

Indice de santé mentale^{MC}

Canada | Décembre 2020



MORNEAU
SHEPELL 



Table des matières

Faits saillants en décembre	1
Indice de santé mentale ^{MC}	5
Scores secondaires de l'Indice de santé mentale ^{MC}	6
Indice de santé mentale ^{MC} (par province)	9
Indice de santé mentale ^{MC} (secteur d'activité)	12
Score de Variation du stress mental	13
Variation du stress mental (cumulatif)	14
Variation du stress mental (en pourcentage)	15
Variation du stress mental (secteur d'activité)	18
Pleins feux sur	19
Vivre durant la pandémie	19
Employés et milieu de travail	22
Attentes pour l'avenir	25
Fidélité aux marques	26
Aperçu de l'Indice de santé mentale ^{MC}	28
Méthodologie	28
Calculs	29
Données et analyses supplémentaires	29

Faits saillants en décembre

Pour le neuvième mois consécutif, la santé mentale des Canadiens a été considérablement moins bonne qu'avant la pandémie de COVID-19. Au déclin marqué qui avait été enregistré initialement en avril 2020 ont succédé de légères améliorations de mai à juillet 2020. Cette tendance s'est inversée en août, puis s'est légèrement redressée en septembre, pour fléchir en octobre, s'améliorer légèrement en novembre et **se détériorer en décembre, pour atteindre son point le plus bas** depuis le lancement de l'Index^{MC}. Sur le plan de la santé mentale, la situation en décembre continue d'être préoccupante, puisque les résultats indiquent que **la détresse des travailleurs est actuellement similaire à celle du un pour cent des travailleurs canadiens les plus en détresse, avant 2020.**

La proportion des participants qui rapportent plus de stress que le mois précédent (26 pour cent) est quatre fois plus élevée que le mois précédent, alors que la proportion des participants qui signalent moins de stress n'est que de six pour cent. Si le niveau de stress mental pour la majorité des participants (68 pour cent) n'a pas changé par rapport au mois précédent, le niveau de stress cumulatif demeure élevé, même pour ce groupe, en raison de l'augmentation du stress au fil des mois depuis le début de la pandémie. Compte tenu de l'augmentation récente des cas dans plusieurs régions au pays et des restrictions qui en découlent, la pression continuera à se faire sentir.

La santé psychologique en général continue de se détériorer. **En décembre, le score de risque de santé psychologique des Canadiens est inférieur de 3,2 points à celui d'avril 2020, moment où l'Index^{MC} a été lancé.**

Les scores relatifs à l'isolement demeurent au moins neuf points sous les scores de référence antérieurs à la pandémie. **En décembre, le score relatif à l'isolement s'établit à -12,0, ce qui est presque égal au point le plus bas (-12,1) atteint en août 2020.**

Depuis avril, les scores de santé mentale provinciaux ont montré une amélioration générale jusqu'au mois de juillet; toutefois, de juillet à août, on a constaté une détérioration dans plusieurs régions. Alors que novembre a été marqué par de légères améliorations dans plusieurs provinces, seuls le Manitoba et la Saskatchewan en ont connu en décembre.

La plus importante détérioration de la santé mentale s'observe au Québec, avec une baisse de 1,4 point par rapport au mois de novembre.

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



Pour le septième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score en santé mentale moyen le plus faible (-24,9) comparativement aux personnes qui travaillent dans les autres secteurs d'activité. De plus, les étudiants ont connu la plus importante augmentation de la variation du stress mental (63,8), suivis des participants qui travaillent dans le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises.

Pendant neuf mois, depuis que d'importantes mesures ont été prises pour gérer la pandémie, les Canadiens ont dû s'adapter à des conditions changeantes dans tous les aspects de leur vie, y compris le travail. **Les participants rapportent que les choses auxquelles il est le plus stressant de s'adapter au travail durant la pandémie sont les protocoles de santé et sécurité** (45 pour cent), suivies de l'interaction avec le public (34 pour cent) et l'incertitude professionnelle (29 pour cent). **Le score de santé mentale le plus faible (-21,0) s'observe chez les 29 pour cent de participants qui rapportent que l'incertitude professionnelle est la chose la plus stressante à laquelle ils doivent s'adapter au travail**, suivis par les 24 pour cent de participants qui citent la tension au travail ou la surcharge de travail (-19,6), et les 13 pour cent qui rapportent un changement du lieu de travail (-17,4).

La pandémie de COVID-19 a mené plusieurs Canadiens à réfléchir à leurs priorités personnelles et professionnelles. Des résultats antérieurs (novembre 2020) indiquaient que près d'un quart (24 pour cent) des Canadiens ont envisagé de changer d'emploi ou de carrière en raison de la pandémie. Au cours du présent mois, on a demandé aux répondants s'ils avaient songé à quitter leur emploi depuis le début de 2020. Plus d'un quart (28 pour cent) des participants ont songé à quitter leur emploi. **Le motif de démission le plus souvent cité est le stress mental et la tension mentale accrus au travail (53 pour cent)**. Près du quart (24 pour cent) des participants ont envisagé de quitter leur emploi actuel en raison de la réponse de leur employeur à la COVID-19.

Alors que la pandémie entre dans son neuvième mois, les Canadiens en voient les répercussions non seulement sur eux, mais sur les autres, y compris leurs collègues. **Plus d'un tiers des répondants (36 pour cent) se disent inquiets de la santé mentale d'un collègue.**

En plus de devoir composer avec les répercussions de la pandémie sur eux-mêmes, les gestionnaires de personnel font face à la tension supplémentaire associée à la gestion dans une période de turbulence prolongée au travail. **Lorsqu'on a demandé aux gestionnaires de personnel s'ils étaient préoccupés par la santé mentale de leurs employés depuis le début de la pandémie, 35 pour cent des superviseurs ont répondu par l'affirmative.**

Plus du quart (27 pour cent) des gestionnaires de personnel indiquent que leurs employés sont moins productifs qu'en 2019, alors que 54 pour cent indiquent que leurs employés sont aussi productifs en 2020 qu'en 2019.

En raison des restrictions liées aux déplacements non essentiels partout dans le monde, prendre des vacances signifie rester près de chez soi. **Près de la moitié des répondants (46 pour cent) signalent qu'ils n'utiliseront pas tous leurs jours de vacances en 2020**, alors que seulement 36 pour cent utiliseront tous leurs jours de vacances. Les participants qui n'ont pas de congés payés obtiennent le score de santé mentale le plus faible, comparativement à ceux qui ont utilisé la totalité ou une partie de leurs jours de vacances.

La pandémie de COVID-19 perturbe les organisations partout au pays; pour certaines, c'est une aubaine, alors que d'autres éprouvent des difficultés, et celles qui vont bien, mais qui sont précaires pourraient voir leur situation se détériorer gravement. La perception de la manière dont une organisation traite ses employés et ses clients durant la pandémie peut avoir un effet immédiat et durable sur sa réussite. **Cinquante-sept pour cent des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont traité leurs employés durant la pandémie.**

Près des deux tiers (63 pour cent) des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont soutenu ou traité leurs clients durant la pandémie. Les femmes sont plus susceptibles de signaler que la façon dont elles considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont traité leurs clients durant la pandémie.

En raison de la mort tragique de George Floyd, un Américain noir, en juin 2020, une prise de conscience du racisme anti-noir sans précédent a déferlé sur le monde. **Quarante et un pour cent des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par leur réponse aux enjeux de justice sociale.**



Les participants de moins de 40 ans sont largement plus susceptibles de convenir que la manière dont ils considèrent et interagissent avec les marques et les entreprises est influencée par leur réponse aux enjeux de justice sociale.

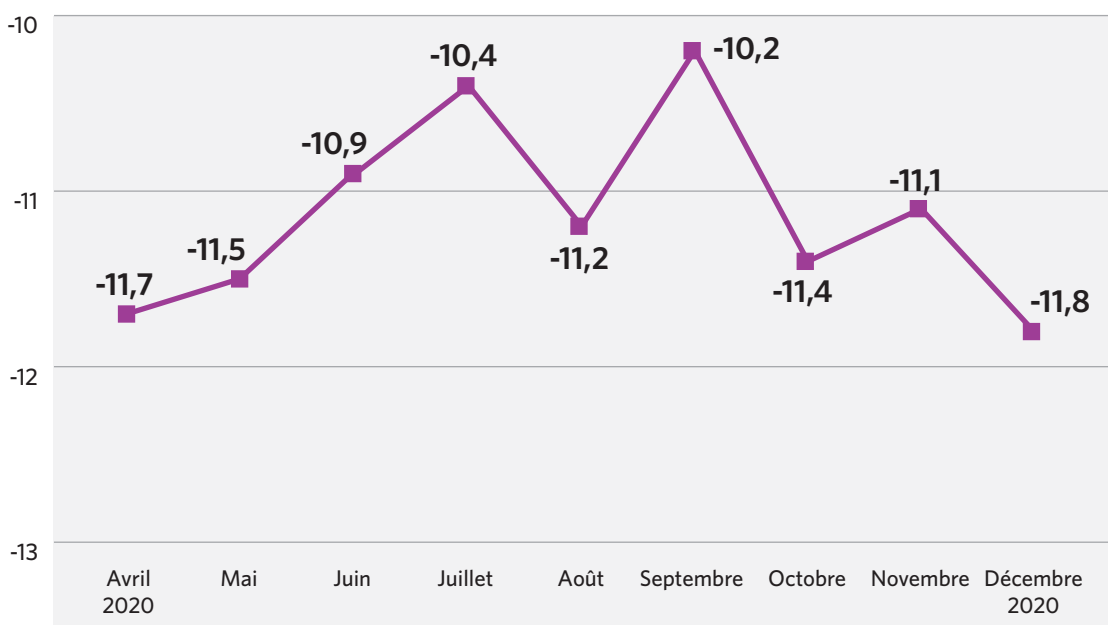
Alors que la pandémie de COVID-19 continue d'engendrer des restrictions et des confinements partout au pays, les développements les plus récents relativement aux vaccins donnent une petite dose d'optimisme aux Canadiens. **Quarante-deux pour cent des répondants indiquent qu'ils se feraient vacciner le plus rapidement possible.** Vingt-sept pour cent des participants indiquent qu'ils se feraient vacciner, mais pas tout de suite. La volonté de recevoir le vaccin augmente avec l'âge.

