**Emploi et développement social**

**Résultats descriptifs du portefeuille:**

**Facteurs liés au milieu de travail et données démographiques des répondants**

**Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC 2017**

 



**Le 14 novembre 2017**

**Mis à jour le 1 février 2018**

But et introduction

Le présent rapport présente les résultats de haut niveau obtenus à l’issue du Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC en ce qui concerne le portefeuille d’**Emploi et développement social (EDS)**. Ce sondage a été mené en février et en mars 2017 par la Direction générale des services en ressources humaines au titre du [Cadre](http://iservice.prv/fra/hr/mhw/mental_health_framework.shtml) intégré sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC. Il avait pour but d’entendre directement les employés parler de leurs expériences en matière de santé et de sécurité psychologiques en milieu de travail et de déterminer si les activités et les initiatives actuelles en matière de santé mentale répondent à leurs besoins. Les résultats seront examinés en même temps que d’autres données ministérielles afin de déterminer et d’évaluer les points forts et les points préoccupants, de nous assurer que nous prenons des mesures correctives, au besoin, et de savoir si nous faisons une différence dans la culture du milieu de travail. À l’avenir, les résultats du sondage de 2017 constitueront la base de référence pour le suivi des progrès futurs à EDS.

# Le présent rapport montre comment EDS évolue en fonction des facteurs connus en milieu de travail, qui influent sur la santé et la sécurité psychologiques et ce que cela signifie pour le moral des employés, l’engagement au travail, l’épuisement professionnel, la détresse psychologique et les intentions de quitter. Des rapports techniques plus approfondis seront présentés à la haute direction du Ministère et ainsi qu’au niveau des portefeuilles. Pour plus d’informations à propos de l’approche et la méthodologie d’échantillonnage, voir l’annexe A et l’annexe B pour les graphiques détaillés.

# Évaluer la santé mentale en milieu de travail : exigences, ressources et résultats

Les recherches démontrent qu’il existe des facteurs clés qui façonnent l’expérience des gens en milieu de travail, ce qui en retour a une incidence sur la santé et le bien-être des employés et sur la qualité de leur travail. Bon nombre de ces facteurs ont été pris en compte dans la [Norme nationale du Canada pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/norme-nationale) (la **Norme**), un document important qui façonne les activités liées à la santé mentale en milieu de travail à EDSC. Il est à noter que le Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC évalue les 13 facteurs qui figurent dans la Norme (voir l’annexe D).

Certains facteurs permettent d’évaluer **les exigences professionnelles**. Ce sont des facteurs de stress physiques ou émotionnels comme la pression du temps, une charge de travail lourde et un environnement de travail stressant. Les exigences professionnelles peuvent nuire à l’énergie mentale et physique des employés, ce qui peut entraîner une baisse de l’engagement ou du moral, et potentiel-lement une hausse d’épuisements professionnels, de dépressions, de maladies cardiaques ou des symptômes de rhume.

D’autres facteurs permettent d’évaluer **les ressources professionnelles**. Ce sont les facteurs physiques, sociaux et organisationnels qui favorisent la réalisation des objectifs, la réduction du stress, l’apprentissage et le perfectionnement ainsi que le bien-être. Les ressources professionnelles peuvent motiver et accroître l’engagement et l’implication organisationnelle des employés. Les ressources professionnelles peuvent également protéger les employés contre les effets négatifs des exigences professionnelles et réduire les résultats négatifs potentiels.

Que se passe-t-il lorsque les exigences et les ressources professionnelles sont déséquilibrées et créent un milieu de travail malsain? Le sondage d’EDSC mesure les **résultats** de la combinaison des exigences et des ressources professionnelles sur la santé et la sécurité psychologiques des employés, c’est-à-dire leur moral, leur engagement, leur épuisement professionnel, leur détresse psychologique et leurs intentions de quitter.

