

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

Canada | Octobre 2022

 **TELUS**^{MD} Santé

Solutions Mieux-être
 **LifeWorks**



Table des matières

1	Ce que vous devez retenir concernant octobre 2022	3			
2	Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC}	5			
	Risque pour la santé mentale	6			
	Scores secondaires de l'Indice de santé mentale ^{MC}	7			
	Anxiété	8			
	Isolement	9			
	Productivité	10			
	Gestionnaires et non-gestionnaires	11			
	Données démographiques	12			
	Emploi	12			
	Fonds d'urgence	12			
3	Indice de santé mentale^{MC} (par province)	13			
4	Indice de santé mentale^{MC} (par secteur d'activité)	15			
5	Pleins feux sur...	16			
	Facteurs considérés dans le choix d'un employeur	16			
	Rendement au travail	17			
	Incidence des qualités du gestionnaire sur la santé mentale, le rendement au travail et la productivité	20			
	Autonomie	20			
	Charisme	22			
	Humanité	24			
	Participation	26			
	Orientation vers l'équipe	28			
6	Aperçu de l'Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC}	30			
	Méthodologie	30			
	Calculs	30			
	Données et analyses supplémentaires	30			

Ce que vous devez retenir concernant octobre 2022

1. La santé mentale des travailleurs canadiens s'est détériorée en octobre 2022.

- À 64,9, le score de santé mentale des Canadiens est légèrement inférieur à celui du mois précédent.
- 32 % des Canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 45 % présentent un risque modéré et 24 % ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale.
- Tous les scores secondaires, hormis celui relatif au risque financier, ont chuté entre septembre et octobre.
- Pour le sixième mois consécutif, l'anxiété, l'isolement et la productivité correspondent aux scores de santé mentale les plus bas.
- Les scores de santé mentale ont baissé dans toutes les provinces, à l'exception du Manitoba et de l'Ontario.

2. Outre la rémunération, les avantages sociaux et les services en santé et mieux-être qui sont offerts constituent le principal facteur pris en compte dans le choix d'un employeur.

- 34 % des répondants déclarent que les avantages sociaux et les services en santé et mieux-être qui leur sont offerts constituent le facteur le plus important.
- 28 % affirment que la flexibilité est le critère qui compte le plus.
- 18 % déclarent que le type de travail effectué est le facteur le plus important.
- 14 % indiquent que la réputation de promouvoir une culture positive au travail est le facteur le plus important.

3. Les gestionnaires sont plus susceptibles d'affirmer que la flexibilité au travail les encourage à déployer davantage d'efforts.

- 41 % disent que le fait d'être mieux payé les encouragerait à déployer davantage d'efforts au travail.
- 12 % déclarent que le fait d'accomplir des tâches plus utiles les encouragerait à fournir plus d'efforts au travail.
- 10 % mentionnent que le fait d'avoir une plus grande flexibilité les encouragerait à déployer davantage d'efforts au travail.
- Les parents sont 70 % plus susceptibles de dire que la flexibilité les encouragerait à déployer davantage d'efforts au travail, et 50 % sont plus enclins à indiquer que la flexibilité est le facteur le plus important dans le choix d'un employeur.

4. Les Canadiens qui se soucient de leur travail et qui essaient de dépasser les attentes ont un score de santé mentale plus élevé.

- 83 % se soucient de leur travail, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne canadienne. À l'inverse, les répondants qui ne se soucient pas de leur travail obtiennent un score de santé mentale inférieur de huit points à la moyenne nationale.
- 75 % essaient souvent de dépasser les attentes au travail, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne canadienne. À l'inverse, les répondants qui n'essaient pas de dépasser les attentes ont un score de santé mentale inférieur à la moyenne nationale.

34 %

affirment que les avantages sociaux et les services en santé et mieux-être qui leur sont offerts constituent le facteur le plus important dans le choix d'un employeur.

28 %

disent que la flexibilité est le facteur le plus important dans le choix d'un employeur.

La santé mentale, la productivité et le rendement des employés

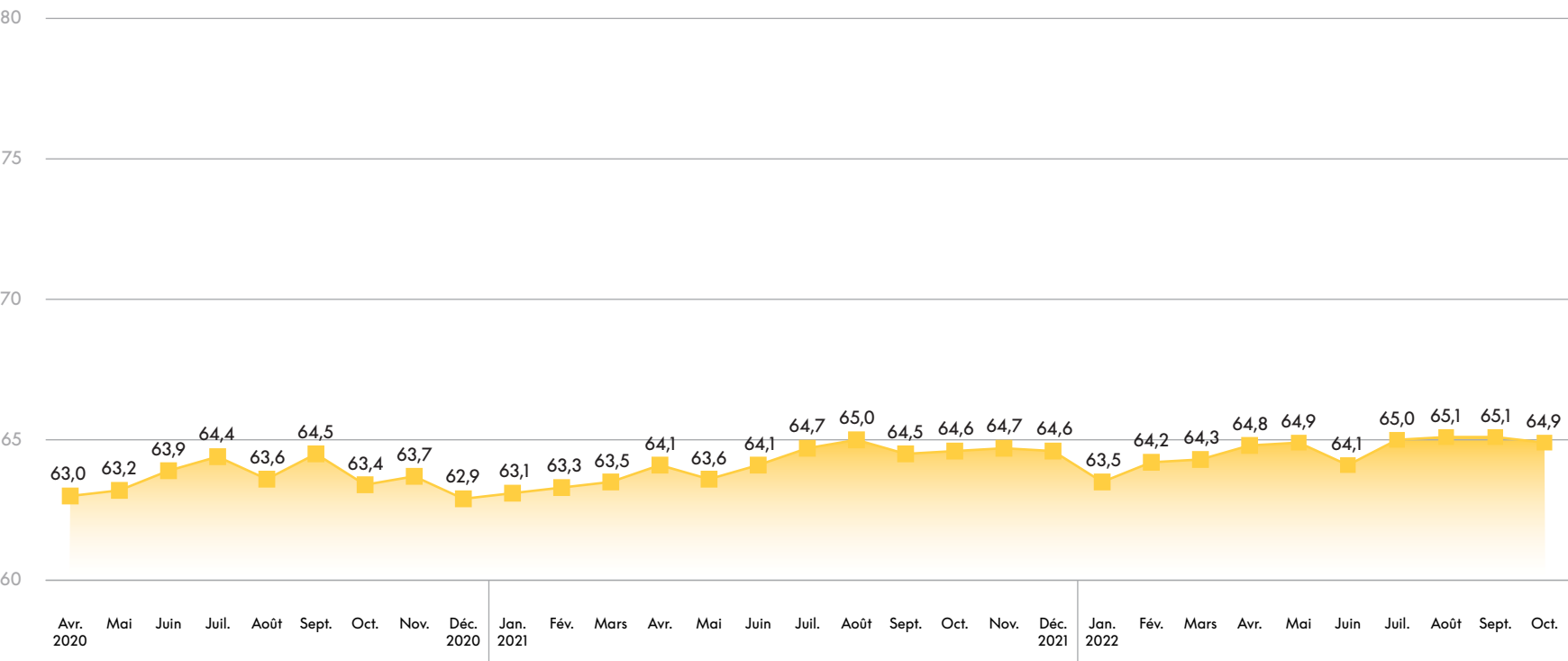
sont étroitement liés à la mesure dans laquelle leur gestionnaire présente les qualités importantes chez un leader.

5. Les qualités importantes chez un leader, dont le charisme, l'humanité et la collaboration, ont une grande incidence sur la santé mentale, le rendement au travail et la productivité des travailleurs canadiens.

- Les Canadiens qui accordent une excellente cote à leur gestionnaire à l'égard des cinq caractéristiques importantes (autonomie, charisme, humanité, participation et orientation vers l'équipe) ont un meilleur score de santé mentale que celui de ceux qui lui attribuent une cote faible.
- Les Canadiens qui accordent une excellente cote à leur gestionnaire dans toutes les catégories sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que ceux qui lui attribuent une cote faible.
- Les Canadiens qui accordent une faible cote à leur gestionnaire dans les cinq catégories affichent une perte de productivité deux fois plus élevée que ceux qui lui attribuent une cote plus favorable.

Indice de santé mentale par LifeWorks^{MC}

L'Indice de santé mentale^{MC} (ISM) global pour octobre 2022 s'établit à 64,9 points¹, ce qui représente une légère baisse par rapport au mois précédent.



ISM mois courant
Octobre 2022

64,9

Septembre 2022

65,1

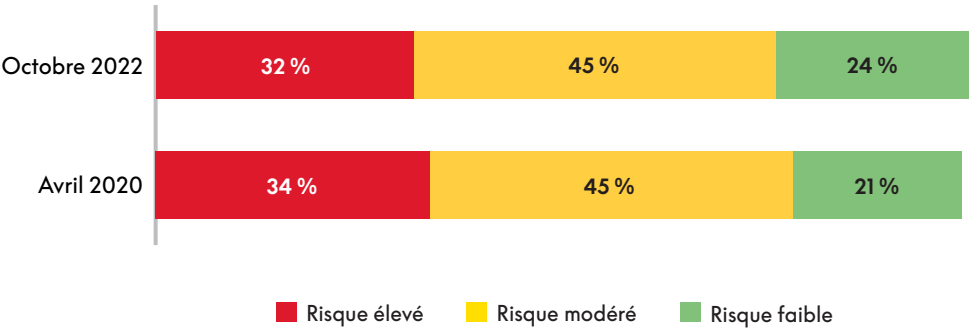
- 0-49 : santé mentale à risque
- 50-79 : santé mentale précaire
- 80-100 : santé mentale optimale

¹ 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^{MC}. 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.