Les perturbations causées par la pandémie de COVID-19 sont répandues, touchant les Canadiens sur les plans physique, mental, social, financier, domestique et professionnel. Quarante-quatre pour cent des participants indiquent que les perturbations disparaîtront en grande partie pour eux pendant la deuxième moitié de 2021, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus faible (-10,8), autre que les huit pour cent des répondants qui indiquent ne sentir aucune perturbation. **En général, plus les participants croient que les perturbations causées par la pandémie de COVID-19 dureront longtemps, plus leur score de santé mentale est négatif.**

Indice de santé mentale^{MC}

L'Indice de santé mentale^{MC} (ISM) est une mesure de la variation comparativement au score de référence¹ de la santé mentale et du risque. **Au mois de décembre 2020, l'Indice de santé mentale^{MC} global s'établit à -12 points.** Une diminution de 12 points par rapport au score de référence antérieur à la COVID-19 reflète une population dont la santé mentale est similaire au un pour cent le plus en détresse de la population de référence.

Mois actuel Décembre 2020 :	-12	Novembre 2020 : -11
--------------------------------	------------	---------------------



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

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



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

Le score secondaire de l'Indice de santé mentale^{MC} le plus faible correspond à la mesure du risque de l'optimisme (-14,1 points), suivi de celles liées à la dépression (-13,9), à l'anxiété (-13,0), à la productivité (-12,4) et à l'isolement (-12,0). La mesure du risque correspondant au meilleur score de santé mentale, et la seule mesure supérieure au score de référence, est celle du risque financier (3,2).

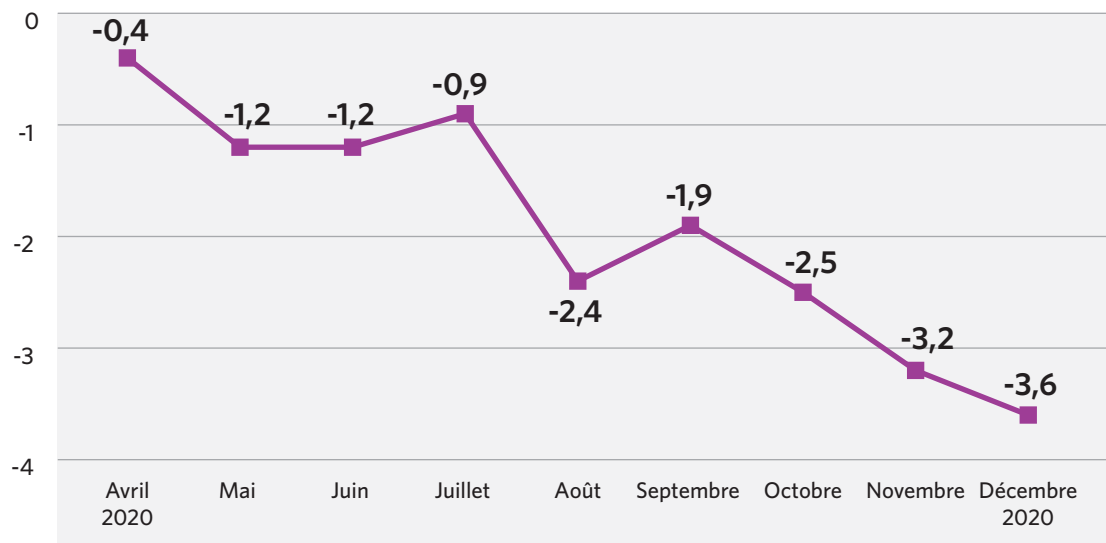
- Tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale^{MC}, à l'exception du risque financier, ont chuté en décembre par rapport au mois de novembre.
- Le score relatif à la dépression est celui qui a le plus diminué, chutant de 1,4 point par rapport au mois précédent, suivi d'une détérioration de 1,3 point pour la productivité et de 1,2 point pour l'optimisme.
- Le score du risque financier s'est amélioré en décembre, passant à 3,2 points; il demeure le plus fort parmi les scores secondaires, et est supérieur au score de référence antérieur à 2020.

Scores secondaires de l'ISM ²	Décembre 2020	Novembre 2020
Optimisme	-14,1	-12,9
Dépression	-13,9	-12,5
Anxiété	-13,0	-12,5
Productivité	-12,4	-11,1
Isolement	-12,0	-11,1
Santé psychologique	-3,6	-3,2
Risque financier	3,2	2,9

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



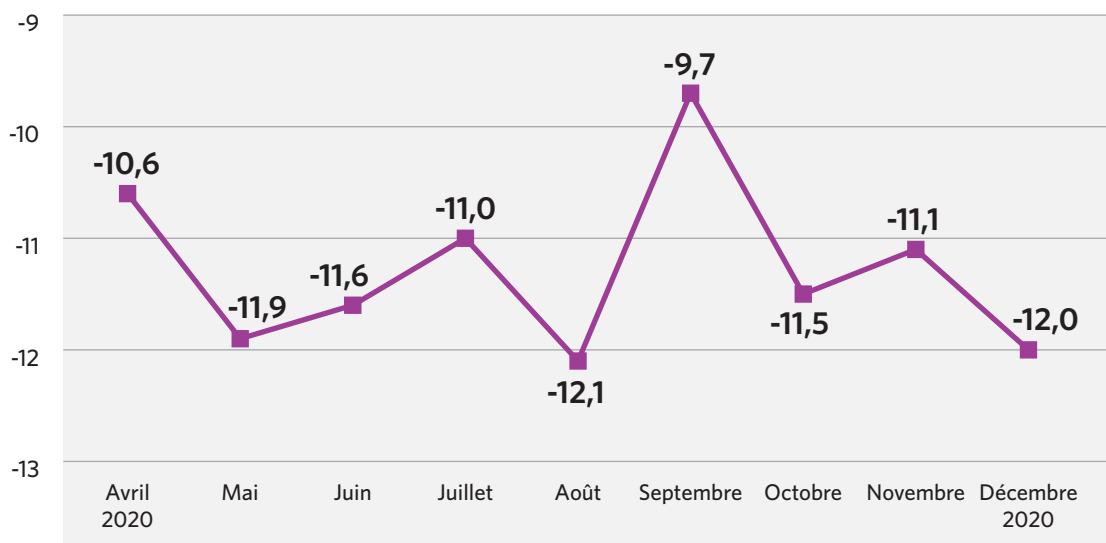
Santé psychologique en général



Santé psychologique en général

Depuis le mois d'avril, la santé psychologique en général s'est détériorée. Malgré la modeste amélioration constatée en juillet et en septembre, dans l'intervalle de neuf mois qui a suivi le lancement de l'Indice de santé mentale^{MC}, la santé psychologique des Canadiens continue de se détériorer. En décembre, le score de risque de santé psychologique des Canadiens est inférieur de 3,2 points à celui d'avril 2020, au moment du lancement de l'Indice^{MC}.

Isolement

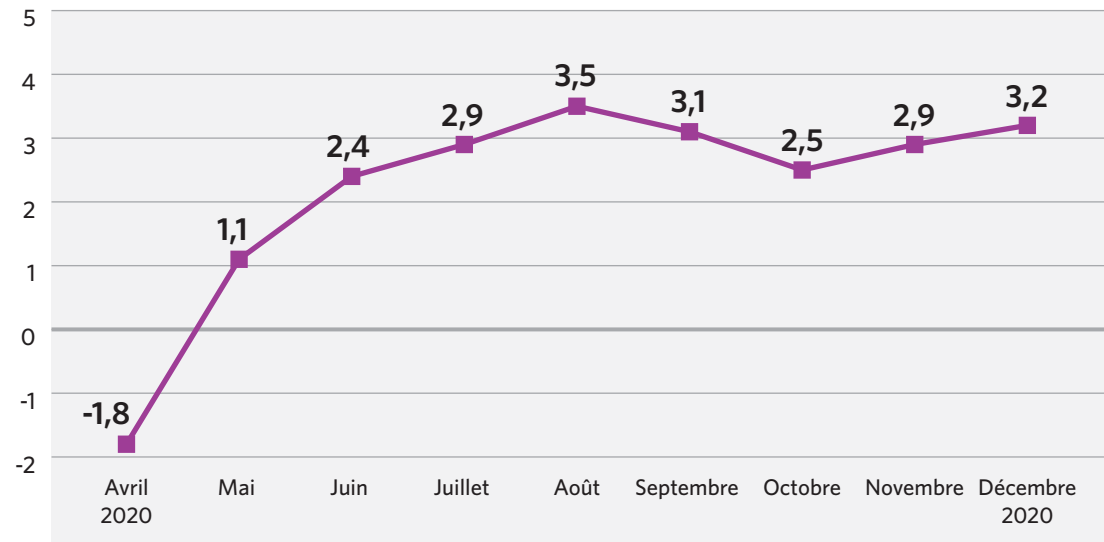


Isolement

Le score secondaire relatif à l'isolement est instable depuis l'instauration de l'Indice^{MC} en avril 2020. Les scores relatifs à l'isolement demeurent au moins neuf points sous les scores de référence antérieurs à la pandémie. En décembre, le score relatif à l'isolement s'établit à -12,0, ce qui est presque égal au point le plus bas (-12,1) atteint en août 2020.



