

Indice de santé mentale^{MC}

Canada | Novembre 2020

MORNEAU
SHEPELL 



Table des matières

Faits saillants en novembre	1
Indice de santé mentale ^{MC}	5
Scores secondaires de l'Indice de santé mentale ^{MC}	6
Indice de santé mentale ^{MC} (par province)	9
Indice de santé mentale ^{MC} (secteur d'activité)	12
Score de Variation du stress mental	13
Variation du stress mental (cumulatif)	14
Variation du stress mental (en pourcentage)	15
Variation du stress mental (secteur d'activité)	18
Pleins feux sur	19
Santé physique durant la pandémie	19
Employés et milieu de travail	20
Inquiétudes parentales durant la pandémie de COVID-19	26
Aperçu de l'Indice de santé mentale ^{MC}	29
Méthodologie	29
Calculs	30
Données et analyses supplémentaires	30



Faits saillants en novembre

Pour le huitième mois consécutif, la santé mentale des Canadiens est considérablement moins bonne qu'avant la pandémie de COVID-19. Au déclin marqué qui avait été enregistré initialement en avril 2020 ont succédé de légères améliorations de mai à juillet 2020. Cette tendance s'est renversée en août, puis a été suivie d'une légère amélioration en septembre, d'une détérioration en octobre et d'une faible amélioration en novembre. La situation en novembre demeure préoccupante puisque les résultats indiquent que la **détresse des travailleurs est actuellement similaire à celle du un pour cent des travailleurs canadiens les plus en détresse avant 2020.**

La proportion de participants déclarant avoir ressenti plus de stress que le mois précédent (22 pour cent) est à son niveau le plus faible, égal à celui de septembre. Toutefois, ceux qui affirment ressentir moins de stress mental ne représentent que six pour cent, soit le pourcentage le plus bas depuis mai 2020, et égal à celui de septembre. Si le niveau de stress mental pour la majorité des participants (72 pour cent) n'a pas changé par rapport au mois précédent, le niveau de stress cumulatif demeure élevé, même pour ce groupe, en raison de l'augmentation du stress au fil des mois depuis le début de la pandémie. Compte tenu de l'augmentation récente des cas dans plusieurs régions au pays et des restrictions qui en découlent, la pression continuera à se faire sentir.

Depuis le mois d'avril, la santé psychologique en général s'est détériorée. Malgré la modeste amélioration constatée en juillet et en septembre, la santé psychologique des Canadiens continue de se dégrader. En novembre, le score de risque de santé psychologique des Canadiens est inférieur de 2,8 points à celui d'avril 2020, et **se situe au niveau le plus bas depuis le lancement de l'Indice.**

Depuis avril, les scores de santé mentale provinciaux ont montré une amélioration générale jusqu'au mois de juillet; toutefois, de juillet à août, on constate une détérioration dans plusieurs régions. De septembre à novembre, on a observé une dégradation constante en Alberta et au Manitoba, alors qu'on a vu des améliorations en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador. De septembre à octobre, la situation s'est détériorée en Ontario, au Québec et dans les Maritimes, mais une légère amélioration s'est produite en novembre. En novembre, une brusque détérioration est survenue en Saskatchewan, qui correspond à l'augmentation du nombre de cas de COVID-19 dans la province.

Un score positif à l'Indice de santé mentale^{MC} indique que la santé mentale de l'ensemble des travailleurs s'est améliorée par rapport à la période de référence, qui va de 2017 à 2019. Plus le score positif est élevé, plus l'amélioration est importante. À l'inverse, lorsqu'un score à l'Indice de santé mentale^{MC} est négatif, la santé mentale des travailleurs est en déclin comparativement à la période de référence. Plus le score négatif est élevé, plus le recul est marqué. Un score de zéro signifie que l'état de santé mentale des répondants est resté le même que celui établi pour la période de référence.



Pour le sixième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score en santé mentale moyen le plus faible (-24,3) comparativement aux personnes qui travaillent dans les autres secteurs d'activité. En outre, les préoccupations les plus fréquemment signalées parmi les parents d'enfants âgés de 18 à 30 ans sont les répercussions financières de la pandémie (49 pour cent), la santé mentale de leurs enfants adultes (46 pour cent), et les répercussions sur les possibilités d'emploi et la carrière de leurs enfants adultes (41 pour cent).

La pandémie de COVID-19 entraîne une pression accrue sur les milieux de travail et les employés. Elle a poussé de nombreux employeurs et employés à revoir la façon dont ils mènent leurs activités, pas seulement avec ceux auxquels ils fournissent des biens ou des services, mais aussi avec leurs employés. **Douze pour cent des participants ont une perception positive de leur employeur**, alors que dix-huit pour cent des répondants ont une perception plus négative de leur employeur qu'avant la pandémie.

Près du quart (vingt-quatre pour cent) des répondants indiquent que la pandémie de COVID-19 les a motivés à envisager de changer d'emploi ou de carrière. Les participants de moins de 40 ans sont deux fois plus susceptibles d'envisager un changement d'emploi ou de carrière que les participants de 50 ans et plus.

La santé et la sécurité au travail ont pris une importance primordiale depuis le début de la pandémie de COVID-19. **Soixante-douze pour cent des répondants croient que leur employeur gère bien la santé et la sécurité.** Les répondants provenant de ménages à plus faible revenu sont moins susceptibles de signaler que leur employeur gère bien les risques pour la santé et la sécurité attribuables à la pandémie que ceux qui proviennent de ménages à revenu plus élevé.

L'une des nombreuses conséquences de la pandémie de COVID-19 est la fermeture ou la réduction du nombre de lieux de travail où on peut venir travailler. Avec des effectifs dispersés et à distance, les employeurs se fient à la technologie pour assurer la continuité des activités et des contacts. **Soixante-trois pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien la technologie**, alors que huit pour cent d'entre eux sont d'avis que leur employeur la gère mal.

Certains employeurs ont été forcés de réduire les salaires ou les heures, ou de mettre à pied des employés en raison des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur leur entreprise. **Trente-huit pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien la réduction des salaires et des heures des employés**, alors que onze pour cent d'entre eux sont d'avis que

leur employeur la gère mal. Les répondants provenant de ménages dont le revenu est inférieur à 30 000 \$ sont moins susceptibles de juger que leur employeur gère bien les réductions des salaires ou des heures.

Les modèles d'affaires ont été modifiés parce que la demande a changé et qu'il faut respecter les protocoles de santé et sécurité. **Soixante pour cent des répondants sont d'avis que leur employeur gère bien les changements dans la conduite des affaires**, alors que dix pour cent d'entre eux signalent que leur employeur les gère mal.

Puisque la pandémie ne s'essouffle pas, la souplesse est essentielle. Les employés ont besoin de temps pour prendre soin d'eux-mêmes, de leurs enfants ou d'autres membres de la famille, et pour accomplir leurs tâches quotidiennes dans un environnement fluide et parfois complexe.

Cinquante-six pour cent des répondants disent que leur employeur gère bien les horaires flexibles, alors que onze pour cent d'entre eux disent que leur employeur les gère mal. Les répondants provenant de ménages dont le revenu annuel est inférieur à 30 000 \$ sont moins susceptibles de juger que leur employeur gère bien les horaires flexibles, comparativement aux participants provenant de ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus.

En plus des horaires flexibles, la pandémie de COVID-19 a haussé le recours au télétravail.

Cinquante pour cent des répondants signalent que leur employeur gère bien les politiques relatives au télétravail, alors que huit pour cent d'entre eux indiquent que leur employeur les gère mal. Les organisations comptant plus de 100 employés gèrent mieux le télétravail que les organisations qui comptent moins de 100 employés.

Alors que les employés subissent une pression accrue en raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux employeurs leur rappellent que du soutien et des ressources sont à leur disposition pour préserver ou améliorer leur mieux-être. **Cinquante-trois pour cent des répondants signalent que leur employeur gère bien la promotion des ressources**, alors que quinze pour cent d'entre eux indiquent que leur employeur la gère mal.

Des restrictions sont mises en place partout au pays pour contenir la propagation de la COVID-19. On a dû fermer les centres de conditionnement physique et d'autres installations récréatives, ou en réduire considérablement les capacités. Des observations antérieures (septembre 2020) montrent que presque un tiers des répondants (29 pour cent) indiquent qu'en raison de la pandémie, ils sont moins enclins à prendre soin de leur santé qu'en 2019.

Quinze pour cent des participants rapportent que leur santé physique s'est détériorée depuis le début de la pandémie et ce groupe a un score de santé mentale considérablement plus bas que la moyenne (-27,6).

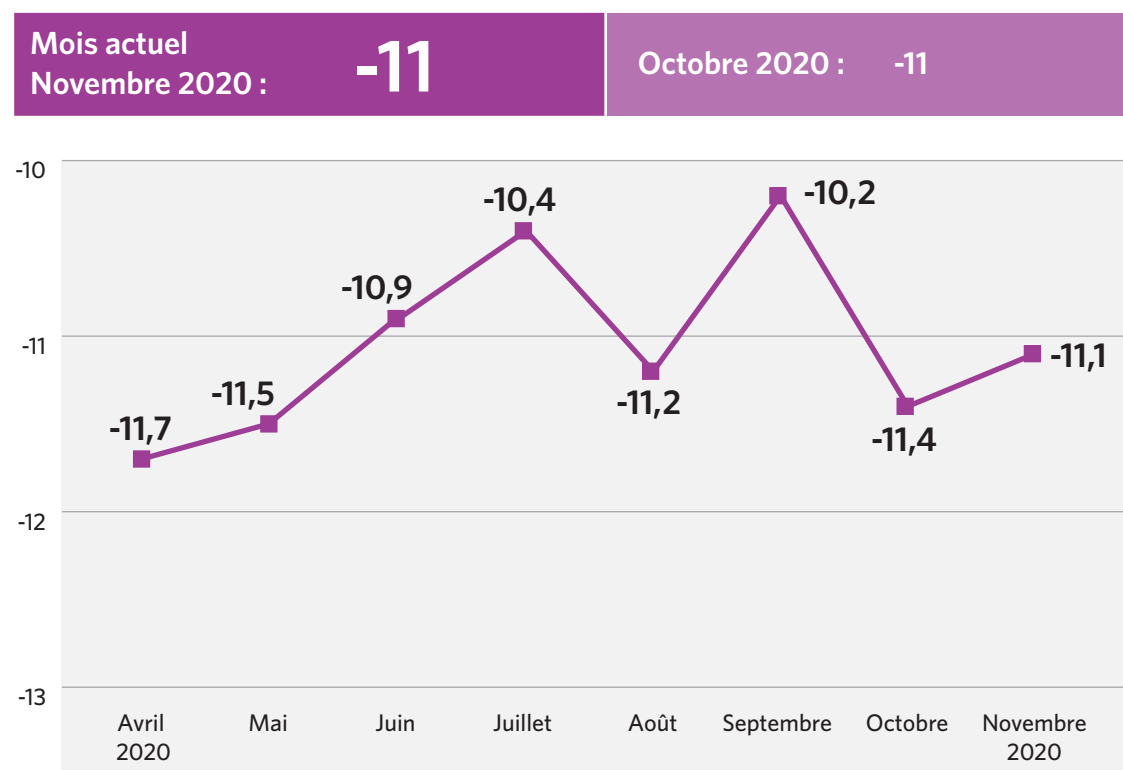
Depuis le début de la pandémie, les parents d'enfants âgés de moins de 18 ans doivent concilier leur travail et les besoins personnels et pédagogiques de leurs enfants, alors que des restrictions sont appliquées dans les services de garde et les écoles. Les préoccupations ou les craintes principales des parents en ce qui concerne leurs enfants durant la pandémie sont la qualité de l'enseignement (49 pour cent), suivie de leur santé mentale (42 pour cent) et leur santé physique (37 pour cent). **Les parents qui se disent inquiets de leurs enfants ayant des besoins particuliers obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-20,3),** suivis des parents qui sont préoccupés par la conciliation entre les soins à apporter aux enfants et leur travail (-20,1) et par la santé mentale de leur(s) enfant(s) (-18,5).

