

**PORTRAIT 2022 DE LA
SANTÉ MENTALE DES
TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS
DE PME AU CANADA**

RAPPORT SOMMAIRE



SIMON COULOMBE

MARIE-FRANCE DE LAFONTAINE

CAROL-ANNE GAUTHIER

EN PARTENARIAT AVEC



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche Relief en
santé mentale, autogestion et travail

rolief

beneva

Ce rapport et l'étude sous-jacente ont été réalisés dans le cadre de la *Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail*, propulsée par Beneva.

Le contenu de ce rapport n'engage que ses autrices et son auteur. Relief et Beneva se dégagent de toutes responsabilités quant au contenu du rapport et l'utilisation qui peut en être faite.

REMERCIEMENTS

L'équipe de recherche souhaite remercier les personnes qui ont participé à l'étude et la contribution des personnes suivantes à l'élaboration de l'étude et de son questionnaire ainsi qu'à l'interprétation des résultats : Brigitte Marcoux (Beneva), Danielle Germain (Relief), Édouard Boutin (Université Laval), Josée St-Amand (Relief), Martin Binette (Relief), Yosr Tammar (Université Laval).

Responsable des communications de la Chaire et directrice artistique du rapport : Maria Alexandrov

© Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, 2022

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 internationales](#).

Citation suggérée : Coulombe, S., de Lafontaine, M.-F., Gauthier, C.-A. (2022). *Portrait 2022 de la santé mentale des travailleuses et travailleurs de PME au Canada : Rapport sommaire*. Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval, Québec, Canada.

ISBN 978-2-925247-01-2

 crrsmat@ulaval.ca

RAPPORT SOMMAIRE

CONTEXTE

Près de 13 millions de personnes travaillent dans les petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, faisant de ces entreprises un pilier pour l'emploi au pays. Cependant, la situation spécifique des personnes travaillant dans les PME au Canada a été très peu documentée scientifiquement en ce qui concerne leur santé mentale et les défis auxquels elles font face. Notre équipe n'a recensé qu'une seule étude sur le sujet, dont les données ont été collectées au Québec, et non à travers tout le Canada, et ce, il y a de nombreuses années déjà.

OBJECTIFS ET CADRE THÉORIQUE

Des données plus complètes et récentes sont essentielles pour mieux saisir la réalité, sur le plan de la santé mentale, des travailleuses et travailleurs de PME au Canada et ainsi aider à optimiser les efforts de prévention des difficultés de santé mentale et de promotion du bien-être de ces personnes. Dans cette visée, les objectifs de l'étude étaient de dresser un portrait : 1) de la santé mentale, des connaissances en santé mentale et des capacités d'autogestion des personnes travaillant dans les PME au Canada, 2) des demandes et ressources individuelles et organisationnelles susceptibles de contribuer à une santé mentale moins ou plus optimale. Afin de bien rendre compte de la grande diversité des personnes employées et des situations d'emploi en PME au Canada, l'intention était aussi de nuancer le portrait obtenu en considérant les différences sur le plan de la santé mentale et des facteurs associés selon les caractéristiques sociodémographiques (p. ex., âge, genre, statut d'immigration) et liées au travail (p. ex., télétravail, taille de la PME, secteur d'industrie).

L'étude s'appuie sur un cadre théorique écologique reconnaissant que les travailleuses et travailleurs sont imbriqués dans un écosystème complexe qui inclut leur environnement de travail, mais aussi l'environnement social plus large. En accord avec la psychologie positive, la santé mentale est considérée ici comme étant davantage que l'absence de difficultés de santé mentale puisqu'elle inclut aussi la présence d'épanouissement (c.-à-d., bien-être) dans la vie et au travail. Tant les demandes et les ressources de l'environnement de travail susceptibles d'influencer la santé mentale que les facteurs de résilience au plan individuel (p. ex., connaissances en santé mentale, stratégies d'autogestion) sont considérés dans l'étude.