# Survol des résultats descriptifs d’Emploi et Développement social

Le graphique suivant montre le pourcentage de réponses des employés d’Emploi et développement social (EDS) selon les **niveaux de préoccupation** suivants : les secteurs non préoccupants (vert), les secteurs de préoccupation modérée (jaune) et les secteurs très préoccupants (rouge). Les facteurs du milieu de travail qui sont en grande partie rouges doivent faire l’objet d’une attention immédiate, tandis que ceux qui sont en grande partie jaunes ou dont les proportions de jaune et de rouge sont importantes doivent faire l’objet d’une surveillance étroite. Les facteurs qui sont principalement verts peuvent être considérés comme des zones de force relative et il faut réfléchir à la façon de maintenir ces niveaux sains. Voir l’annexe C pour la version numérique de la figure ci-dessous.

RÉPARTITION EN POURCENTAGE PAR FACTEUR DE MILIEU DE TRAVAIL

**EXIGENCES**

**RESSOURCES**

**RÉSULTATS**

# Faits saillants – portefeuille EDS

Les résultats indiquent un mélange de points forts et de points à améliorer, tant en ce qui concerne les exigences professionnelles auxquelles les employés sont confrontés que les ressources auxquelles ils ont accès. Selon les mesures du moral, de l’engagement, de l’épuisement professionnel, de la détresse psychologique et des intentions de quitter des employés d’EDS, il y a du travail à faire pour s’assurer que les employés bénéficient d’un meilleur équilibre entre les exigences et les ressources professionnelles. Voir l’annexe B pour les graphiques détaillés. Pour faciliter la consultation, les résultats ci-dessous sont indiqués comme suit :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * Aucune préoccupation
 | * + Préoccupation modérée
 | * Préoccupation élevée
 |

**EXIGENCES PROFESSIONNELLES**

* La **majorité** des employés d’EDS
* Peuvent concilier **travail et vie familiale** - 65%
* Éprouvent des difficultés allant de modérées à élevées quant à leur **charge de travail** - 51%
* Sont modérément ou fortement préoccupés par le **stress au travail** - 63%

**RESSOURCES PROFESSIONNELLES**

* La **majorité** des employés d’EDS
* se sentent **compétents** dans leur travail – 90%
* sentent qu’ils travaillent dans un

environnement caractérisé par la **civilité et le respect** – 82%

* comprennent clairement leur **rôle** – 72%
* jugent leur travail **significatif** – 67%
* se sentent **en sécurité** pour prendre des risques, comme donner son opinion et poser des questions – 73%
* ont un sentiment d’appartenance et d’attache-ment (**affiliation sociale**) au milieu de travail -67%
* sentent que leurs **leaders** constituent une source positive de soutien et d’inspiration – 65%
* D’autre part, **de nombreux** employés d’EDS
* connaissent des niveaux allant de faibles à modérés quant à la **culture de groupe**, comme la participation des employés, la coopération, la confiance mutuelle, l’esprit d’équipe, l’apprentissage et la cohésion – 45%
* connaissent des niveaux de **soutien au sein de l’organisation** allant de faibles à modérés– 43%
* sentent que leur travail n’est pas bien **apprécié** ou **reconnu** – 32%
* sentent des niveaux de contrôle par rapport à leur travail (**autonomie**) allant de faibles à modérés – 56%
* sentent peu qu’ils **influent** sur leur travail – 39%

**RÉSULTATS**

* Une **majorité** des employés d’EDS
* sont **très engagés** dans leur travail – 80 %
* Toutefois, une majorité des employés d’EDS
* indiquent qu’ils ont **l’intention de demeurer** dans l’organisation – 53 %
* déclarent avoir un niveau de **moral** allant de faible à modéré – 49 %
* signalent des niveaux allant de modérés à élevés de symptômes **d’épuisement professionnel** – 63%
* présentent un risque modéré à élevé d’atteindre le seuil clinique minimal **d’anxiété ou de trouble dépressif** – 68 %

**En comparaison aux autres portefeuilles**

Les employés d’EDS font *généralement* état d’exigences professionnelles plus faibles et de ressources professionnelles plus grandes que leurs collègues de Service Canada et du Programme du travail. En comparaison avec les employés du reste du Ministère, ils font également état d’un niveau significativement plus élevé lorsqu’il s’agit du moral, et d’un niveau tout aussi élevé lorsqu’il s’agit de l’engagement. Bien que les niveaux de détresse psychologique et de risque de ressentir des symptômes d’épuisement professionnel soient préoccupants pour tous les employés, les employés d’EDS présentent un niveau de risque un peu moins élevé d’atteindre le seuil clinique minimal d’anxiété ou de trouble dépressif, et de ressentir des symptômes d’épuisement professionnel allant de modérés à élevés. Même si les employés d’EDS font état de résultats en plus positifs par rapport au milieu de travail, ils ont des intentions modérées de quitter leur poste (Voir Annexe B pour la comparaison par facteurs).

