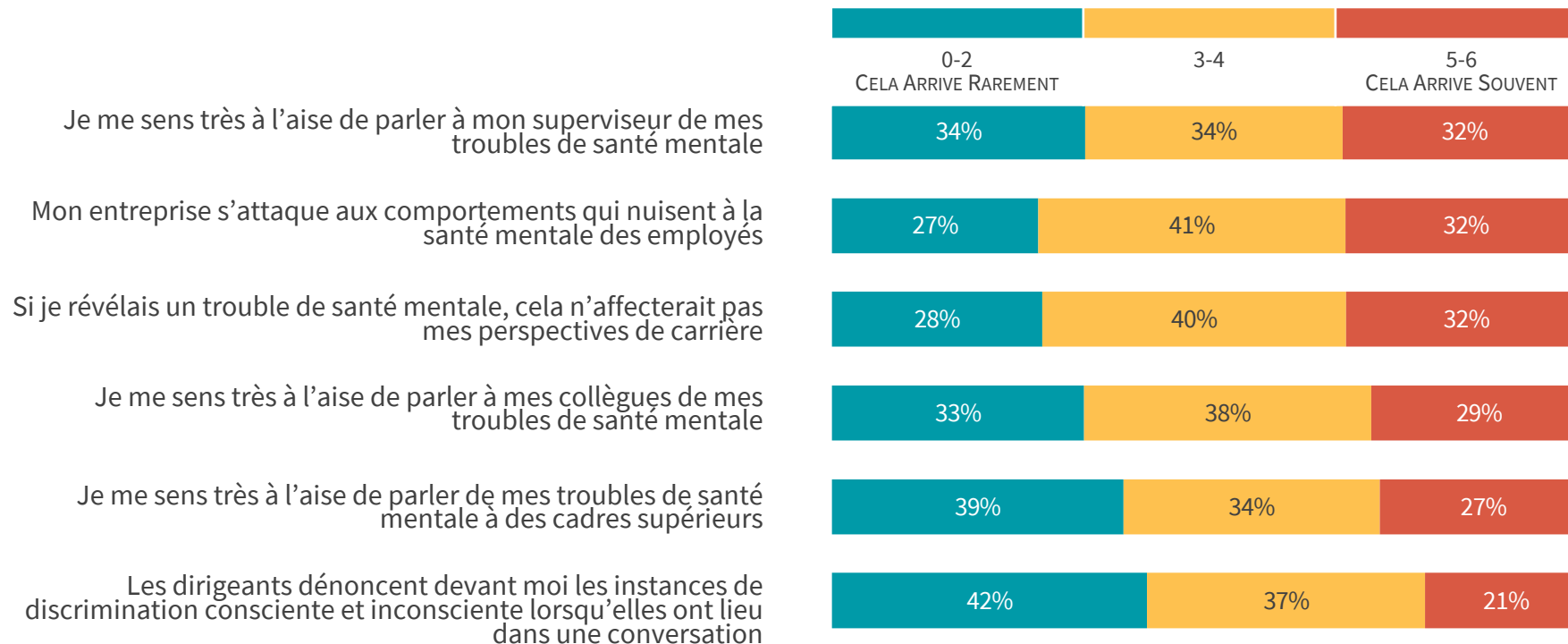
Base: (Total n=variant) \* Ce qui disent "Oui"

Déclaration. Équilibre. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Seule une minorité d'employés se sent à l'aise lorsqu'il s'agit d'aborder la santé mentale sur le lieu de travail

- Seulement un tiers des employés se sentiraient à l'aise de parler à leur superviseur de problèmes de santé mentale et croient que cela n'aurait pas d'incidence sur leur carrière. Cette proportion estime également que leur organisation s'occupe des comportements qui nuisent à la santé mentale.
- Moins nombreux sont ceux qui se sentiraient à l'aise de parler de santé mentale à leurs collègues ou à la haute direction.
- Seulement un cinquième des répondants ont vu des dirigeants dénoncer la discrimination.

