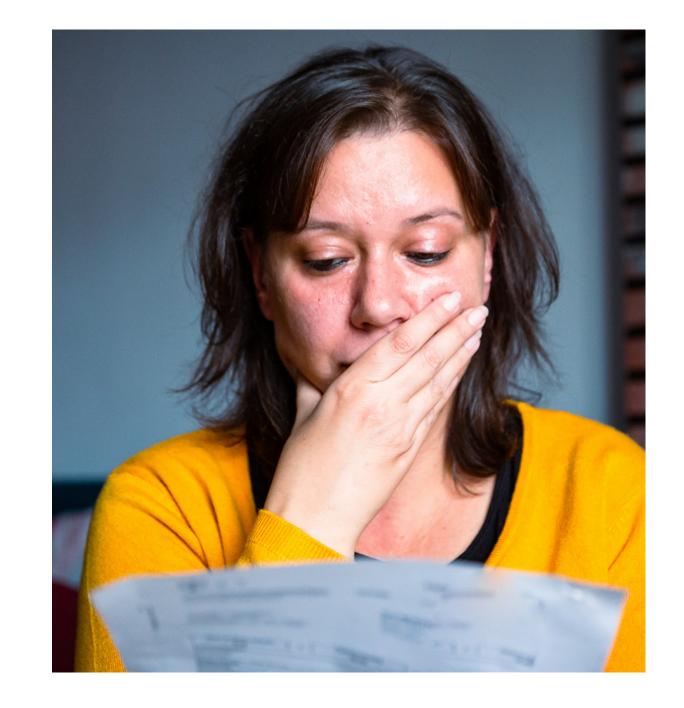
# Rapport de l'Indice de santé mentale par LifeWorks<sup>MC</sup>

Canada | Mai 2022





## Table des matières

1	Ce que vous devez retenir pour mai 2022	3
2	Indice de santé mentale par LifeWorks <sup>MC</sup>	5
Ris	que pour la santé mentale	6
Sco	ores secondaires de l'Indice de santé mentale <sup>MC</sup>	7
Op	otimisme	8
Sa	nté psychologique générale	9
Ris	que financier	10
Ge	stionnaires et non-gestionnaires	11
Do	nnées démographiques	12
Em	ploi	12
Foi	nds d'urgence	12

<u> </u>	Indice de sante mentale  (par province)  Indice de santé mentale <sup>MC</sup> (par secteur d'activité)	
4		
5	Pleins feux sur	15 16
Inf	lation	16
	Sécurité sur le plan du logement	17
Tél	étravail : la perspective des gestionnaires	18
	Possibilité de travailler de la maison	18
	Préférence quant au lieu de travail des employés	18
	Raisons motivant la préférence	19
Tél	étravail : la perspective des employés	2
	Possibilité de travailler de la maison	2
	Préférence des gestionnaires	22
	Raisons motivant la préférence	23
	Productivité	25
	Heures de travail	26
Ag	ressivité et conflits au travail	27
Sé	curité au lieu de travail	29
Ch	angements durant la pandémie	30

Aperçu de l'Indice de santé mentale	
par LifeWorks <sup>MC</sup>	32
Méthodologie	32
Calculs	32
Données et analyses supplémentaires	32

### Ce que vous devez retenir pour mai 2022

- La santé mentale des Canadiens en emploi est mise à rude épreuve depuis plus de deux ans, laissant présager l'établissement d'un score de référence de la santé mentale plus bas à l'avenir.
- À 64,9, le score de santé mentale des Canadiens demeure pratiquement inchangé par rapport à celui du mois précédent.
- 32 % des Canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 43 % présentent un risque modéré et 25 % ont un faible risque de souffrir d'une maladie mentale.
- Les scores relatifs à l'anxiété, à l'optimisme et à la santé psychologique générale ont reculé d'avril à mai 2022.
- Les scores de santé mentale se sont améliorés en Alberta, au Manitoba, au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et dans les Maritimes, tandis que ceux de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de l'Ontario ont connu une baisse.
- Pour le troisième mois consécutif, le score de santé mentale des gestionnaires est inférieur à celui des non-gestionnaires et à la moyenne nationale.
- Près d'un quart des Canadiens en emploi ont de la difficulté à répondre à leurs besoins de base.
- 47 % ont réduit leurs dépenses facultatives à cause de l'inflation.

- 23 % indiquent que l'inflation a une incidence sur leur capacité de répondre à leurs besoins de base, et ce groupe présente un score de santé mentale inférieur de 13 points à la moyenne nationale.
- 19 % déclarent que l'inflation n'a pas encore eu d'incidence sur eux, mais qu'ils s'attendent à ce qu'elle en ait.
- Près d'un Canadien sur cinq n'est pas certain ou n'est pas convaincu qu'il aura un logement garanti l'année prochaine.
- Les Canadiens qui sont locataires obtiennent un score de santé mentale plus faible que ceux qui sont propriétaires.
- 3. Trois gestionnaires sur cinq croient au modèle d'heures de travail flexibles pour leurs employés.
- La flexibilité, l'amélioration de la satisfaction au travail, la productivité accrue et le sentiment d'appartenance à l'équipe sont les raisons les plus fréquemment données, tant par les gestionnaires que par les employés, lorsqu'ils sont interrogés sur leur préférence quant à leur lieu de travail.
- 42 % des gestionnaires préfèrent que leurs employés optent pour un modèle de travail hybride; 30 % préfèrent que leurs employés travaillent entièrement à distance; et 23 % préfèrent que leurs employés travaillent à temps plein sur place.
- 39 % des employés pensent que leur gestionnaire croit qu'il faut offrir de la flexibilité au travail.
- 33 % des employés signalent qu'ils sont plus productifs lorsqu'ils travaillent de la maison.

D'avril 2020 à avril 2022, l'Indice de santé mentale par LifeWorks<sup>MC</sup> tenait compte de la variation des résultats obtenus depuis le début de la pandémie par rapport aux données de référence recueillies de 2017 à 2019. Dorénavant, les scores seront comptabilisés sur une échelle de 0 à 100 où un score de

0 à 49 = mauvaise santé mentale 50 à 79 = santé précaire

et 80 à 100 = santé mentale optimale.

- Un Canadien sur cinq a constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand il travaille avec le public ou les clients.
- Le score de santé mentale de ceux ayant constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits est inférieur d'au moins 10 points à celui de la moyenne nationale.
- Les femmes sont 40 % plus nombreuses que les hommes à avoir constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand elles travaillent avec le public ou les clients.
- 44 % des répondants indiquent que leur organisation fournit de la formation, de l'accompagnement ou du soutien pour aider à gérer l'agressivité ou les conflits.