Alors que la qualité de l'enseignement est la préoccupation la plus fréquemment citée, **la santé mentale des enfants est la préoccupation la plus importante (24 pour cent) parmi les parents d'enfants de moins de 18 ans**, le score de santé mentale de ce groupe s'établissant à -20,0. Le score de santé mentale le plus faible (-21,9) est observé parmi les onze pour cent de répondants qui rapportent que leur plus grande préoccupation concerne la conciliation entre les soins à accorder aux enfants et leur travail.

Les enfants de moins de 18 ans présentent un ensemble de préoccupations très différent de ceux des parents ayant des enfants adultes. **Parmi les parents d'enfants adultes, le score de santé mentale le plus faible observé est chez ceux qui s'inquiètent de leur santé mentale (-14,6),** de leur isolement (-14,5) et de leur santé physique (-12,4). Comme les principaux facteurs influençant la santé mentale demeurent le risque financier et l'isolement, les parents d'enfants adultes sont préoccupés par les mêmes problèmes que leurs enfants.

Indice de santé mentale^{MC}

L'Indice de santé mentale^{MC} (ISM) est une mesure de la variation comparativement au score de référence de la santé mentale et du risque¹. **Au mois de novembre 2020, l'Indice de santé mentale^{MC} global s'établit à -11,1 points.** Une diminution de 11 points par rapport au score de référence antérieur à la COVID-19 reflète une population dont la santé mentale est similaire au un pour cent le plus en détresse de la population de référence.



Les données de novembre indiquent que, pour un huitième mois consécutif, l'état de santé mentale des Canadiens est précaire.

¹ Le score de référence tient compte des données recueillies en 2017, 2018 et 2019.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale^{MC}

Le score secondaire de l'Indice de santé mentale^{MC} le plus faible correspond à la mesure de l'optimisme (-12,9), suivi de la mesure de l'anxiété (-12,5), de la dépression (-12,5), de l'isolement (-11,1) et de la productivité (-11,1). La mesure du risque ayant le meilleur score de santé mentale est le risque financier (2,9), suivi de la santé psychologique générale (-3,2).

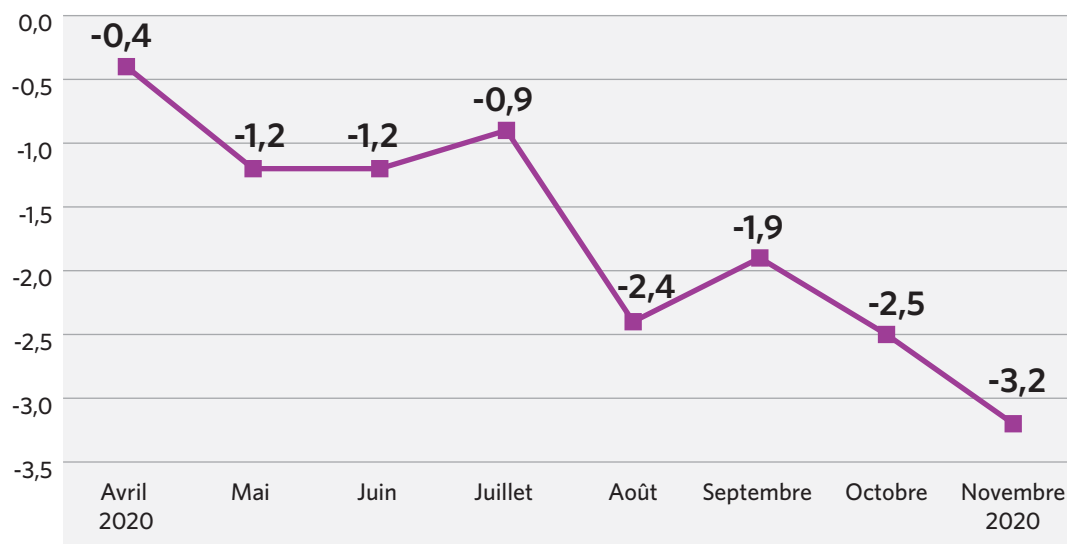
- Tous les scores secondaires de la santé mentale, à l'exception de la santé psychologique en général, se sont améliorés en novembre comparativement à ceux d'octobre.
- La santé psychologique en général s'est détériorée de 0,7 point par rapport au mois précédent.
- Le score de risque s'étant le plus amélioré concerne la productivité, en hausse de 1,5 point par rapport au mois d'octobre.
- Le score financier s'est amélioré en novembre, passant à 2,9 points; il demeure le plus fort parmi les scores secondaires, et est supérieur au score de référence antérieur à 2020.

Scores secondaires de l'ISM ²	Novembre 2020	Octobre 2020
Optimisme	-12,9	-13,0
Anxiété	-12,5	-13,4
Dépression	-12,5	-12,9
Productivité	-11,1	-12,6
Isolement	-11,1	-11,5
Santé psychologique	-3,2	-2,5
Risque financier	2,9	2,5

² La répartition démographique des scores secondaires est disponible sur demande.



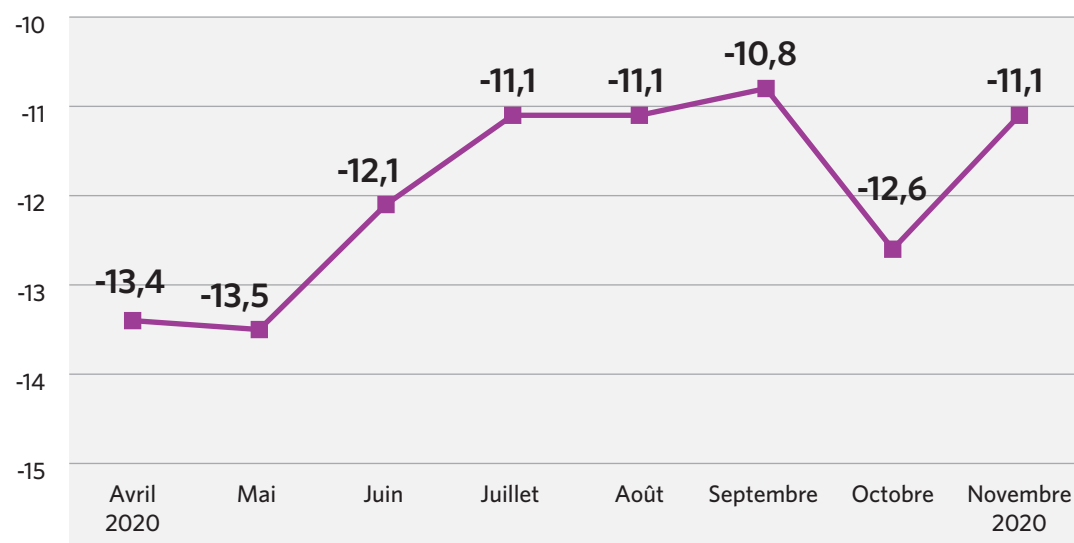
Santé psychologique en général



Santé psychologique en général

Depuis le mois d'avril, la santé psychologique en général s'est détériorée. Malgré la modeste amélioration constatée en juillet et en septembre, dans l'intervalle de huit mois qui a suivi le lancement de l'Indice de santé mentale^{MC}, la santé psychologique des Canadiens continue de se détériorer. En novembre, le score de risque de santé psychologique des Canadiens est inférieur de 2,8 points à celui d'avril 2020, au moment du lancement de l'Indice.

Productivité

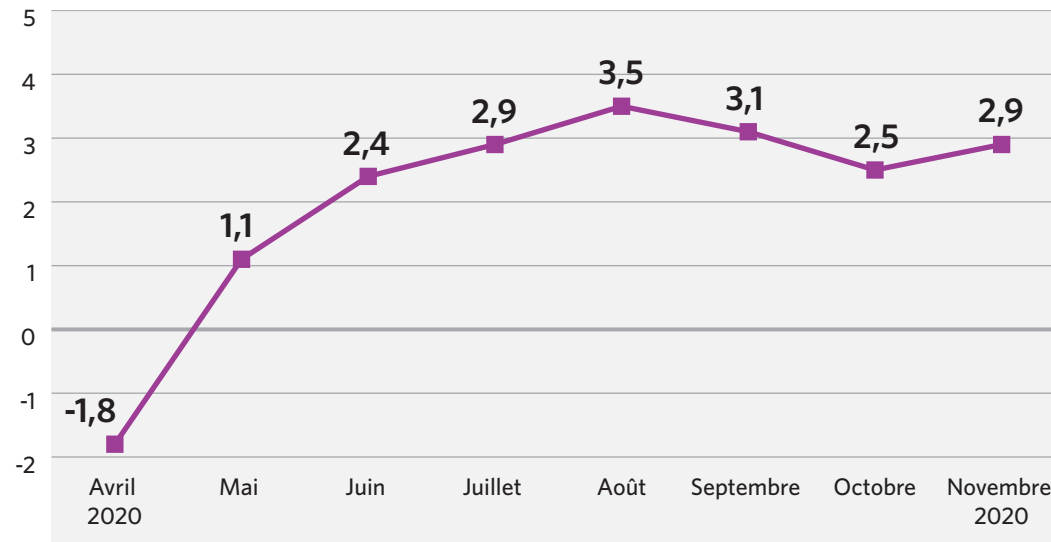


Productivité

Après un déclin du score de productivité en octobre, on a observé une augmentation de 1,5 point en novembre, le rapprochant du score le plus élevé de -10,8 obtenu en septembre. Malgré cette augmentation, le score secondaire de la productivité demeure bien inférieur au score de référence antérieur à la pandémie.