Risque pour la santé mentale

En octobre 2022, 32 % des Canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 45 % présentent un risque modéré et 24 % ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale. Le pourcentage de répondants ayant reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression est d'environ 30 % dans le groupe présentant un risque élevé, de 7 % dans celui présentant un risque modéré, et de 1 % dans celui présentant un risque faible.

À titre comparatif, en avril 2020, au lancement de l'Indice et vers le début de la pandémie de COVID-19, 34 % des Canadiens présentaient un risque élevé de problème de santé mentale, 45 % présentaient un risque modéré et 21 % avaient un faible risque de souffrir d'un problème de santé mentale.



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

Pour le sixième mois consécutif, le score secondaire de l'Indice de santé mentale^{MC} le plus faible correspond à la mesure du risque d'anxiété (58,0). Il est suivi des scores secondaires liés à la mesure de l'isolement (60,9), de la productivité (62,1), de la dépression (62,9), de l'optimisme (66,3) et du risque financier (70,2). La santé psychologique générale (72,1) demeure le score de santé mentale le plus favorable en octobre 2022.

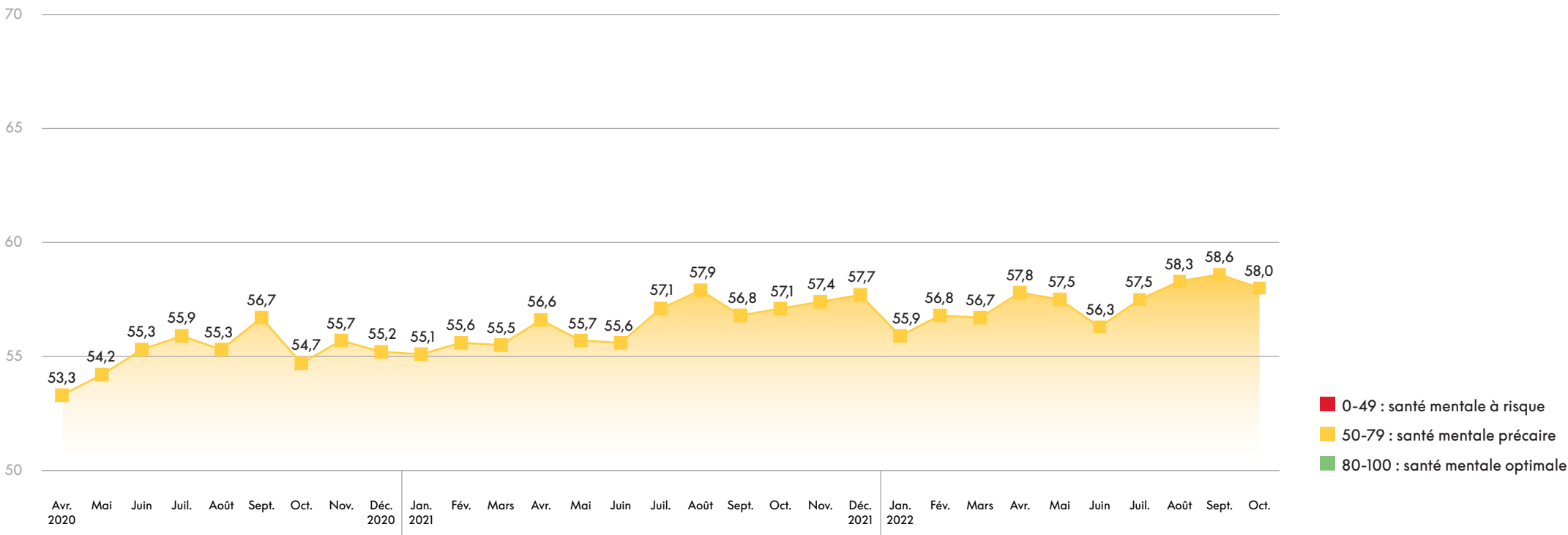
- Pour le sixième mois consécutif, l'anxiété, l'isolement et la productivité correspondent aux scores secondaires les plus bas.
- Tous les scores secondaires, hormis celui relatif au risque financier, ont chuté depuis septembre 2022.
- Le score secondaire lié à la productivité a reculé de près d'un point par rapport au mois précédent.

Scores secondaires de l'ISM ²	Octobre 2022	Septembre 2022
Anxiété	58,0	58,6
Isolement	60,9	61,0
Productivité	62,1	63,0
Dépression	62,9	63,5
Optimisme	66,3	66,7
Risque financier	70,2	69,7
Santé psychologique	72,1	72,5

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

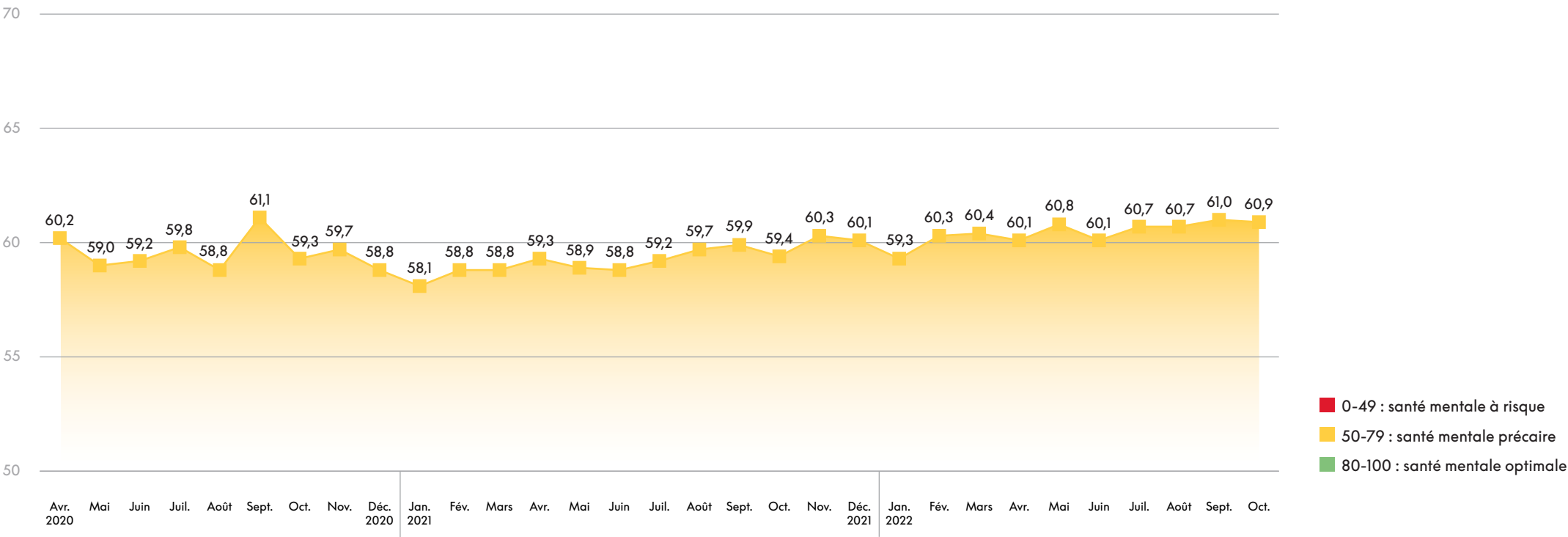
Anxiété

Le score en matière d'anxiété fluctue depuis le lancement de l'Indice en avril 2020. Après avoir atteint un sommet en septembre 2022, le score relatif à l'anxiété a fléchi d'un demi-point en octobre 2022 et demeure le score secondaire de santé mentale le plus bas pour le sixième mois consécutif.



Isolement

Bien qu’il s’améliore graduellement, le score secondaire relatif à l’isolement a connu une seule augmentation notable depuis le lancement de l’Indice en avril 2020 et celle-ci remonte à septembre 2020. En octobre 2022, ce score est pratiquement inchangé par rapport à ceux des trois mois précédents.

