

Rapport de l'Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC}

Canada | Juillet 2021

Solutions Mieux-être
 LifeWorks

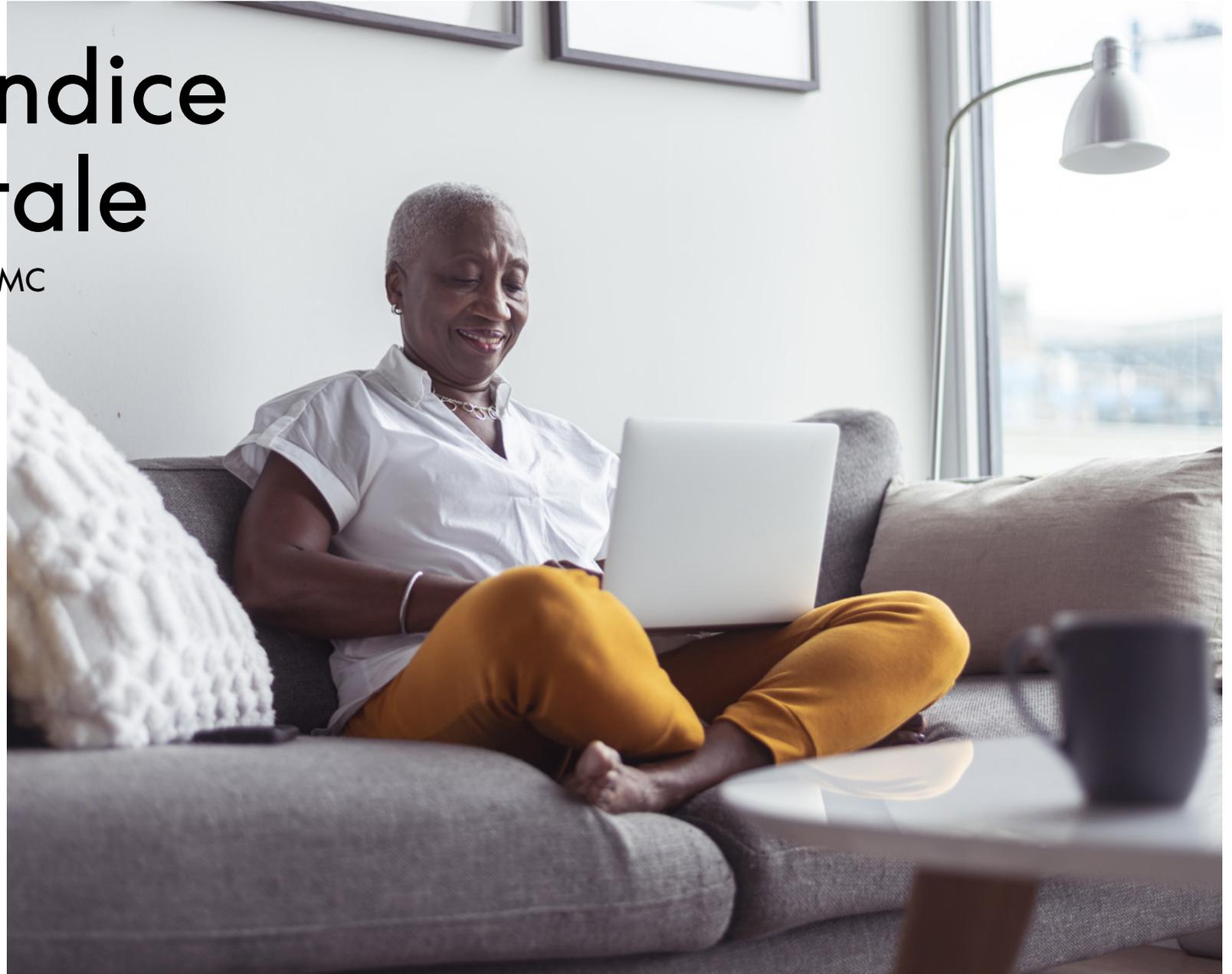


Table des matières

1 Faits saillants du mois de juillet 2021 3

Les femmes sont moins portées à dire que leur organisation a une culture qui favorise le mieux-être, et sont deux fois plus susceptibles de vouloir continuer à travailler de la maison pour éviter les tensions au travail. 3

2 Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC} 6

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale ^{MC}	7
Optimisme	8
Santé psychologique générale	9
Risque financier	10
Gestionnaires et non-gestionnaires	11
Données démographiques	12
Emploi	12
Fonds d'urgence	12

3 Indice de santé mentale^{MC} (par province) 13

4 Indice de santé mentale^{MC} (par secteur d'activité) 15

5 Score de Variation du stress mental 16

6 Variation du stress mental (en pourcentage) 17

Données démographiques	18
Géographie	18
Emploi	18

7 Variation du stress mental (par secteur d'activité) 20

8 Pleins feux sur 21

Vaccination et réintégration du milieu de travail	21
Relations avec les collègues de travail	22
Favoriser le mieux-être personnel	23
Congés de maladie	24
Milieu de travail	27

9 Aperçu de l'Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC} 35

Méthodologie	35
Calculs	35
Données et analyses supplémentaires	35

Faits saillants du mois de juillet 2021

Conclusion principale : les femmes sont moins portées à dire que leur organisation a une culture qui favorise le mieux-être, et sont deux fois plus susceptibles de vouloir continuer à travailler de la maison pour éviter les tensions au travail.

Alors que les Canadiens planifient le retour en classe et la réintégration du milieu de travail, les gouvernements et les employeurs envisagent de rendre la vaccination obligatoire. Selon l'Indice de santé mentale par LifeWorks de juillet 2021, 47 % des Canadiens en emploi désirent que la vaccination soit obligatoire pour réintégrer leur milieu de travail, alors que 20 % d'entre eux n'en sont pas certains.

La santé mentale des gestionnaires est moins bonne que celle des non-gestionnaires, et ils ressentent une plus grande tension mentale que ces derniers

- Depuis janvier 2021, le score de santé mentale des gestionnaires est plus faible que celui des non-gestionnaires et est inférieur à la moyenne canadienne globale.
- En juillet 2021, le score de santé mentale des gestionnaires s'établit à -10,9, comparativement à -9,3 pour les non-gestionnaires.
- L'augmentation du stress mental est également plus marquée chez les gestionnaires (56,2) que chez les non-gestionnaires (53,2).

La santé mentale des Canadiens s'est légèrement améliorée en juillet 2021, mais reste sous le score de référence antérieur à 2020

- L'Indice de santé mentale de juillet se situe 10 points sous le score de référence antérieur à 2020.
- Les participants qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (-23,5) que l'ensemble du groupe (-10,1) et que les participants qui en ont un (-5,0).
- Au cours des six derniers mois, 7 % des participants ont pris un congé de maladie en raison de leur santé mentale.
- Pour le quatorzième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-20,8).

Les relations avec les collègues de travail sont importantes pour la résilience

- 74 % des participants indiquent que les relations avec leurs collègues de travail n'ont pas changé depuis le début de la pandémie, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-6,0).
- 16 % des répondants indiquent que les relations avec leurs collègues de travail ont empiré, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-23,7).
- Les gestionnaires sont trois fois plus enclins que les non-gestionnaires à déclarer que leurs relations avec leurs collègues de travail se sont améliorées depuis le début de la pandémie.

Les organisations qui favorisent le mieux-être personnel ont des effectifs en meilleure santé mentale

- 63 % des participants indiquent que la culture de leur organisation favorise leur mieux-être personnel, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-6,6).
- 13 % des répondants ne croient pas que la culture de leur organisation favorise leur mieux-être personnel, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-22,3).
- Les femmes sont 40 % plus susceptibles que les hommes de rapporter que la culture de leur organisation ne favorise pas leur mieux-être personnel.



que le télétravail
a une incidence positive sur
leur santé mentale



de leur organisation favorise
leur mieux-être personnel



ont pris au moins un jour
de congé de maladie



est la principale raison pour
laquelle ils veulent faire
du télétravail

Les Canadiens qui ont le choix de faire du télétravail au moins occasionnellement ont une meilleure santé mentale

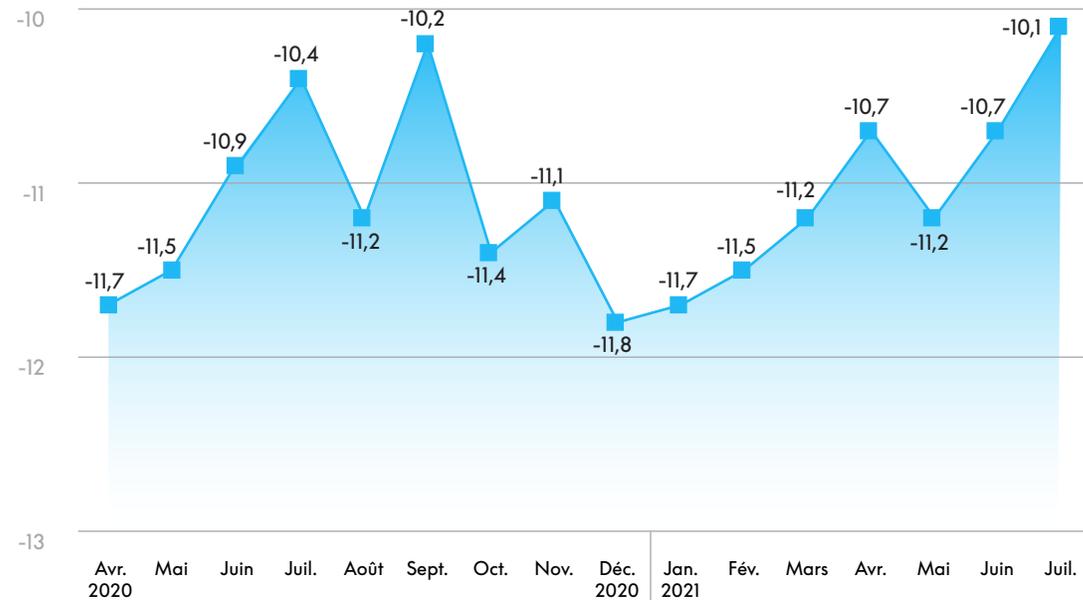
- 42 % des participants indiquent qu'ils ne peuvent pas s'acquitter de leurs tâches en télétravail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-11,5).
- Les non-gestionnaires sont 40 % plus susceptibles que les gestionnaires de déclarer qu'ils ne peuvent pas s'acquitter de leurs tâches en télétravail.
- 34 % des répondants indiquent pouvoir s'acquitter de toutes leurs tâches en télétravail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-7,2), suivi de 24 % de participants qui déclarent pouvoir s'acquitter de leurs tâches en télétravail à temps partiel (-8,2).
- 66 % des participants qui travaillent de la maison déclarent que le télétravail a une incidence positive sur leur santé mentale.
- Plus de 80 % des participants qui, avant la pandémie, travaillaient dans un bureau fermé, un espace de travail ouvert personnel ou un espace de travail ouvert partagé disent qu'idéalement, ils préféreraient faire du télétravail à temps partiel ou à temps plein.