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

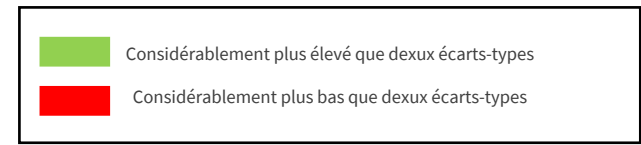


Base: (Total n=variant)

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Tous les secteurs d'activité ont une opinion négative sur la gestion de la santé mentale sur le lieu de travail

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



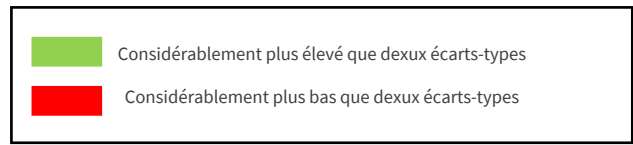
Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité							
	18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail	
Je me sens très à l'aise de parler à mon superviseur de mes troubles de santé mentale	32%	33%	32%	33%	38%	29%	33%	29%	34%	33%	29%	39%	25%	33%	30%	33%	27%	24%	35%
Mon entreprise s'attaque aux comportements qui nuisent à la santé mentale des employés	32%	32%	31%	36%	36%	30%	32%	31%	34%	33%	29%	33%	27%	28%	28%	44%	26%	26%	34%
Si je révélais un trouble de santé mentale, cela n'affecterait pas mes perspectives de carrière	32%	32%	30%	36%	34%	31%	34%	33%	35%	32%	27%	38%	31%	37%	30%	32%	28%	18%	34%
Je me sens très à l'aise de parler à mes collègues de mes troubles de santé mentale	29%	32%	27%	26%	33%	26%	29%	27%	31%	29%	25%	33%	30%	30%	28%	29%	22%	24%	33%
Je me sens très à l'aise de parler de mes troubles de santé mentale à des cadres supérieurs	27%	28%	26%	30%	34%	24%	29%	29%	29%	28%	22%	32%	24%	29%	25%	31%	21%	20%	31%
Les dirigeants dénoncent devant moi les instances de discrimination consciente et inconsciente lorsqu'elles ont lieu dans une conversation	21%	24%	20%	20%	27%	18%	21%	20%	20%	25%	18%	20%	22%	26%	20%	27%	15%	17%	18%

Base: (Total n=variant)

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les personnes travaillant dans de petites entreprises sont un peu plus positives quant à la façon dont leur organisation traite la santé mentale

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



	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+	
Je me sens très à l'aise de parler à mon superviseur de mes troubles de santé mentale	32%	33%	35%	31%	31%	30%	35%	27%	39%	35%	32%	37%	31%	28%	28%
Mon entreprise s'attaque aux comportements qui nuisent à la santé mentale des employés	32%	32%	29%	41%	27%	27%	34%	28%	32%	34%	32%	34%	30%	31%	26%
Si je révélais un trouble de santé mentale, cela n'affecterait pas mes perspectives de carrière	32%	29%	31%	29%	34%	31%	22%	26%	32%	29%	33%	36%	29%	29%	28%
Je me sens très à l'aise de parler à mes collègues de mes troubles de santé mentale	29%	30%	32%	25%	31%	22%	23%	25%	37%	34%	28%	33%	26%	25%	26%
Je me sens très à l'aise de parler de mes troubles de santé mentale à des cadres supérieurs	27%	28%	29%	26%	25%	24%	26%	25%	30%	29%	27%	33%	26%	22%	23%
Les dirigeants dénoncent devant moi les instances de discrimination consciente et inconsciente lorsqu'elles ont lieu dans une conversation	21%	24%	23%	20%	22%	19%	26%	20%	27%	27%	21%	22%	22%	20%	19%