- Les jeunes Canadiens sont plus nombreux à avoir déménagé et à avoir changé de carrière ou d'emploi durant la pandémie.
- Les Canadiens de moins de 40 ans sont quatre fois plus nombreux à avoir changé de carrière ou à avoir déménagé dans une autre ville, et ils sont près de trois fois plus nombreux à avoir changé d'emploi durant la pandémie.
- Les femmes sont 75 % plus nombreuses à avoir déménagé dans une autre ville.
- Les gestionnaires et les parents sont 50 % plus nombreux à d'avoir changé de carrière durant la pandémie.
- 88 % des Canadiens qui ont apporté des changements durant la pandémie ne regrettent pas leur décision.

59%

33%

des gestionnaires croient qu'il faut offrir des modalités de travail flexibles des employés indiquent qu'ils sont plus productifs lorsqu'ils travaillent de la maison

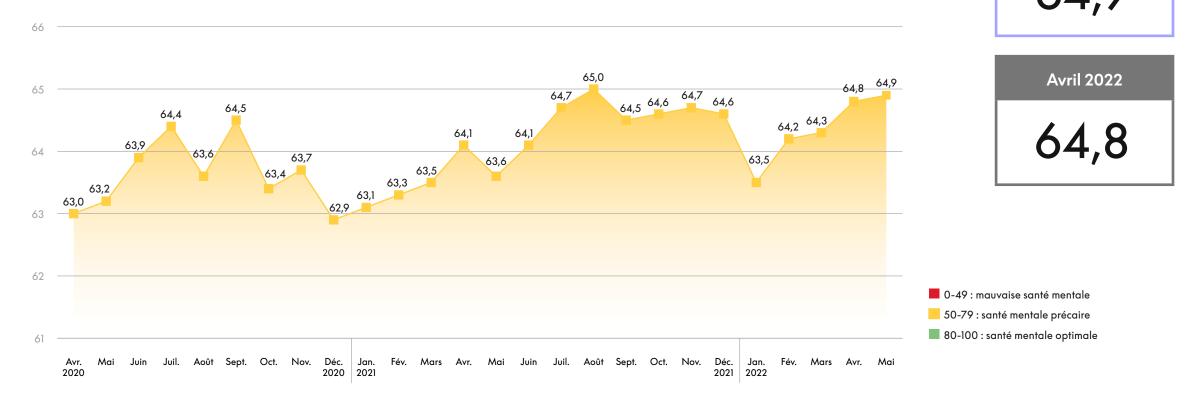
23%

Les femmes sont 40 %

des répondants ont de la difficulté à répondre à leurs besoins de base à cause de l'inflation plus nombreuses à avoir constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits

## Indice de santé mentale par LifeWorks™

L'Indice de santé mentale global pour mai 2022 s'établit à 64,9 points¹. Les scores de santé mentale des Canadiens se sont légèrement améliorés depuis janvier 2022.



À compter de mai 2022, les scores sont représentés comme des valeurs absolues et correspondent aux scores de la troisième année de l'Indice de santé mentale par LifeWorks.

La décision de passer à des valeurs absolues a été prise en raison de l'ampleur des changements qui sont survenus au cours des deux dernières années. Il est peu probable qu'on retourne aux niveaux d'avant-pandémie, c'est pourquoi il n'est plus pertinent de renvoyer aux scores de référence.



ISM mois courant Mai 2022

#### Risque pour la santé mentale

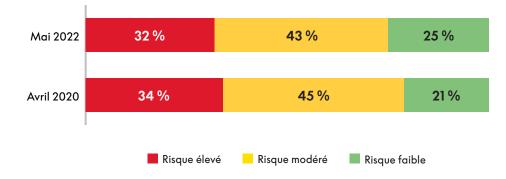
En mai 2022, 32 pour cent des Canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale,

43 pour cent présentent un risque modéré et 25 pour cent ont un faible risque de souffrir d'une maladie mentale.

Environ 30 pour cent des personnes du groupe à risque élevé signalent avoir reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression,

7 pour cent du groupe à risque modéré signalent avoir reçu l'un ou l'autre de ces diagnostics, alors que ce pourcentage s'élève à 1 pour cent chez les personnes du groupe à faible risque.

En revanche, en avril 2020, au lancement de l'Indice et vers le début de la pandémie de COVID-19, 34 pour cent des Canadiens présentaient un risque élevé de problème de santé mentale, 45 pour cent présentaient un risque modéré et 21 pour cent avaient un faible risque de souffrir d'une maladie mentale.





#### Scores secondaires de l'Indice de santé mentale<sup>MC</sup>

Le score secondaire de l'Indice de santé mentale<sup>MC</sup> le plus faible correspond à la mesure du risque de l'anxiété (57,5), suivie de la mesure de l'isolement (60,8), de la productivité au travail (61,6), de dépression (62,3) et de l'optimisme (67,4). Le risque financier (70,3) et la santé psychologique générale (72,6) sont les deux mesures de risque pour la santé mentale les plus favorables.

- Les scores relatifs à l'anxiété, à l'optimisme et à la santé psychologique générale ont reculé par rapport au mois précédent.
- On observe que les scores liés au risque financier et à la productivité ont connu les plus grandes améliorations depuis le mois dernier, en hausse de 1,3 point.

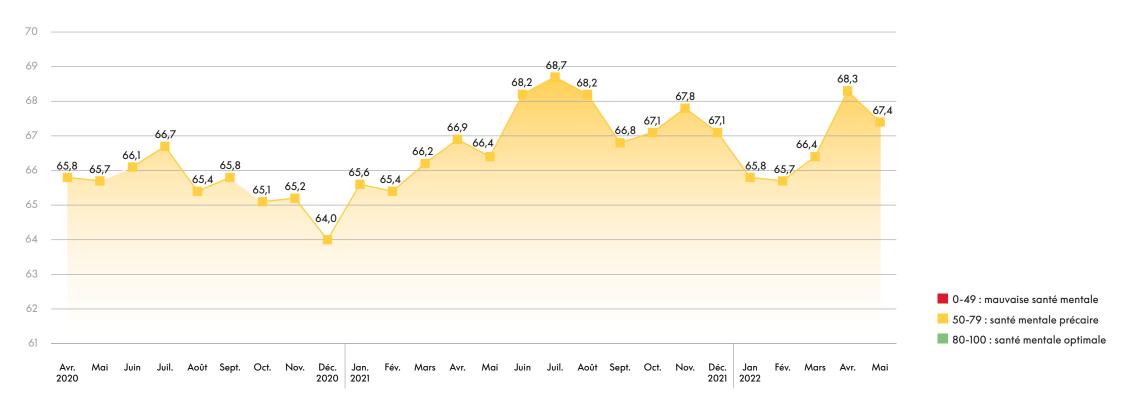
Scores secondaires de l'ISM <sup>2</sup> 2022	Mai	Avril
Anxiété	57,5	57,8
Isolement	60,8	60,1
Productivité	61,6	60,3
Dépression	62,3	61,6
Optimisme	67,4	68,3
Santé psychologique	72,6	73,1
Risque financier	70,3	69,0

La répartition démographique des scores secondaires est disponible sur demande.