Risque financier



Risque financier

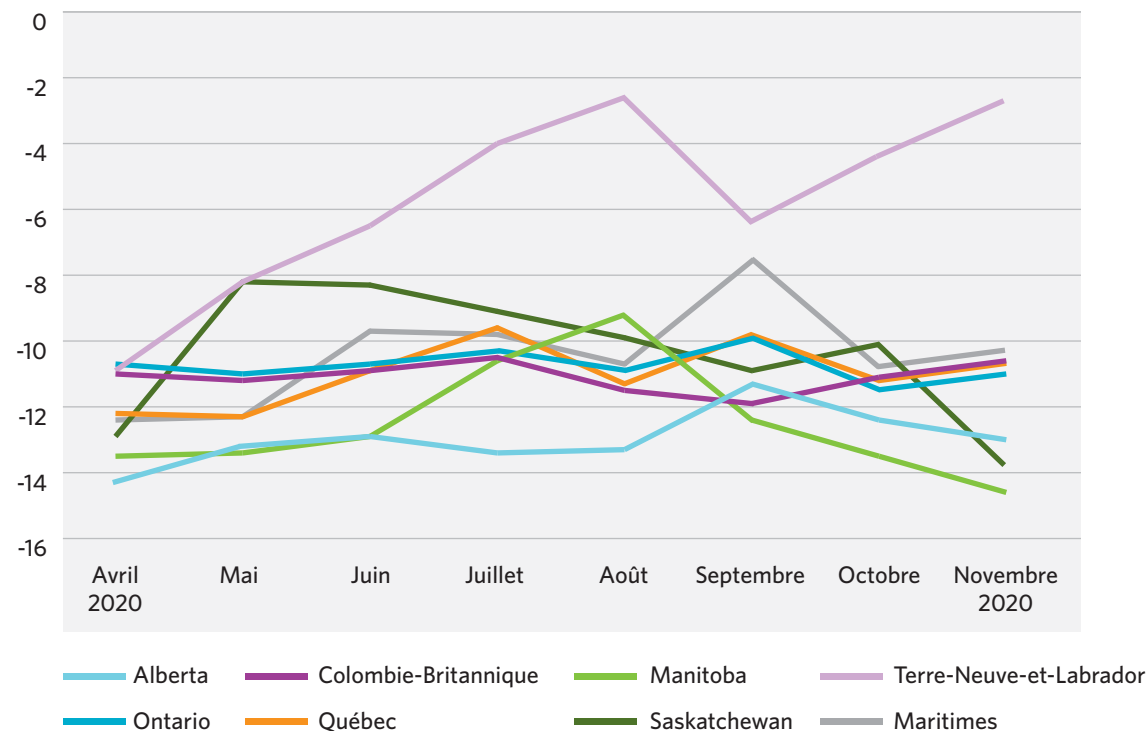
Le risque financier montre une amélioration depuis avril 2020, à l'exception de la détérioration observée du mois d'août au mois d'octobre. En novembre, le score de risque financier a augmenté de 0,4 point par rapport au score de 2,9 obtenu en octobre, se rapprochant du score de 3,5 enregistré en août, le plus élevé jusqu'à maintenant. Comparé aux autres scores secondaires, le score de risque financier des Canadiens est toujours le plus fort et est supérieur au score de référence antérieur à 2020 depuis le mois de mai.



Indice de santé mentale^{MC} (par province)

Depuis avril, les scores de santé mentale provinciaux ont montré une amélioration générale jusqu'au mois de juillet; toutefois, de juillet à août, on constate une détérioration dans plusieurs régions. De septembre à novembre, on a observé une dégradation constante en Alberta et au Manitoba, alors qu'on a vu des améliorations en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve-et-Labrador. De septembre à octobre, la situation s'est détériorée en Ontario, au Québec et dans les Maritimes, mais une légère amélioration s'est produite en novembre. En novembre, une brusque détérioration est survenue en Saskatchewan, qui correspond à l'augmentation du nombre de cas de COVID-19 dans la province.

Scores à l'Indice de santé mentale^{MC} par province



Données démographiques

- Depuis maintenant huit mois consécutifs, les femmes (-12,9) ont un score de santé mentale nettement plus faible que les hommes (-9,4); on constate aussi que plus les répondants avancent en âge, meilleurs sont les scores.
- Les répondants qui se définissent comme noirs obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-19,3), suivis de ceux qui se définissent comme asiatiques du Sud (-17,4) et ceux qui se définissent comme arabes, moyen-orientaux et asiatiques de l'Ouest (-16,6).
- Les répondants qui se définissent comme blancs obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (-9,9), suivis de ceux qui se définissent comme asiatiques de l'Est (-11,7).
- En ce qui concerne le score de santé mentale, l'écart constaté depuis avril entre les répondants ayant des enfants et ceux qui n'en ont pas subsiste en novembre, le score pour le premier groupe (-14,9) étant encore inférieur à celui du deuxième groupe (-9,9).

Emploi

- Dans l'ensemble, cinq pour cent des répondants sont sans emploi. Alors que la plupart des participants ont gardé leur emploi, 18 pour cent rapportent une réduction de leurs heures ou de leur salaire depuis avril 2020.
- Les participants qui signalent une diminution de salaire par rapport au mois précédent ont un score de -20,2, suivis des participants dont les heures ont été réduites par rapport au mois précédent (-18,0) et de ceux qui sont actuellement sans emploi (-17,2).
- Les participants qui se décrivent comme travailleurs autonomes ou propriétaires uniques ont le score de santé mentale le plus élevé (-6,3), suivis des participants employés par une organisation comptant entre 2 et 50 employés (-8,9).
- Les participants qui déclarent travailler pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés ont le score de santé mentale le moins élevé (-14,5), suivis des participants employés par une organisation comptant entre 501 et 1 000 employés (-13,0).

Fonds d'urgence

- Les participants qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (-23,6) que l'ensemble du groupe. Ceux qui ont un fonds d'urgence obtiennent un score de santé mentale moyen de -6,3.



Situation d'emploi	Novembre	Octobre
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	-9,1	-9,3
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-18,0	-19,5
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-20,2	-19,5
Présentement sans emploi	-17,2	-15,8

Groupe d'âge	Novembre	Octobre
20 à 29 ans	-21,9	-22,2
30 à 39 ans	-15,9	-16,1
40 à 49 ans	-11,0	-11,6
50 à 59 ans	-8,2	-8,0
60 à 69 ans	-4,6	-5,1

Nombre d'enfants	Novembre	Octobre
Aucun	-9,9	-10,1
1 enfant	-14,9	-14,4
2 enfants	-12,9	-13,4
3 enfants ou plus	-12,8	-13,0

Les chiffres surlignés en **orange** sont les scores **les plus négatifs** du groupe.
 Les chiffres surlignés en **vert** sont les scores **les moins négatifs** du groupe.

Disponibles sur demande :
 Analyses corrélationnelles croisées
 et personnalisées spécifiques

Province	Novembre	Octobre
Alberta	-13,0	-12,4
Colombie-Britannique	-10,6	-11,1
Manitoba	-14,6	-13,5
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,7	-4,4
Maritimes	-10,3	-10,8
Québec	-10,6	-11,2
Ontario	-11,0	-11,5
Saskatchewan	-13,8	-10,1

Sexe	Novembre	Octobre
Homme	-9,4	-9,3
Femme	-12,9	-13,5

Revenu du ménage	Novembre	Octobre
Moins de 30 k\$/année	-20,5	-19,7
30 k\$ à <60 k\$/année	-14,7	-14,9
60 k\$ à <100 k\$/année	-12,6	-13,0
100 k\$ à <150 k\$/année	-7,9	-8,4
150 k\$ ou plus	-3,9	-3,9

Identification raciale	Novembre	Octobre
Arabe/moyen-oriental/asiatique de l'Ouest	-16,6	-20,5
Noir	-19,3	-16,6
Asiatique de l'Est	-11,7	-11,8
Indigène/autochtone	-16,2	-12,9
Latino-américain, sud-américain ou centraméricain	-16,3	-16,7
Asiatique du Sud	-17,4	-17,0
Asiatique du Sud-Est	-13,8	-14,3
Blanc	-9,9	-10,3
Métis (autre)	-16,4	-16,3
Préfère ne pas répondre	-13,4	-9,2

Taille de l'effectif	Novembre	Octobre
Travailleur autonome/propriétaire unique	-6,3	-6,5
2 à 50 employés	-8,9	-11,2
51 à 100 employés	-14,5	-13,6
101 à 500 employés	-12,8	-12,7
501 à 1000 employés	-13,0	-11,6
1001 à 5 000 employés	-9,9	-11,0
5 001 à 10 000 employés	-12,3	-10,0
Plus de 10 000 employés	-10,6	-11,0

Indice de santé mentale^{MC} (secteur d'activité)

Pour le sixième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score en santé mentale moyen le plus faible (-24,3). Ce score reste considérablement plus bas que les scores les plus faibles suivants, constatés chez les participants qui travaillent dans le secteur de l'information et de la culture (-20,4) et de la gestion de sociétés et d'entreprises (-17,4). Les scores de santé mentale les plus élevés sont observés chez les participants travaillant dans les secteurs des services immobiliers, de location et de location à bail (-7,0), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (-7,4) et de l'exploitation minière, pétrolière et gazière (-7,7). Les participants travaillant dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration, des services publics et autres montrent la plus grande amélioration de la santé mentale depuis le mois dernier.

Les améliorations par rapport au mois dernier sont indiquées dans le tableau ci-après :

Secteur d'activité	Novembre 2020	Octobre 2020	Amélioration
Services d'hébergement et de restauration	-12,3	-18,3	6,0
Services publics	-10,6	-13,4	2,9
Autres	-8,2	-10,7	2,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	-7,9	-10,1	2,2
Étudiant à temps plein	-24,3	-26,3	2,0
Finance et assurances	-12,1	-12,9	0,9
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-7,4	-8,0	0,6
Soins de santé et assistance sociale	-10,7	-11,2	0,6
Fabrication	-9,7	-10,2	0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	-11,2	-11,7	0,5
Transport et entreposage	-10,8	-11,0	0,2
Commerce de détail	-11,8	-11,8	0,0
Commerce de gros	-10,7	-10,5	-0,1
Services d'enseignement	-13,1	-12,9	-0,3
Services immobiliers, de location et de location à bail	-7,0	-6,6	-0,4
Administrations publiques	-10,0	-9,1	-0,9
Exploitation minière, pétrolière et gazière	-7,7	-6,6	-1,1
Construction	-11,9	-9,4	-2,5
Arts, spectacles et loisirs	-15,6	-12,9	-2,7
Automobile	-9,1	-5,9	-3,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	-17,4	-12,0	-5,4
Information et culture	-20,4	-14,4	-6,0



Score de Variation du stress mental

Le score de Variation du stress mental (VarStressM) est une mesure du niveau de stress mental par rapport au mois précédent. **Le score de Variation du stress mental pour novembre 2020 s'établit à 58,5.** Il signale une nette augmentation du stress mental par rapport au mois précédent. Cette augmentation a faibli d'un mois à l'autre jusqu'en septembre, puis s'est renforcée en octobre, pour décliner légèrement en novembre.