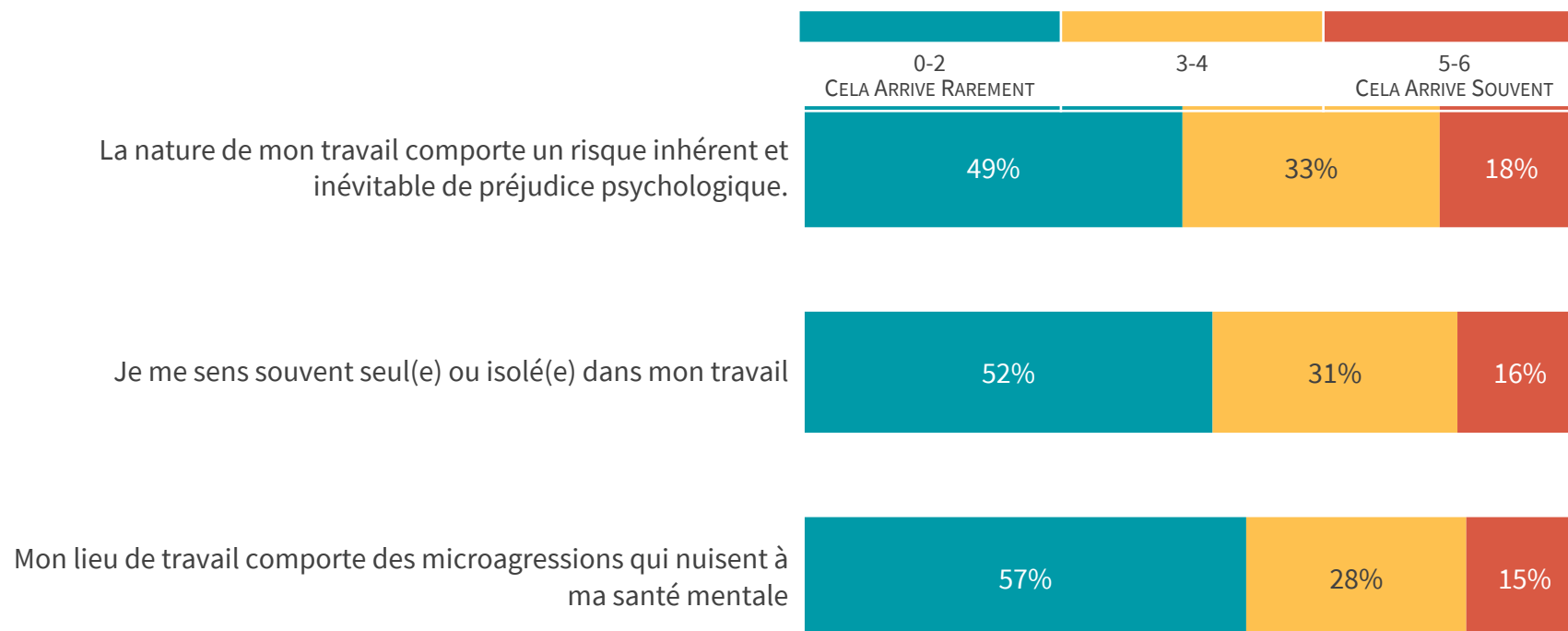
Base: (Total n=variant). \* Ce qui disent "Oui"

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Près d'un cinquième des travailleurs canadiens se sentent seuls ou isolés dans leur travail

- Un cinquième d'entre eux estiment que leur travail comporte un risque inévitable de préjudice psychologique, tandis qu'un nombre à peine inférieur affirme être souvent confronté à des microagressions qui nuisent à la santé mentale.
- Un pourcentage élevé (48 %) des premiers intervenants croit fermement que la nature de leur travail comporte un risque inévitable de préjudice psychologique. Près d'un quart d'entre eux (23 %) se sentent également isolés ou seuls au travail.