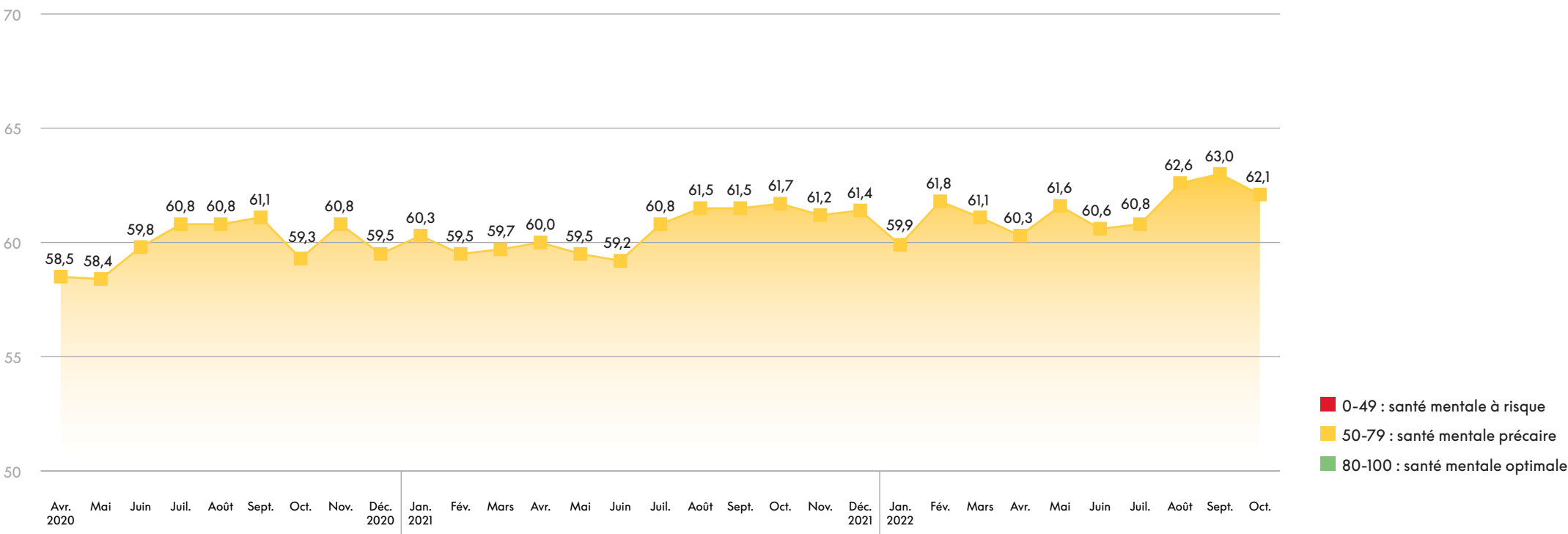


Productivité

Le score secondaire relatif à la productivité mesure l'incidence de la santé mentale sur la productivité et l'atteinte des objectifs professionnels.

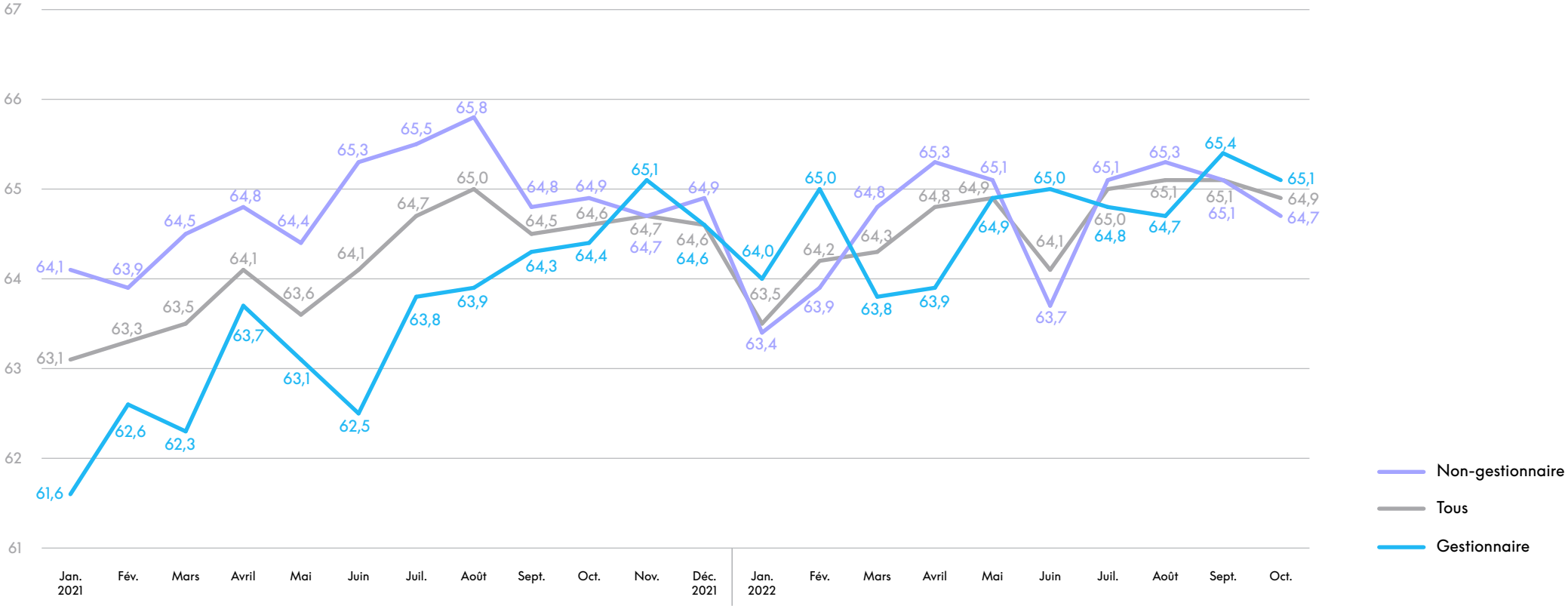
Il est instable depuis le lancement de l'ISM en avril 2020, ayant connu plusieurs périodes d'amélioration qui ont été suivies de déclin.

Après trois mois d'amélioration, le score secondaire relatif à la productivité a diminué de près d'un point en octobre 2022.



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. La tendance s'est renversée en novembre 2021, les gestionnaires affichant un score de santé mentale moyen légèrement plus élevé que celui des non-gestionnaires. De mars à mai 2022, les gestionnaires affichaient de nouveau un score de santé mentale plus bas que celui des non-gestionnaires, mais cette tendance s'est une fois de plus inversée en juin 2022. En juillet et en août 2022, les scores de santé mentale des gestionnaires étaient plus faibles que ceux des non-gestionnaires. Les résultats ont changé en septembre 2022, les gestionnaires ayant un score de santé mentale légèrement plus élevé que celui des non-gestionnaires et que la moyenne nationale. En octobre 2022, le score de santé mentale des gestionnaires (65,1) demeure légèrement supérieur à celui des non-gestionnaires (64,7) et à la moyenne nationale (64,9).



Données démographiques

- Depuis le lancement de l'ISM, les femmes affichent des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes. En octobre 2022, le score de santé mentale des femmes est de 62,8, comparativement à 66,9 chez les hommes.
- Depuis avril 2020, les scores de santé mentale s'améliorent avec l'âge.
- On observe des différences entre les scores de santé mentale des personnes avec et sans enfant depuis le lancement de l'Indice, en avril 2020. 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 (62,6) que ceux qui n'en ont pas (65,8).

Emploi

- Dans l'ensemble, 4 % des participants sont sans emploi³ et 7 % 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 (53,8), suivis de ceux dont le salaire a été réduit par rapport au mois précédent (54,1), puis de ceux présentement sans emploi (64,4) et de ceux dont le salaire ou les heures n'ont connu aucun changement (65,7).
- Les gestionnaires ont un score de santé mentale légèrement supérieur (65,1) à celui des non-gestionnaires (64,7).
- Les travailleurs autonomes obtiennent le score de santé mentale le plus élevé (66,7).
- Ce sont les répondants travaillant pour une entreprise ayant entre 51 et 100 employés qui affichent le score de santé mentale le plus bas (62,7).

Fonds d'urgence

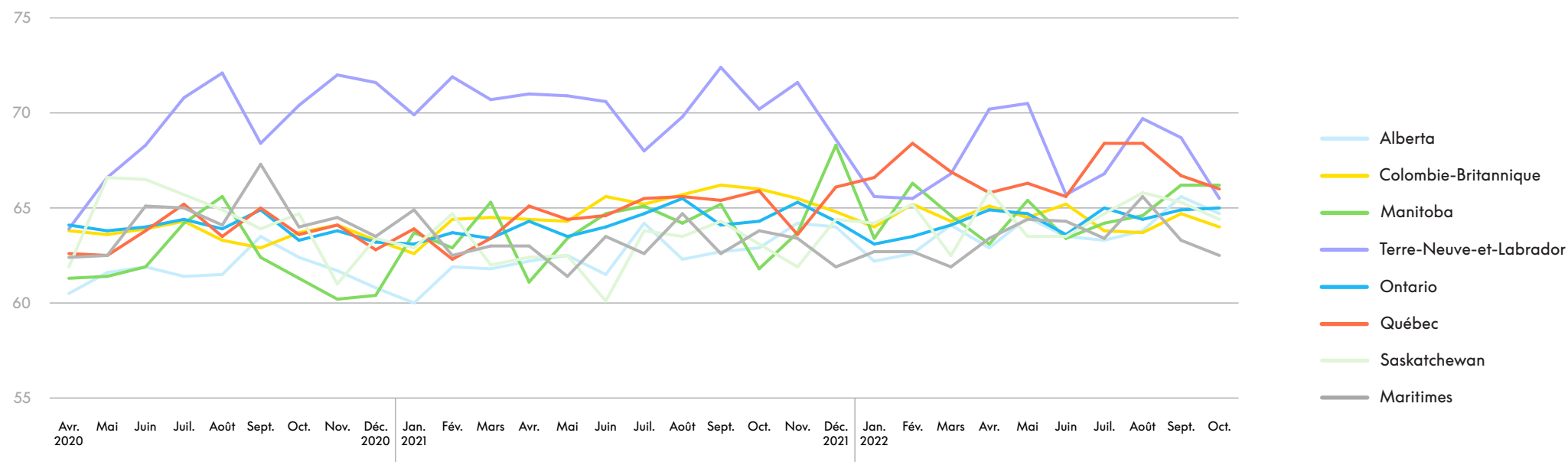
- Les répondants n'ayant pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (42,7) que celui de l'ensemble du groupe (64,9). Les personnes ayant un fonds d'urgence affichent un score de santé mentale de 74,4.

