

année 2

post-pandémique



Chaire de recherche Relief en
santé mentale, autogestion et travail

propulsée par
beneva

portrait 2023 de la santé mentale dans les PME canadiennes



relief

le chemin de
la santé mentale

pérennisation du télétravail et autogestion de la santé mentale : impacts sur la santé et la performance organisationnelle

Édition 2023

Par la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail
Propulsée par Beneva

rapport sommaire

Comment va la santé mentale des travailleur.se.s des petites et moyennes entreprises (PME)? Les PME emploient la plus grande proportion des travailleur.se.s au Québec et au Canada. Ces entreprises représentent des vecteurs essentiels de notre économie. Dans le contexte actuel de pénurie de personnel et de transformations majeures du monde du travail aux suites de la pandémie de la COVID-19, la protection et la promotion de la santé mentale des travailleur.se.s deviennent des priorités pour les organisations. Cependant, les données sur la santé mentale des travailleur.se.s de PME et les facteurs qui la favorisent ou l'entravent sont limitées. Au début de l'hiver 2022, la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, propulsée par Beneva, a mené une première enquête auprès de 2500 travailleur.se.s de PME. Les résultats ont mis de l'avant des prévalences élevées de difficultés de santé mentale autorapportées et des degrés élevés de dépression et d'anxiété.

En 2023, la Chaire a répété le sondage auprès d'un nouvel échantillon de 2500 employé.e.s de PME au Québec et Canada afin d'observer l'évolution des indicateurs de santé mentale depuis la première enquête, en ajoutant aussi un volet additionnel sur les enjeux de santé mentale en contexte de télétravail. Les résultats présentés ci-dessous sont des faits saillants émergeant de cette enquête. De l'échantillon, 58,4% travaillent dans des entreprises de moins de 50 employé.e.s et 41,6% dans des entreprises de 50 à 499 employé.e.s. De l'échantillon, 45,6% étaient gestionnaires (c.-à-d., avaient des employé.e.s sous leur supervision directe). Les données ont été pondérées en fonction de l'âge, du genre et de la taille de l'entreprise par grandes régions.



faits saillants



Une situation préoccupante en matière de santé mentale, particulièrement pour les jeunes

Les données d'enquête révèlent des indicateurs préoccupants de santé mentale et la situation est encore plus difficile pour les plus jeunes travailleurs. Selon le sondage, près de la moitié (49%) des employé.e.s de PME vivent avec au moins une difficulté de santé mentale ou de dépendance autorapportée. La détresse psychologique est modérée ou grave pour 18,3% des employé.e.s. Un pourcentage similaire (18,4%) vit de l'insomnie clinique modérée ou sévère. Ce dernier pourcentage atteint 24,3% chez les 18-24 ans.

Selon un questionnaire validé de dépression, 18,0% des employé.e.s vivent un niveau de dépression atteignant un seuil clinique. Ce pourcentage atteint 25,9% chez les 18-24 ans et 23,3% chez les 25-34 ans. Selon un questionnaire validé d'anxiété, 21,6% des employé.e.s de PME au Canada vivent un niveau d'anxiété atteignant un seuil clinique. Ce pourcentage atteint 26,5% chez les 18-24 ans et 27,7% chez les 25-34 ans.

Globalement, les résultats sur les principaux indicateurs (vivre avec au moins une difficulté de santé mentale ou de dépendance autorapportée, niveau de dépression clinique, niveau d'anxiété clinique) sont peu différents (5% ou moins de différence) dans l'enquête actuelle en comparaison à l'enquête réalisée à l'hiver 2022. Cela suggère que malgré l'assouplissement des mesures sanitaires liées à la pandémie et la fin de la situation de crise sanitaire depuis 2022, les difficultés de santé mentale persistent.

49%

des employé.e.s de PME au Canada vivraient avec au moins une difficulté de santé mentale ou de dépendance autorapportée.



18%

des employé.e.s de PME au Canada vivraient un niveau de dépression atteignant un seuil clinique.

25,9% chez les 18-24 ans
et 23,3% chez les 25-34 ans.

21,6%

des employé.e.s de PME au Canada vivraient un niveau d'anxiété atteignant un seuil clinique.

26,5% chez les 18-24 ans
et 27,7% chez les 25-34 ans.



18,4%

des employé.e.s de PME au Canada vivraient de l'insomnie clinique modérée ou sévère.

24,3% chez les 18-24 ans.