#### **Optimisme**

Malgré quelques mois d'amélioration modeste, dont un sommet en juillet 2021, et une augmentation notable en avril 2022, les scores secondaires relatifs à l'optimisme sont demeurés précaires depuis avril 2020.

En mai 2022, le score de l'optimisme (67,4) a diminué de près d'un point par rapport au mois précédent.

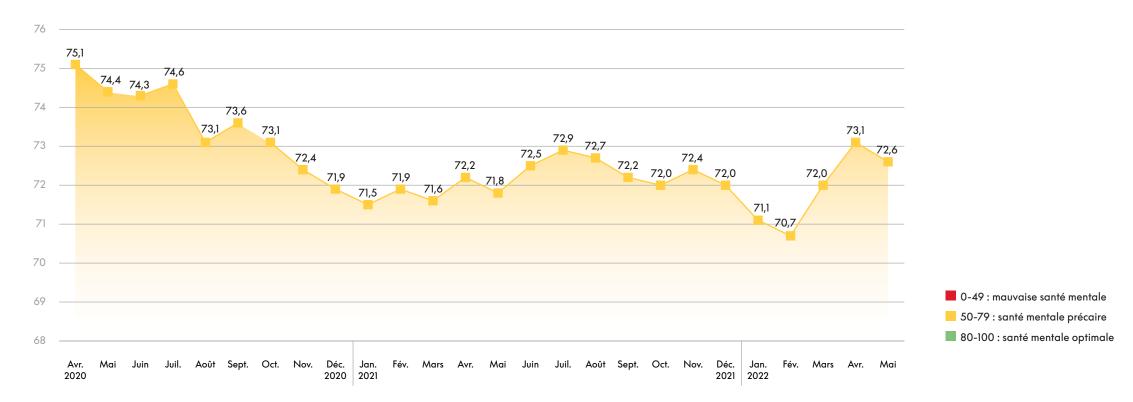




#### Santé psychologique générale

Le score secondaire relatif à la santé psychologique évalue la perception que les participants ont de leur niveau de santé psychologique global.

De novembre 2020 à décembre 2021, le score de la santé psychologique des Canadiens a fluctué légèrement. Un creux a été observé en février 2022, suivi de deux mois d'amélioration. En mai 2022, le score de la santé psychologique a décliné légèrement pour s'établir à 72,6 et correspondre au score le plus élevé de tous les scores secondaires de santé mentale.

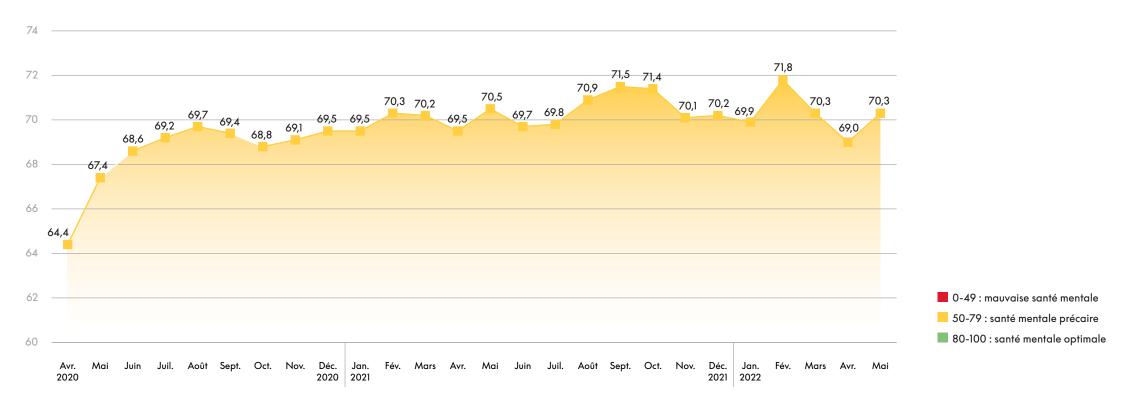




#### Risque financier

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

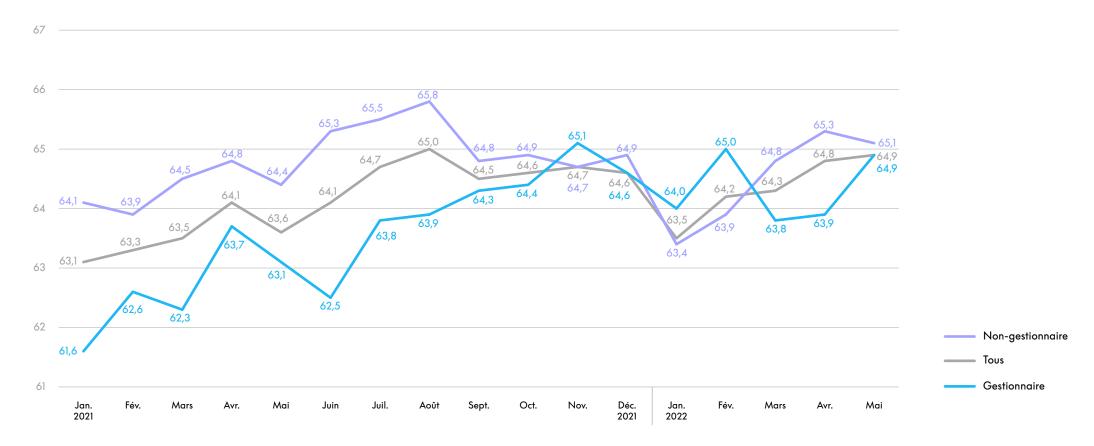
Ce score s'est généralement amélioré depuis le lancement de l'ISM, en avril 2020. En février 2022, le score secondaire de risque financier des Canadiens a atteint un sommet de 71,8, mais il a fortement diminué en avril. En mai 2022, ce score a connu un rebond de 1,3 point pour s'élever à 70,3 et demeure l'un des scores secondaires de santé mentale les plus élevés.





#### Gestionnaires et non-gestionnaires

De janvier à octobre 2021, les scores de santé mentale des gestionnaires étaient plus faibles que ceux des non-gestionnaires et inférieurs à la moyenne canadienne globale. La tendance s'est renversée en novembre, les gestionnaires affichant un score de santé mentale moyen légèrement plus élevé que celui des non-gestionnaires. En mai 2022, pour un troisième mois de suite, le score de santé mentale des gestionnaires (64,9) est inférieur à celui des non-gestionnaires (65,1).