MÉTHODE

Une enquête par questionnaire en ligne a été menée auprès de personnes recrutées par la compagnie Synopsis à partir du panel web LEO. Un échantillon de 2500 adultes, résidant à travers le Canada et travaillant au moins 14 heures par semaine dans une PME, a rempli le questionnaire (disponible en français et en anglais) en février 2022. Le questionnaire de 20 minutes comprenait de nombreuses échelles de concepts variés, notamment : santé mentale négative (par ex., anxiété et dépression) et positive (p. ex., bien-être au travail) en général et au

travail; impacts de la pandémie de la COVID-19; connaissances en santé mentale et stratégies d'autogestion en général et au travail; stigmatisation en santé mentale au travail; perceptions de l'environnement de travail en matière de climat de sécurité psychosociale, des risques psychosociaux présents, du soutien des gestionnaires, du stress lié à l'utilisation des technologies, et de l'équilibre travail-vie personnelle/familiale; programmes d'aides aux employées et employés et autres initiatives en mieux-être au travail. Les mesures utilisées montrent une fiabilité adéquate. Un effort dans le recrutement a été fait pour offrir une représentation satisfaisante en matière de genre, de région, du nombre de personnes employées dans les PME de différentes tailles (petites ou moyennes). Les données ont été pondérées sur la base de l'âge, du genre, de la taille de l'entreprise et des grandes régions du Canada, en plus d'une pondération additionnelle pour tenir compte de la réalité sociolinguistique et territoriale au Québec. Les analyses statistiques ont ensuite été menées avec les données pondérées.

FAITS SAILLANTS DES RÉSULTATS

Les messages clés à retenir des résultats concernant la santé mentale des travailleuses et travailleurs en PME sont présentés ci-dessous. Ils sont regroupés en fonction des différents thèmes du questionnaire.

INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE EN GÉNÉRAL

Une forte proportion rapporte des problèmes de santé mentale

Environ 55 % des personnes rapportent vivre avec au moins une difficulté de santé mentale.

Près du tiers vit avec de l'anxiété ou avec la dépression

Selon l'outil de dépistage utilisé, 24 % des personnes vivent avec des symptômes d'anxiété au-delà du seuil clinique, tandis que 21 % ont des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique.

Un bien-être positif élevé est rapporté par seulement un peu plus du quart

27 % des individus rapportent être épanouis (p. ex., expérience de sens dans la vie, relations positives, optimisme, etc.).

Les difficultés de santé mentale et le bien-être peuvent cohabiter de façon complexe

Environ 10 % des personnes avec un niveau de détresse (anxiété ou dépression) au-delà de seuils cliniques rapportent être épanouies; 65 % des personnes qui ne vivent pas de détresse au-delà de seuils cliniques rapportent tout de même ne pas être épanouies, c'est-à-dire qu'elles vivent un état de languissement.

INDICATEURS DE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

L'épuisement professionnel, particulièrement ses symptômes de fatigue physique, est relativement fréquent

Approximativement 22 % des individus vivent de l'épuisement professionnel au-delà d'un seuil clinique, et environ 33 % rapportent vivre fréquemment des symptômes physiques d'épuisement.

Globalement, les personnes rapportent un niveau relativement élevé de bien-être au travail

De façon générale, elles semblent aimer leur travail et ressentir de la fierté à l'égard de l'emploi occupé.

EFFETS DE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

Une majorité perçoit des effets, principalement négatifs, de la pandémie

Près de 50 % des travailleuses et travailleurs rapportent un effet négatif de la pandémie sur leur santé mentale au moment du questionnaire en février 2022; 34 % rapportent un effet négatif sur leur bien-être au travail.

CONNAISSANCES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN SANTÉ MENTALE ET AUTOGESTION DE LA SANTÉ MENTALE

Les personnes ont généralement un bon niveau de connaissances en santé mentale

Près de quatre sur cinq ont un degré élevé de connaissances liées à la santé mentale, au rétablissement des difficultés de santé mentale et à leur traitement.

Ils et elles utilisent plusieurs stratégies d'autogestion dans leur vie quotidienne en général

Les stratégies les plus utilisées sont d'apprendre à vivre avec ses forces et faiblesses, de tenir compte de ses capacités lorsqu'on fait son horaire et de concentrer son attention sur le moment présent.

De nombreuses stratégies d'autogestion sont aussi mises en place par les personnes spécifiquement dans le cadre du travail, mais certaines stratégies pourraient être davantage encouragées par l'organisation

Ils et elles rapportent avoir fréquemment utilisé, dans les deux dernières semaines, en moyenne cinq stratégies d'autogestion de la santé mentale au travail, mais relativement peu de personnes se donnent la permission de faire des erreurs, affirment leurs besoins et leurs attentes, ou essaient de cibler les sources de stress au travail.