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

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

Depuis avril 2020, les scores de santé mentale provinciaux ont fluctué. À l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, ces fluctuations ont été similaires dans les provinces jusqu'en juillet 2021. En octobre 2022, les scores de santé mentale se sont améliorés au Manitoba et en Ontario, tandis qu'ils ont connu un recul en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Québec, dans les Maritimes et à Terre-Neuve-et-Labrador.

- Terre-Neuve-et-Labrador enregistre une baisse de 3,2 points par rapport au mois précédent.
- Le score de santé mentale au Manitoba (67,4) est celui qui enregistre l'augmentation la plus importante (1,2 point) et qui est le plus élevé en octobre 2022.
- Pour le deuxième mois consécutif, c'est dans les Maritimes que le score de santé mentale est le plus bas, après avoir subi une baisse de 0,8 point, pour s'établir à 62,5.



Situation d'emploi	Oct. 2022	Sept. 2022
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	65,7	66,3
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	53,8	53,6
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	54,1	51,5
Présentement sans emploi	64,4	60,5
Groupe d'âge	Oct. 2022	Sept. 2022
20 à 29 ans	53,6	52,9
30 à 39 ans	59,3	57,8
40 à 49 ans	62,5	63,5
50 à 59 ans	66,1	67,1
60 à 69 ans	71,7	72,7
Nombre d'enfants	Oct. 2022	Sept. 2022
Aucun	65,8	66,3
1 enfant	61,9	62,0
2 enfants	64,6	63,8
3 enfants ou plus	59,6	59,3

Province	Oct. 2022	Sept. 2022
Alberta	64,7	65,6
Colombie-Britannique	64,0	64,7
Manitoba	67,4	66,2
Terre-Neuve-et-Labrador	65,5	68,7
Maritimes	62,5	63,3
Québec	66,0	66,7
Ontario	65,0	64,9
Saskatchewan	64,4	65,3
Sexe	Oct. 2022	Sept. 2022
Homme	66,9	67,4
Femme	62,8	62,9
Revenu	Oct. 2022	Sept. 2022
Moins de 30 k\$/année	54,5	55,6
30 k\$ à <60 k\$/année	63,0	61,1
60 k\$ à <100 k\$/année	63,2	64,1
100 k\$ à <150 k\$/année	67,5	67,8
150 k\$ ou plus	70,4	72,2

Taille de l'effectif	Oct. 2022	Sept. 2022
Travailleur autonome/propriétaire unique	66,7	67,6
2 à 50 employés	65,5	65,6
51 à 100 employés	62,7	63,3
101 à 500 employés	64,0	64,5
501 à 1000 employés	65,1	61,7
1001 à 5000 employés	65,8	66,0
5001 à 10 000 employés	64,7	64,6
Plus de 10 000 employés	64,2	66,2
Gestionnaire	Oct. 2022	Sept. 2022
Gestionnaire	65,1	65,4
Non-gestionnaire	64,7	65,1

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

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

En octobre 2022, les travailleurs du secteur des arts, des spectacles et des loisirs affichent le score de santé mentale le plus bas (61,9), suivis de ceux du secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (62,0) et de celui des services d'hébergement et de restauration (62,2).

Les répondants qui travaillent dans les secteurs de la gestion de sociétés et d'entreprises (72,9) et des services professionnels, scientifiques et techniques (69,5) obtiennent le score de santé mentale le plus élevé ce mois-ci.

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

Secteur d'activité	Octobre 2022	Septembre 2022	Variation
Commerce de gros	64,6	59,8	4,8
Information et culture	63,1	59,4	3,7
Gestion de sociétés et d'entreprises	72,9	69,6	3,3
Services publics	64,5	61,8	2,7
Automobile	65,9	63,7	2,2
Transport et entreposage	68,2	66,2	2,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	68,8	67,9	0,9
Services financiers et assurances	63,2	62,5	0,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	69,5	68,8	0,7
Soins de santé et assistance sociale	63,8	63,2	0,6
Construction	65,2	64,9	0,4
Fabrication	66,4	66,5	-0,1
Administrations publiques	66,2	66,6	-0,4
Arts, spectacles et loisirs	61,9	62,9	-1,0
Autre	62,9	64,4	-1,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	62,0	63,6	-1,6
Services d'enseignement	63,9	65,6	-1,7
Services d'hébergement et de restauration	62,2	64,7	-2,5
Commerce de détail	64,6	67,2	-2,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	64,7	67,8	-3,0
Exploitation minière, pétrolière et gazière	65,9	69,1	-3,3

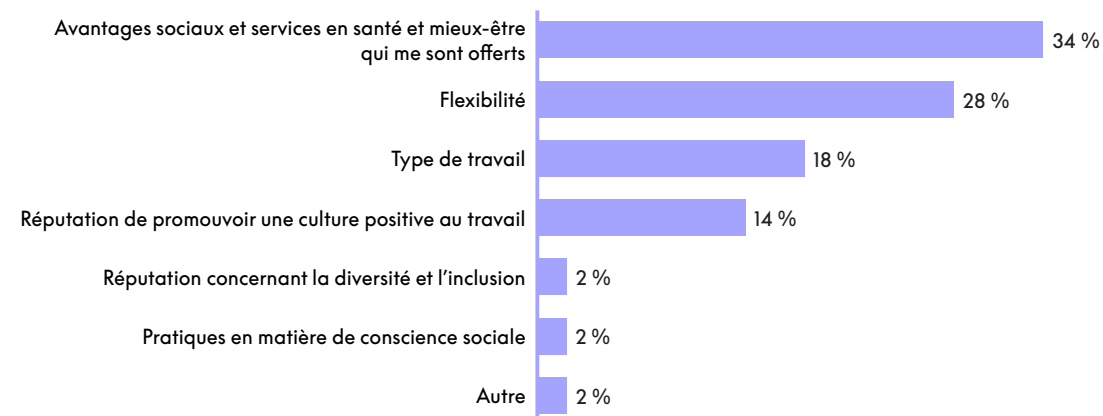
Pleins feux sur...

Facteurs considérés dans le choix d'un employeur

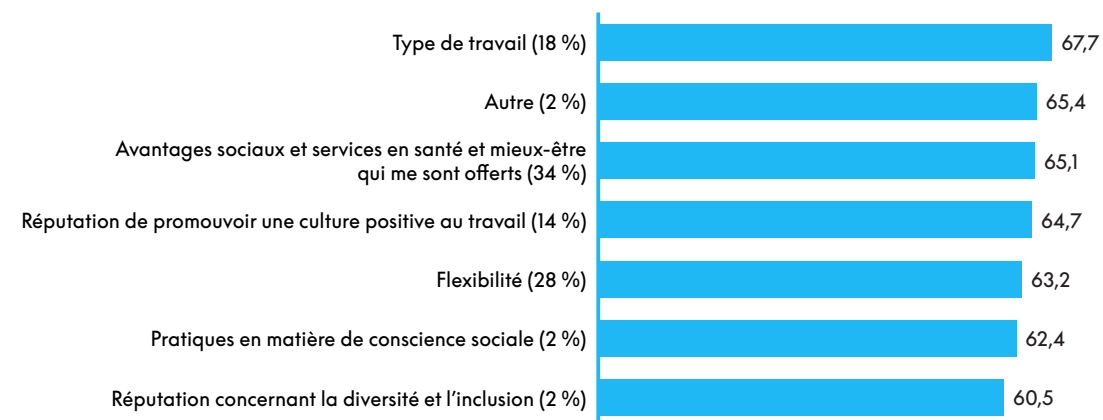
On a demandé aux Canadiens quel est le facteur le plus important dans le choix d'un employeur, outre le salaire ou la rémunération.