# Prochaines étapes

Au cours des prochaines semaines, l’accent sera mis sur la finalisation des rapports et le partage des résultats à l’échelle du Ministère, notamment ce qui suit :

* produire des rapports détaillés pour le Ministère et chaque portefeuille, y compris les domaines d’intérêt recommandés et les suggestions pour poursuivre la conversation entre les employés à tous les niveaux du Ministère. Les faits saillants des directions générales et des régions suivront;
* comparer les résultats du sondage avec d’autres sources de données pour mieux comprendre et déterminer des mesures précises dans le cadre du prochain plan d’action en matière de santé mentale en milieu de travail;
* continuer à améliorer l’outil de sondage en partenariat avec le ministère de la Défense nationale et partager notre expérience avec d’autres ministères intéressés.

# Annexe A: Approche et méthode d’échantillonnage

Le Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC est un questionnaire utilisé pour mesurer les expériences des employés en ce qui concerne la santé psychologique et la sécurité en milieu de travail. Le sondage a été mené par la Direction générale des services en ressources humaines au titre du Cadre intégré sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC et conformément à la [Norme nationale du Canada pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/norme-nationale) (la **Norme**). On a choisi au hasard un échantillon d’employés qui ont été invités à participer. L’échantillon aléatoire représente un échantillon transversal de classifications d’employés, de secteurs d’activité et de régions de façon à saisir les différents besoins et points de vue de l’organisation.

## Information sur l’échantillonnage

 **Taux de réponse global de 48 %**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Nombre** |
| Nombre total d’employés du Ministère | 25 940\* |
| Nombre d’employés invités à répondre au Sondage sur la santé mentale en milieu de travail | 6 957 |
| Nombre d’employés qui ont répondu au sondage sur la santé mentale en milieu de travail  | 3 359 |
| Taux de réponse | 48 % |

\* Données extraites de PeopleSoft « Employés actifs d’EDSC », au 12 décembre 2016.

Des 3 359 personnes qui ont complété le Questionnaire principal, 219 (6,5 %) ont quitté le sondage et n’ont complété aucune des questions démographiques.

Au niveau du portefeuille, les résultats du sondage sont considérés comme précis à ± 3,4 %, en fonction d’un niveau de confiance de 95%. Le tableau ci-dessous présente la répartition par portefeuille entre les répondants au sondage et le Ministère dans son ensemble.

**Proportion inférieure de répondants d'EDS, plus grande proportion de SC et du PT par rapport à la population d'EDSC**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Portefeuille** | **Effectif du Ministère** | **Répondants au sondage** |
| Emploi et Développement social | 25,0 % | 23,1% |
| Service Canada | 72,3 % | 74,1% |
| Programme du travail | 2,7 % | 2,9% |

**Données démographiques, répondants d’EDS**

**Répartition par direction générale (non pondérée)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  **Direction générale\*** | **N** | **Pourcentage (n=723)** |
| **Dirigeant principal des finances** | 91 | 12,6 |
| **Secrétariat du Ministère** | 24 | 3,3 |
| **Services en ressources humaines** | 129 | 17,8 |
| **Sécurité du revenu et développement social** | 76 | 10,5 |
| **Innovation, information et technologie** | 198 | 27,4 |
| **Apprentissage** | 52 | 7,2 |
| **Affaires publiques et relations avec les intervenants** | 18 | 2,5 |
| **Compétences et emploi** | 76 | 10,5 |
| **Politiques stratégiques et de service** | 46 | 6,4 |
| **Autre (Dirigeant principal de la vérification, Avocat général principal, Horizons de politiques)** | 13 | 1,8 |

\* Les données de certaines directions générales sont supprimées en raison d’une faible réponse.