Risque financier



Risque financier

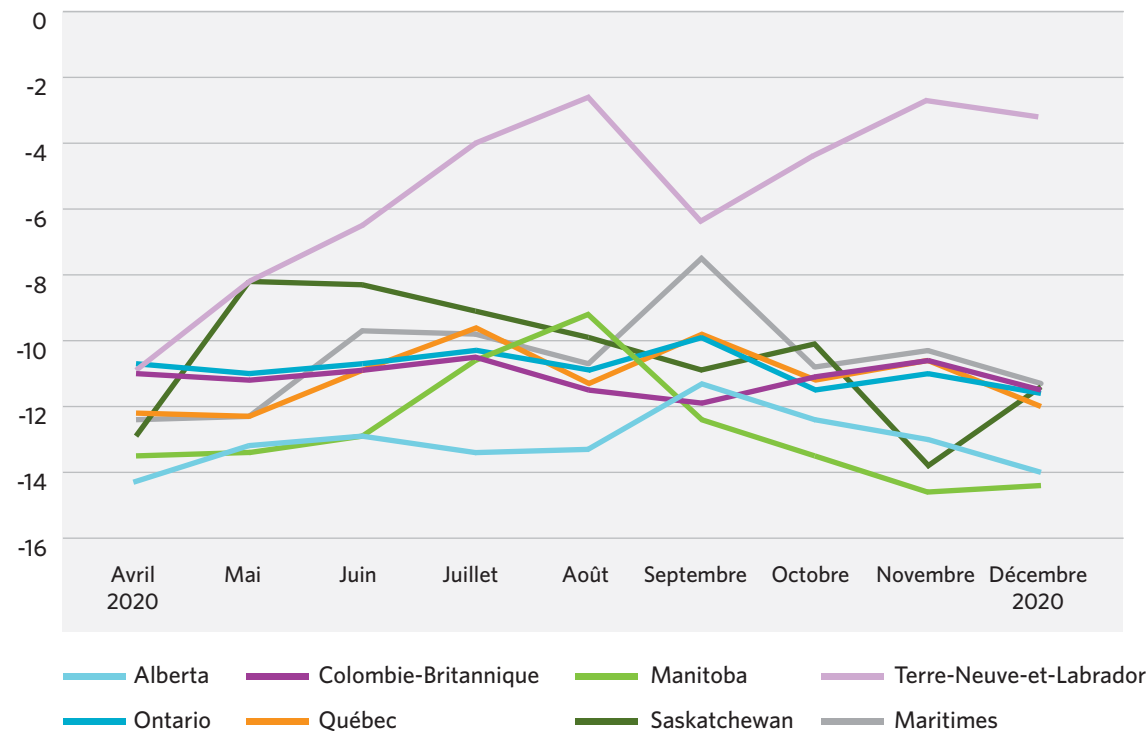
Le score relatif au risque financier a augmenté de 5,3 points entre son niveau le plus bas atteint en avril 2020 (-1,8) et son niveau le plus élevé en août 2020 (3,5). En septembre et en octobre, le score relatif au risque financier a perdu 1,0 point par rapport à son niveau le plus élevé, mais a repris 0,7 point de novembre à décembre pour atteindre 3,2 points, s'approchant de son sommet en août. Comparé aux autres scores secondaires, le score de risque financier des Canadiens est toujours le plus fort et est supérieur au score de référence antérieur à 2020 depuis le mois de mai.



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

Depuis avril, les scores de santé mentale provinciaux ont montré une amélioration générale jusqu'au mois de juillet; toutefois, de juillet à août, on constate une détérioration dans plusieurs régions. Alors que novembre a été marqué par de légères améliorations dans plusieurs provinces, seuls le Manitoba et la Saskatchewan en ont connu en décembre. La plus grande détérioration de la santé mentale s'observe au Québec, avec une chute de 1,4 point par rapport au mois de novembre.

Scores à l'Indice de santé mentale^{MC} des provinces canadiennes



Données démographiques

- Depuis maintenant neuf mois consécutifs, les femmes (-13,7) ont un score de santé mentale nettement plus faible que les hommes (-10,0); nous avons également constaté que plus les répondants avancent en âge, meilleurs sont les scores.
- Les répondants qui se définissent comme noirs obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-17,6), suivis de ceux qui se définissent comme asiatiques du Sud (-17,1) et de ceux qui se définissent comme latino-américains, sud-américains ou centraméricains (-17,0).
- Les répondants qui se définissent comme autres (catégorie qui comprend les insulaires du Pacifique et les métis [noirs ou autres]) obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (-8,4), suivis de ceux qui se définissent comme blancs (-10,9).
- En ce qui concerne le score de santé mentale, l'écart constaté depuis avril entre les répondants ayant des enfants et ceux qui n'en ont pas subsiste en décembre, le score pour le premier groupe (-15,1) étant encore inférieur à celui du deuxième groupe (-11,2).

Emploi

- Dans l'ensemble, cinq pour cent des répondants sont sans emploi. Alors que la plupart des participants ont gardé leur emploi, 18 pour cent rapportent une réduction de leurs heures ou de leur salaire depuis avril 2020.
- Les participants qui signalent une diminution de salaire par rapport au mois précédent ont le plus faible score de santé mentale (-22,5), suivis des participants qui sont sans emploi (-19,1) et de ceux dont les heures ont été réduites par rapport au mois précédent (-17,5).
- Les participants qui se décrivent comme travailleurs autonomes ou propriétaires uniques ont le score de santé mentale le plus élevé (-6,1).
- Les participants qui déclarent travailler pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés ont le score de santé mentale le moins élevé (-15,4), suivis des participants employés par une organisation comptant entre 101 et 500 employés (-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 (-25,5) que l'ensemble du groupe. Ceux qui ont un fonds d'urgence obtiennent un score de santé mentale moyen de -6,6.



Situation d'emploi	Décembre	Novembre
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	-9,7	-9,1
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	-17,5	-18,0
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	-22,5	-20,2
Présentement sans emploi	-19,1	-17,2
Groupe d'âge	Décembre	Novembre
20 à 29 ans	-22,3	-21,9
30 à 39 ans	-16,1	-15,9
40 à 49 ans	-12,9	-11,0
50 à 59 ans	-9,2	-8,2
60 à 69 ans	-4,6	-4,6
Nombre d'enfants	Décembre	Novembre
Aucun	-11,2	-9,9
1 enfant	-15,1	-14,9
2 enfants	-11,6	-12,9
3 enfants ou plus	-9,7	-12,8

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

Disponibles sur demande :
Analyses corrélationnelles croisées
et personnalisées spécifiques

Province	Décembre	Novembre
Alberta	-14,0	-13,0
Colombie-Britannique	-11,5	-10,6
Manitoba	-14,4	-14,6
Terre-Neuve-et-Labrador	-3,2	-2,7
Maritimes	-11,3	-10,3
Québec	-12,0	-10,6
Ontario	-11,6	-11,0
Saskatchewan	-11,4	-13,8
Sexe	Décembre	Novembre
Homme	-10,0	-9,4
Femme	-13,7	-12,9
Revenu du ménage	Décembre	Novembre
Moins de 30 k\$/année	-19,9	-20,5
30 k\$ à <60 k\$/année	-15,9	-14,7
60 k\$ à <100 k\$/année	-13,1	-12,6
100 k\$ à <150 k\$/année	-9,3	-7,9
150 k\$ ou plus	-4,3	-3,9

Identification raciale	Décembre	Novembre
Arabe/moyen-oriental/asiatique de l'Ouest	-14,0	-16,6
Noir	-17,6	-19,3
Asiatique de l'Est	-12,9	-11,7
Indigène/autochtone	-14,8	-16,2
Latino-américain, sud-américain ou centraméricain	-17,0	-16,3
Asiatique du Sud	-17,1	-17,4
Asiatique du Sud-Est	-13,7	-13,8
Blanc	-10,9	-9,9
Métis (autre)	-12,3	-16,4
Préfère ne pas répondre	-11,7	-13,4
Autres*	-8,4	-3,0

* Cette catégorie comprend les insulaires du Pacifique et les métis (noirs ou autres), car le seuil minimal de déclaration n'a pas été atteint pour chaque groupe.

Taille de l'effectif	Décembre	Novembre
Travailleur autonome/propriétaire unique	-6,1	-6,3
2 à 50 employés	-11,7	-8,9
51 à 100 employés	-15,4	-14,5
101 à 500 employés	-13,2	-12,8
501 à 1000 employés	-12,7	-13,0
1001 à 5 000 employés	-10,3	-9,9
5 001 à 10 000 employés	-11,4	-12,3
Plus de 10 000 employés	-11,9	-10,6

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

Pour le septième mois consécutif, les étudiants à temps plein obtiennent le score en santé mentale le plus faible (-24,9). Ce score demeure considérablement plus bas que l'autre score le plus faible, parmi les participants qui travaillent dans le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises (-17,5) et de l'information et la culture (-16,8), ce qui est conforme aux scores les plus faibles parmi tous les secteurs en octobre. Les scores de santé mentale les plus élevés sont observés chez les participants travaillant dans le secteur des services immobiliers, de location et de location à bail (-6,9), dans d'autres secteurs (-7,6) et dans le secteur de la construction (-6,6). La plus grande amélioration de la santé mentale depuis le mois dernier a été constatée chez les personnes travaillant dans les secteurs de l'information et de la culture, de la construction et des arts, des spectacles et des loisirs.