- Plus du tiers (34 %) indiquent que les avantages sociaux et les services en santé et mieux-être qui leur sont offerts constituent le facteur le plus important dans le choix d'un employeur, alors qu'il s'agit de la flexibilité pour 28 %, du type de travail pour 18 % et de la réputation concernant une culture du milieu de travail positive pour 14 %.
- Les parents sont 50 % plus susceptibles de mentionner que la flexibilité est le facteur le plus important dans le choix d'un employeur que les répondants qui n'ont pas d'enfant.

Facteur le plus important dans le choix d'un employeur



Score de l'ISM pour « Facteur le plus important dans le choix d'un employeur »



Rendement au travail

On a demandé aux travailleurs canadiens s'ils se soucient de leur travail.

- Plus de huit personnes sur dix (83 %) se soucient de leur travail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus favorable (66,9), supérieur de plus de deux points à la moyenne nationale (64,9).
- Les répondants qui ne se soucient pas de leur travail (17 %), ou ceux qui ne sont pas certains, ont un score de santé mentale plus de huit points sous la moyenne nationale (64,9).
- Les répondants qui se soucient de leur travail déploient davantage d'efforts que ceux qui ne s'en soucient pas (84 % comparativement à 75 %).

Je me soucie de mon travail



Score de l'ISM pour « Je me soucie de mon travail »

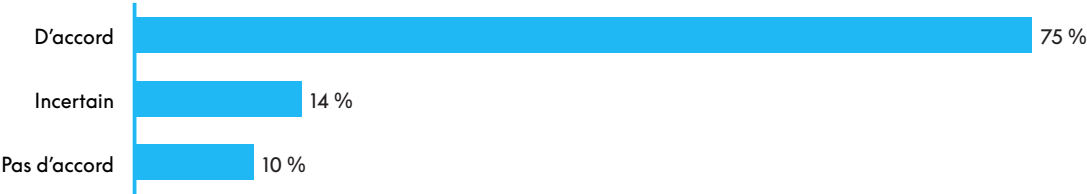


Efforts au travail pour « Je me soucie de mon travail »



- On a demandé aux travailleurs canadiens s'ils essaient souvent de dépasser les attentes au travail.
- Trois quarts des répondants (75 %) essaient souvent de dépasser les attentes au travail, et ce groupe obtient le score de santé mentale le plus favorable (66,4).
 - Une personne sur dix (10 %) n'essaie pas de dépasser les attentes au travail. Le score de santé mentale de ce groupe (60,6) est plus de quatre points inférieur à la moyenne nationale (64,9).
 - Les répondants essayant souvent de dépasser les attentes au travail déploient davantage d'efforts que ceux qui n'essaient pas de les dépasser (90 % comparativement à 78 %).

J'essaie souvent de dépasser les attentes au travail



Score de l'ISM pour « J'essaie souvent de dépasser les attentes au travail »



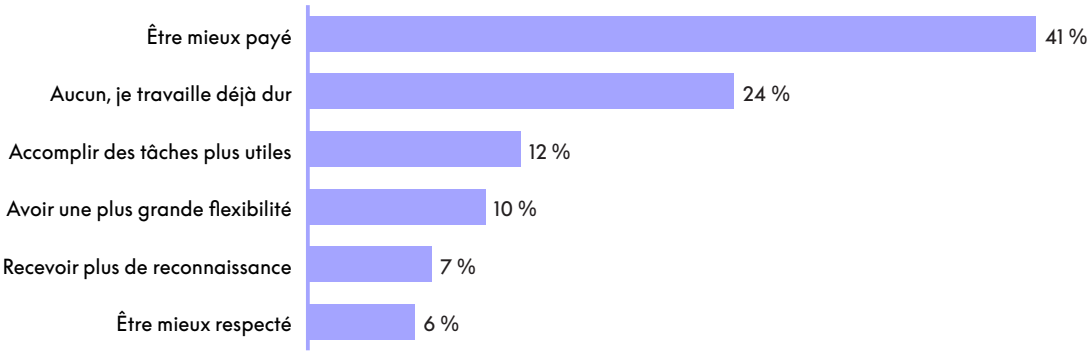
Efforts au travail pour « J'essaie souvent de dépasser les attentes au travail »



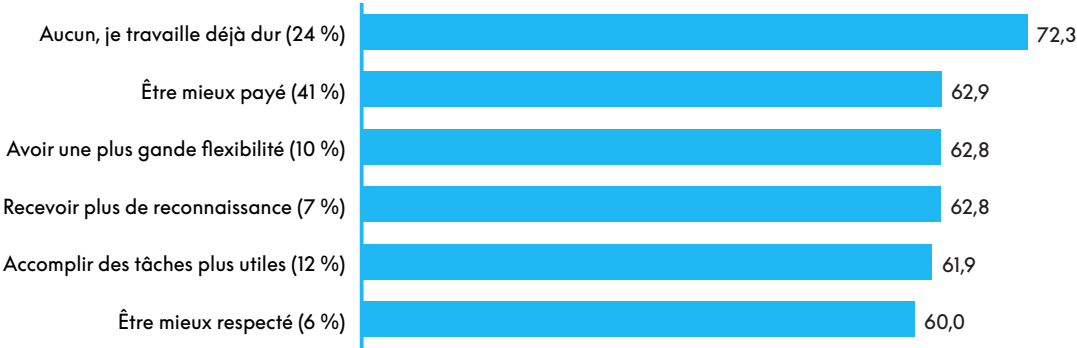
On a demandé aux travailleurs canadiens quel élément les encouragerait le plus à déployer davantage d'efforts au travail.

- Plus de deux personnes sur cinq (41 %) signalent que le fait d'être mieux payé serait l'élément qui les encouragerait le plus à déployer davantage d'efforts au travail. Le score de santé mentale de ce groupe (62,9) est de deux points inférieur à la moyenne nationale (64,9).
- Près du quart (24 %) déclarent que rien ne les encouragerait à déployer davantage d'efforts au travail, car ils travaillent déjà dur. Le score de santé mentale de ce groupe est le plus favorable (72,3), supérieur de plus de sept points à la moyenne nationale (64,9).
- Les gestionnaires sont 50 % plus susceptibles d'affirmer qu'une plus grande flexibilité les encourage à déployer davantage d'efforts au travail que les non-gestionnaires.
- Les parents sont 70 % plus susceptibles de déclarer qu'une plus grande flexibilité les encourage à déployer davantage d'efforts au travail que les répondants qui n'ont pas d'enfant.
- Les répondants de 50 ans et plus sont près de quatre fois plus enclins que ceux de 40 ans et moins à déclarer que rien ne les inciterait à déployer davantage d'efforts au travail, car ils travaillent déjà dur.

Éléments qui encouragent le plus les employés à déployer davantage d'efforts au travail



Score de l'ISM pour « Éléments qui encouragent le plus les employés à déployer davantage d'efforts au travail »



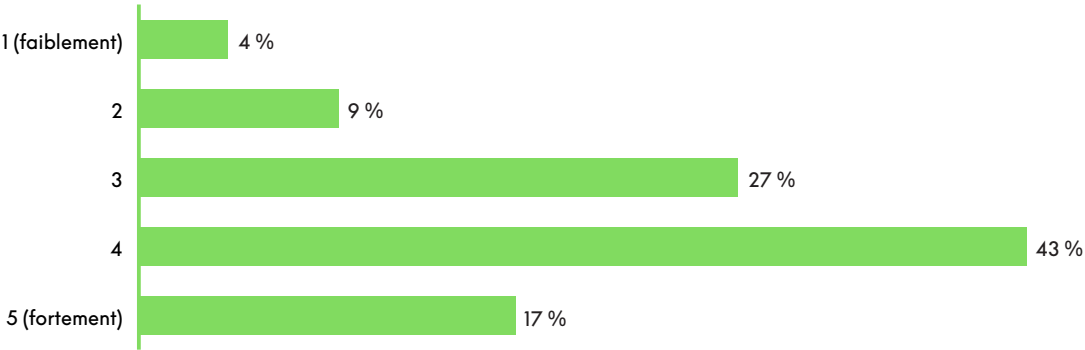
Incidence des qualités du gestionnaire sur la santé mentale, le rendement au travail et la productivité

Autonomie

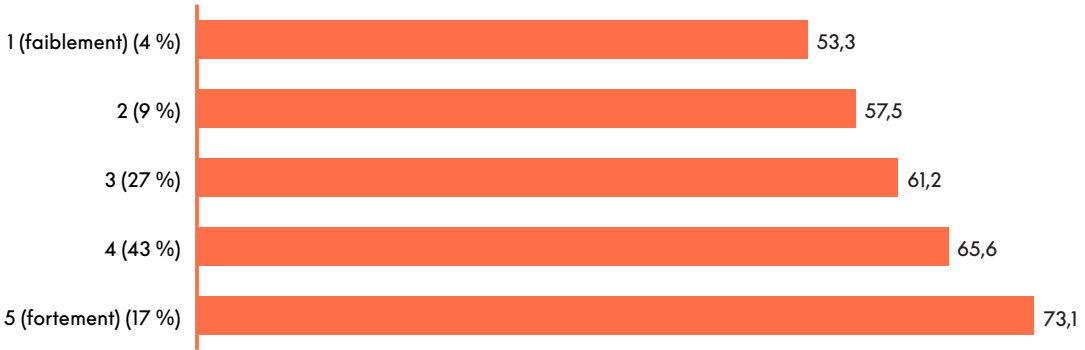
On a demandé aux Canadiens d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble **autonome** (indépendant, individualiste) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Trois personnes sur cinq (60 %) attribuent une cote de 4 ou 5 (fortement autonome) à leur gestionnaire, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne nationale.
- Plus d'une personne sur dix (13 %) accorde une cote de 1 ou 2 (faiblement autonome) à son gestionnaire. Le score de santé mentale de ce groupe est inférieur d'au moins huit points à la moyenne nationale.