**Répartition par caractéristiques démographiques (non pondérée)**

|  **Variable** |  **Catégorie** | **Nombre (n)** | **Validité %** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sexe** | Hommes | 244 | 38,5 |
|  | Femmes | 389 | 61,5 |
|  |   |   |   |
| **Groupe d’âge** | 24 ans et moins | 21 | 3,4 |
|  | 25 à 29 ans | 36 | 5,8 |
|  | 30 à 34 ans | 64 | 10,3 |
|  | 35 à 39 ans | 99 | 15,9 |
|  | 40 à 44 ans | 90 | 14,5 |
|  | 45 à 49 ans | 122 | 19,6 |
|  | 50 à 54 ans | 98 | 15,8 |
|  | 55 à 59 ans | 70 | 11,3 |
|  | 60 ans et plus | 22 | 3,5 |
|  |   |   |   |
| **Première langue officielle** | Anglais | 392 | 54,2 |
|  | Français | 331 | 45,8 |
|  |   |   |   |
| **Emplacement géographique** | Région de la capitale nationale (RCN) | 494 | 68,3 |
|  | Ontario (excluant la RCN) | 62 | 8,6 |
|  | Québec (excluant la RCN) | 75 | 10,4 |
|  | Région de l’Ouest et des territoires | 54 | 7,5 |
|  | Région de l’Atlantique | 38 | 5,3 |
|  |   |   |   |
| **Situation de l’employé** | Période indéterminée | 649 | 89,9 |
|  | Période déterminée | 41 | 5,7 |
|  | Employé occasionnel | 17 | 2,4 |
|  | Autre | 15 | 2,1 |
|  |   |   |   |
| **Catégorie d’employé** | Superviseur ou gestionnaire | 171 | 23,7 |
|  | Employé | 552 | 76,3 |
|  |   |   |   |
| **Années de service** | Moins d’un an | 17 | 2,6 |
|  | 1 à 2 ans | 33 | 5,0 |
|  | 3 à 5 ans | 43 | 6,5 |
|  | 6 à 10 ans | 133 | 20,0 |
|  | 11 à 15 ans | 126 | 19,0 |
|  | 16 à 20 ans | 148 | 22,3 |
|  | Plus de 20 ans | 164 | 24,7 |
|  |  |   |   |
| **Employé offrant directement des services au public** | Oui | 74 | 10,2 |
|  | Non | 649 | 89,8 |
|  |   |   |   |
| **Statut de minorité visible** | Oui | 80 | 12,8 |
|  | Non | 547 | 87,2 |
|  |   |   |   |
| **Personnes handicapées** | Oui | 50 | 8,0 |
|  | Non | 578 | 92,0 |
|  |   |   |   |
| **Statut d’Autochtone** | Oui | 14 | 2,2 |
|  | Non | 621 | 97,8 |
|  |   |   |   |
| **Statut de LGBTQ\*** | Oui | 19 | 3,0 |
|  | Non | 604 | 97,0 |
|  |  |  |  |

# Annexe B: Tableaux comparatifs détaillés

## EXIGENCES PROFESSIONNELLES

### CHARGE DE TRAVAIL

Il est important que tous les employés aient l’impression de pouvoir accomplir les tâches qui leur sont confiées avec succès et dans le temps disponible. Dans le cas contraire, il est prouvé qu’un travail excessif peut saper l’énergie des employés et causer un épuisement professionnel. On a demandé aux participants d’évaluer les énoncés relatifs à la gestion de leur charge de travail en utilisant une échelle de sept points allant de 1 = « *jamais* » à 5 = « *tout le temps* ». Exemple d’énoncé : « *Il me semble que je n’arriverai jamais à rattraper le temps perdu.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon leur capacité à gérer leur charge de travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Il est important que les employés établissent un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Avec le temps, les difficultés à concilier le travail et la vie personnelle peuvent mener à des intentions de démissionner ainsi qu’à des problèmes de santé mentale, comme l’épuisement professionnel ou la dépression. On a demandé aux participants de répondre à des énoncés relatifs aux difficultés à concilier la vie familiale et le travail en utilisant une échelle de sept points, allant de 1 = « *fortement en désaccord*» à 7 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Le temps que je dois consacrer à mon travail rend difficile l’exercice des responsabilités familiales.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon leur capacité à concilier travail et vie personnelle. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### STRESS AU TRAVAIL