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

Secteur d'activité	Décembre 2020	Novembre 2020	Amélioration
Information et culture	-16,8	-20,4	3,6
Construction	-9,1	-11,9	2,8
Arts, spectacles et loisirs	-13,2	-15,6	2,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	-10,4	-11,2	0,8
Autres	-7,6	-8,2	0,6
Transport et entreposage	-10,2	-10,8	0,5
Services d'enseignement	-13,0	-13,1	0,1
Services immobiliers, de location et de location à bail	-6,9	-7,0	0,1
Administrations publiques	-10,0	-10,0	0,0
Gestion de sociétés et d'entreprises	-17,5	-17,4	-0,1
Étudiant à temps plein	-24,9	-24,3	-0,6
Commerce de gros	-11,5	-10,7	-0,8
Fabrication	-10,9	-9,7	-1,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	-9,3	-7,9	-1,3
Commerce de détail	-13,6	-11,8	-1,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-9,3	-7,4	-1,9
Soins de santé et assistance sociale	-12,8	-10,7	-2,1
Finance et assurances	-14,9	-12,1	-2,8
Services d'hébergement et de restauration	-15,5	-12,3	-3,2
Services publics	-14,0	-10,6	-3,5
Automobile	-13,1	-9,1	-4,0
Exploitation minière, pétrolière et gazière	-12,0	-7,7	-4,3

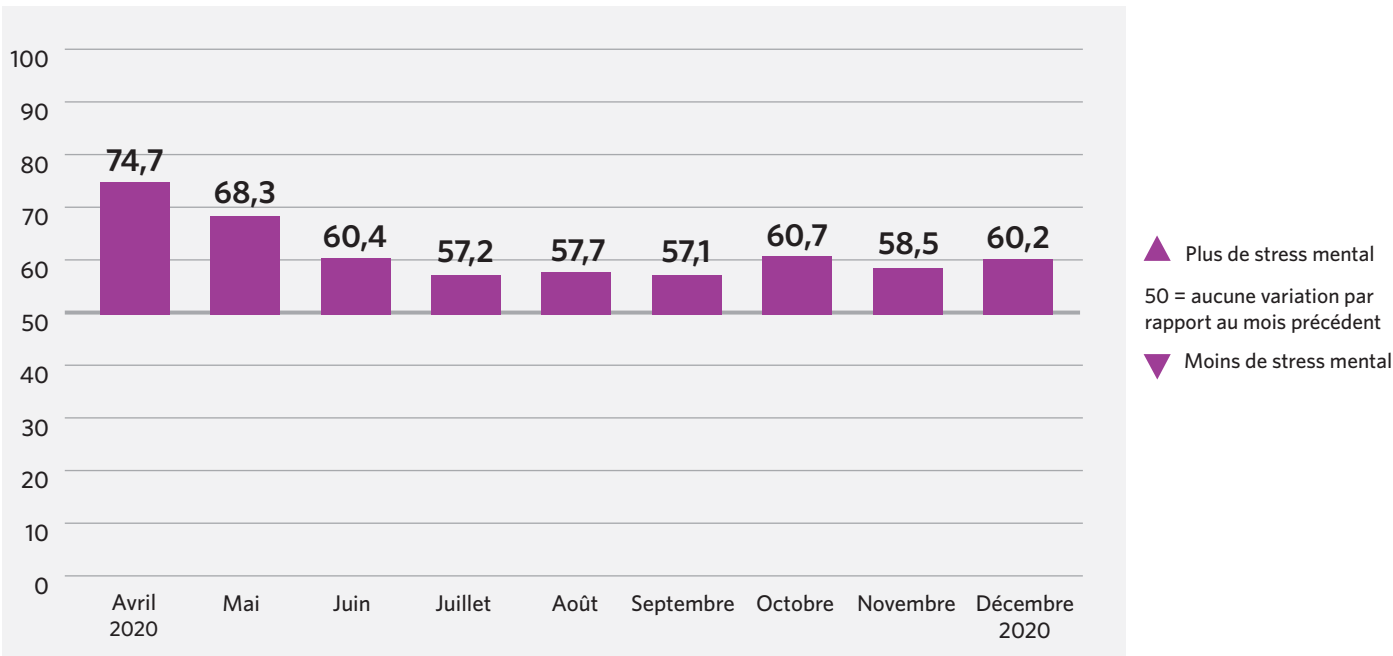


Score de Variation du stress mental

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 décembre 2020 s'établit à 60,2.** Il signale une nette augmentation du stress mental par rapport au mois précédent. Cette augmentation a faibli d'un mois à l'autre jusqu'en septembre, puis s'est renforcée en octobre, pour décliner légèrement en novembre et augmenter en décembre.

Le score actuel indique que 26 pour cent de la population ressent un plus grand stress mental qu'au mois précédent, alors que six pour cent en ressent moins. Une augmentation soutenue du score de Variation du stress mental au cours des neuf derniers mois dénote une accumulation de pression importante dans la population.

Mois actuel Décembre 2020 :	60,2	Novembre 2020 : 58,5
--------------------------------	------	----------------------



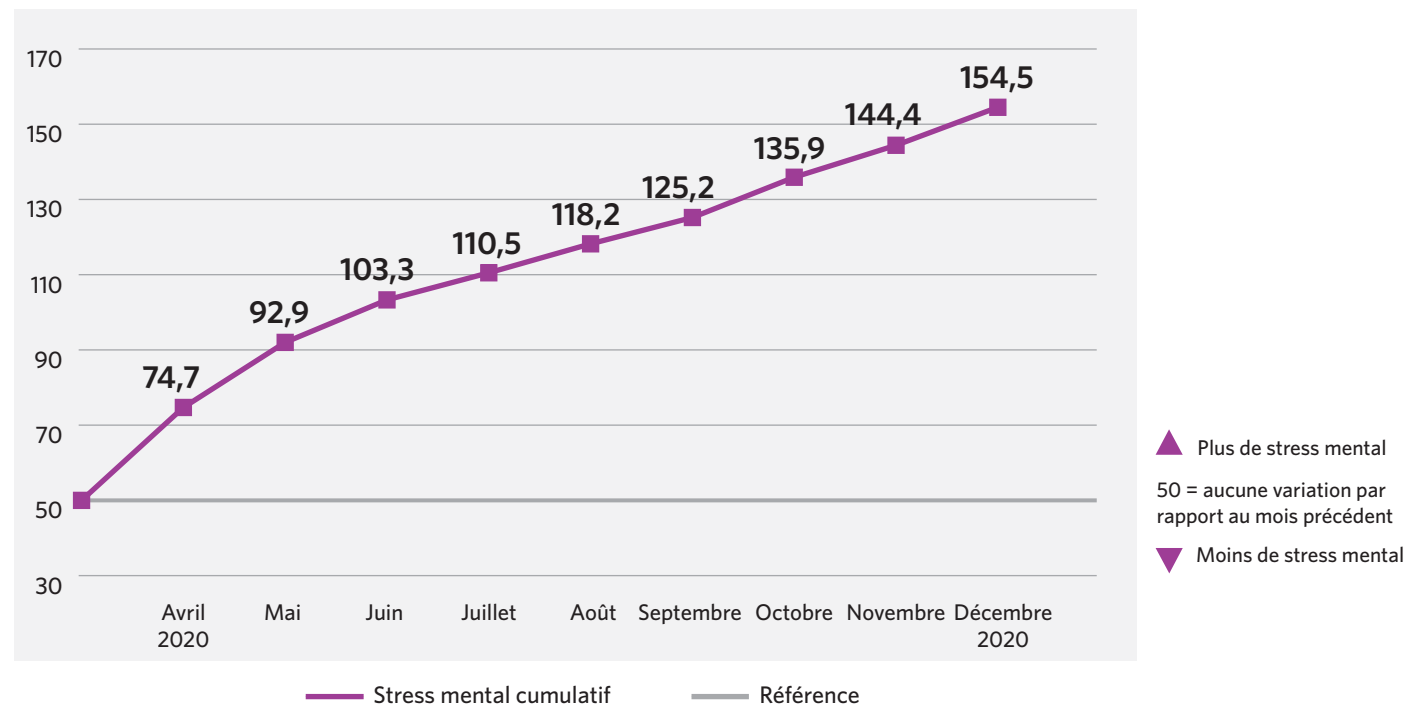


Variation du stress mental (cumulatif)

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

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

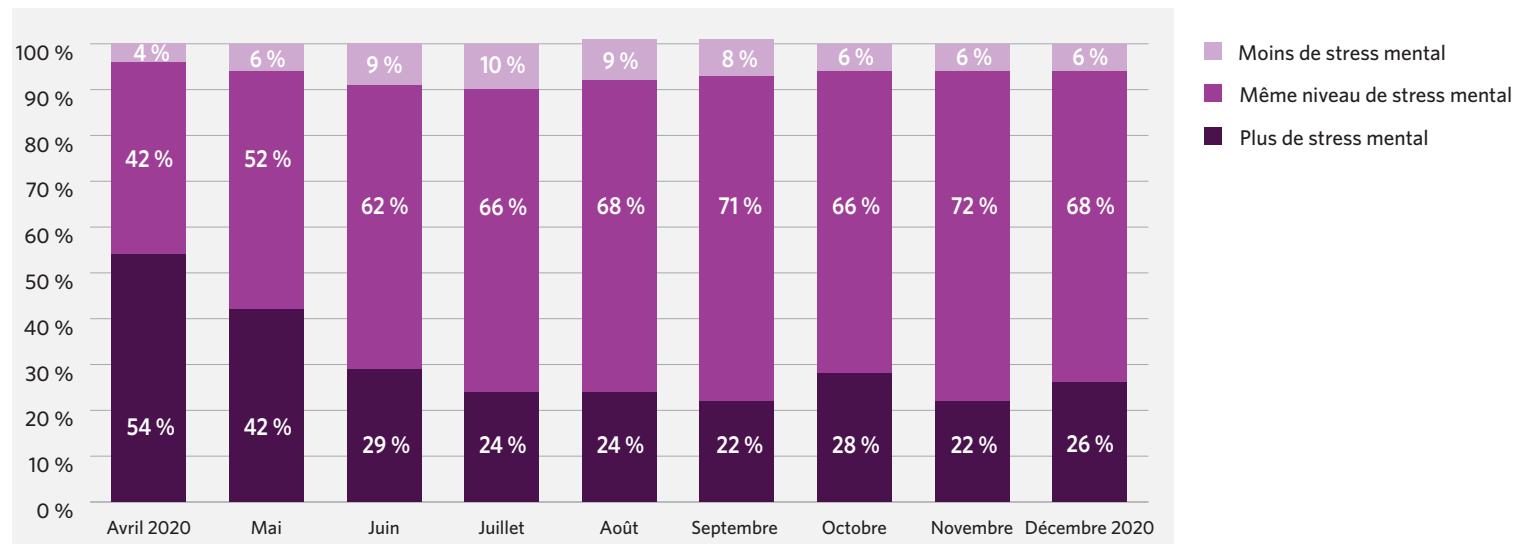
Variation du stress mental cumulatif



Variation du stress mental (en pourcentage)

L'indicateur Variation du stress mental permet de suivre chaque mois l'évolution du stress des participants. Le graphique ci-après présente le pourcentage de participants ressentant plus de stress, le même niveau de stress et moins de stress pour chaque mois de la période d'enquête. Au cours des neuf derniers mois, le pourcentage de répondants disant ressentir un plus grand stress mental que le mois précédent a baissé constamment; toutefois, les données indiquent que le nombre de personnes moins stressées mentalement est insuffisant pour faire passer le score global de Variation du stress mental sous la barre de 50 (un score inférieur à 50 indiquant une diminution par rapport au mois précédent). Comme la proportion de gens qui ressentent un niveau comparable ou plus élevé de stress comparativement au mois précédent continue d'excéder largement la proportion de personnes rapportant moins de stress mental, on peut supposer que les effets d'un stress important persisteront au sein de la population et que l'atteinte d'un niveau de stress plus soutenable et plus sain en sera compromise. En avril, 54 pour cent des participants ont indiqué que leur stress mental avait augmenté. Bien que ce nombre ait baissé chaque mois pour atteindre 26 pour cent en décembre 2020, 68 pour cent des répondants disent actuellement ressentir le même niveau de stress et seulement six pour cent affirment être moins stressés mentalement.