#### Données démographiques

- Depuis le lancement de l'ISM, les scores de santé mentale des femmes sont beaucoup plus bas que ceux des hommes.
   En mai 2022, le score de santé mentale des femmes est de 62,9 comparativement à 67,2 pour les hommes.
- Depuis avril 2020, les scores de santé mentale s'améliorent selon 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 de deux ans plus tard, ce phénomène se poursuit alors que les participants qui ont au moins un enfant obtiennent un score plus bas (62,8) que ceux qui n'en ont pas (65,9).

#### **Emploi**

- Dans l'ensemble, 4 pour cent des participants sont sans emploi<sup>3</sup> et 8 pour cent signalent une réduction de leur salaire ou de leurs heures de travail.
- Les participants en emploi dont les heures ont été réduites par rapport au mois précédent ont le plus faible score de santé mentale (54,4), suivis de ceux dont le salaire a été réduit par rapport au mois précédent (55,0), puis de ceux présentement sans emploi (62,1) et de ceux dont le salaire ou les heures n'ont connu aucun changement (66,0).
- Le score de santé mentale des gestionnaires (64,9) est inférieur à celui des non-gestionnaires (65,1).
- Les travailleurs autonomes obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (66,9).
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés ont le score de santé mentale le plus faible (62,3).

#### Fonds d'urgence

• Les participants qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (43,5) que l'ensemble du groupe (64,9). Ceux qui en ont un obtiennent un score de santé mentale de 75.0.

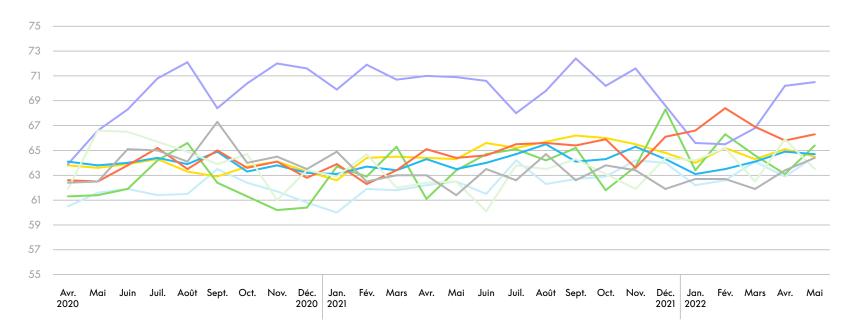
<sup>3</sup> Les participants à l'ISM qui travaillaient au cours des six derniers mois sont inclus dans l'enquête.



## Indice de santé mentale<sup>MC</sup> (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 ressemblaient jusqu'à juillet 2021. En mai 2022, les scores de santé mentale se sont améliorés en Alberta, au Manitoba, au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et dans les Maritimes, tandis que ceux de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan et de l'Ontario ont connu une baisse.

- Le score de santé mentale à Terre-Neuve-et-Labrador demeure le plus élevé (70,5).
- La Saskatchewan présente le score de santé mentale le plus faible au pays (63,5), après une baisse de 2,4 points par rapport au mois précédent.
- Avec un score de 65,4, en hausse de 2,3 points, c'est au Manitoba qu'on observe la plus grande amélioration de la santé mentale comparativement au mois précédent.







Mai 2022	Avr. 2022
66,0	65,5
54,4	56,5
55,0	56,2
62,1	65,6
Mai 2022	Avr. 2022
54,9	53,6
58,7	59,0
63,3	63,9
68,2	67,2
72,5	72,9
Mai 2022	Avr. 2022
65,9	65,9
62,5	61,9
64,0	63,5
60,4	61,3
	54,4  55,0 62,1  Mai 2022 54,9 58,7 63,3 68,2 72,5  Mai 2022 65,9 62,5 64,0

Province	Mai 2022	Avr. 2022
Alberta	64,5	62,9
Colombie-Britannique	64,5	65,1
Manitoba	65,4	63,1
Terre-Neuve-et-Labrador	70,5	70,2
Maritimes	64,4	63,4
Québec	66,3	65,8
Ontario	64,7	64,9
Saskatchewan	63,5	65,9
Sexe	Mai 2022	Avr. 2022
Sexe Homme	Mai 2022 67,2	Avr. 2022 67,3
Homme	67,2	67,3
Homme Femme	67,2 62,9	67,3 62,4
Homme Femme Revenu	67,2 62,9 Mai 2022	67,3 62,4 Avr. 2022
Homme Femme  Revenu  Moins de 30 k\$/année	67,2 62,9 Mai 2022 52,5	67,3 62,4 Avr. 2022 55,0
Homme Femme  Revenu  Moins de 30 k\$/année  30 k\$ à <60 k\$/année	67,2 62,9 Mai 2022 52,5 61,4	67,3 62,4 Avr. 2022 55,0 60,3

Taille de l'effectif	Mai 2022	Avr. 2022
Travailleur autonome/ propriétaire unique	66,9	70,3
2 à 50 employés	65,9	64,5
51 à 100 employés	62,3	61,7
101 à 500 employés	64,5	63,9
501 à 1000 employés	62,6	62,7
1001 à 5 000 employés	66,8	65,4
5001 à 10000 employés	65,1	64,3
Plus de 10 000 employés	64,9	67,2
Gestionnaire	Mai 2022	Avr. 2022
Gestionnaire	64,9	63,9
Non-gestionnaire	65,1	65,3

Les chiffres surlignés en <u>orange</u> sont les <u>pires scores</u> du groupe. Les chiffres surlignés en <u>vert</u> sont les <u>meilleurs scores</u> du groupe.

#### Disponibles sur demande :

Analyses corrélationnelles croisées et personnalisées spécifiques

## Indice de santé mentale<sup>™</sup> (par secteur d'activité)

En mai 2022, les participants qui travaillent dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (62,6) obtiennent le score de santé mentale le plus faible, suivis de ceux qui travaillent dans les secteurs des services financiers et des assurances (62,5), puis de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (62,6).

Les scores de santé mentale les plus élevés ce mois-ci sont observés chez les participants qui travaillent dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (69,3), et celui du transport et de l'entreposage (66,9).