Le temps de déplacement et les conflits au travail sont les principales raisons pour lesquelles les participants préfèrent le télétravail

- 34 % des participants indiquent que le temps de déplacement est la principale raison pour laquelle ils veulent faire du télétravail.
- Les femmes sont près de deux fois plus susceptibles de vouloir faire du télétravail pour éviter les tensions ou les conflits avec leurs collègues.
- Les participants qui souhaitent faire du télétravail pour éviter les tensions et les conflits avec la direction se sont absentés six jours en moyenne au cours des six derniers mois, et les répondants qui veulent faire du télétravail pour éviter les conflits avec les collègues se sont absentés quatre jours.
- Les participants qui n'ont pas un espace de travail ouvert personnel obtiennent un score de santé mentale plus faible (-16,2) que les répondants qui travaillent de la maison (-9,2), qui ont un bureau fermé (-6,8) et qui partagent leur temps entre la maison et le milieu de travail (-6,5).

Indice de santé mentale par LifeWorks^{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. **L'Indice de santé mentale global pour juillet 2021 s'établit à -10,1 points.** Une diminution de 10 points par rapport au score de référence antérieur à la COVID-19 reflète une population dont la santé mentale est semblable au 4 % le plus en détresse de la population de référence.



ISM mois courant
Juillet 2021

-10,1

Juin 2021

-10,7

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 du risque de dépression (-12,0), suivie de la mesure de l'isolement (-11,7), de l'anxiété (-11,1) de la productivité (-11,1), de l'optimisme (-9,4) et de la santé psychologique en général (-2,6). Le meilleur score secondaire, et la seule mesure supérieure au score de référence, est celle du risque financier (3,6).

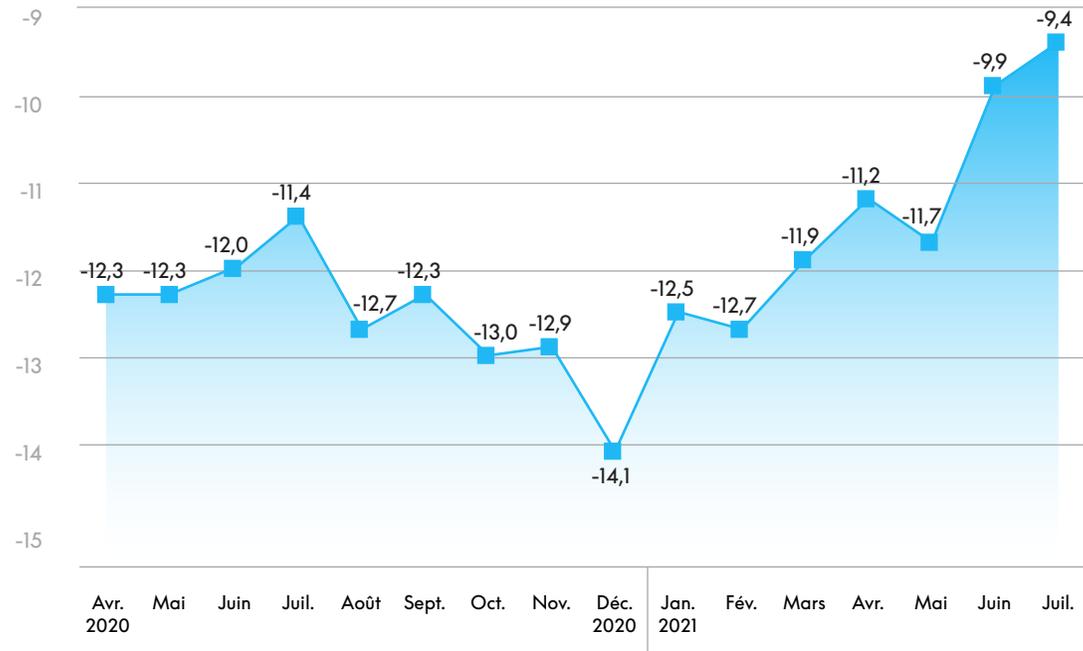
- Tous les scores secondaires de la santé mentale se sont améliorés comparativement à ceux de juin 2021.
- Le score relatif à la productivité a connu la hausse la plus importante (+1,5 point) par rapport au mois précédent.
- Le score relatif au risque financier demeure le plus fort parmi les scores secondaires et se maintient au-delà du score de référence antérieur à 2020.

Scores secondaires de l'ISM ²	Juillet	Juin
Dépression	-12,0	-12,7
Isolement	-11,7	-12,0
Anxiété	-11,1	-12,5
Productivité	-11,1	-12,6
Optimisme	-9,4	-9,9
Santé psychologique	-2,6	-3,0
Risque financier	3,6	3,5

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

Optimisme

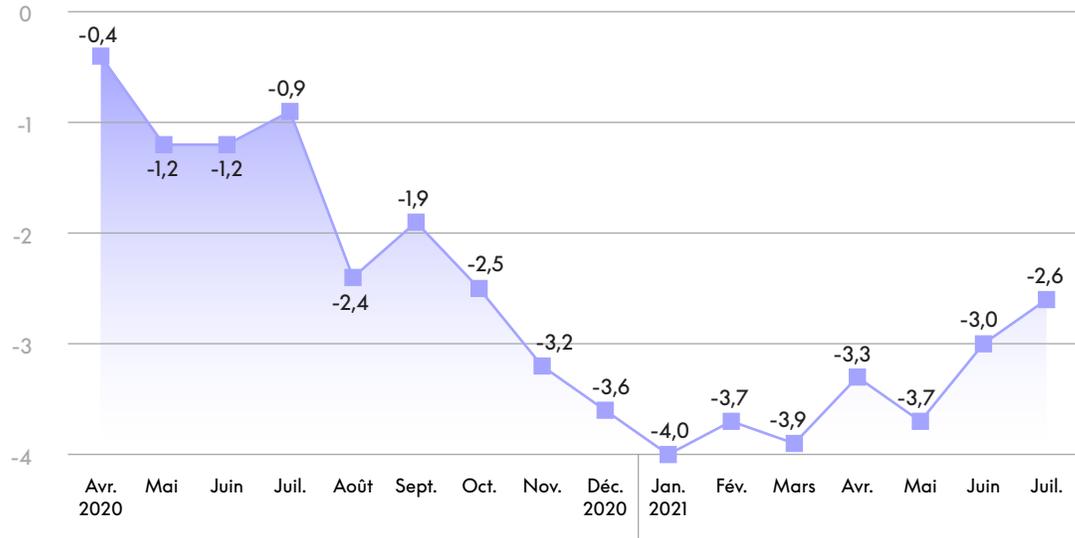
Depuis avril 2020, les scores relatifs à l'optimisme sont demeurés bien en deçà du score de référence. Malgré quelques mois de légère amélioration, y compris un sommet en juillet 2020, on a constaté un recul général jusqu'à un bas niveau en décembre 2020 (-14,1). Depuis décembre, le score relatif à l'optimisme est en hausse, et il a atteint son point le plus élevé à -9,4 en juillet 2021. Même s'il se situe à plus de neuf points sous le score de référence antérieur à 2020, le score relatif à l'optimisme a augmenté de 0,5 point par rapport au mois précédent, ce qui laisse entendre que les Canadiens répondent bien aux taux de vaccination élevés et à l'allègement des restrictions dans l'ensemble du pays.



Santé psychologique générale

La mesure de la santé psychologique évalue la perception que les participants ont de leur niveau de santé psychologique global.

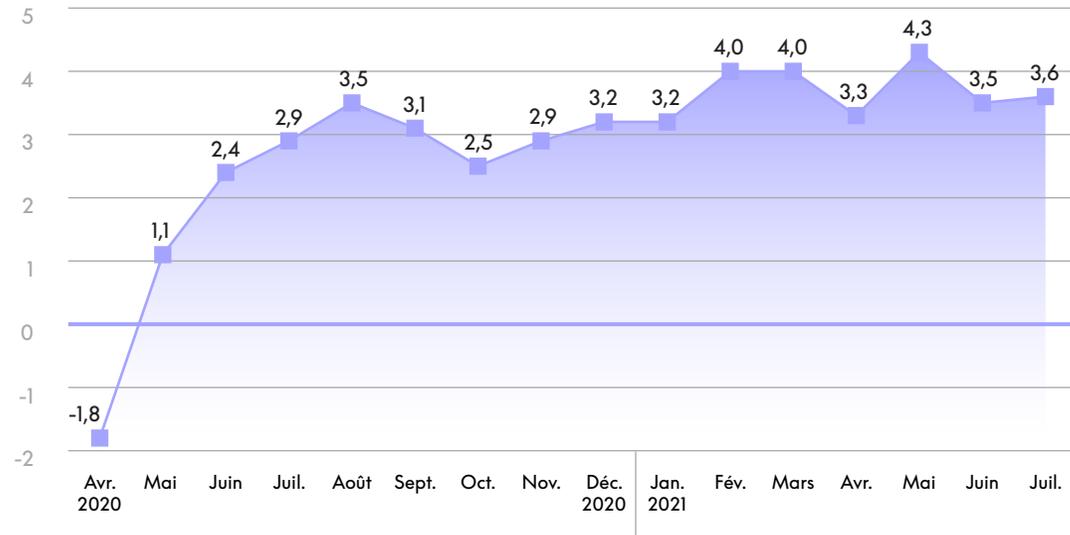
Entre le lancement de l'ISM en avril 2020 et janvier 2021, la santé psychologique générale des Canadiens a décliné pour se situer quatre points sous le score de référence antérieur à 2020. Depuis janvier 2021, les scores ont légèrement fluctué, atteignant -2,6 en juillet 2021, ce qui représente une hausse de 0,4 point par rapport au mois précédent.