18,3%

des employé.e.s de PME au Canada vivraient un niveau modéré ou grave de détresse psychologique.

faits saillants



Un environnement de travail qui présente des risques significatifs pour la santé mentale

Les employé.e.s de PME au Canada font face à plusieurs risques psychosociaux importants susceptibles d'influer négativement sur leur santé mentale. D'abord, près de la moitié (48,2%) des employé.e.s de PME rapportent qu'on leur demande une quantité de travail excessive et un peu plus de la moitié (50,7%) rapportent recevoir des demandes contradictoires au travail. Encore davantage (57,5%) rapportent que leur travail est émotionnellement exigeant.

Puis, 17,9% des employé.e.s ont été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire de paroles ou d'actes répétés ou non qui ont porté atteinte à leur dignité ou à leur intégrité, dans le cadre leur travail dans la dernière année.

De plus, le soutien reçu par les employé.e.s de la part de leurs gestionnaires ne semble pas maximal. En moyenne sur une échelle allant de 0 (jamais) à 4 (très souvent), les employé.e.s rapportent que leurs superviseurs ne leur offrent que parfois du soutien favorable à leur santé mentale (M=2,2), suggérant une place importante à l'amélioration. Notre échantillon comprenait aussi 1092 employé.e.s qui ont d'autres employé.e.s sous leur supervision, nous leur avons demandé la fréquence du soutien qu'ils.elles offrent aux employé.e.s sous leur supervision. Le soutien offert ressort comme plus fréquent (M=2,9) que le degré de soutien reçu mentionné précédemment. Cela suggère un possible écart dans les perceptions entre le soutien offert par les gestionnaires et le soutien reçu par les employé.e.s.

Finalement, seulement 25,3% des employé.e.se perçoivent un niveau élevé de climat de sécurité psychosociale dans leur organisation. Un niveau élevé de sécurité psychosociale signifie que les dirigeants priorisent la santé psychologique, ce qui représente une base importante pour un environnement psychosocial sain. Inversement, un niveau faible de sécurité psychosocial constitue un risque fondamental pour la santé mentale.



Près de 2 employé.e.s sur 10 de PME au Canada auraient été victime d'harcèlement psychologique



1/4

Seulement 25,3% des employé.e.s de PME au Canada percevraient un niveau élevé de climat de sécurité psychosociale dans leur organisation.

Un niveau élevé de sécurité psychosociale signifie que les dirigeants priorisent la santé psychologique.



En moyenne sur une échelle allant de 0 (jamais) à 4 (très souvent), les employé.e.s de PME au Canada rapportent que leurs superviseurs leur offrent parfois du soutien favorable à leur santé mentale (M=2,2), suggérant une place importante à l'amélioration.



Bon nombre d'employé.e.s de PME sont insatisfait.e.s de leur emploi et n'y trouvent pas de sens

Les indicateurs quant au rapport à l'emploi et à l'employeur soulèvent aussi certaines préoccupations. Ainsi, 35,2% des employé.e.s sondés ne seraient pas satisfait.e.s de leur emploi. Puis, 37,3% des employé.e.s de PME au Canada ne travailleraient pas pour leur employeur actuel dans un an s'il n'en tenait qu'à eux/elles.

En ce qui concerne le rapport à l'emploi, le sens et le sentiment d'importance au travail sont des facteurs de protection importants pour la santé mentale pour lesquels, selon nos données, il y a place à l'amélioration. En fait, en moyenne sur une échelle allant de 0 (sentiment de sens faible au travail) à 4 (sentiment de sens élevé au travail), les employé.e.s de PME au Canada ne percevraient qu'un sentiment modéré de sens au travail (meaningful work) (M=2,2). Néanmoins, le sentiment de sens au travail serait relativement plus élevé chez les plus âgé.e.s (M=2.5). En moyenne sur une échelle allant de 0 (pas du tout important.e) à 9 (très important.e), les employé.e.s de PME au Canada ne percevraient qu'un sentiment modéré d'être important.e (sense of mattering at work) (M=5,3) pour les collègues, leurs superviseur.e.s et la société. Le sentiment d'importance serait relativement plus élevé chez les plus âgé.e.s (M=5.5).



Plus de 1/3 des employé.e.s de PME au Canada ne seraient pas satisfait.e.s de leur emploi.

37,3%

des employé.e.s de PME au Canada ne travailleraient pas pour leur employeur actuel dans un an s'il n'en tenait qu'à eux/elles.

sentiment de sens
faible au travail

sentiment de sens
faible au travail



Les employé.e.s de PME au Canada ne percevraient qu'un sentiment modéré de sens au travail (meaningful work)

pas du tout important.e

très important.e



Les employé.e.s de PME au Canada ne percevraient qu'un sentiment modéré d'être important.e pour les collègues, leurs superviseur.e.s et la société. (sense of mattering at work)



Télétravail : les personnes en situation de travail hybride vivent une situation paradoxale

De façon générale, selon les données collectées, plus les employé.e.s de PME au Canada passent de leur temps de travail en télétravail (plutôt qu'en présentiel), plus ils/elles perçoivent un environnement de travail favorable à leur santé mentale, marqué par une reconnaissance, une charge de travail, une autonomie et un soutien des collègues adéquats.