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

Secteur d'activité	Mai 2022	Avril 2022	Variation
Services publics	64,8	58,4	6,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	70,1	64,5	5,5
Information et culture	63,1	58,2	4,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	66,2	61,5	4,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	66,5	64,6	1,9
Services d'hébergement et de restauration	62,2	60,5	1,7
Soins de santé et assistance sociale	64,2	63,0	1,2
Commerce de gros	64,2	63,2	1,0
Services financiers et assurances	62,5	61,7	0,8
Exploitation minière, pétrolière et gazière	66,5	65,9	0,6
Services d'enseignement	64,0	63,5	0,5
Transport et entreposage	66,9	66,7	0,2
Arts, spectacles et loisirs	64,3	64,1	0,2
Fabrication	66,6	66,4	0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	69,3	69,2	0,1
Autre	64,5	64,4	0,1
Commerce de détail	65,5	66,5	-1,0
Secteur de la construction	64,8	66,5	-1,7
Automobile	63,3	65,4	-2,1
Administration publique	64,3	66,9	-2,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	62,6	72,5	-10,0



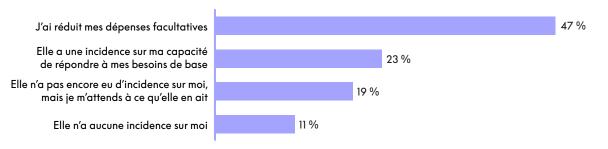
#### Pleins feux sur...

#### Inflation

On a demandé aux Canadiens d'indiquer quelle est l'incidence de l'inflation sur eux.

- Près de la moitié d'entre eux (47 pour cent) ont réduit leurs dépenses facultatives.
- Près d'un quart (23 pour cent) déclarent que l'inflation a une incidence sur leur capacité de répondre à leurs besoins de base, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus bas (52,0),
   13 points inférieur à la moyenne nationale (64,9).
- Ceux qui répondent que l'inflation n'a pas eu d'incidence (11 %) obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (77,2), plus de 12 points au-dessus de la moyenne nationale (64,9).
- Les participants de moins de 50 ans sont deux fois plus susceptibles de signaler que l'inflation a une incidence sur leur capacité de répondre à leurs besoins de base.
- Les employés dont le revenu familial s'élève à moins de 100 000 \$
  sont 50 pour cent plus nombreux à déclarer que l'inflation a une
  incidence sur leur capacité de répondre à leurs besoins de base.

#### Quelle est l'incidence de l'inflation sur vous?



#### Score de l'ISM pour Quelle est l'incidence de l'inflation sur vous?





#### Sécurité sur le plan du logement

On a demandé aux Canadiens s'ils sont convaincus qu'ils auront un logement garanti l'année prochaine.

- Quatre-vingts pour cent sont convaincus qu'ils auront un logement garanti l'année prochaine, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (68,8).
- Ceux qui ne sont pas certains (15 pour cent) ou pas convaincus (4 pour cent) obtiennent des scores de santé mentale très inférieurs à la moyenne nationale (64,9).
- Les employés dont le revenu familial s'élève à moins de 100 000 \$ sont trois fois plus susceptibles d'être préoccupés par la sécurité sur le plan de leur logement.
- Les participants de moins de 40 ans sont 60 pour cent plus susceptibles d'être préoccupés par la sécurité sur le plan de leur logement, comparés à ceux âgés de 50 ans et plus.

On a demandé aux Canadiens s'ils sont locataires ou propriétaires.

- Le score de santé mentale des Canadiens qui louent leur logement (58,5) est inférieur à celui des Canadiens qui sont propriétaires (67,6), et à la moyenne nationale (64,9).
- Les Canadiens de moins de 40 ans sont 65 pour cent plus nombreux que ceux qui ont 50 ans et plus à indiquer qu'ils louent leur logement.

#### Je suis convaincu que j'aurai un logement garanti l'année prochaine



#### Score de l'ISM pour Je suis convaincu que j'aurai un logement garanti l'année prochaine





## Télétravail : la perspective des gestionnaires

#### Possibilité de travailler de la maison

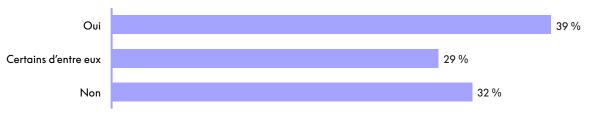
On a demandé aux gestionnaires si leurs employés peuvent travailler de la maison. Plus des deux tiers (68 pour cent) déclarent qu'une partie ou la totalité de leurs employés peuvent faire du télétravail, alors que 32 pour cent indiquent que leurs employés n'y ont pas droit.

#### Préférence quant au lieu de travail des employés

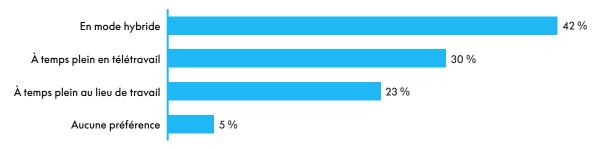
On a demandé aux gestionnaires indiquant que leurs employés peuvent faire du télétravail s'ils ont une préférence quant à leur lieu de travail.

- Plus de deux gestionnaires sur cinq (42 pour cent) préfèrent le modèle de travail hybride (2 ou 3 jours par semaine au travail). Ce groupe de gestionnaires obtient le deuxième plus haut score de santé mentale (66,3), comparativement aux 5 pour cent des gestionnaires qui n'ont pas de préférence (69,8).
- Près du tiers (30 pour cent) des gestionnaires préfèrent que leurs employés travaillent à distance.
- Les gestionnaires masculins sont plus nombreux que les gestionnaires féminines à avoir une préférence quant au lieu de travail de leurs employés.

#### Vos employés peuvent-ils faire du télétravail?



#### Préférence quant au lieu de travail de mes employés



#### Score de l'ISM pour Préférence quant au lieu de travail de mes employés



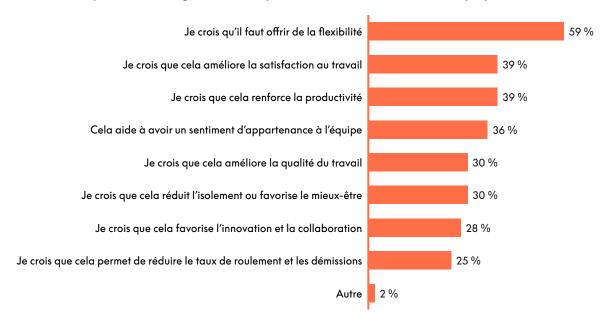


#### Raisons motivant la préférence

On a demandé aux gestionnaires déclarant que leurs employés peuvent faire du télétravail quelle était la raison motivant leur préférence.

Près de trois gestionnaires sur cinq (59 pour cent) croient qu'il faut offrir de la flexibilité, 39 pour cent pensent que leur préférence améliore la satisfaction au travail, et 39 pour cent croient que leur préférence renforce la productivité.

#### Raison de la préférence du gestionnaire quant au lieu de travail de ses employés





Les trois principales raisons pour lesquelles les gestionnaires préfèrent que leurs employés soient à temps plein au lieu de travail sont que cela aide les gens à avoir un sentiment d'appartenance à l'équipe (42 pour cent), renforce la productivité (40 pour cent) et réduit l'isolement ou favorise le mieux-être (33 pour cent).