Risque financier

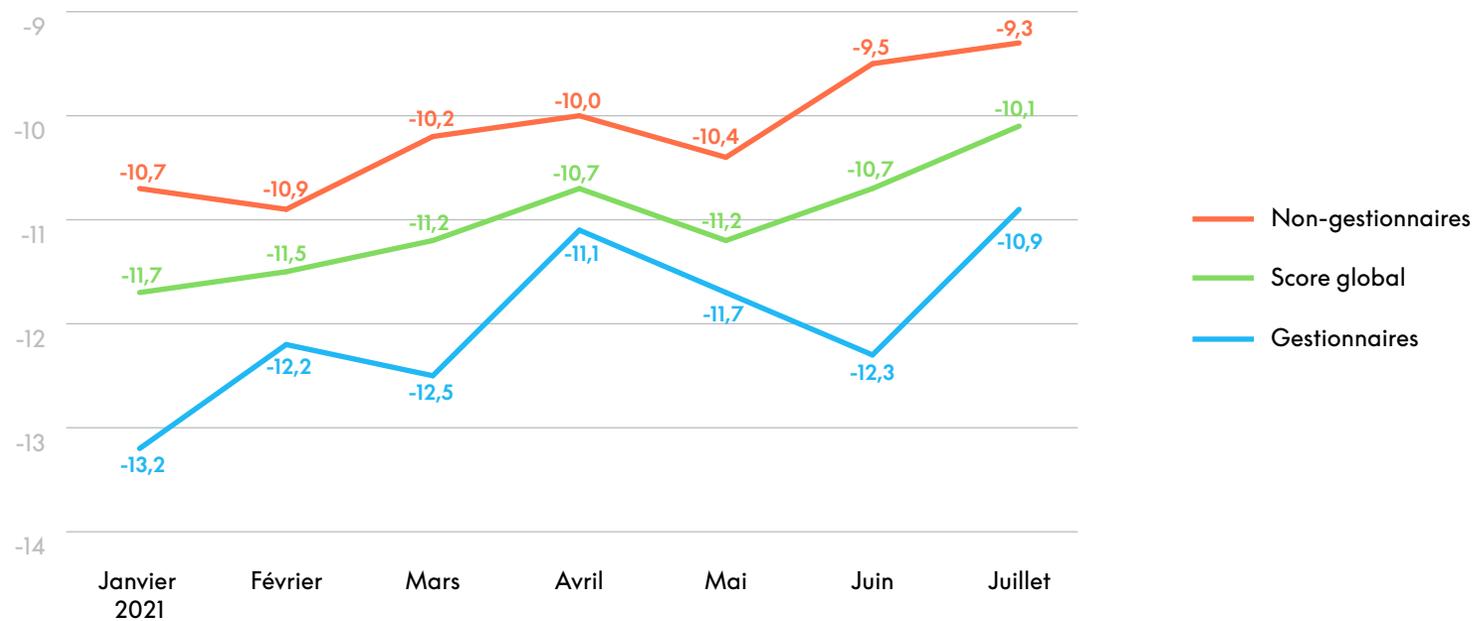
Le score relatif au risque financier mesure le niveau du fonds d'urgence des participants.

Le score relatif au risque financier s'est généralement amélioré depuis le lancement de l'ISM, en avril 2020. En juillet 2021, le score relatif au risque financier des participants canadiens demeure stable à 3,6 points au-dessus du score de référence antérieur à 2020, et reste le plus élevé parmi tous les scores secondaires de la santé mentale.



Gestionnaires et non-gestionnaires

Depuis janvier 2021, le score de santé mentale des gestionnaires est plus faible que celui des non-gestionnaires et est inférieur à la moyenne canadienne globale. Les non-gestionnaires obtiennent des scores de santé mentale systématiquement plus élevés que ceux de la population canadienne, quoique cette différence soit mince. En juillet 2021, le score de santé mentale des gestionnaires s'établit à -10,9, comparativement à -9,3 pour les non-gestionnaires.



Données démographiques

- Depuis le lancement de l'ISM, les scores de santé mentale des femmes sont beaucoup plus bas que ceux des hommes. En juillet 2021, le score de santé mentale des femmes se situe à -11,8 comparativement à -8,4 pour les hommes.
- Dans chacun des quinze derniers mois, les scores de santé mentale ont augmenté avec l'âge.
- Depuis le lancement de l'Indice, en avril 2020, on constate des différences entre les scores de santé mentale des participants qui ont des enfants et de ceux qui n'en ont pas. Plus d'un an plus tard, ce phénomène se poursuit alors que les participants qui ont au moins un enfant obtiennent un score plus bas (-12,0) que ceux qui n'en ont pas (-9,2).

Emploi

- Dans l'ensemble, 5 % des participants sont sans emploi³ et 13 % rapportent une réduction de leurs heures de travail ou de leur salaire.
- Les participants en emploi dont les heures ont été réduites par rapport au mois précédent ont le plus faible score de santé mentale (-18,6), suivis de ceux dont le salaire a été réduit (-17,9) et des participants présentement sans emploi (-14,5).
- Le score de santé mentale des gestionnaires (-10,9) est inférieur à celui des non-gestionnaires (-9,3).
- Les participants qui se décrivent comme travailleurs autonomes ou propriétaires uniques ont le score de santé mentale le plus élevé (-6,5).
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 501 et 1 000 employés ont le score de santé mentale le plus faible (-13,2).

Fonds d'urgence

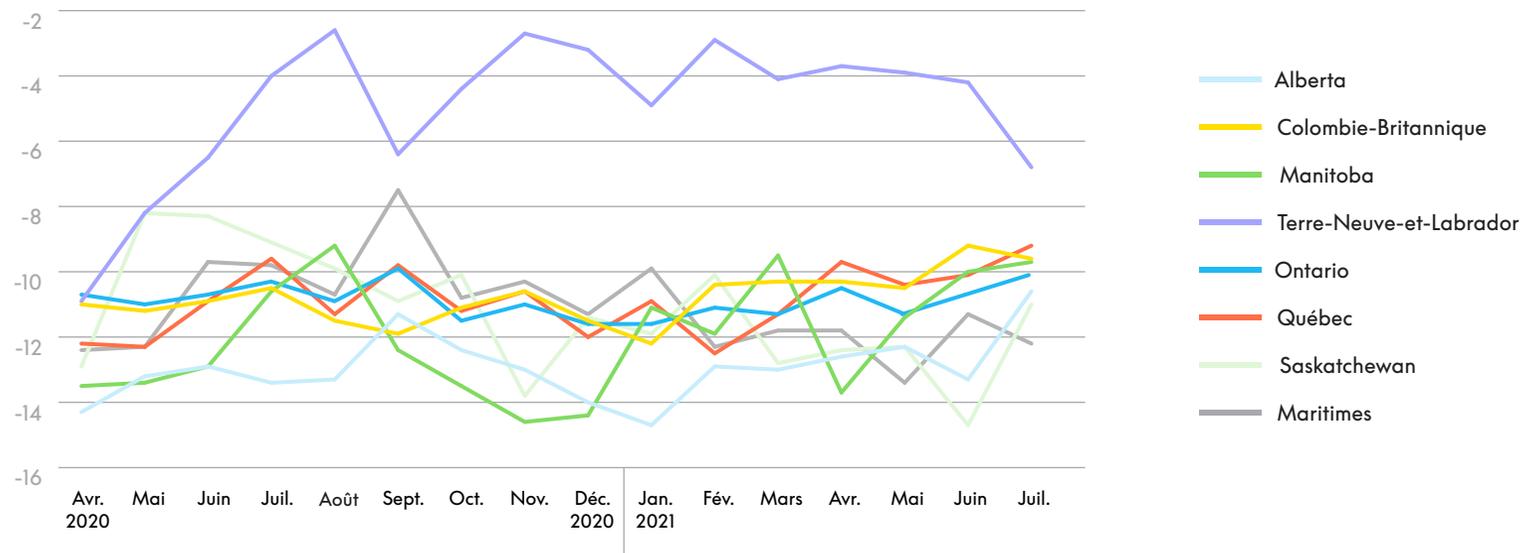
- Les participants qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (-23,5) que l'ensemble du groupe. Ceux qui en ont un obtiennent un score de santé mentale de -5,0.

3 Les participants à l'ISM qui travaillaient au cours des six derniers mois sont inclus dans l'enquête.

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

Depuis avril 2020, les scores de santé mentale provinciaux fluctuent. Sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, les courbes de fluctuation des provinces se ressemblent. En ce qui concerne les scores, on observe une différence importante entre le score des Maritimes (-12,2), et le score du Québec (-9,2).

- Terre-Neuve-et-Labrador obtient le score le plus élevé parmi toutes les provinces, soit -6,8, malgré une chute de 2,6 points par rapport au mois précédent.
- C'est en Saskatchewan que le score de santé mentale s'est le plus amélioré (-11,0), s'appréciant de 3,7 points depuis le mois dernier.
- L'Alberta a aussi rapporté une amélioration considérable, une hausse de 2,7 points par rapport au score du mois de juin, pour arriver à un score de -10,6 en juillet.



Situation d'emploi	Juil. 2021	Juin 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	-8,6	-8,9
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-18,6	-18,2
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-17,9	-21,1
Présentement sans emploi	-14,5	-14,4
Groupe d'âge	Juil. 2021	Juin 2021
20 à 29 ans	-20,4	-20,0
30 à 39 ans	-15,5	-15,9
40 à 49 ans	-11,2	-12,2
50 à 59 ans	-7,0	-7,3
60 à 69 ans	-3,1	-3,2
Nombre d'enfants	Juil. 2021	Juin 2021
Aucun	-9,2	-9,7
1 enfant	-12,9	-12,8
2 enfants	-10,5	-12,7
3 enfants ou plus	-12,4	-15,0

Province	Juil. 2021	Juin 2021
Alberta	-10,6	-13,3
Colombie-Britannique	-9,6	-9,2
Manitoba	-9,7	-10,1
Terre-Neuve-et-Labrador	-6,8	-4,2
Maritimes	-12,2	-11,3
Québec	-9,2	-10,1
Ontario	-10,1	-10,7
Saskatchewan	-11,0	-14,7
Sexe	Juil. 2021	Juin 2021
Homme	-8,4	-9,2
Femme	-11,8	-12,2
Revenu	Juil. 2021	Juin 2021
Moins de 30 k\$/année	-19,4	-18,0
30 k\$ à <60 k\$/année	-14,7	-14,8
60 k\$ à <100 k\$/année	-10,9	-11,6
100 k\$ à <150 k\$/année	-7,7	-8,2
150 k\$ ou plus	-1,0	-3,9

Taille de l'effectif	Juil. 2021	Juin 2021
Travailleur autonome/ propriétaire unique	-6,5	-7,9
2 à 50 employés	-9,4	-10,3
51 à 100 employés	-12,8	-13,1
101 à 500 employés	-12,4	-12,4
501 à 1000 employés	-13,2	-12,4
1001 à 5000 employés	-9,2	-10,8
5001 à 10 000 employés	-8,4	-9,1
Plus de 10 000 employés	-8,5	-7,7
Gestionnaire	Juil. 2021	Juin 2021
Gestionnaire	-10,9	-12,3
Non-gestionnaire	-9,3	-9,5

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

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

Pour le quatorzième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-20,8).