Caractéristiques du gestionnaire : autonome

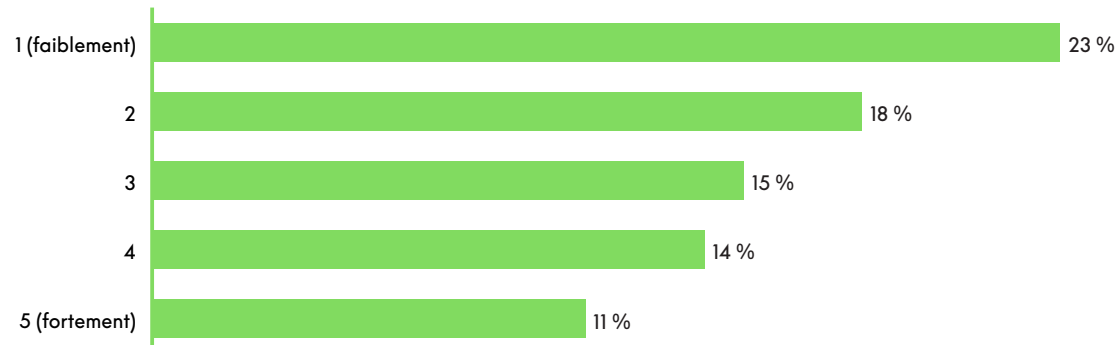


Score de l'ISM pour « Caractéristiques du gestionnaire : autonome »

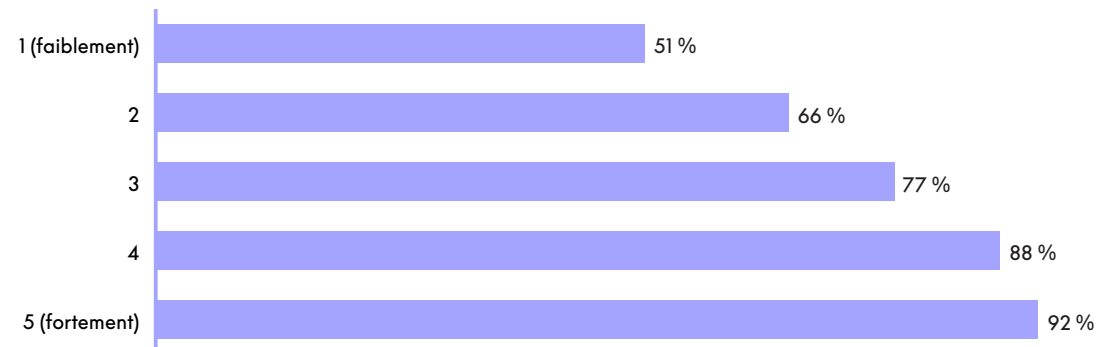


- Les personnes qui estiment que leur gestionnaire est fortement autonome sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que celles qui évaluent leur gestionnaire comme étant faiblement autonome.
- Les personnes qui considèrent leur gestionnaire comme faiblement autonome ont plus de deux fois plus de pertes de productivité que les personnes qui trouvent leur gestionnaire fortement autonome.

Perte de productivité chez les répondants indiquant essayer de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble autonome



Pourcentage indiquant qu'ils se soucient de leur travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble autonome



Pourcentage indiquant qu'ils essaient de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble autonome

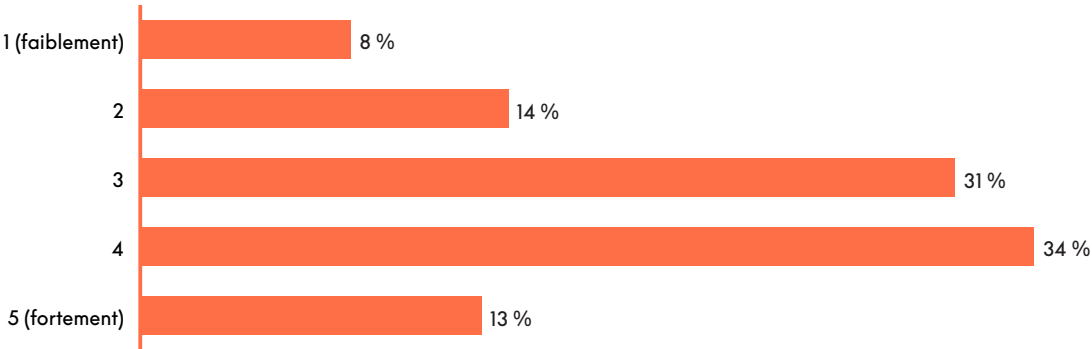


Charisme

On a demandé aux Canadiens d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble **charismatique** (inspirant, motivant) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Près de la moitié (47 %) attribuent une cote de 4 ou 5 (fortement charismatique) à leur gestionnaire, et le score de santé mentale de ce groupe est égal, voire supérieur, à la moyenne nationale.
- Plus d'une personne sur cinq (22 %) attribue une cote de 1 ou 2 (faiblement charismatique) à son gestionnaire. Le score de santé mentale de ce groupe est inférieur d'au moins cinq points à la moyenne nationale.

Caractéristiques du gestionnaire : charismatique

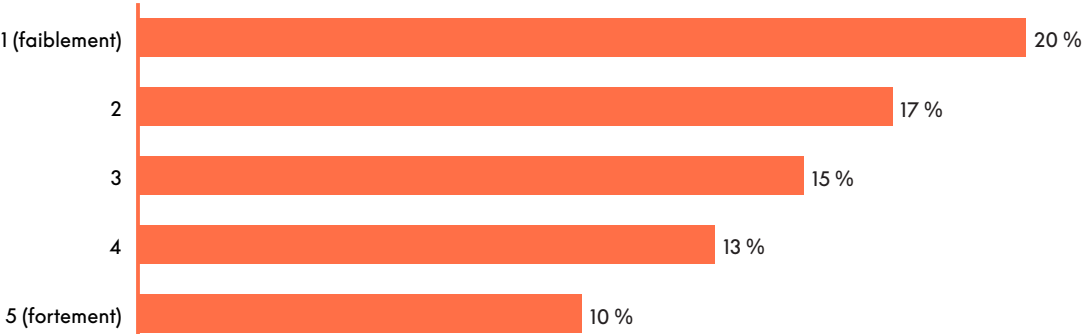


Score de l'ISM pour « Caractéristiques du gestionnaire : charismatique »



- Les personnes qui estiment que leur gestionnaire est fortement charismatique sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que celles qui évaluent leur gestionnaire comme étant faiblement charismatique.
- Les personnes qui considèrent leur gestionnaire comme faiblement charismatique présentent deux fois plus de pertes de productivité que les personnes qui trouvent leur gestionnaire fortement charismatique.

Perte de productivité chez les répondants indiquant essayer de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble charismatique



Pourcentage indiquant qu'ils se soucient de leur travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble charismatique



Pourcentage indiquant qu'ils essaient de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble charismatique

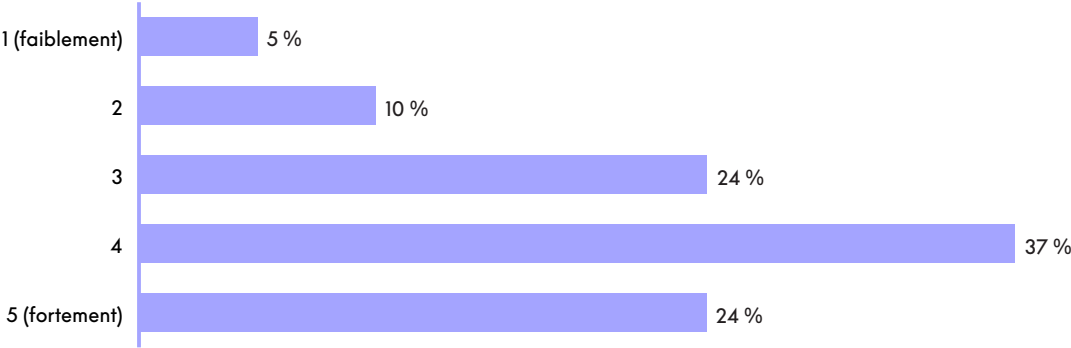


Humanité

On a demandé aux Canadiens d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble **humain** (solidaire, prévenant, bienveillant) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de trois personnes sur cinq (61 %) attribuent une cote de 4 ou 5 (fortement humain) à leur gestionnaire, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne nationale.
- Près d'une personne sur cinq (15 %) attribue une cote de 1 ou 2 (faiblement humain) à son gestionnaire. Le score de santé mentale de ce groupe est inférieur d'au moins neuf points à la moyenne nationale.