Variations du stress mental par mois



Données démographiques

- Comme on l'a signalé les mois précédents, et comme on le constate encore en novembre, les répondants plus jeunes connaissent une plus grande augmentation du stress mental que les répondants plus âgés.
- Depuis avril 2020, l'augmentation du stress mental a été plus grande chez les femmes que chez les hommes.
- Les participants qui se définissent comme autres (une catégorie qui combine les insulaires du Pacifique et les métis [noirs et autres]) obtiennent le score de variation du stress mentale le plus favorable (56,7), suivi de ceux qui se définissent comme asiatique du Sud-Est (56,8) et par ceux qui se définissent comme indigènes/autochtones (56,9).
- Les participants qui se définissent comme asiatique du Sud-Est obtiennent le score de variation du stress mental le moins favorable (62,6), suivis par les participants qui se définissent comme Latino-américains, Sud-Américains ou Centraméricains (61,8) et ceux qui se définissent comme blancs (60,5).

Facteurs géographiques

- Si on tient compte des facteurs géographiques, la hausse la plus marquée du stress d'un mois à l'autre touche les répondants habitant l'Alberta (64,2), et ceux habitant la Saskatchewan (64,2), le Manitoba (63,8) et la Colombie-Britannique (60,0). Les répondants qui habitent dans les provinces où le stress mental était plus faible ont également connu des augmentations significatives. Il s'agit de ceux qui habitent l'Ontario (60,0), les Maritimes (57,8), le Québec (56,0) et Terre-Neuve-et-Labrador (51,6).

Emploi

- La plus forte augmentation du stress mental est observée chez les participants en emploi dont le salaire a été réduit (68,2), suivis des participants dont les heures ont été réduites (62,7) lorsqu'on les compare aux participants en emploi dont le salaire ou les heures n'ont pas changé (59,3) et aux participants sans emploi (59,2).



Situation d'emploi	Décembre	Novembre
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	59,3	57,1
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	62,7	62,0
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	68,2	69,7
Présentement sans emploi	59,2	60,9

Groupe d'âge	Décembre	Novembre
20 à 29 ans	66,3	62,5
30 à 39 ans	61,1	62,6
40 à 49 ans	61,0	57,8
50 à 59 ans	58,9	57,0
60 à 69 ans	57,4	55,1

Nombre d'enfants	Décembre	Novembre
Aucun	59,8	57,2
1 enfant	62,1	61,5
2 enfants	60,2	60,6
3 enfants ou plus	54,8	64,1

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

Disponibles sur demande :
 Analyses corrélationnelles croisées
 et personnalisées spécifiques

Province	Décembre	Novembre
Alberta	64,3	61,2
Colombie-Britannique	60,1	58,7
Manitoba	63,8	59,7
Terre-Neuve-et-Labrador	51,6	49,1
Maritimes	57,8	51,6
Québec	56,0	57,6
Ontario	60,0	59,3
Saskatchewan	64,3	60,1

Sexe	Décembre	Novembre
Homme	58,7	58,0
Femme	61,7	58,9

Revenu du ménage	Décembre	Novembre
Moins de 30 k\$/année	61,5	58,5
30 k\$ à <60 k\$/année	60,8	58,2
60 k\$ à <100 k\$/année	60,4	58,8
100 k\$ à <150 k\$/année	60,9	59,0
150 k\$ ou plus	57,8	58,4

Identification raciale	Décembre	Novembre
Arabe/moyen-oriental/asiatique de l'Ouest	60,5	65,6
Noir	60,0	58,5
Asiatique de l'Est	58,9	59,0
Indigène/autochtone	56,9	58,6
Latino-américain, sud-américain ou centraméricain	61,8	60,6
Asiatique du Sud	62,6	63,0
Asiatique du Sud-Est	56,8	57,8
Blanc	60,5	57,8
Métis (autre)	58,2	64,1
Préfère ne pas répondre	57,8	60,7
Autres*	56,7	67,9

* Cette catégorie comprend les insulaires du Pacifique et les métis (noirs ou autres), car le seuil minimal de déclaration n'a pas été atteint pour chaque groupe.

Taille de l'effectif	Décembre	Novembre
Travailleur autonome/propriétaire unique	56,5	55,9
2 à 50 employés	59,3	56,5
51 à 100 employés	61,8	60,6
101 à 500 employés	61,4	57,9
501 à 1000 employés	62,5	61,6
1001 à 5 000 employés	60,2	58,4
5 001 à 10 000 employés	60,4	60,6
Plus de 10 000 employés	59,7	57,6

Variation du stress mental (secteur d'activité)

Les scores de Variation du stress mental dans les secteurs de l'exploitation minière, pétrolière et gazière, de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse sont moins élevés qu'au mois précédent.

Les participants qui travaillent dans le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises ont vu leur score de Variation du stress mental augmenter le plus (67,2), suivis par les étudiants à temps plein (63,8) et les participants qui travaillent dans le secteur de l'automobile (63,7).

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

Secteur d'activité	Décembre 2020	Novembre 2020
Exploitation minière, pétrolière et gazière	54,5	54,9
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	55,0	54,2
Autres	56,3	55,2
Construction	57,5	60,0
Transport et entreposage	58,2	57,8
Services publics	59,0	53,8
Arts, spectacles et loisirs	59,1	57,9
Finance et assurances	59,3	58,8
Services immobiliers, de location et de location à bail	59,3	58,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	59,4	53,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	59,6	57,3
Fabrication	59,6	58,3
Administrations publiques	59,8	59,3
Commerce de gros	59,9	58,1
Services d'enseignement	60,5	60,0
Soins de santé et assistance sociale	61,4	60,7
Information et culture	63,3	63,9
Services d'hébergement et de restauration	63,4	63,2
Commerce de détail	63,7	55,7
Automobile	63,7	59,1
Étudiant à temps plein	63,8	63,4
Gestion de sociétés et d'entreprises	67,2	68,3

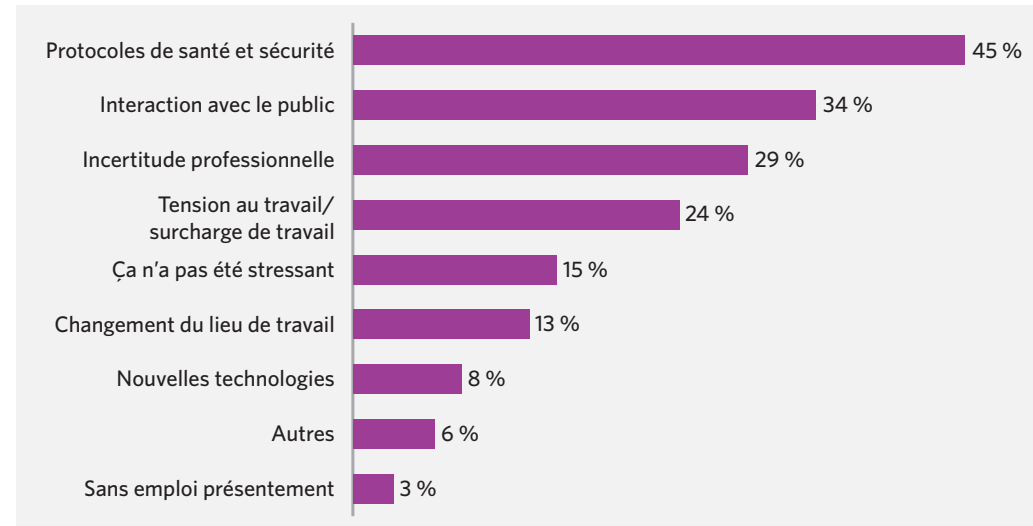
Pleins feux sur

Vivre durant la pandémie

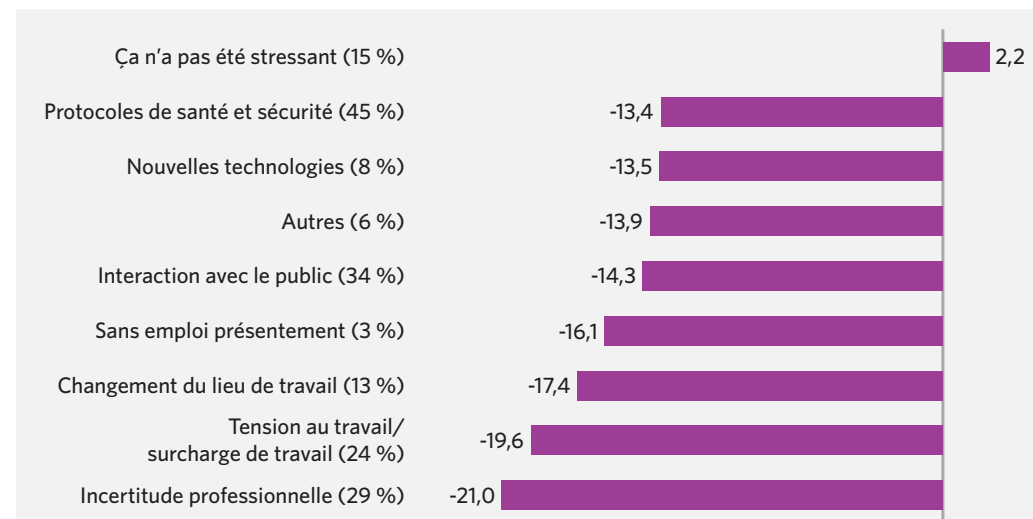
Les résultats précédents (mai 2020) indiquent que près des trois quarts (73 pour cent) des participants canadiens affirment que la pandémie de COVID-19 a une incidence négative sur leur santé mentale. Pendant neuf mois, depuis que d'importantes mesures ont été prises pour gérer la pandémie, les Canadiens ont dû s'adapter à des conditions changeantes dans tous les aspects de leur vie, y compris le travail.