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

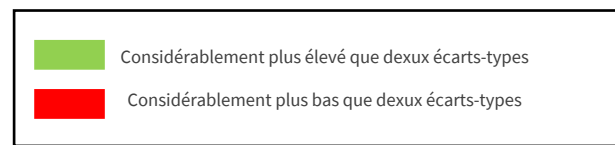


Base: (Total n=variant)

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Les jeunes et les personnes travaillant dans le domaine de la santé et des soins aux patients ou dans le secteur des premiers répondants sont plus susceptibles de ressentir l'impact négatif de leur travail sur leur santé mentale

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



	Cela Arrive Souvent (5-6)	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
La nature de mon travail comporte un risque inhérent et inévitable de préjudice psychologique.	18%	21%	19%	14%	23%	16%	19%	17%	19%	19%	16%	22%	29%	48%	15%	18%	11%	13%	12%
Je me sens souvent seul(e) ou isolé(e) dans mon travail	16%	19%	15%	14%	19%	14%	15%	15%	20%	17%	13%	20%	18%	23%	14%	18%	10%	15%	15%
Mon lieu de travail comporte des microagressions qui nuisent à ma santé mentale	15%	17%	15%	11%	19%	13%	16%	14%	18%	16%	11%	17%	19%	20%	14%	15%	11%	14%	11%

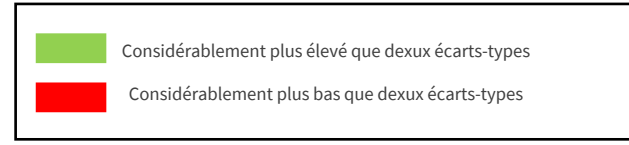
Base: (Total n=variant)

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.



# Les minorités visibles sont plus susceptibles de ressentir l'impact négatif de leur travail sur leur santé mentale

## DÉCLARATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



	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+	
La nature de mon travail comporte un risque inhérent et inévitable de préjudice psychologique.	18%	22%	17%	16%	16%	19%	27%	18%	21%	25%	17%	18%	19%	18%	22%
Je me sens souvent seul(e) ou isolé(e) dans mon travail	16%	19%	19%	18%	19%	19%	19%	12%	22%	24%	15%	16%	16%	16%	16%
Mon lieu de travail comporte des microagressions qui nuisent à ma santé mentale	15%	18%	18%	22%	15%	16%	28%	13%	19%	21%	14%	15%	15%	15%	17%

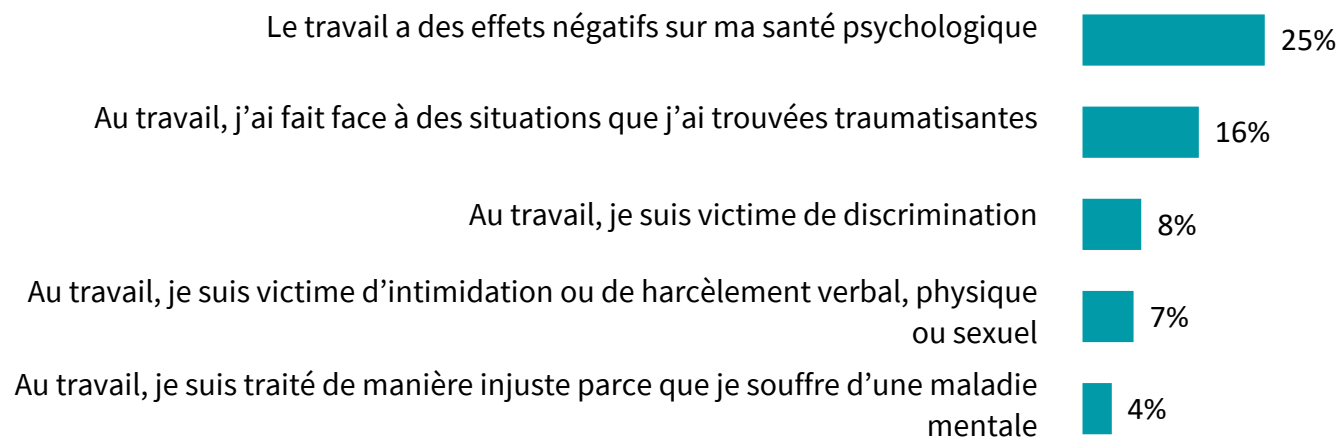
Base: (Total n=variant). \* Ce qui disent "Oui"