Néanmoins, lorsqu'on regarde plus précisément la situation des personnes en situation de travail hybride, leur situation est paradoxale. D'un côté, elles auraient, en comparaison à celles en situation de travail en présentiel à temps plein, 1,61 fois plus de risques de vivre un niveau de symptômes dépressif dépassant le seuil clinique. Puis, en comparaison à celles en situation de travail en présentiel à temps plein, les personnes en situation de travail hybride auraient 1,44 fois plus de risques de vivre un niveau de symptômes anxieux dépassant le seuil clinique. De plus, en comparaison aux personnes en situation de travail en présentiel à temps complet ou de télétravail à temps complet, celles en travail hybride rapportent des symptômes plus sévères d'insomnie, d'épuisement professionnel, de technostress (c.-à-d., stress lié à l'utilisation des technologiques) et de présentéisme (c.-à-d., performance amoindrie en raison de symptômes au travail).

D'un autre côté, les personnes en travail hybride rapportent avoir un sentiment plus élevé de sens au travail (meaningful work), avoir un sentiment plus élevé d'être importantes au travail (sense of mattering at work) et mettre en place plus fréquemment des stratégies d'autogestion de leur santé mentale dans leur quotidien. Les personnes en télétravail hybride rapportent aussi un niveau plus élevé de bien-être positif (par ex., optimisme, sens à la vie) que les personnes travaillant en présentiel à temps complet.

Plus les employé.e.s de PME au Canada passent de leur temps de travail en télétravail, plus ils/elle perçoivent **un environnement de travail favorable**

(en termes de reconnaissance, charge de travail adéquate, autonomie, soutien des collègues)



faits saillants



Les pratiques d'autogestion chez les employé.e.s en télétravail

Nous avons voulu identifier les facteurs personnels et de l'environnement de travail qui peuvent soutenir davantage la santé mentale des personnes en télétravail. Sur le plan de ce que la personne peut faire par elle-même, parmi les stratégies d'autogestion que les personnes en télétravail (hybride ou à temps plein) les stratégies suivantes ressortent de nos analyses comme associées de façon plus marquée avec le fait de rapporter moins de symptômes d'épuisement professionnel : a) concentrer son attention sur le moment présent, b) maintenir l'équilibre travail-vie personnelle, c) créer des relations positives avec les collègues et superviseur.e.s, et d) trouver des tâches significatives au travail. Enfin, la capacité à se détacher psychologiquement du travail (par ex., à ne plus y penser) après les heures de travail émerge comme protectrice pour la santé mentale en télétravail.

Des pratiques et politiques organisationnelles saillantes pour la santé mentale en télétravail

Sur le plan des pratiques de gestion, lorsqu'on examine les facteurs qui pourraient être associés à vivre plus ou moins de symptômes dépressifs, le soutien des superviseur.e.s ressort comme un facteur protecteur (c.-à-d., qui est associé à un niveau moindre de symptômes) particulièrement chez les télétravailleurs. Puis, lorsqu'on examine les facteurs qui pourraient être associés à vivre plus ou moins de symptômes anxieux, le soutien des superviseur.e.s ressort comme un facteur protecteur (c.-à-d., qui est associé à un niveau moindre de symptômes) particulièrement chez les télétravailleurs.

Au plan organisationnel, un.e employé.e de PME en télétravail, le fait de travailler dans une organisation qui ne priorise pas la santé psychologique des employé.e.s serait associé à 2,10 fois plus de risques de vivre un niveau de symptômes dépressifs dépassant le seuil clinique et à 1,56 fois plus de risques de vivre un niveau de symptômes anxieux dépassant le seuil clinique. Au contraire, une organisation qui priorise la santé psychologique serait favorable pour prévenir/réduire le risque d'épuisement.