Ce score demeure considérablement inférieur aux scores les plus faibles suivants : celui des participants du secteur des services publics (-16,1) et du secteur de l'information et de la culture (-15,1).

Ce mois-ci, les participants qui travaillent dans les secteurs de la gestion de sociétés et d'entreprises (5,3), des autres services (sauf les administrations publiques) (-6,2) et des services professionnels, scientifiques et techniques (-7,5) obtiennent les scores de santé mentale les plus élevés.

Les participants travaillant dans les secteurs des services d'hébergement et de restauration, de la fabrication et de la gestion de sociétés et d'entreprises montrent la plus grande amélioration de la santé mentale depuis le mois dernier.

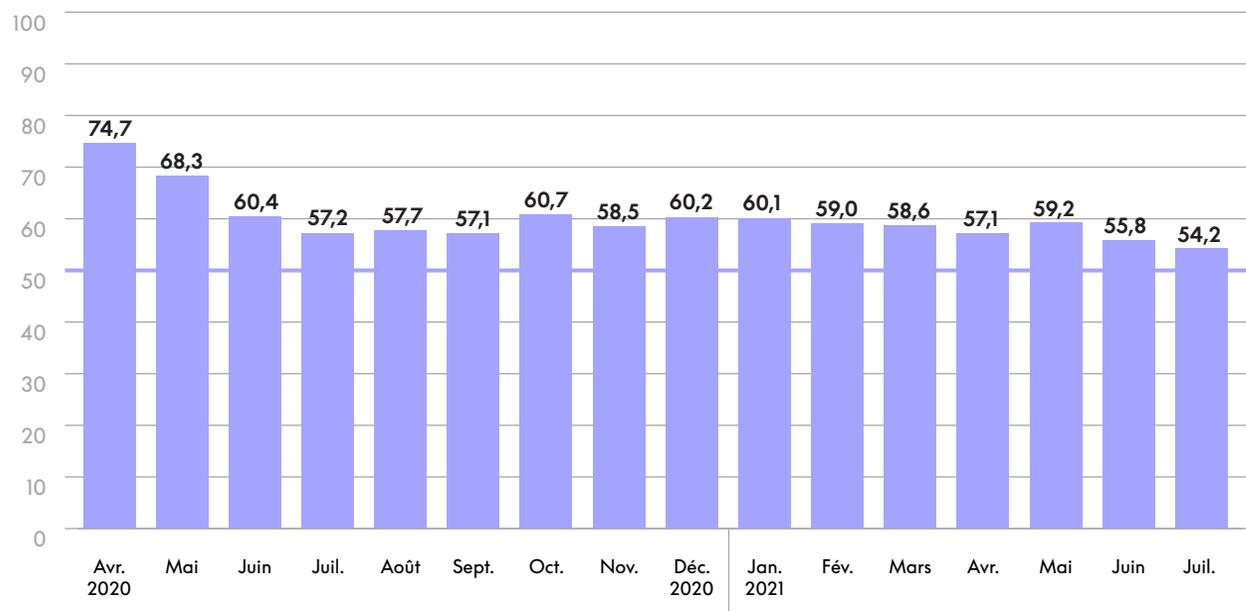
Les variations par rapport au mois dernier sont indiquées dans le tableau.

Secteur d'activité	Juillet 2021	Juin 2021	Variation
Services d'hébergement et de restauration	-11,1	-15,6	4,5
Fabrication	-8,6	-11,9	3,4
Gestion de sociétés et d'entreprises	-5,3	-8,6	3,2
Autre	-10,1	-12,3	2,2
Services immobiliers, de location et de location à bail	-8,0	-9,4	1,5
Arts, spectacles et loisirs	-13,5	-15,0	1,4
Construction	-10,8	-12,2	1,3
Services d'enseignement	-9,2	-10,4	1,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-9,7	-10,8	1,1
Commerce de gros	-10,7	-11,2	0,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	-6,2	-6,7	0,5
Finance et assurances	-10,9	-11,3	0,3
Soins de santé et assistance sociale	-10,5	-10,8	0,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	-7,5	-7,5	0,0
Étudiant à temps plein	-20,8	-20,6	-0,2
Transport et entreposage	-8,6	-8,1	-0,5
Information et culture	-15,1	-14,5	-0,6
Administrations publiques	-8,3	-7,4	-0,8
Automobile	-9,4	-8,1	-1,3
Exploitation minière, pétrolière et gazière	-10,5	-9,2	-1,3
Commerce de détail	-13,1	-11	-2,2
Services publics	-16,1	-11,1	-4,9

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 juillet 2021 s'établit à 54,2. Il signale une nette augmentation du stress mental par rapport au mois précédent.

Le score actuel indique que 18 % de la population ressent un plus grand stress mental qu'au mois précédent, alors que 9 % en ressentent moins. L'augmentation continue du stress mental depuis avril 2020 dénote une accumulation de pression importante dans la population canadienne.



- ▲ Plus de stress mental
- 50 = Aucune variation par rapport au mois précédent
- ▼ Moins de stress mental

VarStressM
Mois courant
Juillet 2021

54,2

VarStressM
Juin 2021

55,8

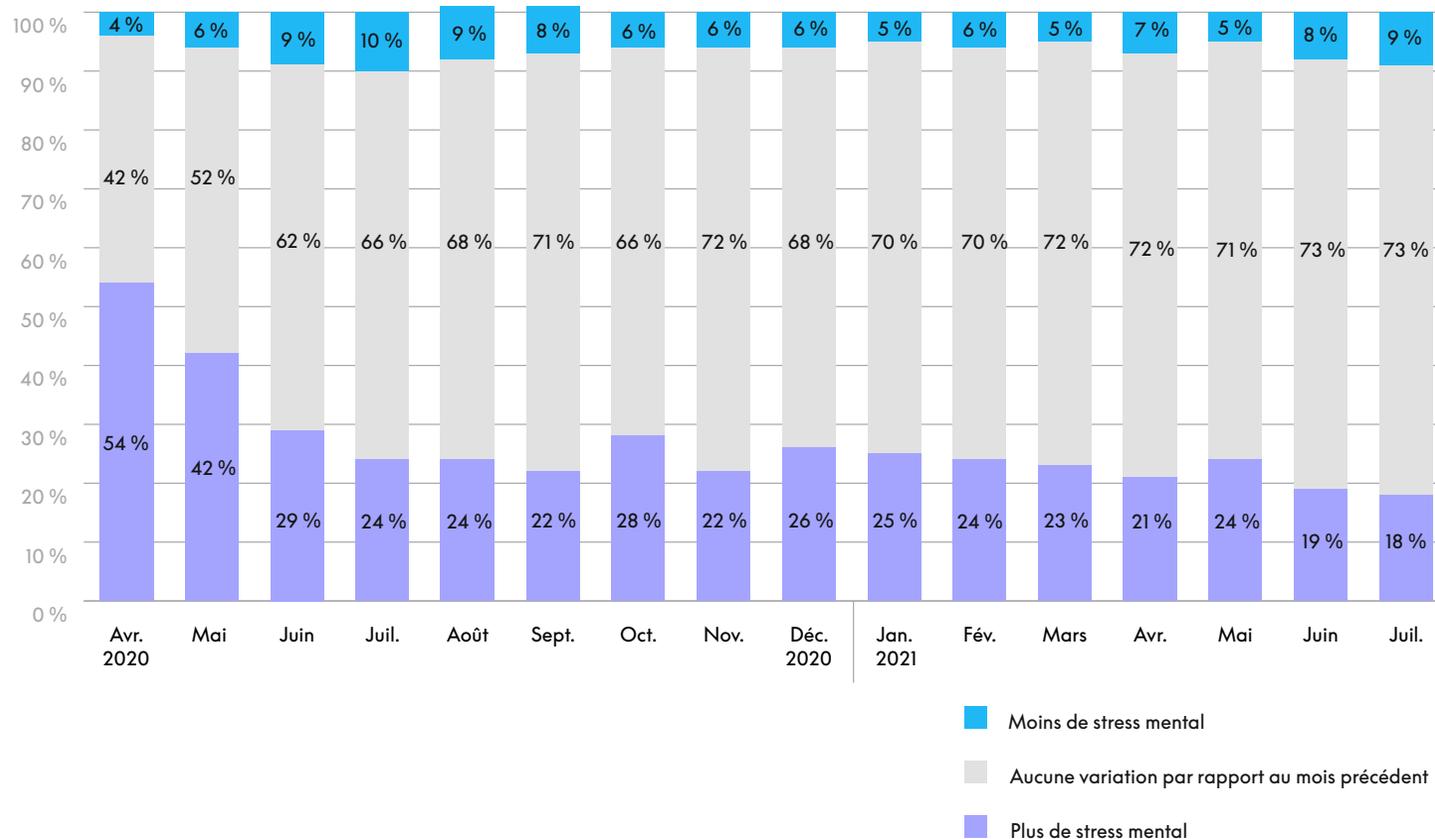
Variation du stress mental (en pourcentage)

L'indicateur Variation du stress mental permet de suivre chaque mois l'évolution du stress. Le graphique 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.

Depuis plus d'un an, le pourcentage de participants disant ressentir un plus grand stress mental que le mois précédent connaît une baisse constante; toutefois, les données montrent que cette baisse est trop négligeable 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 participants qui ressentent un niveau comparable ou plus élevé de stress comparativement au mois précédent continue d'excéder la proportion de participants 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 soutenable et plus sain en sera compromise.

En avril 2020, 54 % des participants ont indiqué que leur stress mental avait augmenté. Bien que ce chiffre ait baissé chaque mois pour atteindre 18 % en juillet 2021, 73 % des participants disent actuellement ressentir le même niveau de stress et 9 % affirment être moins stressés mentalement.