Les trois principales raisons pour lesquelles les gestionnaires préfèrent que leurs employés soient entièrement en télétravail sont qu'ils croient qu'il faut offrir de la flexibilité (61 pour cent), que cela améliore la satisfaction au travail (41 pour cent) et renforce la productivité (38 pour cent).

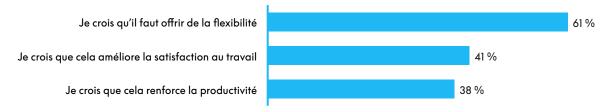
Les trois principales raisons pour lesquelles les gestionnaires préfèrent que leurs employés travaillent en mode hybride sont qu'ils croient qu'il faut offrir de la flexibilité (71 pour cent), que cela améliore la satisfaction au travail (43 pour cent) et aide les gens à avoir un sentiment d'appartenance à l'équipe (43 pour cent).

Les trois principales raisons pour lesquelles les gestionnaires n'ont pas de préférence quant au lieu de travail de leurs employés sont qu'ils croient qu'il faut offrir de la flexibilité (73 pour cent), que cela améliore la satisfaction au travail (46 pour cent) et la qualité du travail (43 pour cent).

#### Trois raisons principales expliquant que des gestionnaires préfèrent le travail au bureau à temps plein pour leurs employés



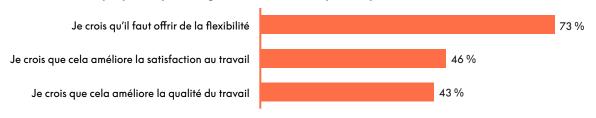
#### Trois raisons principales expliquant que les gestionnaires préfèrent le télétravail à temps plein pour leurs employés



#### Trois raisons principales expliquant que des gestionnaires préfèrent le travail en mode hybride pour leurs employés



#### Trois raisons expliquant que des gestionnaires n'ont pas de préférence relativement au lieu de travail de leurs employés



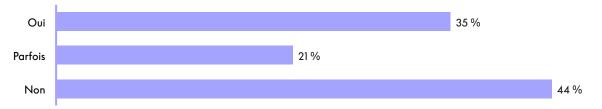


### Télétravail : la perspective des employés

#### Possibilité de travailler de la maison

On a demandé aux Canadiens s'ils peuvent travailler de la maison. Plus de la moitié d'entre eux (56 pour cent) peuvent être en télétravail à temps plein ou à temps partiel.

#### Êtes-vous en mesure de faire du télétravail?



#### Score de l'ISM pour Êtes-vous en mesure de faire du télétravail?



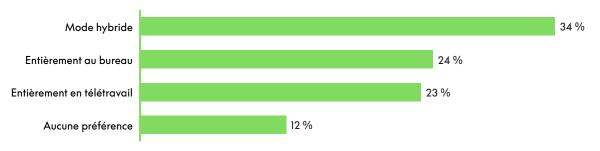


#### Préférence des gestionnaires

On a demandé aux Canadiens qui peuvent être en télétravail à temps plein ou à temps partiel ce qu'ils croient être la préférence de leur gestionnaire quant à leur lieu de travail.

- Plus du tiers (34 pour cent) croient que leur gestionnaire préfère en mode hybride.
- Près d'un quart d'entre eux (24 pour cent) croient que leur gestionnaire préfère qu'ils travaillent à temps plein au lieu de travail, et ce groupe affiche le score de santé mentale le plus bas (63,0).
- Près d'un quart d'entre eux (23 pour cent) croient que leur gestionnaire préfère qu'ils soient entièrement en télétravail.
- Ceux qui croient que leur gestionnaire n'a pas de préférence quant à leur lieu de travail obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (68,4).

#### Préférence de mon gestionnaire quant au lieu de travail



#### Score de l'ISM pour Préférence de mon gestionnaire quant au lieu de travail

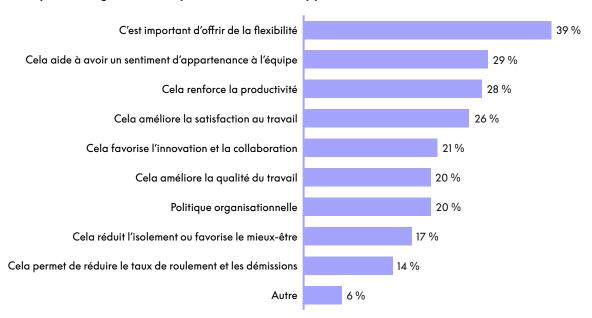


#### Raisons motivant la préférence

On a demandé aux Canadiens pourquoi ils croient que leur gestionnaire préfère le lieu de travail mentionné précédemment.

Près de deux Canadiens sur cinq (39 pour cent) pensent que leur gestionnaire croit qu'il faut offrir de la flexibilité, 29 pour cent pensent que leur gestionnaire croit que cela aide les gens à avoir un sentiment d'appartenance à l'équipe et 28 pour cent pensent que leur gestionnaire croit que cela renforce la productivité.

#### Pourquoi votre gestionnaire préconise-t-il cette approche?





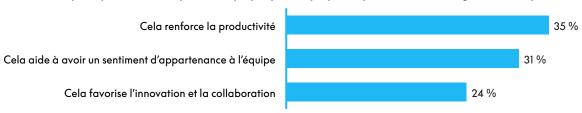
Les trois principales raisons pour lesquelles les employés pensent que leur gestionnaire préfère que les employés travaillent à temps plein au lieu de travail sont qu'il croit que cela renforce la productivité (35 pour cent), que cela aide les gens à avoir un sentiment d'appartenance à l'équipe (31 pour cent) et que cela favorise l'innovation et la collaboration (24 pour cent).

Les trois principales raisons pour lesquelles les employés pensent que leur gestionnaire préfère que les employés soient entièrement en télétravail sont qu'il croit qu'il faut offrir de la flexibilité (43 pour cent), que cela améliore la satisfaction au travail (31 pour cent) et que cela renforce la productivité (26 pour cent).

Les trois principales raisons pour lesquelles les employés pensent que leur gestionnaire préfère le modèle de travail hybride sont qu'il croit qu'il faut offrir de la flexibilité (46 pour cent), que cela aide les gens à avoir un sentiment d'appartenance à l'équipe (38 pour cent) et que cela améliore la satisfaction au travail (28 pour cent).

Les trois principales raisons pour lesquelles les employés pensent que leur gestionnaire n'a pas de préférence quant au lieu de travail sont qu'il croit qu'il faut offrir de la flexibilité (53 pour cent), que cela améliore la satisfaction au travail (27 pour cent) et que cela est une politique de l'organisation (22 pour cent).