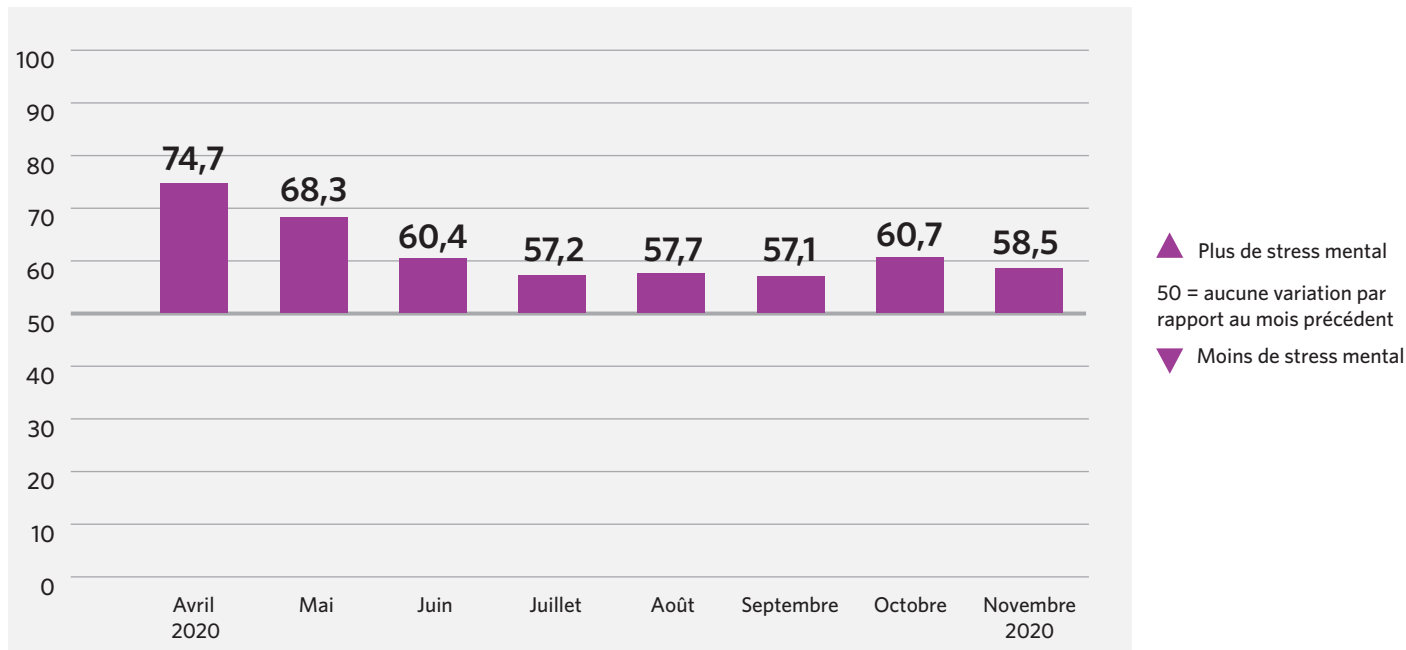
Le score actuel indique que 22 pour cent de la population ressent un plus grand stress mental qu'au mois précédent, alors que six pour cent en ressent moins. Une augmentation soutenue du score de Variation du stress mental au cours des huit derniers mois dénote une accumulation de pression importante dans la population.

Mois actuel

Novembre 2020 :

58,5

Octobre 2020 : 60,7

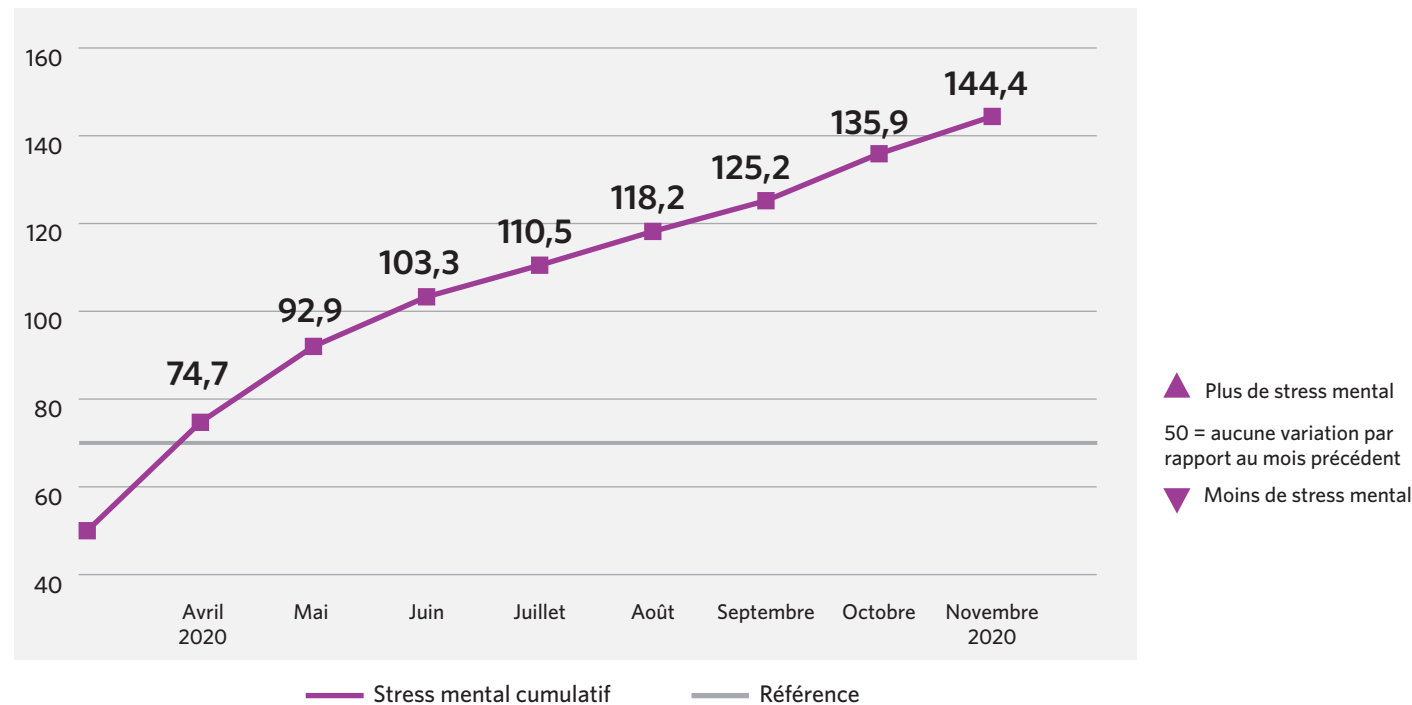


Variation du stress mental (cumulatif)

Le score de Variation du stress mental (VarStressM) est une mesure du niveau de stress mental par rapport au mois précédent. Cette variation est fondée sur une valeur de 50, c'est-à-dire aucune variation nette du stress mental, les valeurs inférieures à 50 indiquant une diminution nette du stress mental par rapport au mois précédent, alors que les valeurs supérieures à 50 indiquent une augmentation nette du stress mental. Le graphique ci-dessous suit les augmentations et les diminutions afin de rendre compte de l'effet cumulatif sur le stress mental.

L'augmentation constante du stress mental signifie que les Canadiens subissent un stress mental accru de mois en mois. Pour infléchir cette tendance à la hausse, il faudrait qu'une partie importante de la population commence à indiquer que leur niveau de stress baisse.

Variation du stress mental cumulatif

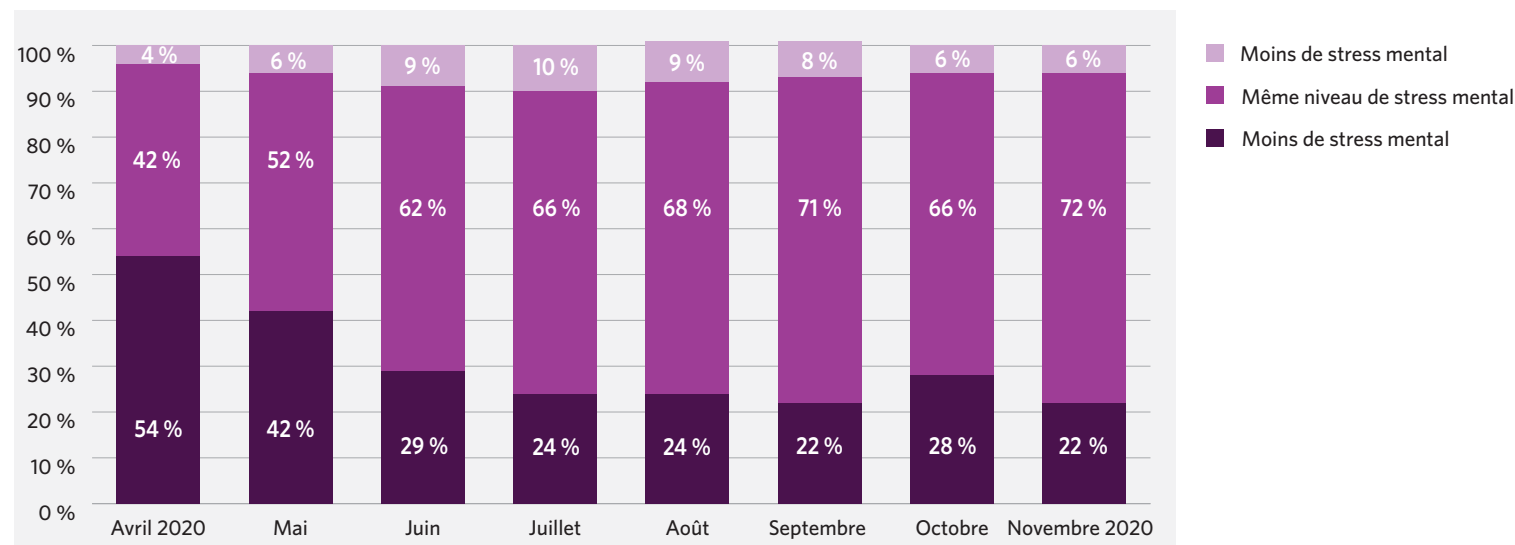




Variation du stress mental (en pourcentage)

L'indicateur Variation du stress mental permet de suivre chaque mois l'évolution du stress des participants. Le graphique ci-après présente le pourcentage de participants ressentant plus de stress, le même niveau de stress et moins de stress pour chaque mois de la période d'enquête. Au cours des huit derniers mois, le pourcentage de répondants disant ressentir un plus grand stress mental que le mois précédent a baissé constamment; toutefois, les données indiquent que le nombre de personnes moins stressées mentalement est insuffisant pour faire passer le score global de Variation du stress mental sous la barre de 50 (un score inférieur à 50 indiquant une diminution par rapport au mois précédent). Comme la proportion de gens ressentant un niveau comparable ou plus élevé de stress comparativement au mois précédent continue d'excéder largement la proportion de personnes rapportant moins de stress mental, on peut supposer que les effets d'un stress important persisteront au sein de la population et que l'atteinte d'un niveau de stress plus durable et plus sain en sera compromise. En avril, 54 pour cent des participants ont indiqué que leur stress mental avait augmenté. Bien que ce nombre ait baissé chaque mois pour atteindre 22 pour cent en novembre 2020, 72 pour cent des répondants disent actuellement ressentir le même niveau de stress et seulement six pour cent affirment être moins stressés mentalement.

Variations du stress mental par mois



Données démographiques

- Comme on l'a signalé les mois précédents, et comme on le constate encore en novembre, les répondants plus jeunes connaissent une plus grande augmentation du stress mental que les répondants plus âgés.
- Depuis avril 2020, l'augmentation du stress mental a été plus grande chez les femmes que chez les hommes.
- Les répondants qui se définissent comme blancs obtiennent le score de Variation du stress mental le plus élevé (57,8), suivis de ceux qui se définissent comme asiatiques du Sud-Est (57,8) et ceux qui se définissent comme noirs (58,5).
- Les participants qui se définissent comme arabes, moyen-orientaux et asiatiques de l'Ouest obtiennent les scores de Variation du stress mental les moins favorables (65,6), suivis de ceux qui se définissent comme métis (autres) (64,1) et de ceux qui se définissent comme asiatiques du Sud (63,0).