Variation du stress mental par mois



Données démographiques

- Depuis le lancement de l'ISM en avril 2020, on constate une augmentation plus marquée du stress mental chez les jeunes participants d'un mois à l'autre, comparativement aux participants plus âgés.
- Depuis avril 2020, l'augmentation du stress mental est plus grande chez les femmes que chez les hommes. En juillet 2021, le score de Variation du stress mental est de 55,1 chez les femmes et de 53,2 chez les hommes.

Géographie

- L'augmentation de stress la plus marquée d'un mois à l'autre touche les participants qui habitent les Maritimes (55,4), suivis des résidents de Terre-Neuve-et-Labrador (55,2) et de l'Ontario (54,9).
- Les participants qui habitent dans des provinces où l'augmentation du stress mental était moindre ont tout de même connu des hausses importantes, notamment au Québec (53,8), suivi de la Colombie-Britannique (53,5), de l'Alberta (53,2), du Manitoba (51,6) et de la Saskatchewan (51,1).

Emploi

- La plus forte augmentation du stress mental est observée chez les participants en emploi dont le salaire a été réduit (64,9), suivis de ceux dont les heures ont été réduites (61,9), puis des participants en emploi dont le salaire ou les heures n'ont pas changé (53,1), et chez les participants sans emploi (51,3).
- L'augmentation du stress mental est plus marquée chez les gestionnaires (56,2) que chez les non-gestionnaires (53,2).

Situation d'emploi	Juil. 2021	Juin 2021
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	53,1	54,8
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	61,9	62,3
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	64,9	62,8
Présentement sans emploi	51,3	54,8

Groupe d'âge	Juil. 2021	Juin 2021
20 à 29 ans	60,3	60,3
30 à 39 ans	57,0	59,2
40 à 49 ans	54,9	57,0
50 à 59 ans	53,0	54,0
60 à 69 ans	49,8	52,0

Nombre d'enfants	Juil. 2021	Juin 2021
Aucun	52,8	54,7
1 enfant	57,5	58,1
2 enfants	57,2	58,2
3 enfants ou plus	55,6	59,8

Province	Juil. 2021	Juin 2021
Alberta	53,2	58,5
Colombie-Britannique	53,5	53,5
Manitoba	51,6	55,2
Terre-Neuve-et-Labrador	55,2	52,7
Maritimes	55,4	56,2
Québec	53,8	54,0
Ontario	54,9	56,6
Saskatchewan	51,1	59,1

Sexe	Juil. 2021	Juin 2021
Homme	53,2	55,5
Femme	55,1	56,1

Revenu	Juil. 2021	Juin 2021
Moins de 30 k\$/année	54,9	56,7
30 k\$ à <60 k\$/année	55,8	58,2
60 k\$ à <100 k\$/année	54,6	56,6
100 k\$ à <150 k\$/année	54,6	55,4
150 k\$ ou plus	50,6	52,3

Taille de l'effectif	Juil. 2021	Juin 2021
Travailleur autonome/propriétaire unique	56,1	54,8
2 à 50 employés	52,7	53,8
51 à 100 employés	55,4	58,6
101 à 500 employés	55,0	57,4
501 à 1000 employés	58,2	56,3
1001 à 5000 employés	52,7	56,8
5001 à 10000 employés	54,6	57,4
Plus de 10000 employés	52,9	54,1

Gestionnaire	Juil. 2021	Juin 2021
Gestionnaire	56,2	59,6
Non-gestionnaire	53,2	53,8

Les chiffres surlignés en orange sont les pires scores du groupe.
Les chiffres surlignés en vert sont les meilleurs scores du groupe.

Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

Variation du stress mental (par secteur d'activité)

En juillet 2021, les participants du secteur de l'automobile rapportent un stress mental inférieur à celui du mois dernier (48,8). Un score de 50 signifie que la proportion des participants qui ressent plus de stress est équilibrée par la proportion qui en ressent moins. Un score inférieur à 50 indique que le groupe ressent moins de stress qu'au moins précédent.

Les participants qui travaillent dans le secteur du commerce de détail connaissent la plus importante hausse du stress mental (62,8), suivis des participants qui travaillent dans le secteur de l'information et de la culture (62,5) et dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (62,1).

Les variations du stress mental des deux derniers mois sont indiquées dans ce tableau.

Secteur d'activité	Juillet 2021	Juin 2021
Automobile	48,8	54,9
Fabrication	50,0	55,5
Administrations publiques	50,6	52,9
Services d'hébergement et de restauration	50,7	54,9
Exploitation minière, pétrolière et gazière	51,1	54,1
Autre	51,4	54,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	52,0	52,9
Services d'enseignement	52,0	55,9
Services immobiliers, de location et de location à bail	52,6	55,2
Transport et entreposage	52,8	54,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52,9	48,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	54,6	54,4
Finance et assurances	55,0	56,9
Soins de santé et assistance sociale	55,1	58,7
Commerce de détail	56,9	56,1
Services publics	57,5	56,1
Gestion de sociétés et d'entreprises	57,6	51,4
Étudiant à temps plein	58,3	59,6
Construction	58,5	58,7
Arts, spectacles et loisirs	62,1	64,9
Information et culture	62,5	52,1
Commerce de gros	62,8	56,9

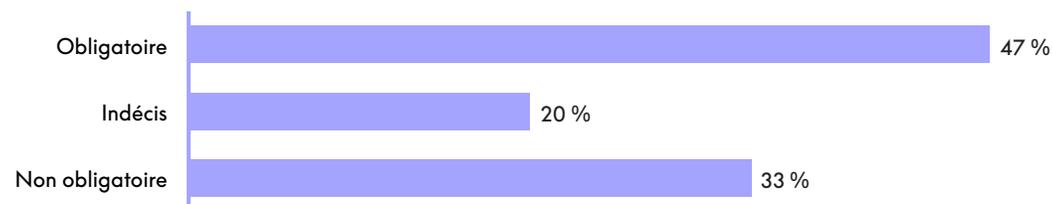
Pleins feux sur

Vaccination et réintégration du milieu de travail

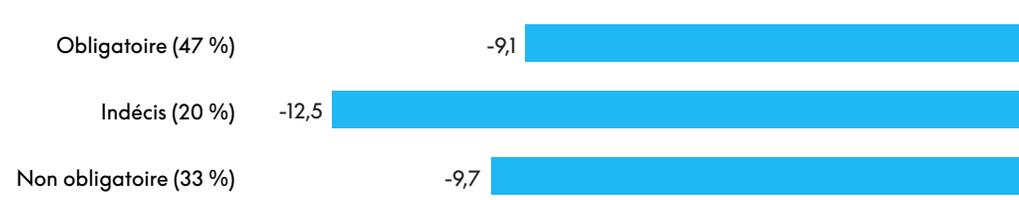
En juillet 2021, on a demandé aux participants canadiens s'ils voulaient que leur employeur rende la vaccination obligatoire en vue de la réintégration du milieu de travail.

- Près de la moitié des participants (47 %) veulent que la vaccination soit obligatoire pour la réintégration du milieu de travail, et ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (-9,1).
- Un tiers des participants (33 %) ne souhaitent pas que la vaccination soit obligatoire pour réintégrer le milieu de travail, et 20 % des participants sont indécis à ce propos.
- Les gestionnaires sont 20 % plus susceptibles que les non-gestionnaires de souhaiter que la vaccination soit obligatoire pour réintégrer le milieu de travail.
- Les participants en emploi dont les heures ou le salaire n'ont pas changé sont 30 % plus portés à ne pas vouloir que la vaccination soit obligatoire pour réintégrer leur milieu de travail que les participants en emploi dont le salaire a été réduit.

Vaccination en vue de la réintégration du milieu de travail



Score à l'ISM selon le statut vaccinal

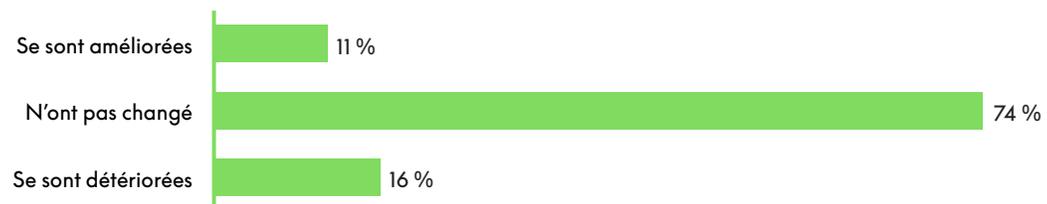


Relations avec les collègues de travail

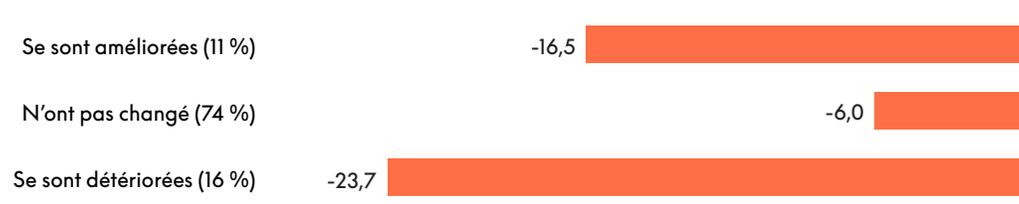
On a demandé aux participants si les relations avec leurs collègues de travail avaient changé depuis le début de la pandémie de COVID-19.

- Près des trois quarts des participants (74 %) indiquent que les relations avec leurs collègues de travail n'ont pas changé depuis le début de la pandémie, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-6,0).
- Seize pour cent disent que leurs relations avec leurs collègues de travail se sont détériorées, et ce groupe présente le score de santé mentale le moins favorable (-23,7).
- Les gestionnaires sont trois fois plus enclins que les non-gestionnaires à déclarer que leurs relations avec leurs collègues de travail se sont améliorées depuis le début de la pandémie.
- Les participants qui ont des enfants sont deux fois plus enclins que ceux qui n'en ont pas à déclarer que leurs relations avec leurs collègues de travail se sont améliorées depuis le début de la pandémie.
- Les personnes en emploi dont les heures ou le salaire ont été réduits sont deux fois plus susceptibles de rapporter que les relations avec leurs collègues de travail ont empiré, comparativement aux participants en emploi dont les heures ou le salaire n'ont pas changé.