Les employés sont confrontés à de nombreuses exigences au travail, dont certaines peuvent être perçues comme étant saines (liées à la croissance), d’autres comme étant stressantes et ayant un effet négatif sur leur santé psychologique. Ces facteurs de stress peuvent être liés au travail, notamment aux périodes de repos, aux contraintes de temps et aux heures de travail. Afin d’évaluer le niveau de stress auquel sont exposés les participants au travail, on leur a demandé d’indiquer si les mots et les énoncés donnés décrivaient leur travail en utilisant une échelle de trois points, où 0 = « *non* », 1 =«incertain » et 2 = « *oui* ». Exemple d’énoncé : « *Mon travail est plus stressant que je le souhaiterais.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon le degré de stress qu’ils éprouvent au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

## RESSOURCES PROFESSIONNELLES

### SENS DU TRAVAIL

Par sens du travail, on entend la valeur qu’une personne attribue à son travail et qui découle des croyances, attitudes et valeurs personnelles. Le fait d’avoir un travail valorisant est considéré comme un élément essentiel pour stimuler la motivation et la productivité au travail, ce qui contribue à la satisfaction au travail et à la réduction de l’absentéisme et du roulement du personnel. Nous avons utilisé une courte mesure en trois points pour évaluer la perception qu’ont les participants du sens de leur travail. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec ces trois énoncés en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *pas du tout d’accord* » à 5 = « *tout à fait d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Le travail que je fais est important pour moi.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la perception du sens de leur travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

###

### AUTONOMIE

L'autonomie se réfère au désir d'un employé d'être en contrôle de son travail et d'agir en harmonie avec son intégrité individuelle. Lorsque leurs besoins d’autonomie sont satisfaits, les employés éprouvent une plus grande satisfaction professionnelle et moins de symptômes de détresse (p. ex. moins de symptômes d’épuisement professionnel et d’anxiété). On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à l’autonomie en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *pas du tout d’accord*» à 5 = « *tout à fait d’accord* ». Exemple d’énoncé : «*Je me sens libre de faire mon travail tel que je l’entends.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la perception de l’autonomie dans leur travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### INFLUENCE

L’influence traduit la mesure dans laquelle on a le sentiment de pouvoir contribuer à la prise de décisions. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à l’influence en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 5 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *J’ai beaucoup d’influence sur ce qui se passe dans ma principale équipe de travail.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la perception de l’influence dans leur travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### COMPÉTENCE

En milieu de travail, compétence est la passion d'un individu envers le contrôle d'une tâche ou le résultat d'un projet et leur expérience à la maîtrise de leur travail.Le sentiment d’être compétent au travail est un autre facteur déterminant clé de la santé psychologique; la compétence est associée à une plus grande satisfaction professionnelle et à une réduction de la tension. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à leur compétence au travail en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *pas du tout d’accord*» à 5 = « *tout à fait d’accord*». Exemple d’énoncé : « *Je suis bon dans les choses que j’ai à faire dans mon travail.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la perception de la compétence dans leur travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### AFFILIATION SOCIALE

L’affiliation sociale en milieu de travail se réfère au désir d'interagir, d'être connecté à, et d'expérimenter les avantages relationnels de faire partie de quelque chose de plus grand que soi-même.Se sentir soutenu par les autres au travail peut nous permettre d’atteindre un certain niveau de résilience en atténuant les effets néfastes des facteurs de stress en milieu de travail sur la santé mentale. On a demandé aux participants d’évaluer la mesure dans laquelle ils se sentent proches de leurs collègues en évaluant dans quelle mesure ils sont d’accord avec l’énoncé relatif au soutien social perçu en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *pas du tout d’accord*» à 5 = « *tout à fait d’accord*». Exemple d’énoncé : « *Dans mon travail, je peux parler avec d’autres personnes de choses qui sont réellement importantes pour moi.*»

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les perceptions de soutien social en milieu de travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