Déclarations supplémentaires sur la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail. Pour chacun des énoncés suivants, veuillez indiquer la fréquence à laquelle cela arrive sur votre lieu de travail, en utilisant une échelle de 0 à 6, où 0 signifie que cela n'arrive jamais et 6 signifie que cela arrive toujours. Si cela ne s'applique pas à votre situation, veuillez l'indiquer.

# Un quart d'entre eux disent que le travail a un impact important sur leur santé psychologique et un peu moins ont dû faire face à un traumatisme

- Un peu moins d'un employé sur dix déclare être victime de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement sur son lieu de travail. 4 % sont traités injustement en raison d'une maladie mentale.

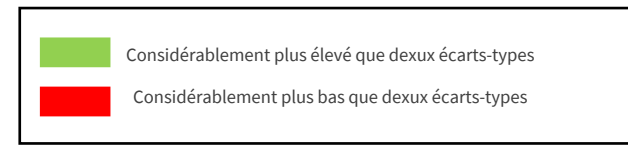
## DOMAINES SPÉCIFIQUES DE PRÉOCCUPATION (% DISANT OUI)



Base : (Total n=5 510)

1. Au travail, je suis victime de discrimination. 2. Au travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement verbal, physique ou sexuel. 3. Au travail, je suis traité(e) de manière injuste parce que je souffre d'une maladie mentale. 4. Au travail, j'ai fait face à des situations que j'ai trouvées traumatisantes. 5. Le travail a des effets négatifs sur ma santé psychologique.

# Les personnes travaillant dans le secteur des soins de santé et les premiers intervenants ont le plus de problèmes de santé mentale sur leur lieu de travail



## DOMAINES SPÉCIFIQUES DE PRÉOCCUPATION

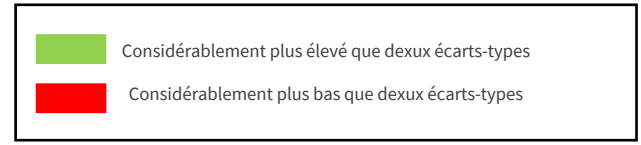
	Cela Arrive Souvent (5-6)	Âge			Directeur	Non gestionnaire	Région						Secteur d'activité						
		18 à 34	35 à 54	55+			BC	AB	PR	ON	QC	ATL	Santé et soins aux patients	Premiers Intervenants	Éducation et garde d'enfants	Finance, droit et assurance	Manufacturier	Transport	Commerce de détail
Le travail a des effets négatifs sur ma santé psychologique	25%	28%	26%	19%	26%	25%	24%	28%	27%	24%	24%	28%	42%	40%	29%	20%	16%	22%	24%
Au travail, j'ai fait face à des situations que j'ai trouvées traumatisantes	16%	15%	17%	13%	18%	15%	15%	16%	19%	15%	16%	18%	40%	49%	22%	9%	7%	9%	11%
Au travail, je suis victime de discrimination	8%	10%	8%	7%	12%	6%	9%	9%	10%	9%	5%	8%	12%	24%	8%	7%	5%	11%	6%
Au travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement verbal, physique ou sexuel	7%	9%	6%	6%	10%	6%	8%	7%	10%	7%	5%	7%	11%	21%	6%	4%	6%	9%	6%
Au travail, je suis traité de manière injuste parce que je souffre d'une maladie mentale	4%	7%	3%	2%	7%	3%	3%	5%	6%	5%	2%	5%	8%	16%	3%	1%	3%	3%	1%

Base : (Total n=5 510)

1. Au travail, je suis victime de discrimination. 2. Au travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement verbal, physique ou sexuel. 3. Au travail, je suis traité(e) de manière injuste parce que je souffre d'une maladie mentale. 4. Au travail, j'ai fait face à des situations que j'ai trouvées traumatisantes. 5. Le travail a des effets négatifs sur ma santé psychologique.