- Les participants rapportent que les choses auxquelles il est le plus stressant de s'adapter au travail durant la pandémie sont les protocoles de santé et sécurité (45 pour cent), suivies de l'interaction avec le public (34 pour cent) et l'incertitude professionnelle (29 pour cent).
- Le score de santé mentale le plus faible (-21,0) s'observe chez les 29 pour cent de participants qui rapportent que l'incertitude professionnelle est la chose la plus stressante à laquelle ils doivent s'adapter au travail, suivis par les 24 pour cent de participants qui citent la tension au travail ou la surcharge de travail (-19,6), et les 13 pour cent qui rapportent un changement du lieu de travail (-17,4).
- Parmi les six pour cent des répondants qui ont choisi « autres » comme aspect le plus stressant auquel s'adapter au travail durant la pandémie, les réponses les plus courantes étaient la santé, le foyer, la famille et l'isolement. Le score de santé mentale du groupe ayant répondu « autres » s'établit à -13,9.

Choses auxquelles il est le plus stressant de s'adapter au travail durant la pandémie



Scores à l'ISM selon les choses auxquelles il a été le plus stressant de s'adapter au travail durant la pandémie

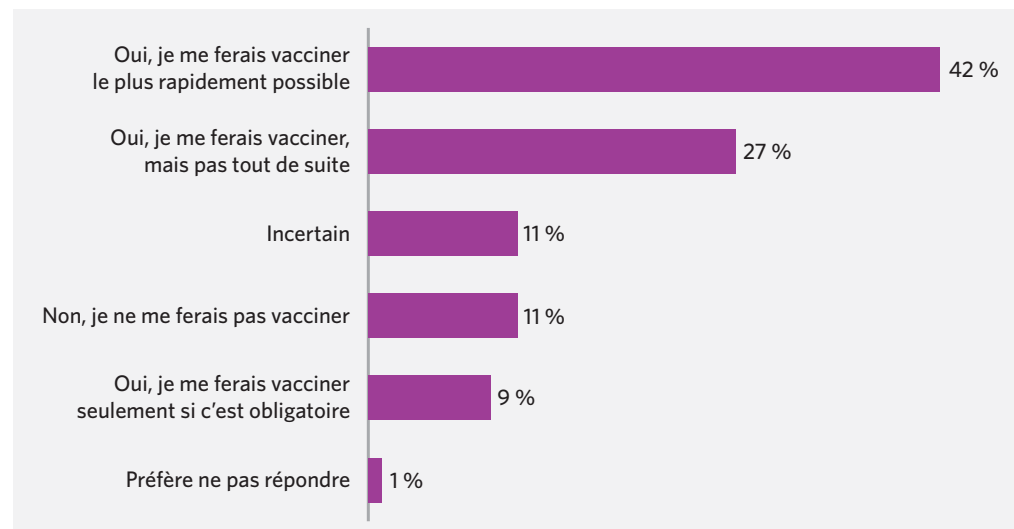


Le vaccin contre la COVID-19

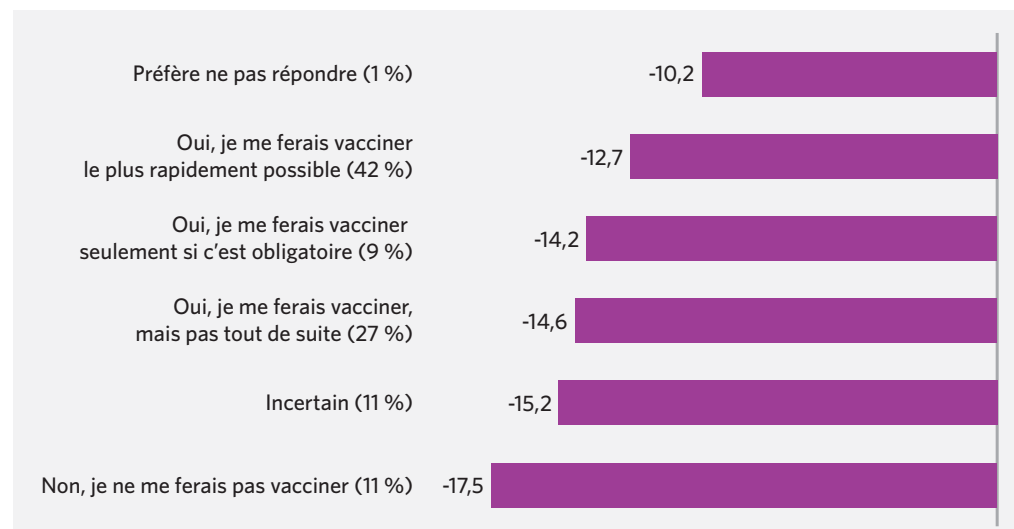
Alors que la pandémie de COVID-19 continue d'engendrer des restrictions et des confinements partout au pays, les développements les plus récents quant aux vaccins injectent un peu d'optimisme chez les Canadiens. On a demandé aux participants s'ils accepteraient de se faire vacciner contre la COVID-19.

- Quarante-deux pour cent des répondants indiquent qu'ils se feraient vacciner le plus rapidement possible. Vingt-sept pour cent des participants indiquent qu'ils se feraient vacciner, mais pas tout de suite.
- Onze pour cent des répondants indiquent qu'ils ne se feraient pas vacciner, et le score d'optimisme de ce groupe est le plus faible (-17,5).
- Les hommes sont plus disposés à se faire vacciner contre la COVID-19 le plus rapidement possible (46 pour cent) comparativement aux femmes (37 pour cent), et les femmes sont près de deux fois plus susceptibles d'être incertaines quant au vaccin que les hommes.
- Trente-quatre pour cent des participants de 20 à 29 ans sont disposés à recevoir le vaccin le plus rapidement possible, alors que 62 pour cent des répondants de plus de 70 ans sont disposés à le recevoir. La volonté de recevoir le vaccin augmente de façon constante avec l'âge.

Volonté de recevoir le vaccin contre la COVID-19



Score d'optimisme selon la volonté de recevoir le vaccin contre la COVID-19



Perturbations causées par la pandémie pour les participants

Les perturbations causées par la pandémie de COVID-19 sont répandues, touchant les Canadiens sur les plans physique, mental, social, financier, domestique et professionnel. On a demandé aux participants quand ils pensaient que les perturbations causées par la pandémie cesseraient pour eux personnellement.

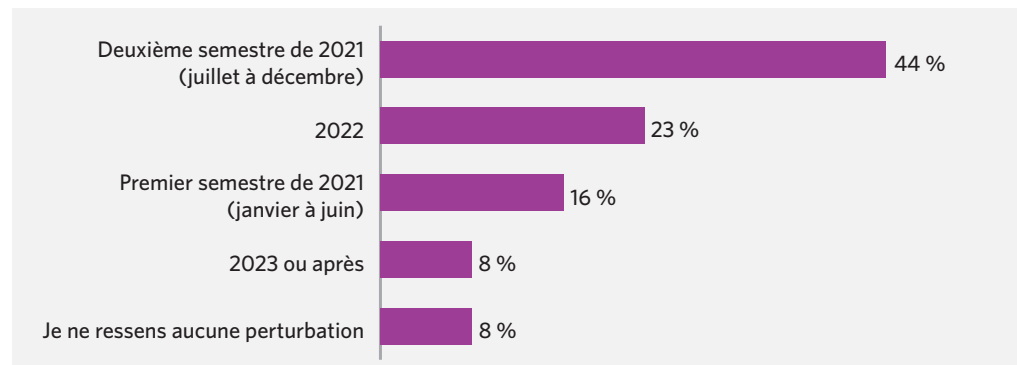
- Quarante-quatre pour cent des participants indiquent que les perturbations disparaîtront en grande partie pour eux pendant la deuxième moitié de 2021, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus favorable (-10,8), autre que les huit pour cent des répondants qui indiquent ne sentir aucune perturbation.
- En général, plus les participants croient que les perturbations dureront longtemps, plus leur score de santé mentale est négatif.
- Plus de 50 pour cent des participants de 20 à 29 ans sont plus susceptibles de croire que les perturbations causées par la pandémie cesseront dans la première moitié de 2021, comparativement aux participants de plus de 60 ans.

Inquiétudes quant à la santé mentale des collègues

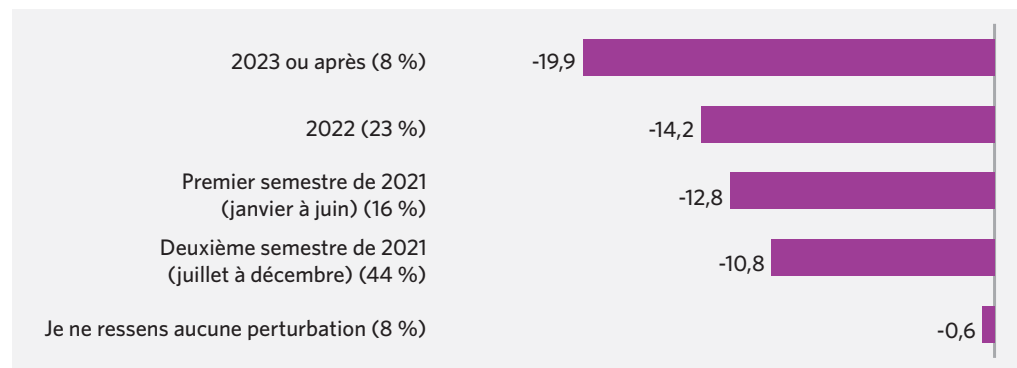
Alors que la pandémie entre dans son neuvième mois, les Canadiens en voient les répercussions non seulement sur eux, mais sur les autres, y compris leurs collègues. On a demandé aux participants s'ils étaient inquiets de la santé mentale d'un collègue.