La sécurité ou la protection psychologique fait référence à un environnement de travail sécuritaire sur le plan psychologique où les employés ont l’impression qu’ils peuvent prendre des risques, notamment formuler des opinions et poser des questions sans avoir peur de subir de représailles ou de se faire ridiculiser. Selon les recherches, le fait de travailler dans un environnement sécuritaire sur le plan psychologique est associé à certains résultats positifs, comme le mieux-être psychologique. On a demandé aux participants d’indiquer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à la sécurité psychologique en utilisant une échelle de sept points, allant de 1 = « *très inexact* » à 7 = « *très exact*». Exemple d’énoncé : « *Les membres de l’équipe sont capables de soulever les problèmes et les questions plus difficiles.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les perceptions de sécurité psychologique au sein de leur équipe en milieu de travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### CIVILITÉ ET RESPECT

Pour favoriser la santé et la sécurité psychologiques, les collègues doivent se traiter les uns les autres avec civilité et respect. Des recherches suggèrent que le manque de civilité au travail peut nuire au mieux-être et accroître les intentions de quitter. On a demandé aux participants de qualifier des énoncés portant sur la mesure dans laquelle ils ont l’impression d’être traités avec civilité et respect par les autres au travail en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *dans une très petite mesure* »à 5 = « *dans une très grande mesure* ». Exemple d’énoncé : « *Les personnes (collègues, superviseurs, etc.) vous traitent poliment.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les perceptions de civisme et de respect au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### LEADERSHIP

Un leadership efficace, à savoir le leadership transformationnel, est associé à l’amélioration du rendement, du mieux-être et de la santé mentale chez les subordonnés. Les leaders transformationnels tendent à avoir une influence positive sur la façon dont les subordonnés perçoivent leur travail et interprètent les événements. De plus, en encadrant et en conseillant les subordonnés, les leaders transformationnels offrent une autre source de soutien sur laquelle leurs employés peuvent s’appuyer pour gérer les exigences liées à leur travail. Les participants ont été invités à indiquer à quelle fréquence leur superviseur adopte des comportements de leadership transformationnel, par exemple en traitant les membres du personnel individuellement ou en soutenant et en encourageant leur perfectionnement, sur une échelle de cinq points allant de 1 = « *rarement ou jamais* » à 5 = « *très souvent, sinon toujours* ». Exemple d’énoncé : « *Mon superviseur communique une vision claire et positive quant à l’avenir.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les comportements de leadership transformationnel observés en milieu de travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### CLARTÉ DU RÔLE

Une bonne compréhension des attentes des leaders peut influer sur le rendement et le bien-être des subordonnés. Les participants ont répondu à des énoncés leur demandant s’ils ont l’impression que leurs rôles et les attentes à leur égard sont clairement définis. Plus précisément, ils devaient évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à la clarté du rôle en utilisant une échelle de sept points, allant de 1 = « *fortement en désaccord*» à 7 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Je sais parfaitement ce qu’on attend de moi.*»

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la perception de la clarté des rôles au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE

Pour s’assurer que les employés se sentent valorisés et appréciés par l’organisation, il est important de reconnaître et de récompenser régulièrement leurs efforts. Un déséquilibre soutenu entre les efforts et les récompenses peut déclencher de fortes émotions négatives qui peuvent, à leur tour, se traduire par des troubles de santé et nuire au mieux-être (p. ex. maladie cardiovasculaire, symptômes liés à l’épuisement professionnel). On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs à la reconnaissance et aux récompenses en utilisant une échelle de six points, allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 6 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Quand je fais du bon travail, je reçois la reconnaissance que je mérite.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la reconnaissance et la récompense au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE

Se sentir en sécurité dans son environnement est un besoin essentiel qui peut avoir une incidence sur le mieux-être d’une personne. L’importance que le superviseur accorde à la sécurité physique joue un rôle déterminant dans le sentiment de sécurité des employés au travail. Cela se reflète dans les attitudes et les comportements que les superviseurs adoptent par rapport aux conditions non sécuritaires. Pour évaluer la protection de la sécurité physique, deux aspects ont été examinés : *les mesures de sécurité du superviseur* et *les attentes de ce dernier en matière de sécurité*. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs aux mesures de leurs superviseurs lorsqu’ils sont confrontés à des comportements sécuritaires en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *complètement en désaccord* » à 5 = « *complètement d’accord* ». « *Mon superviseur a de bons mots lorsqu’une tâche est effectuée conformément aux règles de sécurité.*»