# Les minorités visibles, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes souffrant d'un déficit physique ou de douleurs chroniques, ainsi que les personnes d'origine sud-asiatique sont les plus préoccupées

## DOMAINES SPÉCIFIQUES DE PRÉOCCUPATION



	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+	
Le travail a des effets négatifs sur ma santé psychologique	25%	26%	32%	30%	43%	40%	26%	25%	28%	27%	25%	22%	26%	28%	31%
Au travail, j'ai fait face à des situations que j'ai trouvées traumatisantes	16%	16%	21%	22%	29%	25%	12%	10%	18%	21%	6%	13%	16%	19%	26%
Au travail, je suis victime de discrimination	8%	15%	13%	16%	10%	15%	12%	10%	18%	21%	6%	8%	7%	9%	11%
Au travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement verbal, physique ou sexuel	7%	11%	12%	12%	9%	12%	6%	6%	13%	17%	6%	7%	7%	7%	10%
Au travail, je suis traité de manière injuste parce que je souffre d'une maladie mentale	4%	6%	7%	8%	10%	8%	1%	2%	6%	11%	4%	5%	4%	3%	6%

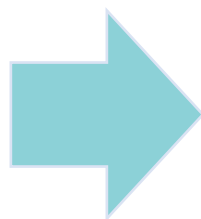
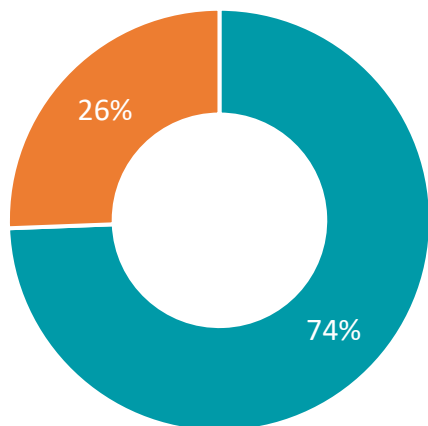
Base : (Total n=5 510) \* Ce qui disent "Oui"

1. Au travail, je suis victime de discrimination. 2. Au travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement verbal, physique ou sexuel. 3. Au travail, je suis traité(e) de manière injuste parce que je souffre d'une maladie mentale. 4. Au travail, j'ai fait face à des situations que j'ai trouvées traumatisantes. 5. Le travail a des effets négatifs sur ma santé psychologique.

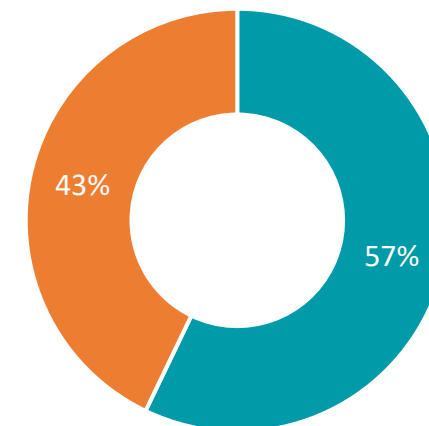
# La plupart des lieux de travail ont des politiques relatives à la COVID-19 et plus de la moitié ont participé à l'élaboration de ces politiques

- 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 des politiques et de nouveaux supports pour répondre aux préoccupations que je pourrais avoir en matière de COVID-19. Base : (Total n=5 510)

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)

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**