Facteurs géographiques

- Si on tient compte des facteurs géographiques, la hausse la plus marquée du stress d'un mois à l'autre touche les répondants habitant l'Alberta (61,2), la Saskatchewan (60,1), le Manitoba (59,7) et l'Ontario (59,3). Les répondants qui habitent dans les provinces où le stress mental est moindre connaissent également des augmentations significatives. Il s'agit de la Colombie-Britannique (58,7), du Québec (57,6), des Maritimes (51,6) et de Terre-Neuve-et-Labrador (49,1).

Emploi

- La plus forte augmentation du stress mental est observée chez les personnes en emploi dont le salaire a été réduit (69,7), suivies des personnes dont les heures ont été réduites (62,0) lorsqu'on les compare aux personnes sans emploi (60,9) et aux personnes en emploi dont le salaire ou les heures n'ont pas changé (57,1).



Situation d'emploi	Novembre	Octobre
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	57,1	59,2
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	62,0	67,1
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	69,7	68,9
Présentement sans emploi	60,9	61,1
Groupe d'âge	Novembre	Octobre
20 à 29 ans	62,5	65,9
30 à 39 ans	62,6	62,6
40 à 49 ans	57,8	61,6
50 à 59 ans	57,0	59,8
60 à 69 ans	55,1	56,2
Nombre d'enfants	Novembre	Octobre
Aucun	57,2	58,9
1 enfant	61,5	65,0
2 enfants	60,6	64,0
3 enfants ou plus	64,1	62,5

Les chiffres surlignés en **orange** sont les scores **les plus négatifs** du groupe.
 Les chiffres surlignés en **vert** sont les scores **les moins négatifs** du groupe.

Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées
 et personnalisées spécifiques

Province	Novembre	Octobre
Alberta	61,2	63,2
Colombie-Britannique	58,7	59,9
Manitoba	59,7	62,0
Terre-Neuve-et-Labrador	49,1	53,9
Maritimes	51,6	57,7
Québec	57,6	61,5
Ontario	59,3	61,1
Saskatchewan	60,1	55,6
Sexe	Novembre	Octobre
Homme	58,0	59,5
Femme	58,9	62,0
Revenu du ménage	Novembre	Octobre
Moins de 30 k\$/année	58,5	62,4
30 k\$ à <60 k\$/année	58,2	61,1
60 k\$ à <100 k\$/année	58,8	61,0
100 k\$ à <150 k\$/année	59,0	61,5
150 k\$ ou plus	58,4	58,0

Identification raciale	Novembre	Octobre
Arabe/moyen-oriental/asiatique de l'Ouest	65,6	66,7
Noir	58,5	53,8
Asiatique de l'Est	59,0	62,1
Indigène/autochtone	58,6	66,1
Latino-américain, sud-américain ou centraméricain	60,6	60,3
Asiatique du Sud	63,0	66,1
Asiatique du Sud-Est	57,8	61,2
Blanc	57,8	60,2
Métis (autre)	64,1	63,2
Préfère ne pas répondre	60,7	60,9
Taille de l'effectif	Novembre	Octobre
Travailleur autonome/propriétaire unique	55,9	55,7
2 à 50 employés	56,5	61,4
51 à 100 employés	60,6	59,8
101 à 500 employés	57,9	60,5
501 à 1000 employés	61,6	64,4
1001 à 5000 employés	58,4	60,2
5001 à 10000 employés	60,6	60,0
Plus de 10000 employés	57,6	61,3

Variation du stress mental (secteur d'activité)

Les scores de Variation du stress mental dans les secteurs des autres services (à l'exception de ceux du secteur des administrations publiques), des services publics, et de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse sont moins élevés que le mois précédent. Les participants qui travaillent dans le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises ont vu leur score de Variation du stress mental augmenter considérablement (68,3), suivis par les participants qui travaillent dans le secteur de l'information et de la culture (63,9) et des étudiants à temps plein (63,4).

Les variations du stress mental des deux derniers mois sont indiquées dans le tableau ci-après :

Secteur d'activité	Novembre 2020	Octobre 2020
Autres services (sauf les administrations publiques)	53,0	61,2
Services publics	53,8	60,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	54,2	56,9
Exploitation minière, pétrolière et gazière	54,9	56,0
Autres	55,2	59,8
Commerce de détail	55,7	60,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	57,3	58,9
Transport et entreposage	57,8	58,9
Arts, spectacles et loisirs	57,9	60,9
Commerce de gros	58,1	60,9
Fabrication	58,3	58,5
Services immobiliers, de location et de location à bail	58,7	58,3
Finance et assurances	58,8	61,0
Automobile	59,1	51,9
Administrations publiques	59,3	59,1
Services d'enseignement	60,0	65,1
Construction	60,0	59,8
Soins de santé et assistance sociale	60,7	62,4
Services d'hébergement et de restauration	63,2	66,2
Étudiant à temps plein	63,4	65,0
Information et culture	63,9	61,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	68,3	70,0

Pleins feux sur

Santé physique durant la pandémie

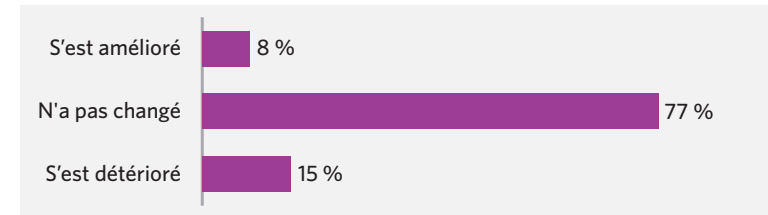
Des restrictions sont mises en place partout au pays pour contenir la propagation de la COVID-19. On a dû fermer les centres de conditionnement physique et d'autres installations récréatives, ou en réduire considérablement les capacités. Des observations antérieures (septembre 2020) montrent que presque un tiers des répondants (29 pour cent) ont indiqué qu'en raison de la pandémie, ils sont moins enclins à prendre soin de leur santé qu'en 2019. On a demandé aux participants de réfléchir à l'évolution de leur santé physique depuis le début de la pandémie de COVID-19.

- Plus des trois quarts des participants indiquent que leur santé physique est demeurée stable depuis le début de la pandémie, et ces derniers ont le score de santé mentale le plus favorable (-7,7).
- Le score de santé mentale le plus bas (-27,6) est observé chez les quinze pour cent des participants qui signalent que leur santé physique s'est détériorée depuis le début de la pandémie.

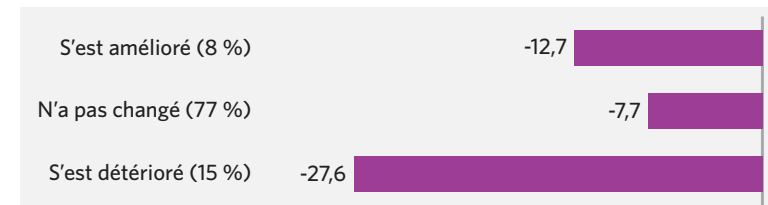
Diagnostics de la COVID-19

- Quatre-vingt-seize pour cent des répondants n'ont pas reçu de diagnostic de la COVID-19 et ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (-10,6).
- Le score de santé mentale le plus faible (-23,3) est observé parmi les quatre pour cent de répondants qui déclarent avoir reçu un diagnostic de COVID-19.

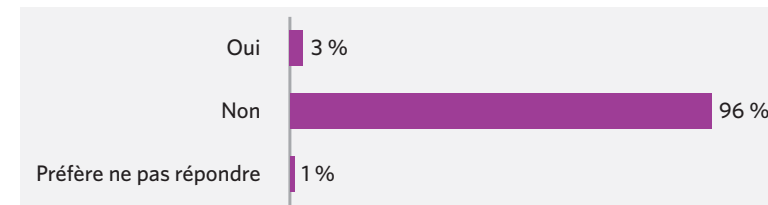
Changement de l'état de santé physique depuis le début de la pandémie



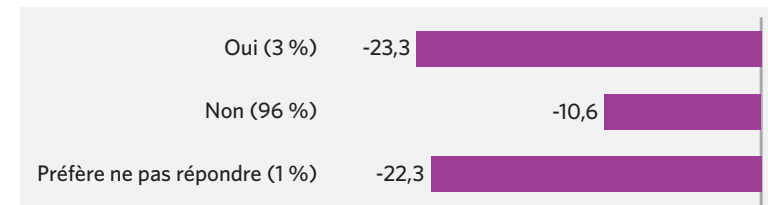
Score à l'ISM par changement à l'état de santé physique depuis le début de la pandémie



Diagnostic de COVID-19



Score à l'ISM des participants ayant reçu un diagnostic de COVID-19



- Six pour cent des répondants déclarent avoir un proche chez qui on a diagnostiqué la COVID-19. Le score de santé mentale de ce groupe (-18,5) est beaucoup plus faible que chez ceux dont aucun proche n'a reçu un diagnostic de COVID-19.

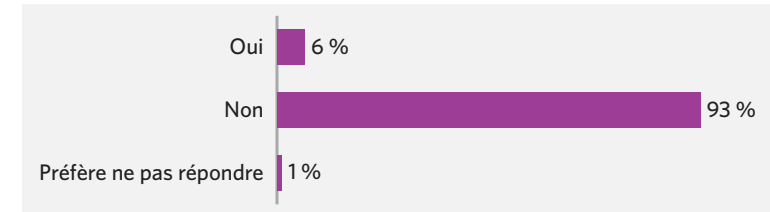
Employés et milieu de travail

Perception qu'ont actuellement les employés de leur employeur comparativement à leur perception avant la pandémie

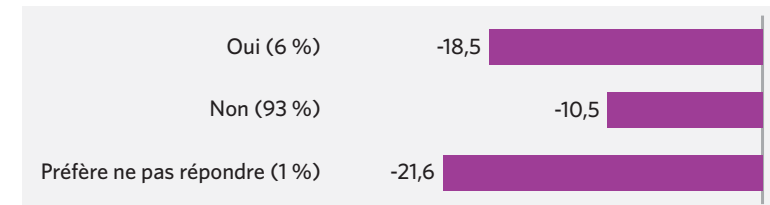
La pandémie de COVID-19 pousse de nombreux employeurs et employés à revoir la manière dont ils mènent leurs activités, pas seulement avec ceux auxquels ils fournissent des biens ou des services, mais aussi avec leurs employés. On a demandé aux participants quelle était leur perception de leur employeur maintenant, comparativement à avant la pandémie.

- Douze pour cent des participants ont une perception positive de leur employeur, alors que dix-huit pour cent des répondants ont une perception plus négative de leur employeur qu'avant la pandémie.
- Les participants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés et 5 001 à 10 000 employés affirment avoir une perception négative de leur employeur, alors que ce n'était pas le cas avant la pandémie.