- Plus d'un tiers des répondants (36 pour cent) se disent inquiets de la santé mentale d'un collègue.

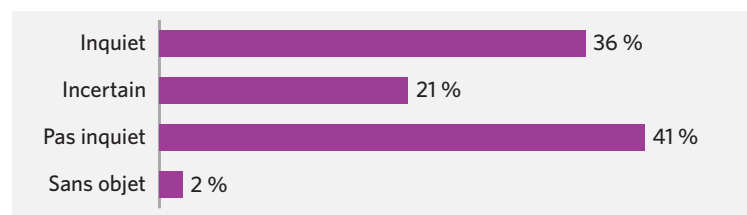
Moment auquel les participants pensent que les perturbations causées par la pandémie se termineront pour eux



Score à l'ISM selon le moment auquel les participants pensent que les perturbations causées par la pandémie se termineront pour eux



Inquiétude quant la santé mentale d'un collègue



Employés et milieu de travail

Employés qui envisagent de quitter leur emploi

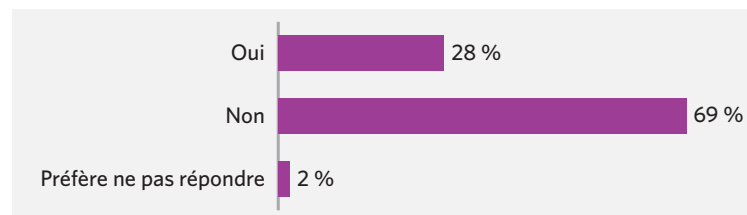
La pandémie de COVID-19 a mené plusieurs Canadiens à réfléchir à leurs priorités personnelles et professionnelles. Des résultats antérieurs (novembre 2020) indiquent que près d'un quart (24 pour cent) des Canadiens ont envisagé de changer d'emploi ou de carrière en raison de la pandémie. Au cours du présent mois, on a demandé aux répondants s'ils avaient songé à quitter leur emploi depuis le début de 2020, pour quelque raison que ce soit.

- Plus d'un quart (28 pour cent) des participants ont songé à quitter leur emploi depuis 2020.

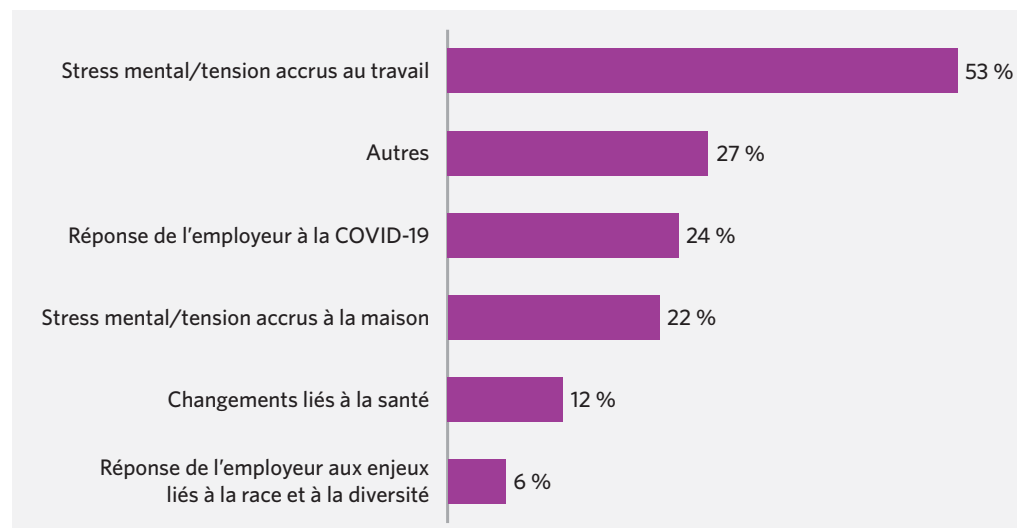
On a demandé aux participants ayant indiqué avoir songé à quitter leur emploi d'en expliquer la raison.

- Le motif de démission le plus souvent cité est le stress mental et la tension mentale accrus au travail (53 pour cent). Ce groupe a un score de santé mentale de -25,5, plus de deux fois moindre que la moyenne globale des Canadiens.
- Le score de santé mentale le plus faible (-32,7) est obtenu par les 22 pour cent de participants qui envisagent de quitter leur emploi en raison d'un stress mental accru ou de tensions à la maison.
- Parmi les 27 pour cent de participants qui ont choisi « autres » comme motif de démission, la retraite est la plus fréquemment évoquée.
- Près du quart (24 pour cent) des participants envisagent de quitter leur emploi actuel en raison de la réponse de leur employeur à la COVID-19.

Participants qui envisagent de quitter leur emploi



Motifs pour lesquels les employés envisagent de quitter leur emploi



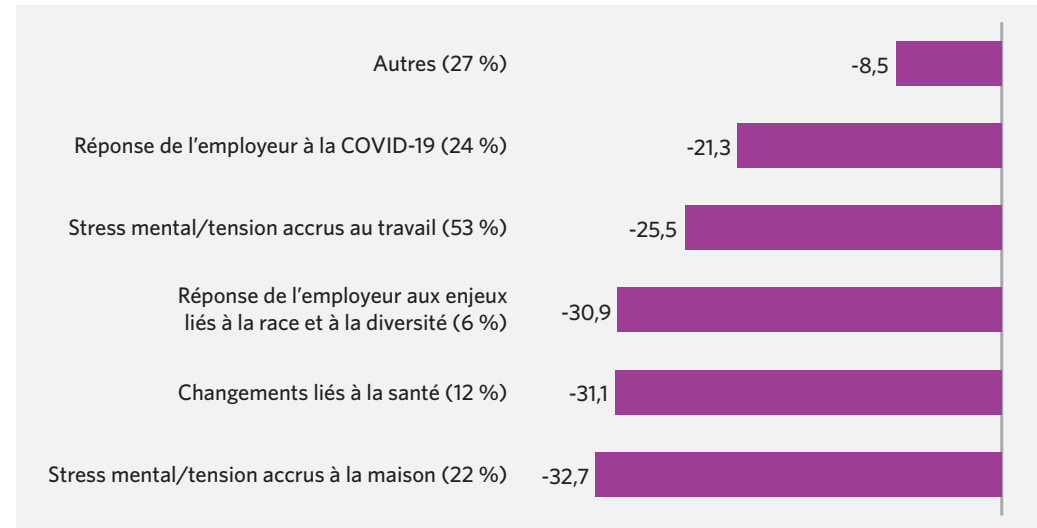
- Les participants qui travaillent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale sont plus susceptibles de quitter leur emploi (33 pour cent) que ceux qui travaillent dans tous les autres secteurs (26 pour cent).
- Les répondants qui travaillent pour des organisations comptant de 51 à 100 employés sont plus susceptibles d'envisager de quitter leur emploi (36 pour cent), alors que les travailleurs autonomes sont moins susceptibles (16 pour cent) de quitter leur emploi.

Gestionnaires de personnel

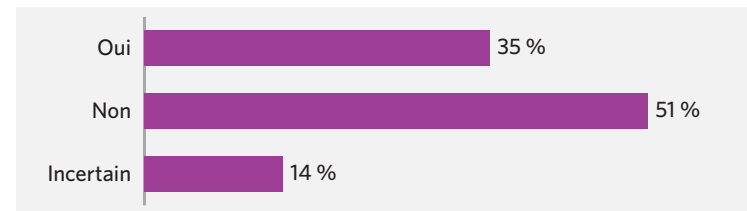
En plus de devoir composer avec les répercussions de la pandémie sur eux-mêmes, les gestionnaires de personnel font face à la tension supplémentaire associée à la gestion dans un période de turbulence prolongée au travail. Trente-trois pour cent des répondants indiquent qu'ils supervisent une ou plusieurs personnes au travail.

Lorsqu'on a demandé aux gestionnaires de personnel s'ils étaient préoccupés par la santé mentale de leurs employés depuis le début de la pandémie, 35 pour cent des superviseurs ont répondu par l'affirmative et 14 pour cent ne savaient pas.

Score à l'ISM par motif de changement d'emploi ou de carrière



Inquiétudes concernant la santé mentale des employés depuis le début de la pandémie





On a demandé aux gestionnaires de personnel d'évaluer la productivité de leurs employés en 2020, par rapport à 2019.

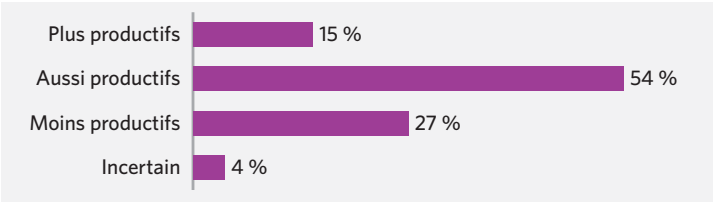
- Plus du quart (27 pour cent) des gestionnaires de personnel indiquent que leurs employés sont moins productifs qu'en 2019, alors que 54 pour cent indiquent que leurs employés sont aussi productifs en 2020 qu'en 2019.

Utilisation des vacances payées par l'employeur

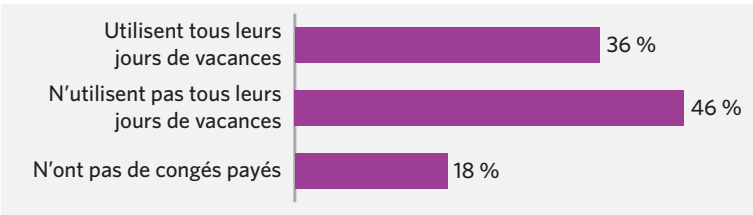
En raison des restrictions liées aux déplacements non essentiels partout dans le monde, prendre des vacances signifie rester près de chez soi. Les déplacements n'étant pas une option en 2020, on a demandé aux répondants s'ils allaient utiliser la totalité de leurs jours de vacances payés par l'employeur.