Relations avec les collègues de travail depuis le début de la pandémie



Score à l'ISM selon les relations avec les collègues de travail depuis le début de la pandémie

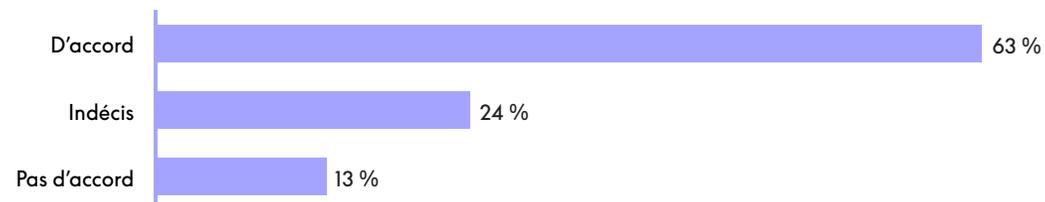


Favoriser le mieux-être personnel

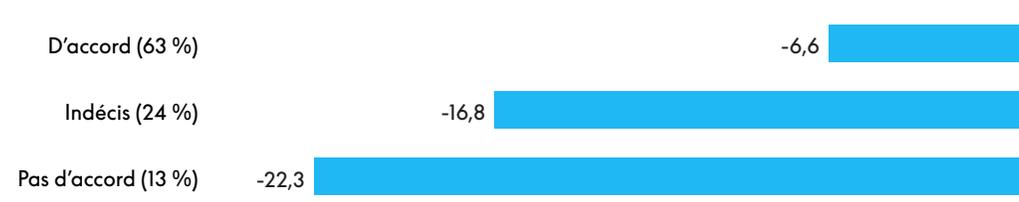
On a demandé aux participants si la culture de leur organisation favorise leur mieux-être personnel.

- Près des deux tiers des participants (63 %) indiquent que la culture de leur organisation favorise leur mieux-être personnel, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-6,6).
- Le pire score de santé mentale (-22,3) est observé chez les 13 % des répondants qui ne croient pas que la culture de leur organisation favorise leur mieux-être personnel.
- Les femmes sont 40 % plus susceptibles que les hommes de rapporter que la culture de leur organisation ne favorise pas leur mieux-être personnel.

La culture de mon organisation favorise mon mieux-être personnel



Score à l'ISM selon que la culture de l'organisation favorise le mieux-être personnel



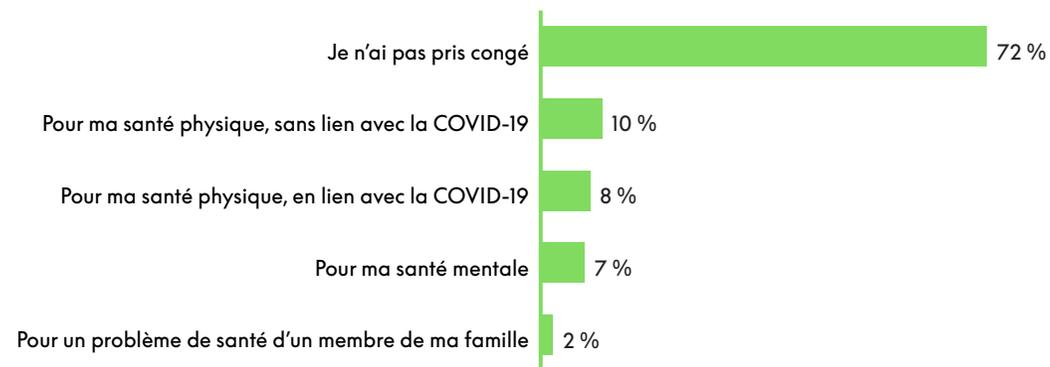
Congés de maladie

Raisons pour lesquelles les participants se sont absents du travail

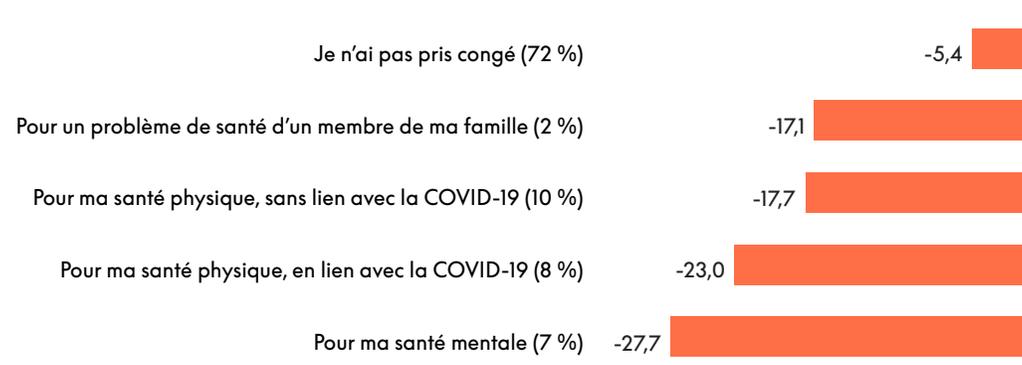
On a demandé aux participants s'ils s'étaient absents du travail en raison d'une maladie au cours des six derniers mois.

- Près des trois quarts des participants (72 %) ne se sont pas absents du travail en raison d'une maladie, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-5,4).
- Dix pour cent des participants se sont absents du travail pour des problèmes de santé physique sans lien avec la COVID-19, suivis par 8 % des participants qui se sont absents du travail pour un problème de santé physique en lien avec la COVID-19.
- Sept pour cent des participants se sont absents du travail en raison de leur santé mentale, et ce groupe obtient le score de santé mentale le moins élevé (-27,7).
- Les participants qui ont des enfants sont presque deux fois plus susceptibles de s'être absents du travail pour un problème de santé physique en lien avec la COVID-19 que les participants qui n'en ont pas.
- Les participants de moins de 40 ans sont plus de deux fois plus portés à indiquer qu'ils se sont absents du travail en raison d'un problème de santé physique en lien avec la COVID-19 que les participants de plus de 40 ans.

Raisons de prendre un congé de maladie au cours des six derniers mois



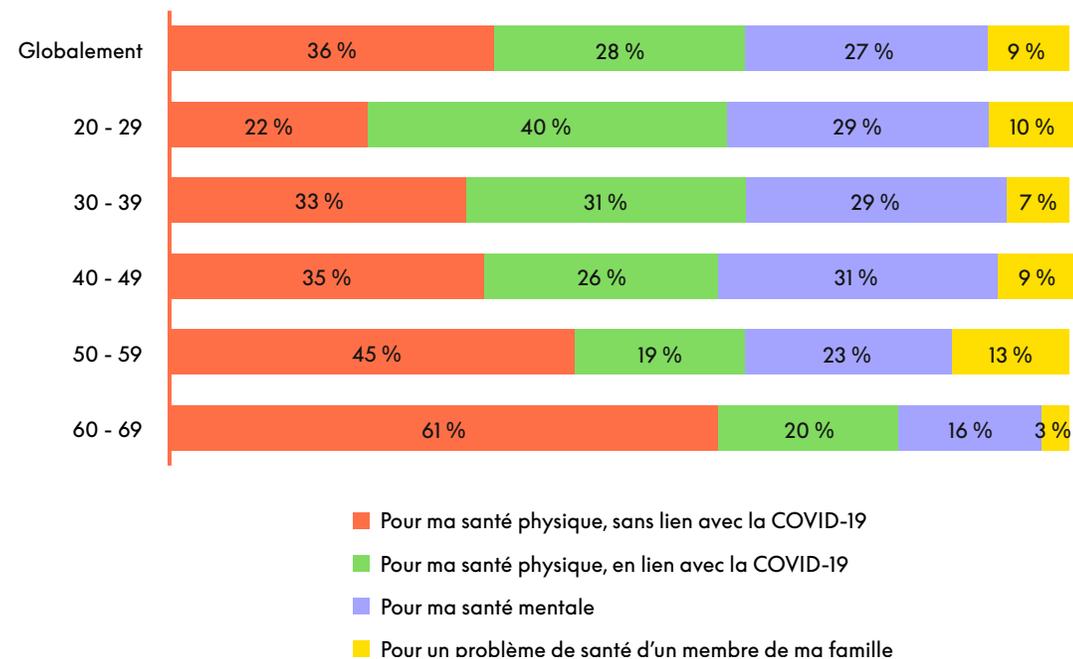
Score à l'ISM par raison de prendre un congé de maladie au cours des six derniers mois



Parmi les participants qui ont pris un congé de maladie dans les six derniers mois, la maladie mentale en était la cause chez 27 % d'entre eux.

- Vingt-deux pour cent des participants âgés de 20 à 29 ans ont pris un congé de maladie pour un problème de santé physique non lié à la COVID-19, comparativement à 61 % des participants âgés de 60 à 69 ans.
- Quarante-deux pour cent des participants âgés de 20 à 29 ans ont pris un congé de maladie pour un problème de santé physique lié à la COVID-19, comparativement à 22 % des participants âgés de plus de 40 ans.

Raisons pour lesquelles les participants se sont absents au moins un jour, par groupe d'âge

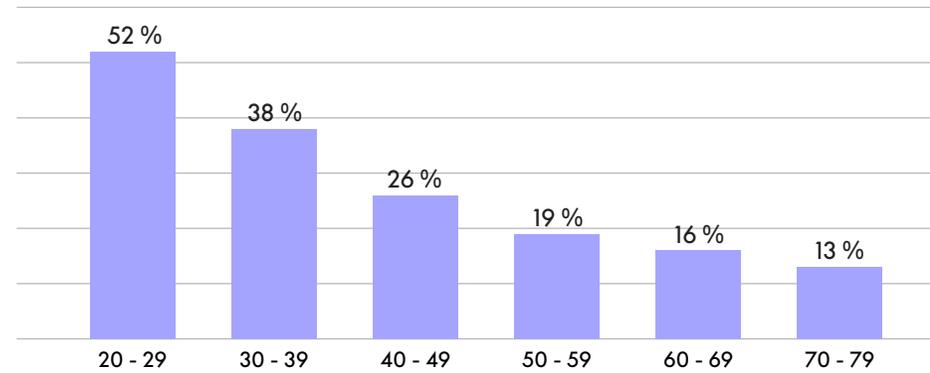


Nombre de jours d'absence du travail

On a demandé aux participants qui se sont absentés du travail en raison d'une maladie au cours des six derniers mois de nous dire combien de jours ils ont pris.

Le pourcentage de participants qui se sont absentés au moins un jour en raison d'une maladie décroît avec l'âge. Cinquante-deux pour cent des répondants âgés de 20 à 29 ans déclarent avoir pris au moins un jour de congé de maladie comparativement à 19 % des participants âgés de 50 à 59 ans.