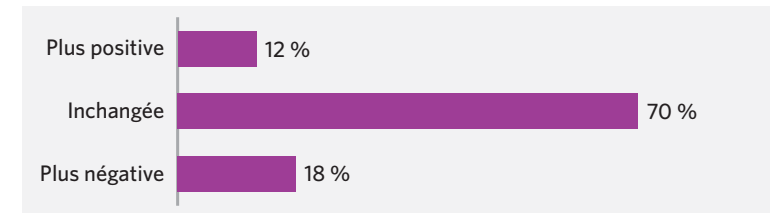
Participants dont un proche a reçu un diagnostic de COVID-19



Score à l'ISM des participants dont un proche a reçu un diagnostic de COVID-19



Perception que les participants ont de leur employeur comparativement à celle qu'ils avaient avant la pandémie



Employés envisageant de changer d'emploi ou de carrière

La pandémie de COVID-19 qui se prolonge s'accompagne de préoccupations d'ordre personnel et professionnel, ce qui incite les participants à réfléchir à leur avenir professionnel et personnel. On a demandé aux participants si la pandémie les a amenés à envisager de changer d'emploi ou de carrière.

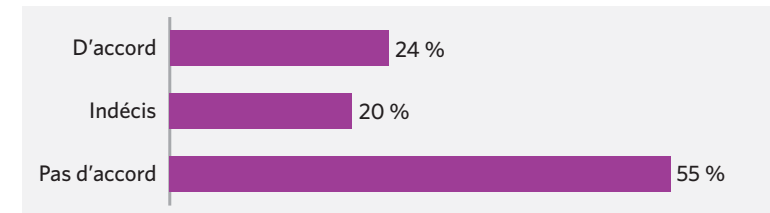
- Près du quart (vingt-quatre pour cent) des répondants indiquent que la pandémie de COVID-19 les a motivés à envisager de changer d'emploi ou de carrière.
- Plus de la moitié des participants (cinquante-cinq pour cent) n'envisagent pas de le faire, alors que vingt pour cent des participants sont indécis.
- Les participants de moins de 40 ans sont deux fois plus susceptibles d'envisager un changement d'emploi ou de carrière que les participants de 50 ans et plus.
- Environ cinquante pour cent des participants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés, 101 et 500 employés et 501 et 1 000 employés sont plus susceptibles d'envisager de changer d'emploi ou de carrière par rapport aux autres groupes.

Gestion des changements au travail durant la pandémie

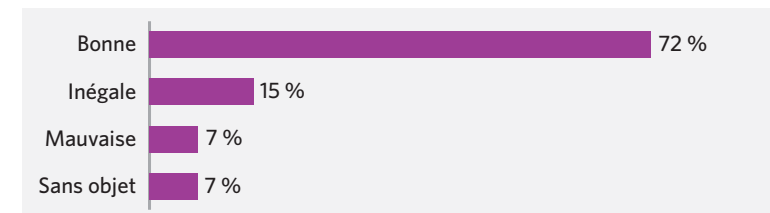
La santé et la sécurité au travail ont pris une importance primordiale depuis le début de la pandémie de COVID-19. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère la santé et la sécurité comparativement à avant la pandémie.

- Soixante-douze pour cent des répondants croient que leur employeur gère bien la santé et la sécurité, alors que sept pour cent déclarent que leur employeur les gère mal.
- Les répondants provenant de ménages à plus faible revenu sont moins susceptibles de signaler que leur employeur gère bien les risques pour la santé et la sécurité attribuables à la pandémie que ceux qui proviennent de ménages à revenu plus élevé.

La pandémie de COVID-19 incite à envisager un changement d'emploi ou de carrière



Gestion de la santé et de la sécurité



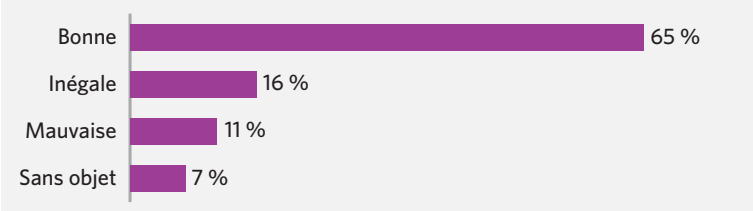
Les entreprises et les collectivités sont dans un état de changement permanent, alors qu'elles pallient les effets de la pandémie de COVID-19. Il est essentiel de communiquer avec les employés pendant cette période d'incertitude pour maintenir la confiance, la continuité et la motivation. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère les communications avec les employés comparativement à avant la pandémie.

- Soixante-cinq pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien les communications avec les employés, alors que onze pour cent d'entre eux sont d'avis que leur employeur les gère mal.
- Les participants plus jeunes sont moins susceptibles d'affirmer que leur employeur gère bien les communications avec les employés.
- La taille de l'employeur n'a pas d'influence sur la perception qu'ont les participants de la gestion des communications avec les employés.

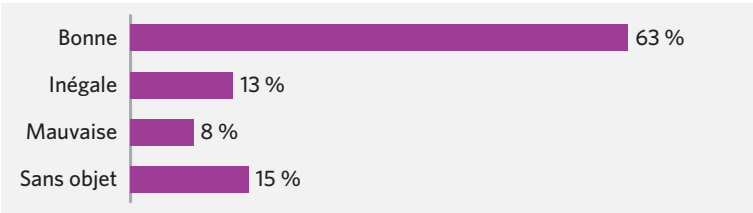
L'une des nombreuses conséquences de la pandémie de COVID-19 est la fermeture ou la réduction du nombre de lieux de travail où on peut venir travailler. Avec des effectifs dispersés et à distance, les employeurs se fient à la technologie pour assurer la continuité des activités et des contacts. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère l'utilisation de la technologie comparativement à avant la pandémie.

- Soixante-trois pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien la technologie, alors que huit pour cent d'entre eux sont d'avis que leur employeur la gère mal.
- Les participants qui ont entre 40 et 59 ans déclarent que leur employeur gère bien l'utilisation de la technologie.

Gestion des communications avec les employés



Gestion de la technologie utilisée par les employés





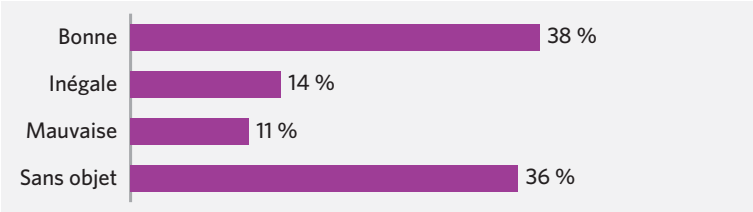
Certains employeurs ont été forcés de réduire les salaires ou les heures, ou de mettre à pied des employés en raison des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur leur entreprise. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère la réduction des salaires ou des heures des employés depuis le début de la pandémie. Soixante-quatre pour cent des répondants indiquent que leur salaire ou leurs heures ont été réduits.

- Trente-huit pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien la réduction des salaires et des heures des employés, alors que onze pour cent d'entre eux sont d'avis que leur employeur la gère mal.
- Les répondants provenant de ménages dont le revenu annuel est inférieur à 30 000 \$ sont moins susceptibles de juger que leur employeur gère bien la réduction des salaires ou des heures (vingt-huit pour cent), comparativement aux quarante-trois pour cent des participants provenant de ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus

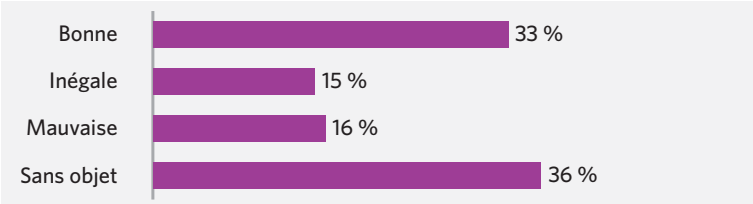
Bien que certaines entreprises soient en difficulté, d'autres observent une demande accrue pour leurs produits ou services. Cela se traduit par une augmentation du salaire ou des heures des employés. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère les augmentations des salaires ou des heures. Soixante-quatre pour cent des répondants indiquent que leur salaire ou leurs heures ont été augmentés.

- Trente-trois pour cent des répondants déclarent que leur employeur gère bien les augmentations des salaires ou des heures, alors que seize pour cent d'entre eux sont d'avis que leur employeur les gère mal.
- Environ cinquante pour cent des participants ayant entre 20 et 39 ans sont plus susceptibles de dire que leur employeur gère bien les augmentations des salaires ou des heures, comparativement aux participants de 40 ans et plus.

Gestion de la réduction des salaires ou des heures



Gestion de l'augmentation des salaires ou des heures





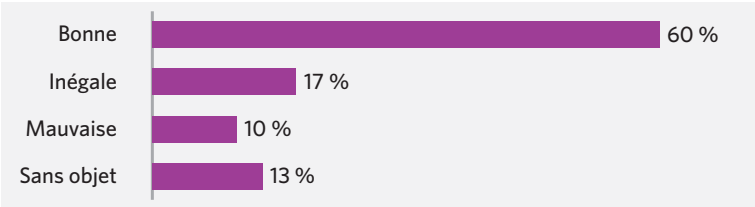
Les effets de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises varient et, dans plusieurs cas, sont liés à leur secteur d'activité. Les modèles d'affaires ont été modifiés parce que la demande a changé et qu'il faut respecter les protocoles de santé et sécurité. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère les changements dans la conduite des affaires. Soixante-quatre pour cent des répondants indiquent avoir constaté que leur employeur avait changé la manière dont il exerce ses activités.

- Soixante pour cent des répondants sont d'avis que leur employeur gère bien les changements dans la conduite des affaires, alors que dix pour cent d'entre eux signalent que leur employeur les gère mal.
- Les répondants sont plus susceptibles de signaler que les organisations comptant entre 2 et 50 employés, 101 à 500 employés et 501 à 1 000 employés gèrent les changements de telle sorte que les affaires sont bien menées.

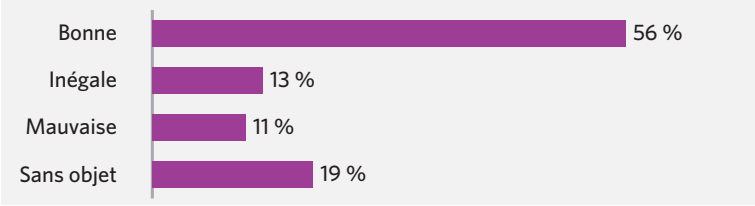
Puisque la pandémie ne s'essouffle pas, la souplesse est essentielle. Les employés ont besoin de temps pour prendre soin d'eux-mêmes, de leurs enfants ou d'autres membres de la famille, et pour accomplir leurs tâches quotidiennes dans un environnement fluide et parfois complexe. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère les horaires flexibles comparativement à avant la pandémie. Quatre-vingt-un pour cent des répondants disent que l'enjeu des horaires flexibles s'applique à eux.

- Cinquante-six pour cent des répondants disent que leur employeur gère bien les horaires flexibles, alors que onze pour cent d'entre eux disent que leur employeur les gère mal.
- Les répondants provenant de ménages dont le revenu annuel est inférieur à 30 000 \$ sont moins susceptibles de juger que leur employeur gère bien les horaires flexibles (quarante-six pour cent), comparativement aux soixante-quatre pour cent des participants provenant de ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus.