STIGMATISATION EN SANTÉ MENTALE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

La stigmatisation anticipée dans l'environnement de travail par les personnes vivant avec des difficultés autorapportées de santé mentale est, dans l'ensemble, modérée

Selon deux personnes sur cinq, le dévoilement de difficultés de santé mentale au travail pourrait mener à un traitement différent de la part de leurs gestionnaires.

Cependant, les personnes employées dans les PME (avec ou sans difficulté de santé mentale) ont un niveau plus faible de stigmatisation envers les autres individus au travail qui vivent avec des difficultés de santé mentale

Un peu plus des trois quarts prendraient la défense d'une personne collègue vivant avec des problèmes de santé mentale si elle faisait l'objet de moqueries.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le climat organisationnel de sécurité psychosociale est faible pour la majorité

Selon plus de la moitié des personnes (52 %), la santé psychologique n'est pas tout à fait priorisée par la haute direction des PME qui les emploient.

La situation est somme toute assez neutre en matière de risques psychosociaux du travail

En moyenne, les personnes perçoivent une situation relativement neutre (ni adéquate ni inadéquate) concernant le risque de charge de travail élevé, d'autonomie faible, de faible reconnaissance et de faible soutien des collègues.

Près d'une personne sur six a vécu du harcèlement psychologique au travail au cours de la dernière année

Environ 16 % rapportent avoir été l'objet de paroles ou d'actes, répétés ou non, qui ont porté atteinte à leur dignité ou à leur intégrité.

Les personnes reçoivent du soutien plutôt fréquemment de leurs superviseuses ou superviseurs, mais le soutien émotionnel est plus rare

La fréquence du soutien varie considérablement selon les différentes pratiques de soutien mesurées; selon une personne sur deux, le ou la gestionnaire ne s'informerait jamais ou ne s'informerait que rarement de leur santé physique ou mentale.

Les technologies génèrent relativement peu de stress, mais semblent intensifier le travail

Seulement une personne sur cinq perçoit vivre un stress en raison du caractère complexe de technologies au travail; cependant, une personne sur trois indique que les technologies exigent d'elle qu'elle réponde plus rapidement aux demandes.

Les personnes rapportent un degré positif d'équilibre travail-vie personnelle/familiale, mais certaines entreprises restent trop peu encourageantes

La situation perçue par les personnes en matière d'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle/familiale est en moyenne légèrement plus positive que négative, mais selon un peu plus du quart, l'employeuse ou l'employeur n'encourage pas l'équilibre.

PROGRAMMES DE SOUTIEN EN SANTÉ MENTALE ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Une majorité de personnes employées dans les PME n'ont pas accès aux services d'un programme d'aide aux employées et employés (PAE) et cette proportion est plus grande dans les petites entreprises

Un peu plus de la moitié rapporte ne pas avoir accès à un PAE. Environ une personne sur cinq ne sait pas si un tel programme est à sa disposition ou pas.

Les perceptions sont assez positives quant au PAE, mais une certaine honte pourrait nuire à son utilisation

Une majorité de personnes ayant un PAE mis à leur disposition par leur employeuse ou employeur ont la perception que les consultations avec le PAE sont confidentielles. Parmi les personnes n'ayant pas accédé aux services d'un PAE, près de 30 % croient que recourir aux services de soutien en santé mentale offerts par le PAE leur ferait ressentir de la honte ou de l'embarras.

Il existe une variété d'autres programmes et initiatives en matière de mieux-être, mais leur offre reste très limitée et méconnue

Pour chacun d'une dizaine de programmes et initiatives listées dans le questionnaire, environ 20 % à 30 % des personnes ne sont pas au courant de son existence ou non dans l'organisation.

COMPARAISONS SELON LES VARIABLES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET LIÉES AU TRAVAIL

Âge

En moyenne, le niveau de détresse psychologique (symptômes d'anxiété et de dépression) est plus faible au fur et à mesure que l'âge augmente; les 18-24 ans ont, en plus grande proportion, un score d'épuisement professionnel au-delà du seul clinique. Les personnes plus âgées mettent en place davantage de stratégies d'autogestion fréquemment dans leur vie en général et au travail.

Genre

Les femmes rapportent davantage de détresse psychologique, mais paradoxalement, plus de bien-être au travail que les hommes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des connaissances élevées en santé mentale et utilisent davantage de stratégies d'autogestion fréquemment.