Aussi au plan organisationnel, en ce qui concerne les politiques et pratiques organisationnelles spécifiques au télétravail, les pratiques suivantes émergent des données comme associées à rapporter moins de symptômes anxieux en télétravail (à temps complet ou hybride) : a) la définition par l'organisation des critères et du profil des télétravailleur.se.s pour adopter le travail à distance, b) l'adaptation des pratiques de gestion aux télétravailleur.se.s, c) l'harmonisation du programme de qualité de vie aux besoins des employé.e.s en télétravail, et d) la fixation d'objectifs de performance cohérents avec le télétravail. Les politiques et pratiques suivantes émergent des données comme associées à rapporter moins de symptômes dépressifs en télétravail: a) l'harmonisation du programme de qualité de vie aux besoins des employé.e.s en télétravail, b) la fixation d'objectifs de performance cohérents avec le télétravail et c) l'adaptation de la notion responsabilité sociale (par ex., la politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion, la politique de développement durable) de l'entreprise pour inclure le télétravail.

Ne négligeons pas le rôle de l'environnement physique

Sur le plan de l'ergonomie, le fait que l'entreprise ait payé ou fourni tous les équipements nécessaires pour ajuster le poste de télétravail ressort comme un facteur positif associé à des niveaux moindres d'anxiété, de difficultés d'insomnie et d'épuisement professionnel et à des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de son expérience de télétravail et de détachement psychologique en dehors des heures de travail. Enfin, lors du travail chez l'employeur, en ce qui concerne les espaces de travail partagés, le fait pour un employé de ne pas avoir de bureau assigné ressort comme associé à des niveaux plus élevés de dépression, d'insomnie et d'épuisement professionnel.



Les résultats font émerger 10 pistes de recommandations pour soutenir la santé mentale et prévenir les difficultés psychologiques des travailleur.se.s de PME.

- 1 Travailler avec les dirigeant.e.s des PME pour mieux les sensibiliser à l'importance de prioriser la santé psychologique dans les orientations stratégiques et les communications aux employé.e.s, afin de créer un climat de sécurité psychosociale plus fort.

Consulter les jeunes employé.e.s de PME, qui semblent faire face à davantage de défis de santé mentale afin de mieux saisir comment les organisations pourraient mieux les soutenir, dans les contextes qui leur sont propres.
- 2 Considérant le large nombre d'employé.e.s de PME vivant avec des difficultés de santé psychologique, poursuivre les efforts de déstigmatisation des enjeux de santé mentale et la promotion des ressources de soutien (par ex., programme d'aide aux employé.e.s, ateliers d'autogestion, etc.) disponibles pour les employé.e.s.
- 3 Offrir aux employé.e.s de contribuer à modifier leurs tâches, les façons avec lesquelles ils.elles accomplissent leurs tâches ainsi que leur environnement de travail afin que ces aspects de leur travail correspondent davantage à leurs valeurs, ce qui pourrait augmenter les sentiments de sens, d'importance au travail et de satisfaction à l'égard de l'emploi.
- 4 Travailler à la mise en place réelle d'un plan de prévention des risques psychosociaux dans l'organisation, incluant parmi d'autres facteurs, la prévention de la charge de travail inadéquate et du harcèlement psychologique.
- 5 Mobiliser les employé.e.s et leurs gestionnaires pour qu'ils s'entendent sur les pratiques de gestion soutenantes qu'il faudrait mettre en place de façon plus fréquente afin de mieux favoriser la santé mentale des employé.e.s; les résultats suggèrent des écarts de perceptions à explorer entre les employé.e.s et les gestionnaires.
- 6 Prendre en considérant les besoins des employé.e.s, tant en télétravail qu'en présentiel, en matière d'environnement physique qui soutient leur santé mentale; cela inclut des facteurs ergonomiques (par ex., matériel ajusté) mais aussi la possibilité d'avoir un certain contrôle et de s'approprier un espace de travail.
- 7 Retenir que le télétravail prend des formes variées et est pratiqué par des employé.e.s avec des contextes de vie divers. Le télétravail (hybride ou à temps complet) ne semble ni tout positif, ni tout négatif pour la santé mentale des employé.e.s; il faut donc s'intéresser aux besoins spécifiques des employé.e.s puisqu'une approche universelle au soutien des employé.e.s en télé-travail ne conviendrait pas à toutes et tous.
- 8 S'assurer d'adapter les politiques organisationnelles en place pour qu'elles prennent mieux en compte les besoins et réalités des personnes en télétravail, en considérant autant la situation de celles en télétravail à temps plein que celles en télétravail hybride.
- 9 Reconnaître le rôle des pratiques d'autogestion de la santé mentale que les employé.e.s peuvent personnellement mettre en place; cela ne signifie pas de mettre toute la responsabilité sur l'individu, mais plutôt de s'assurer que l'organisation valorise le fait que les employé.e.s doivent prendre du temps pour prendre soin de leur santé mentale, que ce soit en télétravail ou en présentiel.