- Près de la moitié des répondants (46 pour cent) signalent qu'ils n'utiliseront pas tous leurs jours de vacances en 2020, alors que seulement 36 pour cent utiliseront tous leurs jours de vacances.
- Les participants qui n'ont pas de congés payés obtiennent le score de santé mentale le plus faible (-12,6), comparativement à ceux qui utilisent la totalité de leurs jours de vacances (-12,0) et ceux qui n'utilisent pas tous leurs jours de vacances (-10,9).
- Les participants qui ont gardé leur emploi, leur salaire et leurs heures sont deux fois plus susceptibles (39 pour cent) de prendre leurs vacances que ceux dont les heures ou le salaire ont été réduits (23 pour cent).

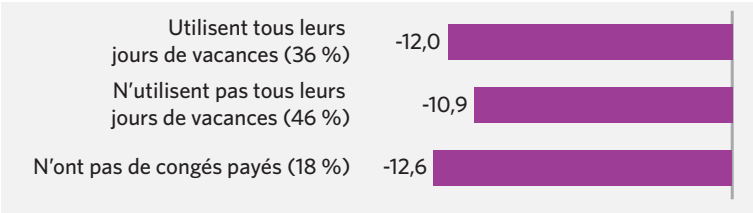
Évaluation des superviseurs quant à la productivité de leurs employés en 2020 comparativement à 2019



Utilisation de tous les jours de vacances en 2020



Score à l'ISM par utilisation de tous les jours de vacances en 2020



Attentes pour l'avenir

Alors que les Canadiens composent toujours avec la pandémie de COVID-19, la nouvelle année amène l'espoir d'une campagne de vaccination fructueuse et d'un prompt retour à la normale

Changements dans la situation professionnelle

On a demandé aux participants s'ils s'attendaient à des changements dans leur situation professionnelle.

- Dix-neuf pour cent des répondants s'attendent à ce que leur situation professionnelle s'améliore.
- Quatorze pour cent des répondants s'attendent à ce que leur situation professionnelle se détériore.

Changements dans les relations sociales

On a demandé aux participants s'ils s'attendaient à des changements dans leurs relations sociales.

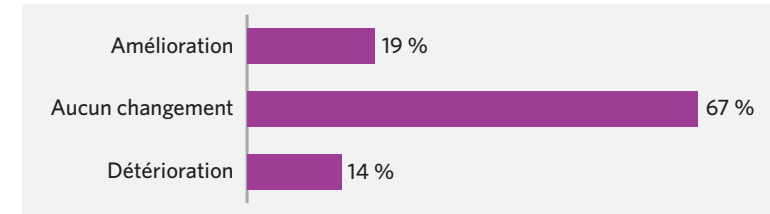
- Dix-neuf pour cent des répondants s'attendent à ce que leurs relations sociales s'améliorent.
- Quinze pour cent des répondants s'attendent à ce que leurs relations sociales se détériorent.

Changements dans la situation financière

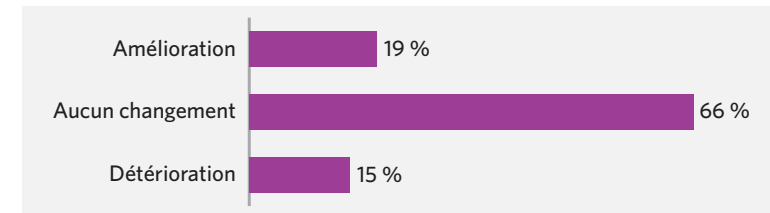
On a demandé aux répondants s'ils s'attendaient à ce que leur situation financière change.

- Vingt-deux pour cent des participants s'attendent à ce que leur situation financière s'améliore.
- Vingt et un pour cent des répondants s'attendent à ce que leur situation financière se détériore.

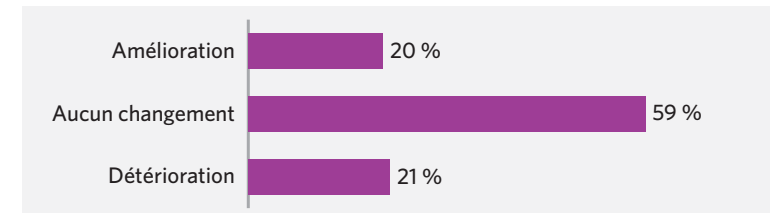
Changements attendus dans la situation professionnelle



Changements attendus dans les relations sociales



Changements attendus dans la situation financière



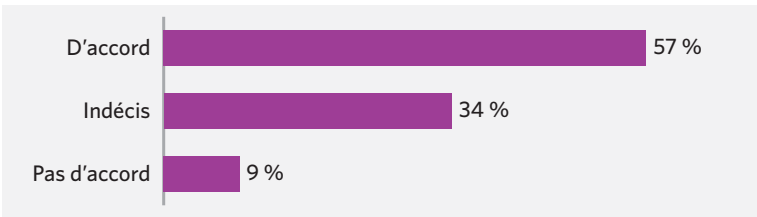
Fidélité aux marques

En mars 2020, Mark Cuban lançait cet avertissement : « la manière dont les entreprises traitent leurs employés durant cette pandémie définira leur marque pendant des décennies »³ (traduction libre). La pandémie de COVID-19 perturbe les organisations partout au pays; pour certaines, c'est une aubaine, alors que d'autres éprouvent des difficultés, et celles qui vont bien, mais qui sont précaires pourraient voir leur situation se détériorer gravement. La perception de la manière dont une organisation traite ses employés et ses clients durant la pandémie peut avoir un effet immédiat et durable sur sa réussite.

Façon dont les entreprises traitent leurs employés

- 57 pour cent des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont traité leurs employés durant la pandémie.
- Les participants dont les heures ou le salaire ont été réduits sont plus susceptibles de signaler que la manière dont ils considèrent les marques ou les entreprises ou interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont traité leurs employés durant la pandémie (64 pour cent), comparativement à ceux dont le salaire ou les heures n'ont pas été réduites (56 pour cent).

La façon dont les participants considèrent les marques/entreprises et interagissent avec elles est fonction du traitement qu'elles réservent à leurs employés



3 CNBC, <https://www.cnn.com/2020/03/25/coronavirus-mark-cuban-warns-against-rushing-employees-back-to-work.html>, 25 mars 2020.



Façon dont les entreprises soutiennent ou traitent leurs clients

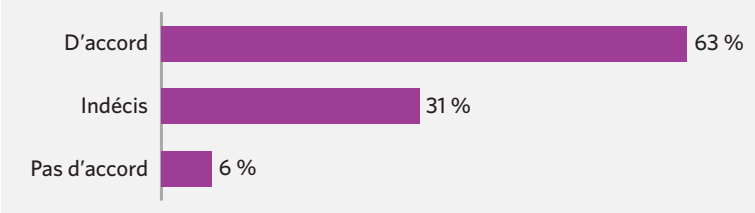
- Soixante-trois pour cent des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par la manière dont elles ont soutenu ou traité leurs clients durant la pandémie.
- Les femmes sont plus susceptibles de signaler que la manière dont elles considèrent les marques ou les entreprises ou interagissent avec elles est influencée par la façon dont elles ont traité leurs clients durant la pandémie (67 pour cent), comparativement aux hommes (59 pour cent).

Façon dont les entreprises répondent aux enjeux de justice sociale

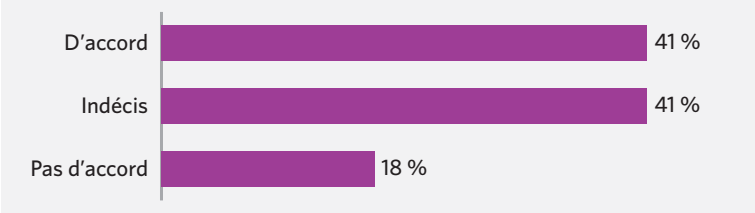
En raison de la mort tragique de George Floyd, un Américain noir, en juin 2020, une prise de conscience du racisme anti-noir sans précédent a déferlé sur le monde. On a demandé aux participants si la façon dont ils considèrent les marques et interagissent avec elles est influencée par leur réponse aux enjeux de justice sociale.

- Quarante et un pour cent des répondants conviennent que la façon dont ils considèrent les marques ou les entreprises et interagissent avec elles est influencée par leur réponse aux enjeux de justice sociale.
- Les participants de moins de 40 ans sont largement plus susceptibles de convenir que la manière dont ils considèrent les marques et les entreprises et interagissent avec elles est influencée par leur réponse aux enjeux de justice sociale (51 pour cent), comparativement aux participants de 40 ans et plus (37 pour cent).

La façon dont les participants considèrent les marques/entreprises et interagissent avec elles est fonction du soutien ou du traitement qu'elles réservent à leurs clients



La façon dont les participants considèrent les marques/entreprises et interagissent avec elles est fonction de leur réponse aux enjeux de justice sociale



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

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

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

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

Méthodologie

Les données du présent rapport ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne mené auprès de 3 000 Canadiens résidant au Canada, actuellement en emploi ou qui l'ont été dans les six mois précédents. Les participants ont été sélectionnés selon leur représentativité sur le plan de l'âge, du sexe, de l'industrie et de la répartition géographique au Canada. Les mêmes répondants participent chaque mois afin d'éliminer le biais d'échantillonnage. On a demandé aux répondants de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. L'Indice de santé mentale^{MC} est publié une fois par mois, depuis avril 2020. Les données de référence ont été recueillies en 2017, 2018 et 2019. Les données ayant servi à préparer le présent rapport ont été recueillies entre le 20 novembre et le 30 novembre 2020.

Calculs

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

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

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

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

Données et analyses supplémentaires

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

Écrivez à ISM@morneaushepell.com.

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



@Morneau_Shepell



Morneau Shepell