Gestion des changements dans la conduite des affaires



Gestion des horaires flexibles



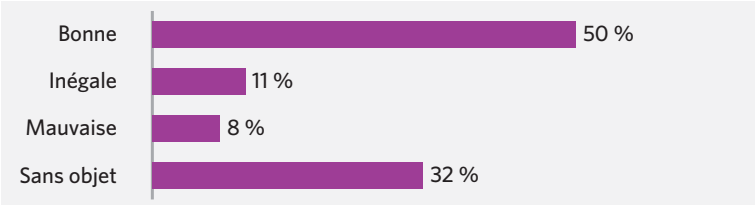
En plus des horaires flexibles, la pandémie de COVID-19 a haussé le recours au télétravail. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère les politiques relatives au télétravail durant la pandémie, comparativement à avant la pandémie. Soixante-huit pour cent des répondants disent que le télétravail s'applique à leur milieu de travail.

- Cinquante pour cent des répondants signalent que leur employeur gère bien les politiques relatives au télétravail, alors que huit pour cent d'entre eux indiquent que leur employeur les gère mal.
- Les répondants provenant de ménages dont le revenu annuel est inférieur à 30 000 \$ sont moins susceptibles de juger que leur employeur gère bien le télétravail (trente pour cent), comparativement aux soixante-six pour cent des participants provenant de ménages dont le revenu annuel s'élève à 150 000 \$ ou plus.
- Les organisations comptant plus de 100 employés gèrent mieux le télétravail que les organisations qui comptent moins de 100 employés.

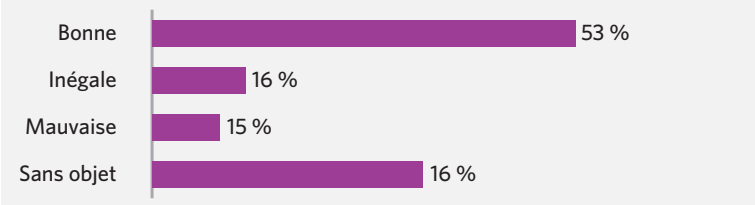
Alors que les employés subissent une pression accrue en raison de la pandémie de COVID-19, de nombreux employeurs leur rappellent que du soutien et des ressources sont à leur disposition pour préserver ou améliorer leur mieux-être. On a demandé aux participants de réfléchir à la manière dont leur employeur gère la promotion des ressources comparativement à avant la pandémie.

- Cinquante-trois pour cent des répondants signalent que leur employeur gère bien la promotion des ressources, alors que quinze pour cent d'entre eux indiquent que leur employeur la gère mal.
- Les répondants travaillant pour des entreprises comptant de 2 à 50 employés sont moins susceptibles de signaler que leur employeur fait une bonne promotion des ressources (quarante-sept pour cent) que les participants au service d'organisations comptant plus de 10 000 employés (soixante-trois pour cent).

Gestion du télétravail



Gestion de la promotion des ressources destinées aux employés



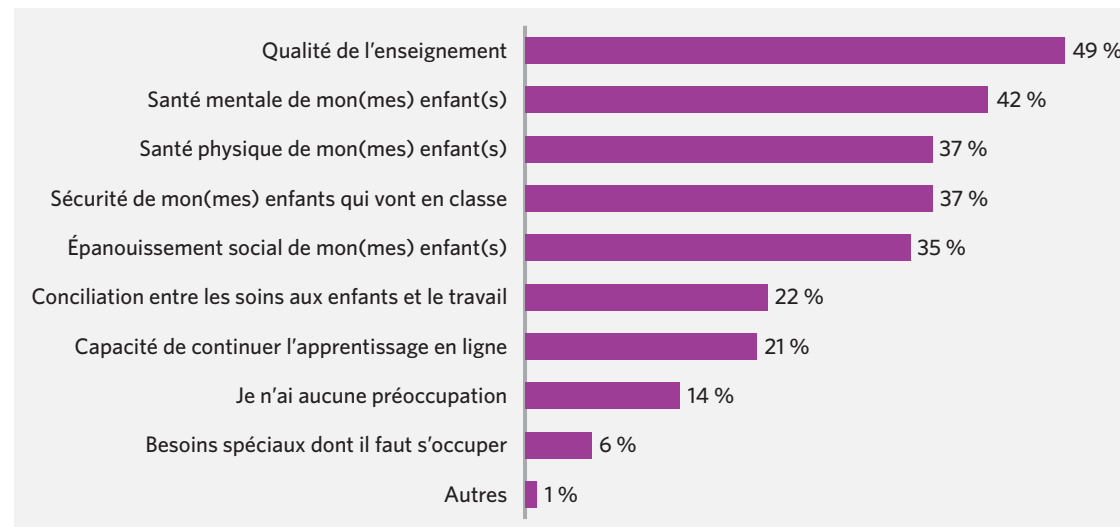
Inquiétudes parentales durant la pandémie de COVID-19

Parents d'enfants âgés de moins de 18 ans

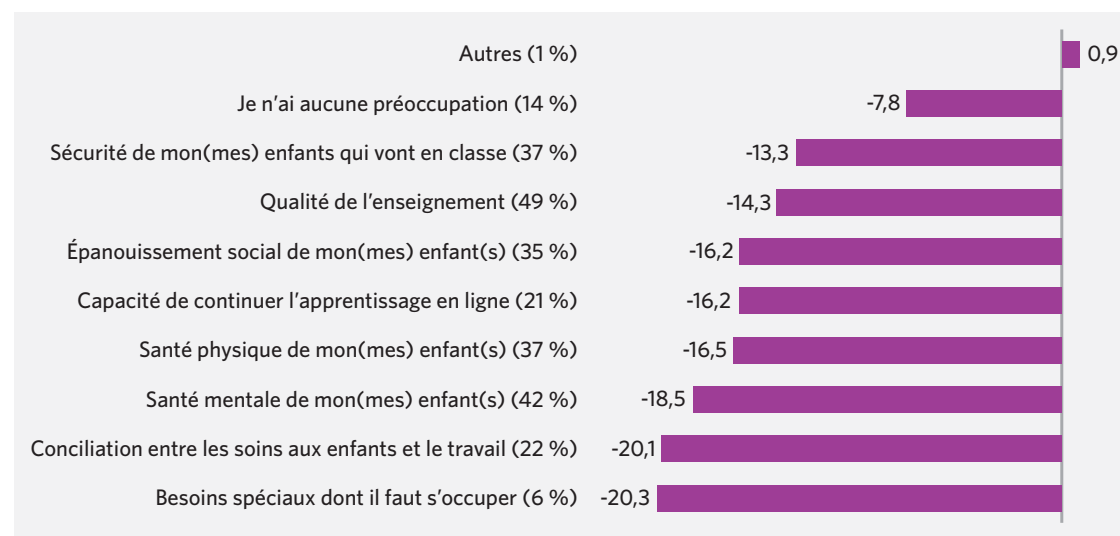
Depuis le début de la pandémie, les parents d'enfants âgés de moins de 18 ans doivent concilier leur travail et les besoins personnels et pédagogiques de leurs enfants, alors que des restrictions sont appliquées dans les services de garde et les écoles. On a demandé aux participants ayant des enfants âgés de moins de 18 ans quelles étaient leurs craintes et leurs préoccupations par rapport à ceux-ci.

- Les préoccupations ou les craintes principales des parents en ce qui concerne leurs enfants durant la pandémie sont la qualité de l'enseignement (49 pour cent), suivie de leur santé mentale (42 pour cent), de leur santé physique (37 pour cent) et de la sécurité des enfants qui vont en classe en personne (37 pour cent).
- Les parents qui se disent inquiets de leurs enfants ayant des besoins particuliers obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-20,3), suivis des parents qui sont préoccupés par la conciliation entre les soins à apporter aux enfants et leur travail (-20,1) et par la santé mentale de leur(s) enfant(s) (-18,5).

Préoccupations et craintes concernant les enfants adultes de moins de 18 ans



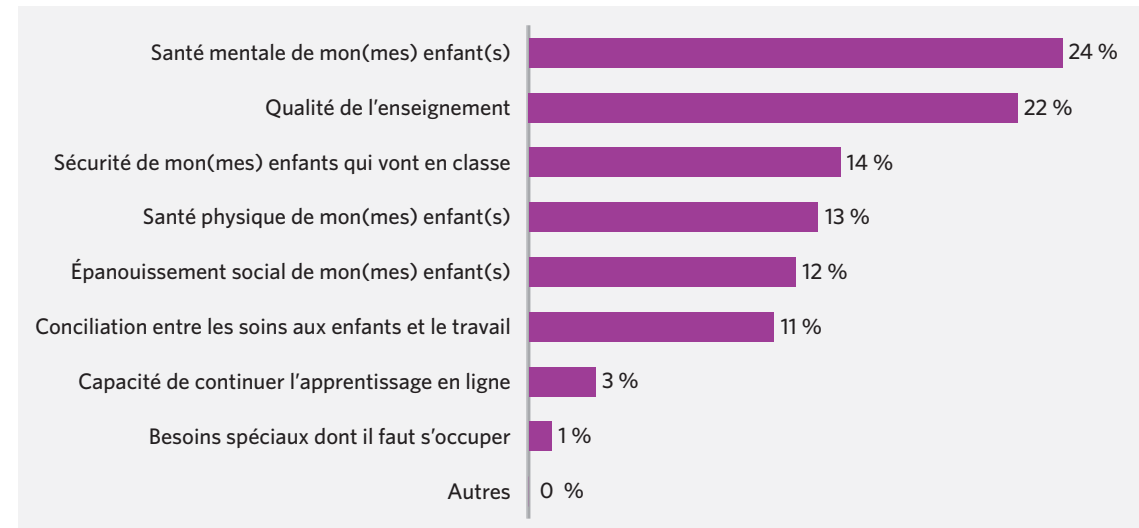
Score à l'ISM par plus grandes préoccupations/craintes pour les enfants adultes âgés de moins de 18 ans



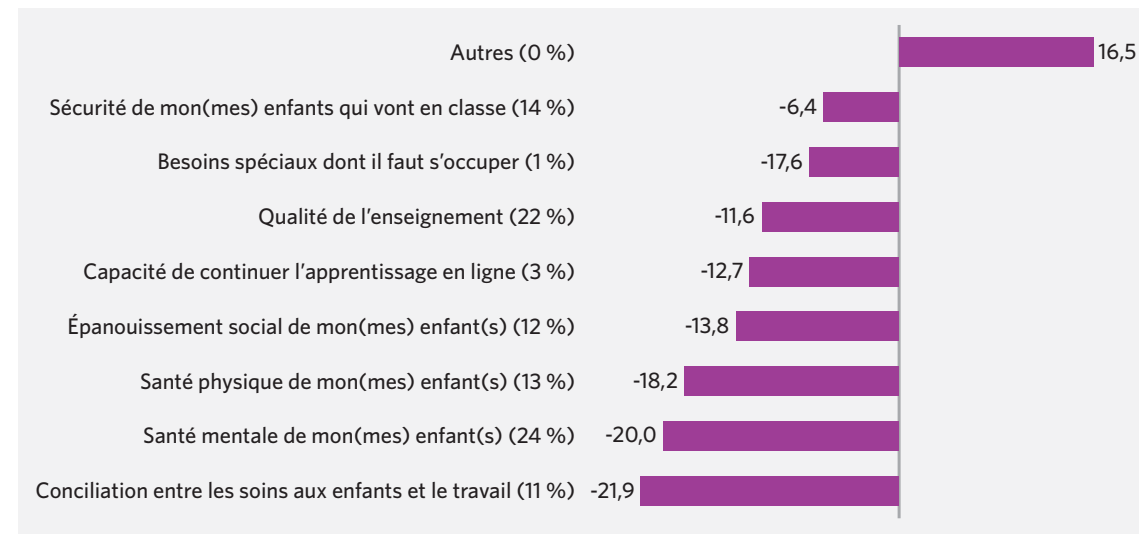
On a demandé aux parents qui ont exprimé des inquiétudes quelle était leur plus grande préoccupation par rapport à leurs enfants âgés de moins de 18 ans.