Ethnicité

En moyenne, les personnes racisées présentent un niveau légèrement moindre de bien-être au travail que les personnes blanches et rapportent utiliser fréquemment un moins grand nombre de stratégies d'autogestion que les personnes blanches.

Statut d'immigration

En moyenne, les personnes nées à l'extérieur du Canada rapportent un niveau moindre de détresse psychologique que les personnes nées au Canada; les premières seraient aussi moins nombreuses à vivre de l'épuisement professionnel au-delà d'un seuil clinique.

Région au Canada

En moyenne, les personnes employées de PME au Québec et dans les provinces de l'Atlantique rapportent un niveau plus élevé de bien-être au travail et mettent en place davantage de stratégies d'autogestion de façon fréquente dans leur vie en général. Au Québec, elles perçoivent aussi une situation plus positive, en moyenne, quant aux risques psychosociaux dans leur environnement de travail en comparaison aux autres régions.

Situation de télétravail

En moyenne, le degré de détresse psychologique est plus faible chez les personnes travaillant en présentiel la majorité du temps que chez celles étant en télétravail la majorité du temps ou travaillant en mode hybride.

Taille des PME

Les personnes employées dans les petites entreprises rapportent légèrement moins de détresse psychologique que celles dans les moyennes entreprises. L'environnement de travail est aussi perçu comme plus favorable (c.-à-d., risques psychosociaux du travail plus faibles) dans les petites entreprises que dans les moyennes.

Secteur d'industrie des PME

Les personnes travaillant dans le secteur du commerce de détail rapportent en moyenne un niveau de détresse psychologique plus élevé ainsi qu'un niveau de bien-être au travail moindre que celles dans les autres secteurs. Celles travaillant dans le secteur de la santé présentent un degré plus élevé de bien-être au travail et des niveaux plus faibles de stigmatisation en santé mentale en comparaison avec les personnes d'autres secteurs. Les personnes dans les secteurs de la construction et de la finance sont moins nombreuses proportionnellement à rapporter un niveau élevé de connaissances en santé mentale.

ANALYSE GLOBALE DES FACTEURS ASSOCIÉS À LA DÉPRESSION ET L'ANXIÉTÉ

Plusieurs facteurs, tant sur le plan individuel qu'environnemental (organisationnel), ressortent comme associés à plus ou moins de risque de vivre avec des symptômes d'anxiété ou de dépression au-delà d'un seuil clinique.

Facteurs individuels

Avoir moins de connaissances en santé mentale est associé à davantage de risque de dépression. Être plus jeune et mettre en place moins de stratégies d'autogestion en général et au travail sont associés à davantage de risque d'anxiété et de dépression.

Variables factuelles liées au travail

Être en télétravail la majorité de son temps est associé à davantage de risque (pour l'anxiété seulement).

Facteurs de l'environnement de travail

Un climat de sécurité psychosociale élevée (c.-à-d., notamment un employeur qui priorise la santé psychologique) et une charge de travail adéquate sont associés à moins de risques d'anxiété et de dépression. Avoir été victime de harcèlement psychologique au travail est associé à deux fois plus de risques de dépression et d'anxiété, ce qui en fait un des facteurs de risque principaux relevés dans l'étude.

ASSOCIATIONS DE L'ANXIÉTÉ, DE LA DÉPRESSION ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AVEC DES INDICATEURS AUTORAPPORTÉS DE PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

Anxiété et dépression

Vivre avec un degré de symptômes d'anxiété ou de dépression au-delà du seuil clinique (vs avoir un niveau de symptômes sous le seuil clinique) est associé à un risque plus élevé d'absentéisme (c.-à-d., s'absenter du travail), à davantage de présentéisme (c.-à-d., être au travail, mais avoir une productivité amoindrie) et à un score moindre de performance autoévaluée.

Bien-être au travail

Vivre davantage de bien-être au travail est associé à un score plus élevé de performance autoévaluée et à moins de présentéisme.