Au moins un jour de congé de maladie au cours des six derniers mois, par groupe d'âge



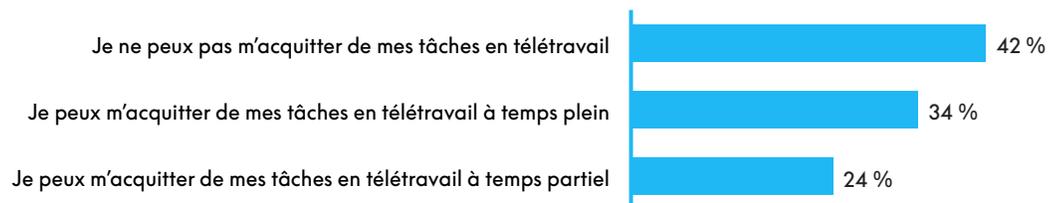
Milieu de travail

Option de télétravail

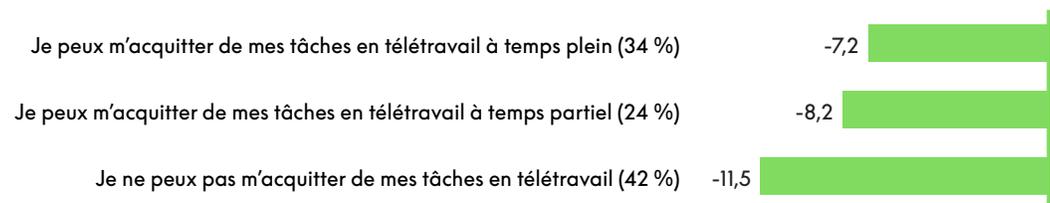
On a demandé aux participants s'ils pouvaient s'acquitter de leurs tâches en télétravail.

- Quarante-deux pour cent d'entre eux disent qu'ils ne peuvent pas s'acquitter de leurs tâches en télétravail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-11,5).
- Plus d'un tiers des répondants (34 %) indiquent pouvoir s'acquitter de toutes leurs tâches en télétravail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-7,2), suivi de 24 % des participants qui déclarent pouvoir s'acquitter de leurs tâches en télétravail à temps partiel (-8,2).
- Les non-gestionnaires sont 40 % plus susceptibles que les gestionnaires de déclarer qu'ils ne peuvent s'acquitter de leurs tâches en télétravail.

Milieu de travail



Score à l'ISM selon le milieu de travail

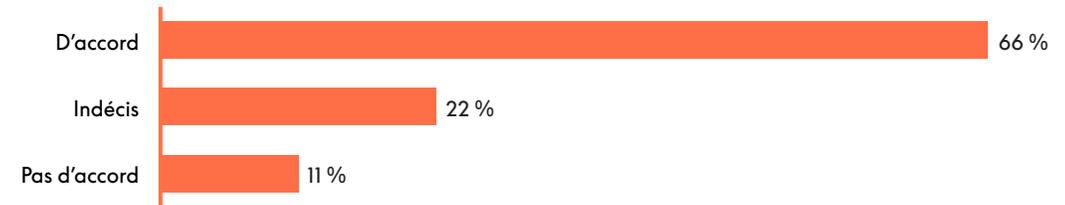


Incidence du télétravail sur la santé mentale

On a demandé aux participants qui disent pouvoir s'acquitter de leurs tâches en télétravail à temps plein ou à temps partiel de nous indiquer si le télétravail a une incidence positive sur leur santé mentale.

- Près du tiers (66 %) des participants indiquent que le télétravail a une incidence positive sur leur santé mentale, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-9,7).
- Onze pour cent des participants indiquent que le télétravail n'a pas une incidence positive sur leur santé mentale, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-11,3).

Le télétravail a une incidence positive sur ma santé mentale



Score à l'ISM selon le fait que le télétravail a une incidence positive sur la santé mentale



Conditions de travail idéales

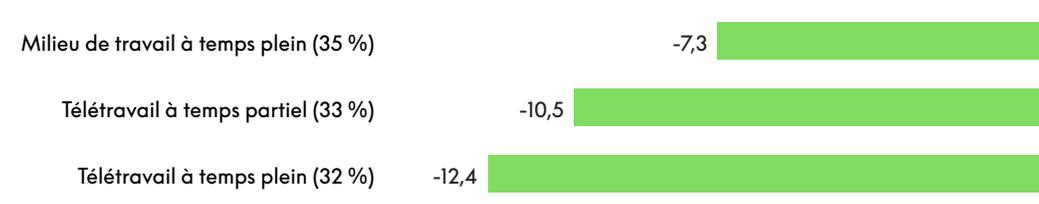
On a demandé aux participants de nous dire quelles seraient leurs conditions de travail idéales.

- Pratiquement le même nombre de participants veulent travailler dans leur milieu de travail à temps plein ou à temps partiel, ou faire du télétravail à temps plein.
- Trente-cinq pour cent des femmes préféreraient faire du télétravail à temps plein, contre 30 % des hommes.
- Trente-huit pour cent des hommes préféreraient travailler dans leur milieu de travail à temps plein comparativement à 32 % des femmes.
- Une proportion à peu près égale de femmes (33 %) et d'hommes (32 %) aimeraient faire du télétravail à temps partiel.
- Les participants sans enfants sont 35 % plus enclins que ceux qui en ont à indiquer que leurs conditions de travail idéales consistent à travailler dans le milieu de travail à temps plein.

Conditions de travail idéales



Score à l'ISM selon les conditions de travail idéales



Conditions de travail idéales par sexe

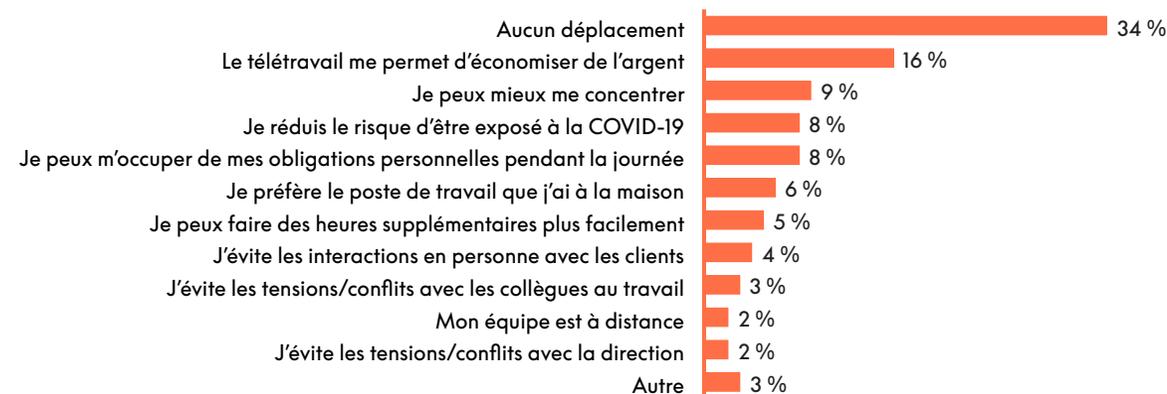


Raisons de vouloir faire du télétravail

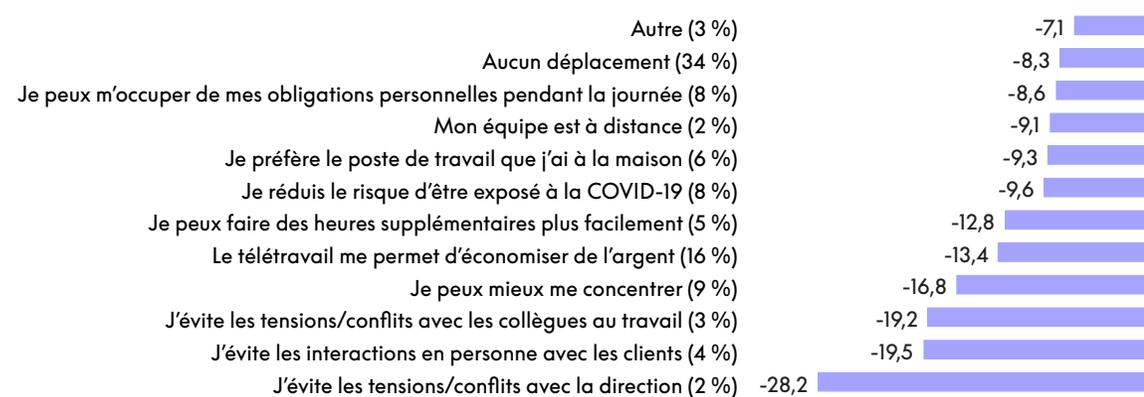
On a demandé aux répondants qui indiquent que leurs conditions de travail idéales seraient de faire du télétravail à temps partiel ou à temps plein de nous dire quelle en était la raison la plus importante.

- Plus d'un tiers (34 %) des participants indiquent que le temps de déplacement est la plus importante raison pour laquelle ils veulent faire du télétravail.
- Alors que seulement 2 % d'entre eux disent que leur principale raison est d'éviter les tensions et les conflits avec la direction, ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-28,2) par une marge importante.

Plus importantes raisons de faire du télétravail

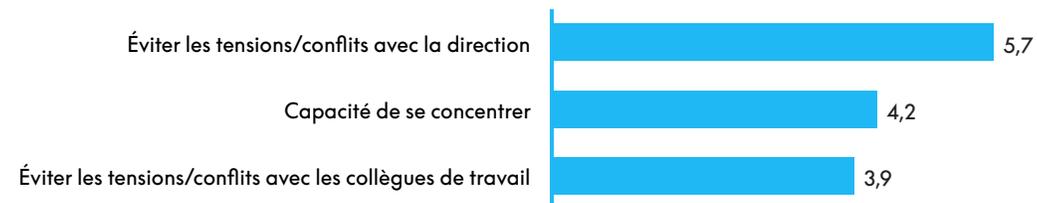


Score à l'ISM selon les plus importantes raisons de faire du télétravail



- Les participants qui souhaitent faire du télétravail pour éviter les tensions et les conflits avec la direction se sont absentés le plus grand nombre de jours au cours des six derniers mois, soit six jours en moyenne, suivis des répondants qui veulent faire du télétravail pour éviter les conflits avec les collègues (quatre jours) et de ceux qui préfèrent faire du télétravail parce qu'ils peuvent mieux se concentrer (quatre jours).
- Les femmes sont près de deux fois plus susceptibles que les hommes de vouloir faire du télétravail pour éviter les tensions ou les conflits avec leurs collègues.
- Les participants qui travaillent dans le secteur industriel et le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises sont au moins deux fois plus susceptibles que les participants travaillant dans les autres secteurs de signaler que les conflits avec la direction ou les collègues sont la raison la plus importante pour laquelle ils souhaitent faire du télétravail.