Caractéristiques du gestionnaire : humain

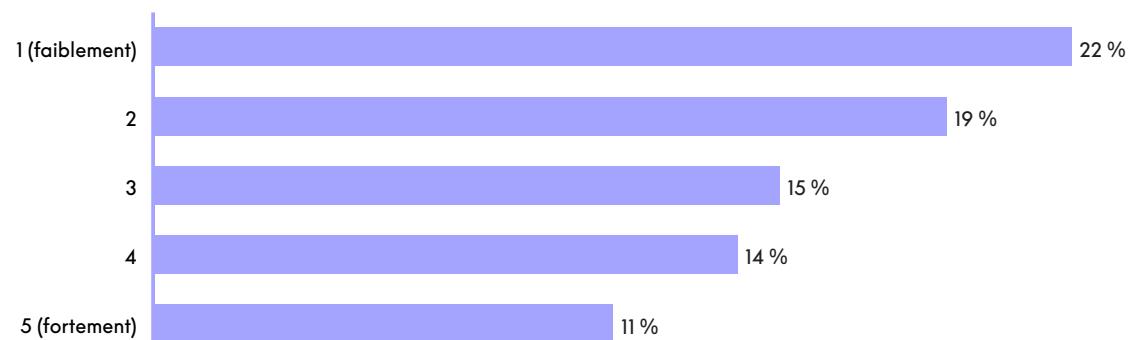


Score de l'ISM pour « Caractéristiques du gestionnaire : humain »

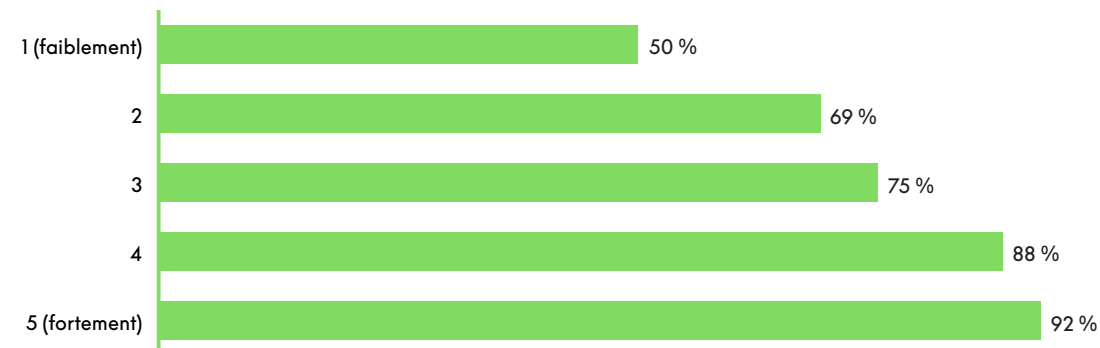


- Les personnes qui estiment que leur gestionnaire est fortement humain sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que celles qui évaluent leur gestionnaire comme étant faiblement humain.
- Les personnes qui considèrent leur gestionnaire comme faiblement humain ont deux fois plus de pertes de productivité que les personnes qui trouvent leur gestionnaire fortement humain.

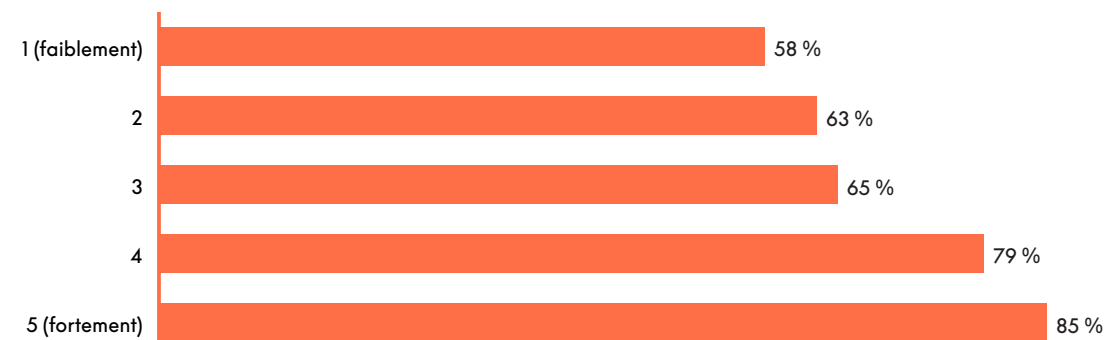
Perte de productivité chez les répondants indiquant essayer de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble humain



Pourcentage indiquant qu'ils se soucient de leur travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble humain



Pourcentage indiquant qu'ils essaient de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble humain

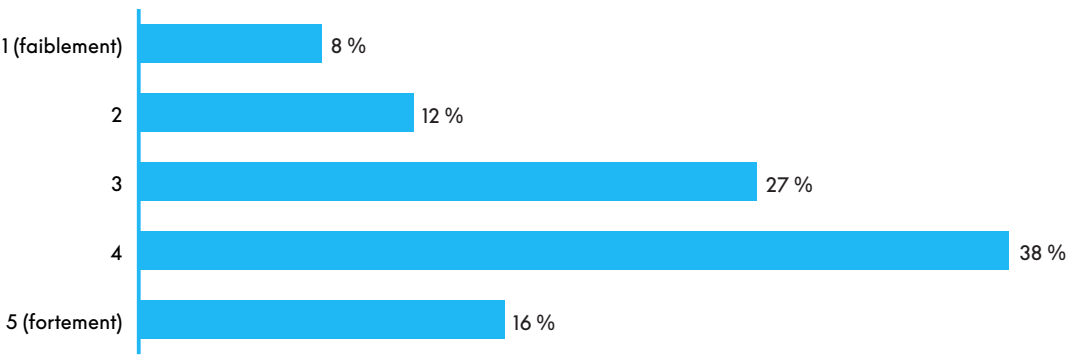


Participation

On a demandé aux Canadiens d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble **participatif** (inclusif, pas autoritaire) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de la moitié des répondants (54 %) attribuent une cote de 4 ou 5 (fortement participatif) à leur gestionnaire, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne nationale.
- Une personne sur cinq (20 %) attribue une cote de 1 ou 2 (faiblement participatif) à son gestionnaire. Le score de santé mentale de ce groupe est inférieur d'au moins six points à la moyenne nationale.

Caractéristiques du gestionnaire : participatif

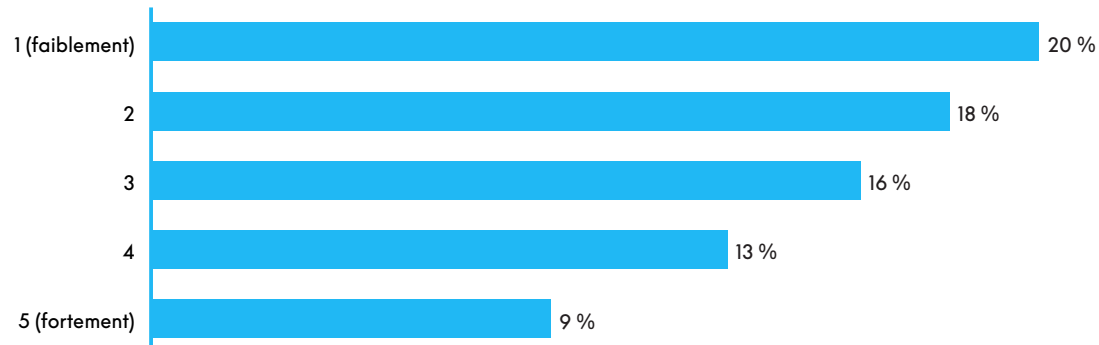


Score de l'ISM pour « Caractéristiques du gestionnaire : participatif »

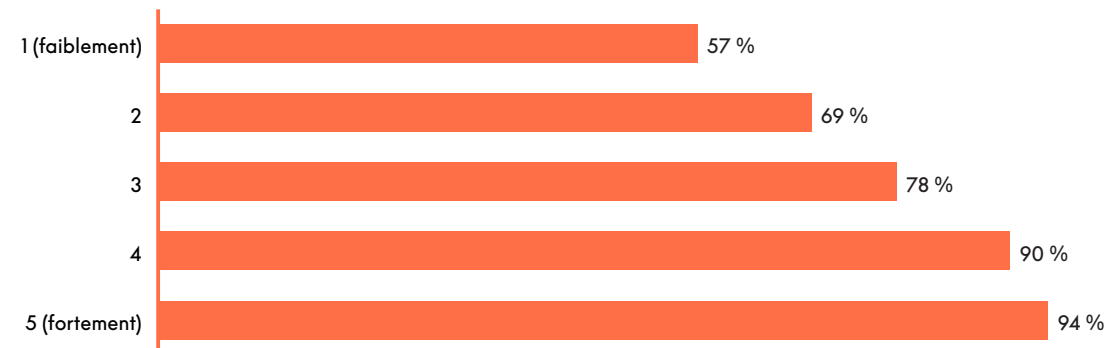


- Les personnes qui estiment que leur gestionnaire est fortement participatif sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que celles qui évaluent leur gestionnaire comme étant faiblement participatif.
- Les personnes qui considèrent leur gestionnaire comme faiblement participatif ont plus de deux fois plus de pertes de productivité que les personnes qui trouvent leur gestionnaire fortement participatif.