LIMITES DE L'ÉTUDE

Bien qu'une pondération ait été appliquée pour rendre les résultats les plus représentatifs possible de la population de travailleuses et travailleurs de PME au Canada, l'étude n'utilise pas un échantillonnage aléatoire, rendant difficile d'affirmer que les résultats représentent entièrement la réalité de toutes ces personnes. Le plus faible échantillon de personnes de certains groupes (c.-à-d., personnes racisées et non nées au Canada) exige d'interpréter les résultats concernant ces groupes de façon prudente. Le nombre limité de personnes s'identifiant à une identité de genre autre qu'homme ou femme a rendu impossible d'explorer leurs expériences de façon distincte. Aussi, aucune personne vivant dans un des territoires du Canada n'a été recrutée. De futures études sont nécessaires pour pallier ces limites. Des recherches longitudinales sont aussi importantes pour mieux établir la séquence temporelle des effets et aider à soutenir la causalité des associations identifiées dans la présente étude.

RECOMMANDATIONS

Les personnes employées dans les PME au Canada, particulièrement les plus jeunes, sont nombreuses à rapporter vivre des difficultés de santé mentale et à se situer au-delà des seuils cliniques sur des échelles d'anxiété et de dépression. Les recommandations suivantes, dont l'ordre de présentation n'implique pas nécessairement un ordre de priorité, sont formulées sur la base des résultats pour aider à mieux prévenir ces difficultés et à soutenir les personnes travaillant en PME qui vivent avec des problèmes de santé mentale. Les recommandations concernent l'ensemble du continuum d'intervention, de la prévention des difficultés psychologiques à la promotion du bien-être, en passant par le soutien aux personnes vivant des difficultés.

1. Favoriser une considération globale de la santé mentale, reconnaissant à la fois l'importance de prévenir les difficultés de santé mentale et de promouvoir le bien-être au travail.
2. Renforcer le climat de sécurité psychosociale dans l'organisation par le biais d'engagements clairs de la direction envers la santé mentale des personnes employées.
3. Continuer les efforts en prévention afin de réduire au maximum les risques psychosociaux du travail, prévenir le harcèlement psychologique, et favoriser la conciliation travail-vie personnelle/famille par des mesures concrètes.
4. Renforcer les formations auprès des gestionnaires pour qu'ils ou elles mettent en place des pratiques concrètes (p. ex., s'informer de façon appropriée sur l'état de la personne) de soutien émotionnel au quotidien dans leurs interactions avec les personnes employées.
5. Procéder à des adaptations appropriées du soutien offert par les gestionnaires et les organisations afin que les personnes majoritairement en télétravail puissent aussi voir leurs besoins de soutien comblés.
6. Continuer les efforts de réduction de la stigmatisation en santé mentale afin que les personnes perçoivent clairement que dévoiler leurs difficultés de santé mentale n'aura pas de conséquences négatives sur leur vie professionnelle.
7. Augmenter, sur le plan organisationnel, la diffusion des programmes en santé mentale et mieux-être au travail et simplifier les façons d'y accéder. Cela permettrait d'augmenter le niveau de connaissances quant aux initiatives existantes et de favoriser la réduction des barrières à leur accès.
8. Mieux considérer les besoins de différents sous-groupes de personnes employées (jeunes, racisées, immigrantes) en matière de santé mentale au travail, notamment en favorisant leur participation à la conceptualisation et la mise en place des programmes et initiatives en santé mentale et promotion du bien-être.
9. Développer, dans certains secteurs d'industrie, des programmes et initiatives de prévention et de promotion en santé mentale qui sont mieux adaptés aux contextes organisationnels et aux référents socioculturels des personnes qui y œuvrent, par exemple dans les domaines des finances et de la construction.
10. Dans les petites entreprises, bien que le contexte organisationnel semble plus favorable à la santé mentale que dans les moyennes entreprises, il reste pertinent de travailler à améliorer l'accès à des services variés en santé mentale et mieux-être, possiblement grâce à l'établissement de partenariats avec des organismes communautaires en santé mentale.
11. Offrir davantage d'activités pratiques de psychoéducation pour sensibiliser les personnes employées à la diversité des stratégies d'autogestion de la santé mentale qui peuvent s'avérer utiles (en général et au travail), et mettre en place des conditions organisationnelles favorisant l'autogestion (p. ex., droit à la déconnexion; droit de prendre des pauses afin de pratiquer l'autogestion).

Les PME peuvent contribuer à mettre en place une culture de responsabilité partagée en implantant des conditions favorables à la santé mentale. Ces conditions représentent des bases importantes pour que les personnes employées puissent s'autonomiser dans l'optimisation de leur santé mentale et de leur bien-être.