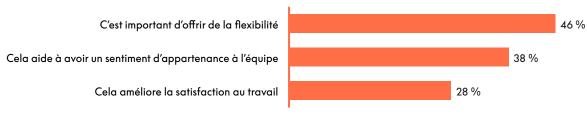
Trois raisons principales données par les employés pour expliquer la préférence de leur gestionnaire pour le travail à temps plein au lieu de travail



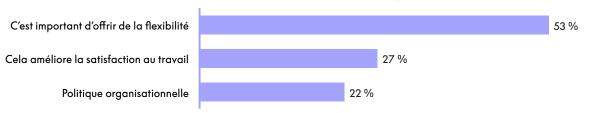
Trois raisons principales données par les employés pour expliquer la préférence de leur gestionnaire pour le travail à temps plein en télétravail



Trois raisons principales données par les employés pour expliquer la préférence de leur gestionnaire pour le mode de travail hybride



Trois raisons principales données par les employés pour expliquer que leur gestionnaire n'a pas de préférence relativement au lieu de travail





#### Productivité

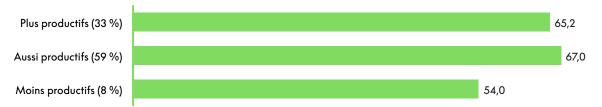
Cinquante-six pour cent des Canadiens déclarent travailler de la maison à temps plein ou à temps partiel. On a interrogé les membres de ce groupe sur leur productivité lorsqu'en télétravail.

- Le tiers d'entre eux (33 pour cent) signalent qu'ils sont plus productifs lorsqu'ils travaillent de la maison.
- Le score le plus élevé est observé chez les personnes qui déclarent qu'ils sont tout aussi productifs (67,0).
- Huit pour cent signalent une perte de productivité lorsqu'ils sont en télétravail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (54,0).

#### Incidence du télétravail sur la productivité



#### Score de l'ISM pour Incidence du télétravail sur la productivité



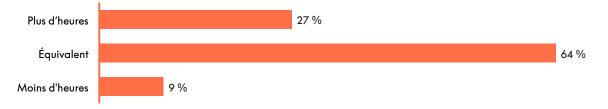


#### Heures de travail

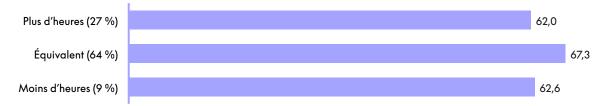
On a interrogé les Canadiens en télétravail à temps plein ou à temps partiel sur leurs heures de travail.

- Près des deux tiers (64 pour cent) font le même nombre d'heures
  à domicile qu'au lieu de travail, et ce groupe obtient le score de santé
  mentale le plus élevé (67,3).
- Plus d'un quart (27 pour cent) font plus d'heures à domicile qu'au lieu de travail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (62,0).
- Les gestionnaires sont 40 % plus nombreux que les non-gestionnaires à faire plus d'heures à domicile.

#### Comparaison des heures travaillées à distance aux heures travaillées au lieu de travail



## Score de l'ISM pour Comparaison des heures travaillées à distance aux heures travaillées au lieu de travail



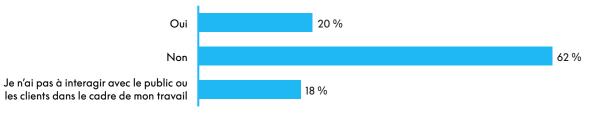


#### Agressivité et conflits au travail

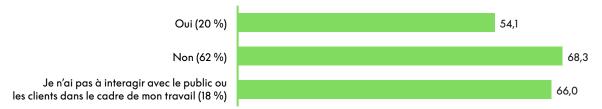
On a demandé aux Canadiens s'ils avaient constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand ils parlent avec le public ou les clients.

- Plus de trois Canadiens sur cinq (62 pour cent) n'ont pas ressenti une augmentation de l'agressivité ou des conflits, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (68,3).
- Un Canadien sur cinq (20 pour cent) a constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand ils parlent avec le public ou les clients. Ce groupe obtient le score de santé mentale le plus bas (54,1), soit plus de 10 points sous la moyenne nationale (64,9).
- Les femmes sont 40 pour cent plus nombreuses que les hommes à avoir constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand ils parlent avec le public ou les clients.
- Les gestionnaires sont 60 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à avoir constaté une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand ils parlent avec le public ou les clients.

## Je constate une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand je parle avec le public ou les clients



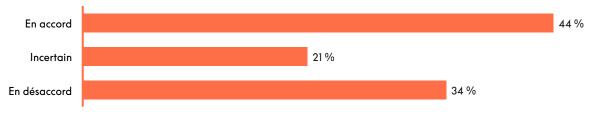
## Score de l'ISM pour Je constate une augmentation de l'agressivité ou des conflits quand je parle avec le public ou les clients



On a demandé aux participants qui interagissent avec le public ou les clients dans le cadre de leur travail si leur organisation fournit de la formation, de l'accompagnement ou du soutien pour les aider à gérer les conflits ou l'agressivité.

- Près de la moitié d'entre eux (44 pour cent) déclarent que leur organisation fournit de la formation, de l'accompagnement ou du soutien pour les aider à gérer les conflits ou l'agressivité, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (66,7).
- Les gestionnaires sont 40 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à signaler que leur organisation fournit de la formation, de l'accompagnement ou du soutien pour les aider à gérer les conflits ou l'agressivité.

#### Mon organisation fournit du soutien pour aider à gérer l'agressivité ou les conflits



## Score de l'ISM pour Mon organisation fournit du soutien pour aider à gérer l'agressivité ou les conflits



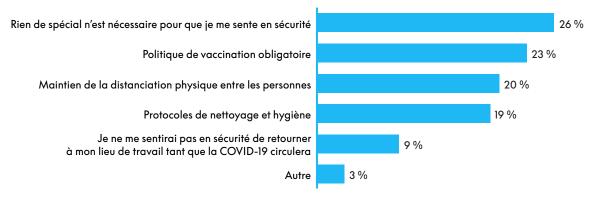


#### Sécurité au lieu de travail

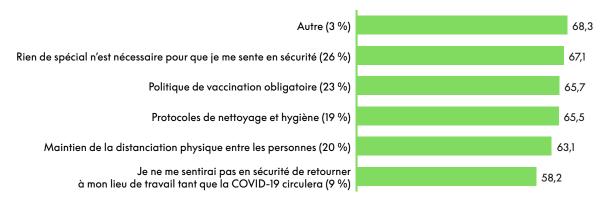
On a demandé aux Canadiens quel est l'élément le plus important qui fait en sorte qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils travaillent à leur lieu de travail.