Trois principaux délais d'absence selon la raison la plus importante pour laquelle les participants veulent faire du télétravail

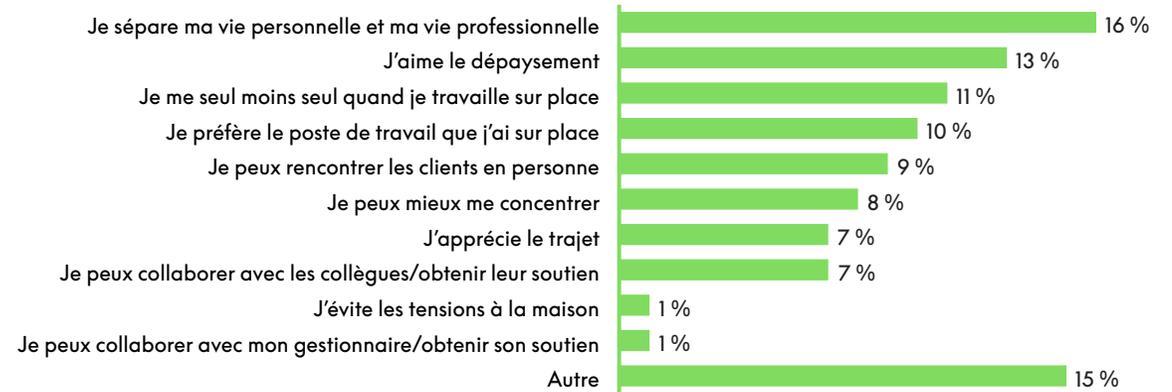


Raisons de vouloir travailler dans le milieu de travail

On a demandé aux répondants qui indiquent que leurs conditions de travail idéales seraient de travailler à temps partiel ou à temps plein dans le milieu de travail de nous dire quelle en était la raison la plus importante.

- Seize pour cent des répondants indiquent que la séparation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est la plus importante raison pour laquelle ils veulent travailler dans le milieu de travail à temps partiel ou à temps plein.
- Seulement 1 % d'entre eux souhaitent réintégrer le milieu de travail pour collaborer avec leur gestionnaire ou obtenir son soutien. Sept pour cent des répondants indiquent qu'ils souhaitent réintégrer leur milieu de travail pour collaborer avec les collègues ou obtenir leur soutien.
- Les non-gestionnaires sont 50 % plus susceptibles que les gestionnaires d'indiquer que la séparation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est la plus importante raison pour laquelle ils veulent travailler dans leur milieu de travail au moins à temps partiel.

Plus importante raison de travailler dans le milieu de travail



Score à l'ISM selon la plus importante raison de travailler dans le milieu de travail

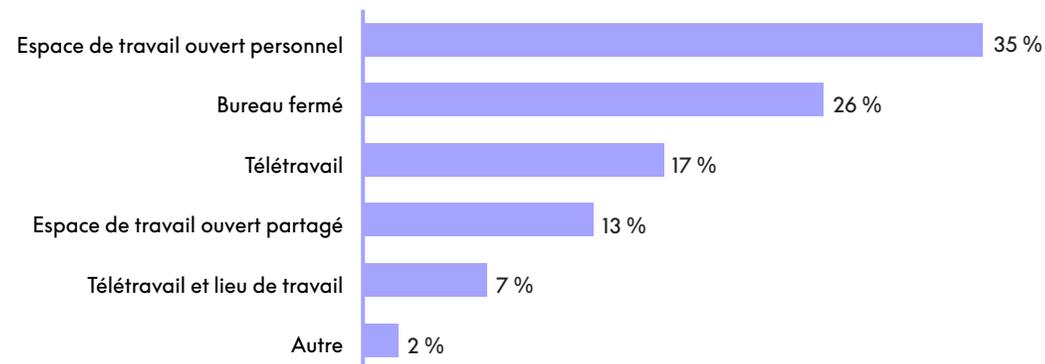


Espace de travail occupé avant la pandémie

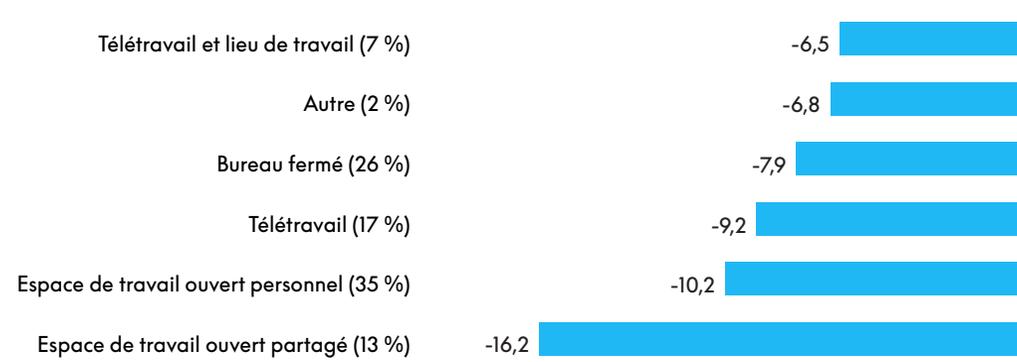
On a demandé aux répondants qui indiquent qu'ils peuvent s'acquitter de leurs tâches en télétravail à temps partiel ou à temps plein de nous dire quel type d'espace de travail ils occupaient avant la pandémie.

- Plus du tiers (35 %) des participants avaient un espace de travail ouvert personnel (p. ex., un cubicule) avant la pandémie, suivis de 26 % des participants qui occupaient un bureau fermé.
- Sept pour cent des participants partageaient leur temps entre la maison et le milieu de travail avant la pandémie, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (-6,5).
- Treize pour cent des participants occupaient un espace de travail ouvert partagé avant la pandémie, et ce groupe obtient le score de santé mentale le moins élevé (-16,2).

Espace de travail occupé avant la pandémie

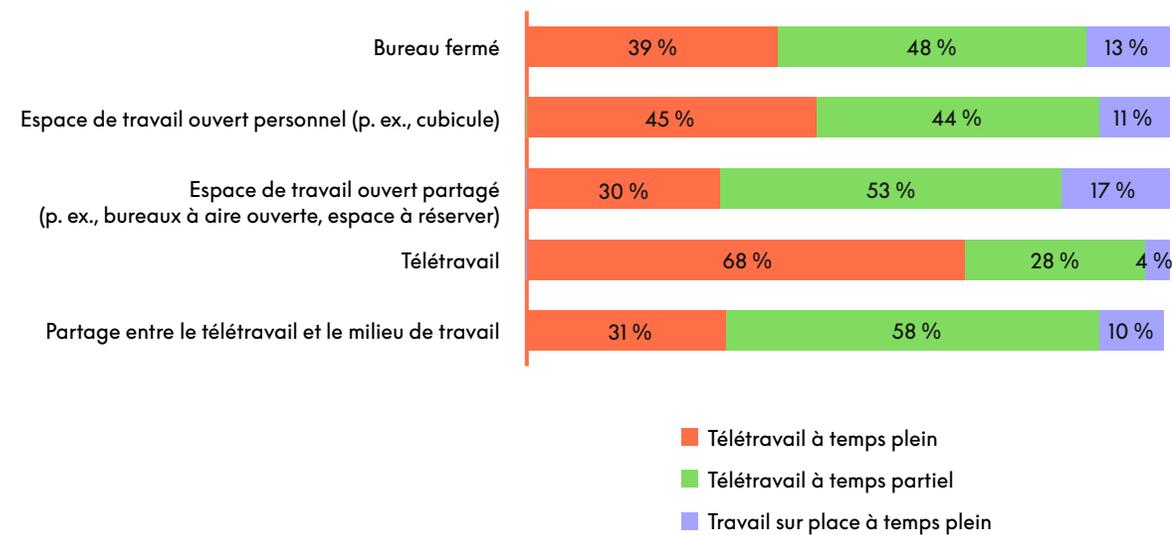


Score à l'ISM selon l'espace de travail occupé avant la pandémie



- Les gestionnaires sont 80 % plus enclins que les non-gestionnaires à indiquer qu'ils occupaient un bureau fermé avant la pandémie.
- Plus de 80 % des participants qui, avant la pandémie, travaillaient dans un bureau fermé, un espace de travail ouvert personnel ou un espace de travail ouvert partagé disent qu'idéalement, ils préféreraient faire du télétravail à temps partiel ou à temps plein.
- Plus du tiers (68 %) des participants qui travaillaient de la maison avant la pandémie continueront de le faire, et 28 % des participants souhaitent faire du télétravail à temps partiel.
- Parmi les 7 % des participants qui partageaient leur temps entre la maison et le milieu de travail, 58 % souhaitent continuer à partager leur temps, 31 % souhaitent faire du télétravail à temps plein et 10 % souhaitent réintégrer leur milieu de travail à temps plein.

Conditions de travail idéales selon l'espace de travail occupé avant la pandémie



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

La santé mentale et le bien-être de la population sont essentiels à la santé globale et à la productivité. L'Indice de santé mentale^{MC} fournit une mesure de l'état de santé mentale actuel des adultes en emploi dans chaque région, comparativement aux données de référence recueillies en 2017, 2018 et 2019. Les hausses et les baisses de l'ISM 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 :

- 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.
- Un score de Variation du stress mental (VarStressM), qui mesure le niveau déclaré de stress mental par rapport au mois précédent.
- 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, du secteur d'activité

et de la répartition géographique au Canada. Les mêmes participants répondent chaque mois au sondage pour éviter tout biais d'échantillonnage. On leur a demandé 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 contenues dans le présent rapport ont été recueillies entre le 30 juin et le 12 juillet 2021.

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 avec le score de référence et avec ceux du mois précédent. Le score de référence tient compte des données recueillies en 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. Le score indique la variation par rapport 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@lifeworks.com

À propos de Solutions Mieux-être LifeWorks

Solutions Mieux-être LifeWorks est un chef de file mondial en solutions virtuelles et présentielles qui favorisent le mieux-être global des gens. Nous offrons un continuum de soins personnalisé pour aider nos clients à veiller au mieux-être de leurs employés et, ainsi, à contribuer au succès de leur entreprise.

Pour de plus amples renseignements, visitez :

 [LifeWorks.com](https://www.lifeworks.com)

 twitter.com/LifeWorks

 [linkedin.com/company/lifeworks](https://www.linkedin.com/company/lifeworks)