Perte de productivité chez les répondants indiquant essayer de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble participatif



Pourcentage indiquant qu'ils se soucient de leur travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble participatif



Pourcentage indiquant qu'ils essaient de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble participatif

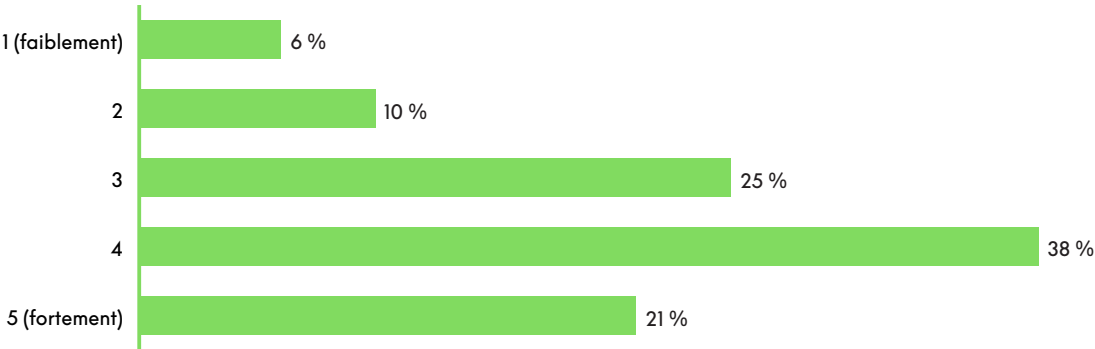


Orientation vers l'équipe

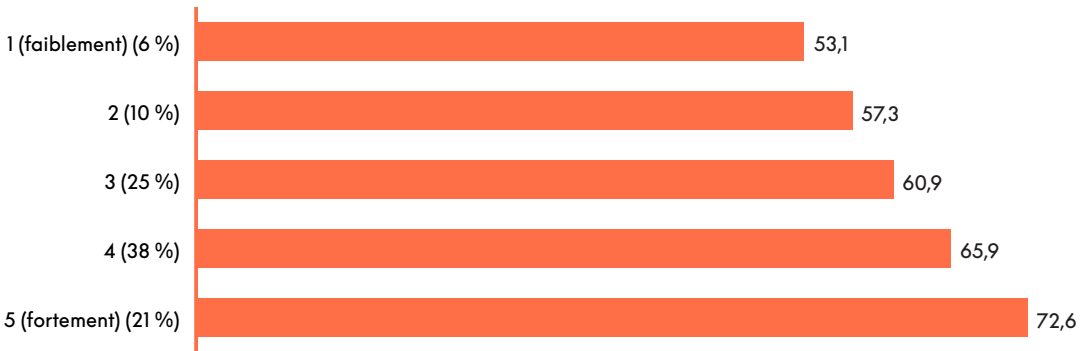
On a demandé aux Canadiens d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble **orienté vers l'équipe** (a une attitude collaborative, fait la promotion du travail vers un but commun) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Près de trois personnes sur cinq (59 %) attribuent une cote de 4 ou 5 (fortement orienté vers l'équipe) à leur gestionnaire, et le score de santé mentale de ce groupe est supérieur à la moyenne nationale.
- Près d'une personne sur cinq (16 %) attribue une cote de 1 ou 2 (faiblement orienté vers l'équipe) à son gestionnaire. Le score de santé mentale de ce groupe est inférieur de plus de huit points à la moyenne nationale.

Caractéristiques du gestionnaire : orienté vers l'équipe

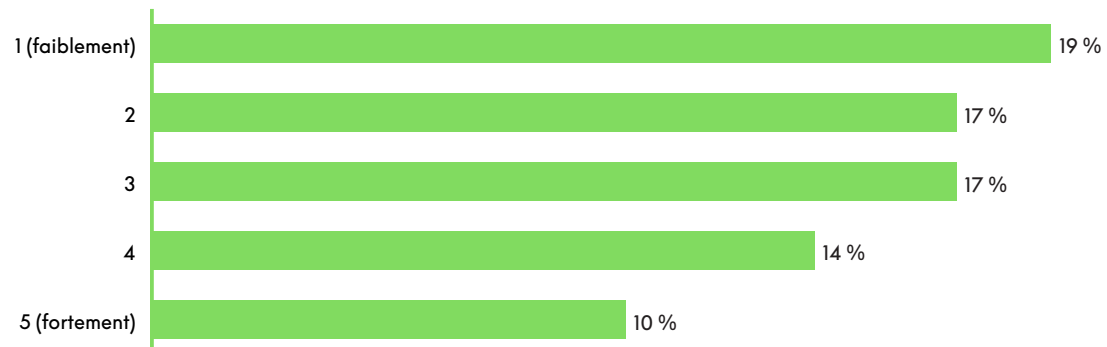


Score de l'ISM pour « Caractéristiques du gestionnaire : orienté vers l'équipe »

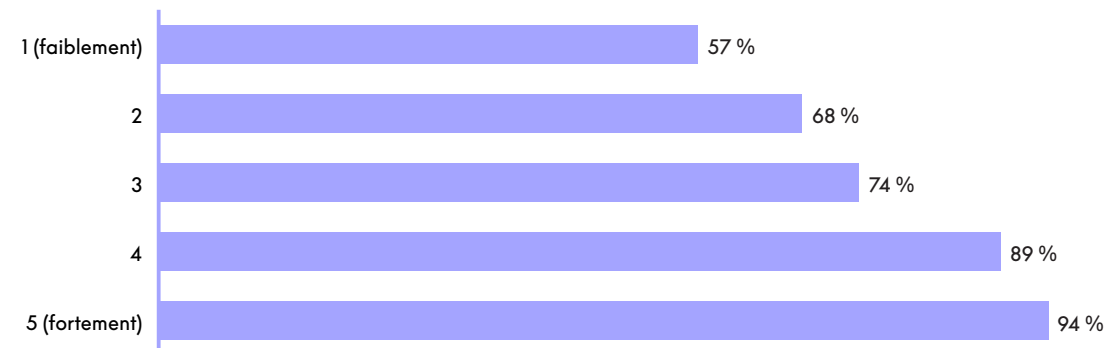


- Les personnes qui estiment que leur gestionnaire est fortement orienté vers l'équipe sont plus susceptibles de se soucier de leur travail et d'essayer de dépasser les attentes que celles qui évaluent leur gestionnaire comme étant faiblement orienté vers l'équipe.
- Les personnes qui considèrent leur gestionnaire comme faiblement orienté vers l'équipe ont des pertes de productivité presque deux fois supérieures à des personnes qui trouvent leur gestionnaire fortement orienté vers l'équipe.

Perte de productivité chez les répondants indiquant essayer de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble orienté vers l'équipe



Pourcentage indiquant qu'ils se soucient de leur travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble orienté vers l'équipe



Pourcentage indiquant qu'ils essaient de dépasser les attentes au travail, selon la mesure dans laquelle leur gestionnaire semble orienté vers l'équipe



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

La santé mentale et le bien-être de la population sont essentiels à la santé globale et à la productivité. L'Indice de santé mentale 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^{MC} 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 a demandé de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. Les données ayant servi à préparer le présent rapport ont été recueillies entre le 4 et le 12 octobre 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^{MC}. 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 :

À risque 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



Solutions Mieux-être
LifeWorks

Récemment acquise par TELUS, LifeWorks fait désormais partie de TELUS Santé.

À propos de TELUS Santé

TELUS Santé est une entreprise mondiale offrant des services cliniques et des solutions numériques dans plus de 160 pays. Grâce à un éventail complet de soins primaires et préventifs, elle contribue à la santé physique, mentale et financière des gens ainsi qu'à leur mieux-être. En misant sur la technologie pour offrir des solutions et des services connectés en personne et virtuels, TELUS Santé facilite l'accès aux soins et révolutionne la circulation de l'information dans le secteur de la santé. Ce faisant, elle améliore la collaboration, l'efficacité et la productivité au profit des médecins, des pharmaciens, des autorités sanitaires, des fournisseurs de soins de santé paramédicaux, des assureurs, des employeurs et des gens de partout dans le monde. Elle progresse ainsi vers l'atteinte de son objectif : transformer les soins de santé et donner aux gens les moyens de prendre leur santé en main.

Formée de professionnels de la santé reconnus et passionnés, notre équipe clinique fournit des soins de premier ordre axés sur la personne à des centaines de milliers d'employeurs, de professionnels et de membres de leur famille.

Pour en savoir plus, consultez www.telussante.com.