- Alors que la qualité de l'enseignement est la préoccupation la plus fréquemment citée, la santé mentale des enfants est la préoccupation la plus importante (24 pour cent) dans ce groupe, dont le score de santé mentale s'établit à -20,0.
- Le score de santé mentale le plus faible (-21,9) est observé parmi les onze pour cent de répondants qui rapportent que leur plus grande préoccupation concerne la conciliation entre les soins à accorder aux enfants et leur travail.

Plus grandes préoccupations/craintes concernant les enfants adultes de moins de 18 ans



Score à l'ISM par plus grandes préoccupations/craintes concernant les enfants adultes de moins de 18 ans

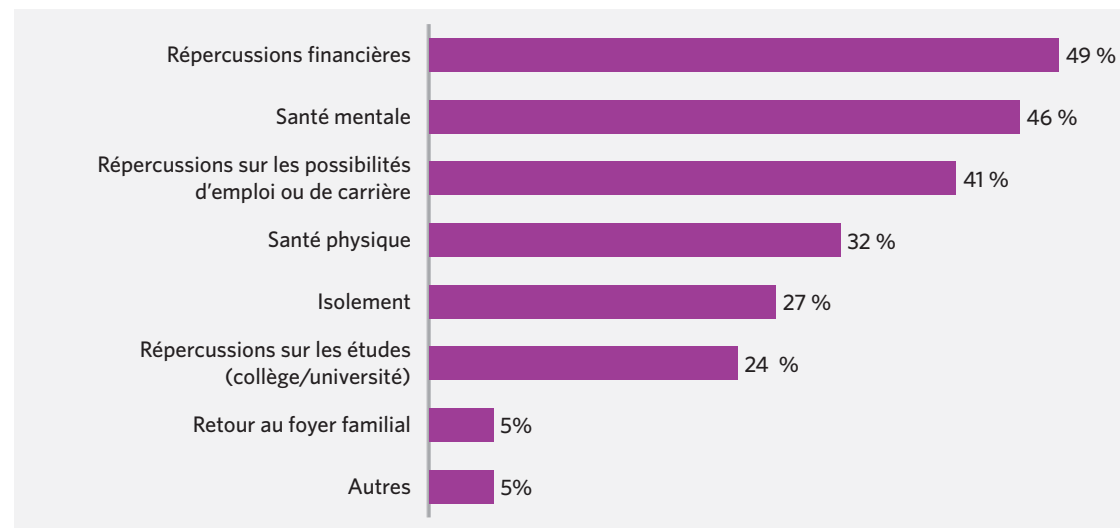


Parents d'enfants adultes âgés de 18 à 30 ans

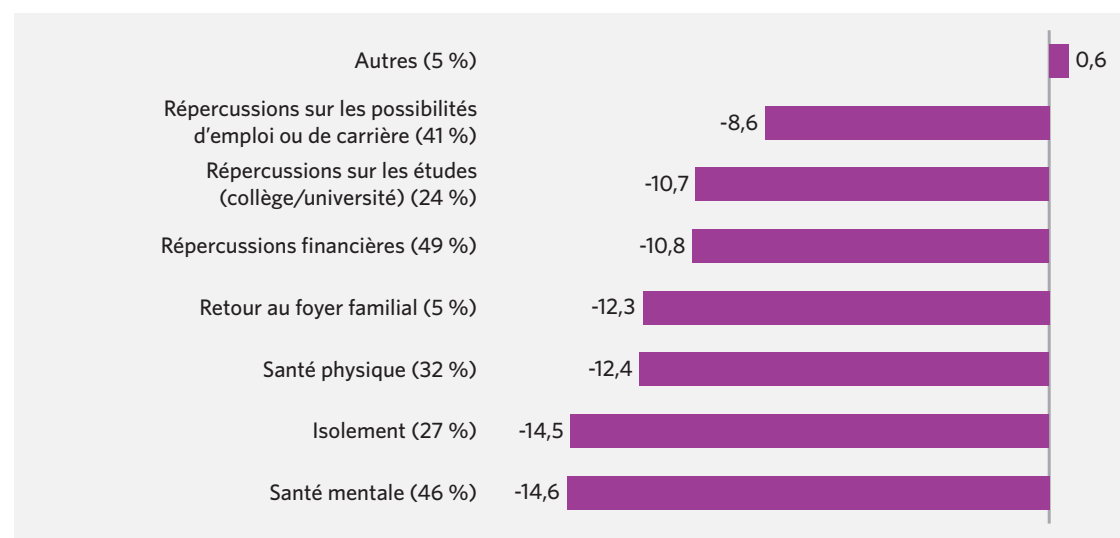
Les enfants de moins de 18 ans présentent un ensemble de préoccupations très différent de ceux des parents ayant des enfants adultes. On a demandé aux participants ayant des enfants adultes âgés de 18 à 30 ans quelles étaient leurs craintes et leurs préoccupations par rapport à ceux-ci.

- Les trois principales préoccupations signalées en ce qui concerne les enfants adultes âgés de 18 à 30 ans sont les répercussions financières de la pandémie (49 pour cent), la santé mentale (46 pour cent), et les répercussions sur les possibilités d'emploi et la carrière (41 pour cent).
- Parmi les parents d'enfants adultes, le score de santé mentale le plus faible observé est chez ceux qui s'inquiètent de la santé mentale (-14,6), de l'isolement (-14,5) et de la santé physique (-12,4) de ceux-ci.
- Comme les principaux facteurs influençant la santé mentale des adultes demeurent le risque financier et l'isolement, les parents sont préoccupés par les mêmes problèmes que leurs enfants adultes.

Plus grandes préoccupations et craintes concernant les enfants adultes âgés de 18 à 30 ans



Score à l'ISM par plus grandes préoccupations et craintes concernant les enfants adultes âgés de 18 à 30 ans





Aperçu de l'Indice de santé mentale^{MC}

La santé mentale et le bien-être de la population sont essentiels à la santé globale et à la productivité au travail. L'Indice de santé mentale^{MC} fournit une mesure de l'état de santé mentale actuel des adultes en emploi d'une région donnée, comparativement aux données de référence recueillies en 2017, 2018 et 2019. Les hausses et les baisses de l'Indice ont pour but de prédire les risques quant aux coûts et à la productivité, et d'indiquer s'il est nécessaire que les entreprises et les gouvernements investissent en santé mentale.

Le rapport de l'Indice de santé mentale^{MC} compte trois parties :

1. L'Indice de santé mentale^{MC} (ISM) global, qui est une mesure de la variation par rapport au score de référence de la santé mentale et du risque.
2. Un score de Variation du stress mental (VarStressM), qui mesure le niveau déclaré de stress mental par rapport au mois précédent.
3. Une section « Pleins feux sur » qui rend compte de l'incidence spécifique des enjeux courants dans la communauté.

Méthodologie

Les données du présent rapport ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne mené auprès de 3 000 Canadiens résidant au Canada, actuellement en emploi ou qui l'ont été dans les six mois précédents. Les participants ont été sélectionnés selon leur représentativité sur le plan de l'âge, du sexe, de l'industrie et de la répartition géographique au Canada. Les mêmes répondants participent chaque mois afin d'éliminer le biais d'échantillonnage. On a demandé aux répondants de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. L'Indice de santé mentale^{MC} est publié une fois par mois, depuis avril 2020. Les données de référence ont été recueillies en 2017, 2018 et 2019. Les données ayant servi à préparer le présent rapport ont été recueillies entre le 25 octobre et le 5 novembre 2020.

Calculs

Afin de créer l'Indice de santé mentale^{MC}, la première étape a consisté à établir un système de notation convertissant les réponses individuelles à chaque question en valeur ponctuelle. Les valeurs ponctuelles les plus élevées sont associées à une meilleure santé mentale et à un risque inférieur pour la santé mentale. Les scores de chaque personne ont été additionnés, puis divisés par le nombre total de points possible, pour obtenir un score sur 100. Le score brut est la moyenne mathématique des scores individuels.

Pour démontrer la variation, les scores du mois courant sont ensuite comparés au score de référence et à ceux du mois précédent. Le score de référence comprend les données de 2017, 2018 et 2019. Il s'agit d'une période de relative stabilité sociale et de croissance économique soutenue. **La variation par rapport au score de référence est l'Indice de santé mentale^{MC}.**

Un score de zéro à l'Indice de santé mentale^{MC} représente une absence de variation, un score positif représente une amélioration, et un score négatif représente un déclin.

Un score de Variation du stress mental est également rapporté, puisqu'un stress mental accru et prolongé peut contribuer à la détérioration de la santé mentale. Il est rapporté séparément et ne fait pas partie du calcul de l'Indice de santé mentale^{MC}. Le score de Variation du stress mental est égal au (Pourcentage rapportant moins de stress mental + Pourcentage rapportant le même niveau de stress mental * 0,5) * -1 + 100. Les données comparent le mois courant au mois précédent. **Un score de Variation du stress mental de 50 signifie que le stress mental n'a pas changé par rapport au mois précédent. Un score supérieur à 50 montre une augmentation du stress mental, et un score inférieur à 50 montre une diminution du stress mental.** La plage s'étend de 0 à 100. Une succession de scores supérieurs à 50, de mois en mois, indique un risque élevé.

Données et analyses supplémentaires

La répartition démographique des scores secondaires et les analyses corrélationnelles croisées et personnalisées sont disponibles sur demande. L'analyse comparative par rapport aux résultats nationaux ou tout sous-groupe est disponible sur demande.

Écrivez à ISM@morneaushepell.com.

Morneau Shepell est un grand fournisseur de services de gestion des ressources humaines axés sur la technologie, qui adopte une approche intégrée du mieux-être des employés grâce à sa plateforme infonuagique. Nous cherchons à offrir à nos clients des solutions de calibre mondial afin de favoriser le mieux-être mental, physique, social et financier de leurs employés. En veillant au mieux-être des gens, nous contribuons au succès des entreprises. Nos services portent sur l'aide aux employés et à la famille, la santé et le mieux-être, la reconnaissance, l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective, les services-conseils en régimes de retraite, et les services en actuariat et en placements. Morneau Shepell compte environ 6 000 employés qui travaillent avec près de 24 000 organisations clientes, lesquelles utilisent nos services dans 162 pays. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour plus de renseignements sur la société, visitez notre site Web morneaushepell.com.



@Morneau_Shepell



Morneau Shepell