- Près du quart d'entre eux (23 pour cent) indiquent qu'une politique de vaccination obligatoire est l'élément le plus important qui fait en sorte qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils travaillent à leur lieu de travail, suivis de 20 pour cent qui mentionnent la distanciation physique, et de 19 pour cent qui spécifient les protocoles de nettoyage et l'hygiène.
- Près d'un Canadien sur dix (9 pour cent) ne se sentira pas en sécurité de retourner à son lieu de travail tant que la COVID-19 circulera, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (58,2).

## Éléments les plus importants qui font en sorte que vous vous sentez en sécurité à votre lieu de travail



## Score de l'ISM pour Éléments les plus importants qui font en sorte que vous vous sentez en sécurité à votre lieu de travail



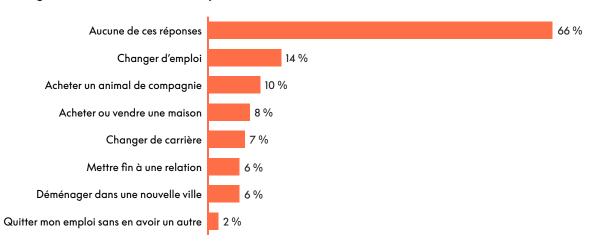


#### Changements durant la pandémie

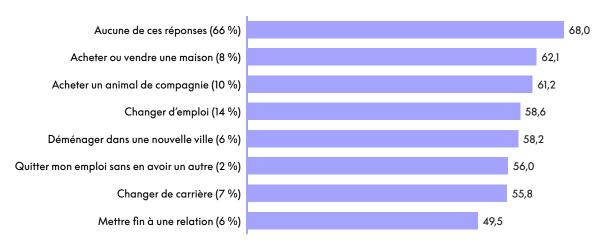
On a interrogé les Canadiens sur les changements qu'ils ont effectués durant la pandémie.

- Près des deux tiers (66 pour cent) n'ont pas fait de changement durant la pandémie, et ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (68,0).
- Quatorze pour cent ont changé d'emploi, dix pour cent ont acheté un animal de compagnie, huit pour cent ont acheté ou vendu une maison, et sept pour cent ont changé de carrière.
- Les personnes de moins de 40 ans sont :
  - plus de quatre fois plus nombreuses que les personnes de 50 ans et plus à avoir changé de carrière;
  - près de quatre fois plus nombreuses que les personnes de 50 ans et plus à avoir déménagé dans une nouvelle ville;
  - près de trois fois plus nombreuses que les personnes de 50 ans et plus à avoir changé d'emploi.
- Les femmes sont 75 pour cent plus nombreuses que les hommes à avoir déménagé dans une nouvelle ville.
- Les parents sont 50 pour cent plus nombreux que les gens qui n'ont pas d'enfants à avoir changé de carrière.
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à avoir changé de carrière.
- Les employés dont le revenu familial est inférieur à 100 000 \$
   sont 50 pour cent plus nombreux que les employés dont le revenu
  familial s'élève à plus de 100 000 \$ à avoir changé de carrière.

#### Changements effectués durant la pandémie



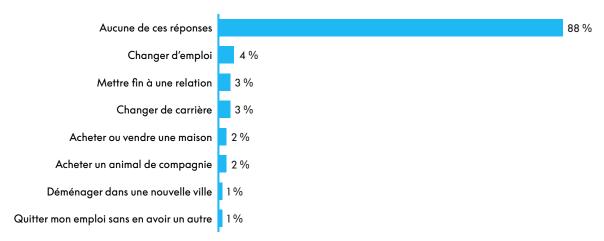
#### Score de l'ISM pour Changements effectués durant la pandémie



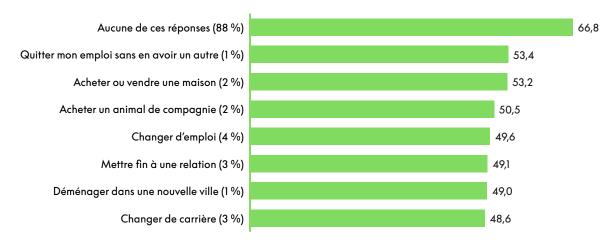
On a demandé aux Canadiens s'ils avaient regretté d'avoir fait des changements durant la pandémie.

- Près de 9 Canadiens sur 10 (88 pour cent) ne regrettent pas d'avoir fait des changements, et ce groupe a le score de santé mentale le plus élevé (66,8).
- Ceux qui regrettent avoir changé de carrière obtiennent le score de santé mentale le plus bas (48,6), qui est inférieur de plus de 16 points à la moyenne nationale.
- Parmi les 14 pour cent qui ont changé d'emploi, 4 pour cent d'entre eux le regrettent.
- Parmi les 7 pour cent qui ont changé de carrière, 3 pour cent le regrettent.
- Parmi les 6 pour cent qui ont mis fin à une relation, 3 pour cent le regrettent.

#### Changements effectués durant la pandémie que j'ai regrettés



#### Score de l'ISM pour Changements effectués durant la pandémie que j'ai regrettés





## Aperçu de l'Indice de santé mentale par LifeWorks™

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 fournit une mesure de l'état de santé mentale actuel des adultes en emploi. Les hausses et les baisses de l'ISM aident à prédire les risques quant aux coûts et à la productivité, et à déterminer s'il est nécessaire que les entreprises et les gouvernements investissent en santé mentale.

## Le rapport de l'Indice de santé mentale compte deux parties :

- 1. L'Indice de santé mentale (ISM) global
- 2. Une section « Pleins feux sur... », qui rend compte de l'incidence spécifique d'enjeux courants dans la collectivité.

#### 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. On leur demande de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. Les données contenues dans le présent rapport ont été recueillies entre le 2 et le 18 mai 2022.

#### Calculs

À compter de mai 2022, les scores sont représentés comme des valeurs absolues et correspondent aux scores de la troisième année de l'Indice de santé mentale par LifeWorks<sup>MC</sup>. La décision de passer à des valeurs absolues a été prise en raison de l'ampleur des changements qui sont survenus au cours des deux dernières années. Il est peu probable qu'on retourne aux niveaux d'avant-pandémie, c'est pourquoi il n'est plus pertinent de renvoyer aux scores de référence.

Afin de créer l'Indice de santé mentale, un système de notation est appliqué pour convertir 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. La somme des scores est divisée par le nombre total de points possible, pour générer un score sur 100. Le score brut est la moyenne mathématique des scores individuels. La répartition des scores est définie au moyen de l'échelle suivante :

Mauvaise 0 à 49

Précaire 50 à 79

Optimale 80 à 100

#### Données et analyses supplémentaires

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

Communiquez avec 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 :



twitter.com/LifeWorks

in linkedin.com/company/lifeworks