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les **comportements** du superviseur en matière de sécurité au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### PROTECTION DE LA SÉCURITÉ PHYSIQUE

Se sentir en sécurité dans son environnement est un besoin essentiel qui peut avoir une incidence sur le mieux-être d’une personne. L’importance que le superviseur accorde à la sécurité physique joue un rôle déterminant dans le sentiment de sécurité des employés au travail. Cela se reflète dans les attitudes et les comportements que les superviseurs adoptent par rapport aux conditions non sécuritaires. Pour évaluer la protection de la sécurité physique, deux aspects ont été examinés : *les mesures de sécurité du superviseur* et *les attentes de ce dernier en matière de sécurité*. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs aux attitudes perçues du superviseur à l’égard de la sécurité au travail en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *complétement en désaccord* » à 5 = « *complétement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Lorsque la pression s’intensifie, mon superviseur veut que nous travaillions plus vite plutôt qu’en suivant les règles.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon les **attentes** du superviseur en matière de sécurité au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### SOUTIEN ORGANISATIONNEL

Comme dans le cas du soutien social, le fait de se sentir soutenu par l’organisation peut améliorer la résilience en atténuant les effets des facteurs de stress au travail sur la santé mentale. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs au soutien organisationnel en utilisant une échelle de sept points, allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 7 = « *fortement en accord* ». Exemple d’énoncé : « *L’organisation se soucie vraiment de mon bien‑être.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon le soutien organisationnel au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### CULTURE ORGANISATIONNELLE DE GROUPE

L’expression « culture organisationnelle » fait habituellement référence aux normes, aux valeurs et aux croyances que les membres d’une organisation adoptent et qu’ils utilisent pour modeler leur comportement et résoudre des problèmes. Lorsque la culture organisationnelle est axée sur le groupe, les employés rapportent moins de symptômes de détresse psychologique et éprouvent un plus grand bien-être (p. ex. ils se sentent calmes et détendus). Dans le présent sondage, on considère que la culture d’une organisation est axée sur le groupe lorsqu’elle accorde une place importante à la participation des employés, à la coopération, à la confiance mutuelle, à l’esprit d’équipe, à l’apprentissage, au travail enrichissant grâce au développement des ressources humaines, à la confiance dans le potentiel humain et à la cohésion. On a demandé aux participants d’indiquer dans quelle mesure certaines caractéristiques décrivent la culture de leur organisation (soit la direction générale ou la région de Service Canada à laquelle ils se rapportent) en utilisant une échelle de cinq points de 1 = « *pas du tout* » à 5 = « *dans une très large mesure* ». Exemple d’énoncé : «*Veuillez indiquer dans quelle mesure votre organisation est responsable vis-à-vis la société.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la mesure dans laquelle leur culture de travail est axée sur le groupe. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci‑dessous aux fins de comparaison.

**RÉSULTATS POSITIFS**

### MORAL

On décrit le moral comme un phénomène psychologique propre à une personne ou à un groupe, et on le définit comme « la motivation et l’enthousiasme d’un employé quant à l’atteinte des objectifs en milieu de travail ». On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs au moral en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *très bas* » à 5 = « *très élevé* ». Exemple d’énoncé : « *Veuillez évaluer votre niveau de motivation.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon leur moral. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### ENGAGEMENT

Les employés engagés sont énergiques et passionnés par leur travail et disposés à bien le faire. Ainsi, de nombreuses études ont montré qu’il existe une corrélation positive entre le sentiment de motivation au travail et le fait de travailler de façon sécuritaire. On a demandé aux participants de lire des énoncés sur la façon dont ils investissent leurs énergies au travail, en évaluant leur accord avec chaque énoncé à l’aide d’une échelle de cinq points allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 5 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Je fais de mon mieux pour avoir un bon rendement dans mon travail.*»

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la façon dont ils investissent leurs énergies au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

**RÉSULTATS NÉGATIFS**

### ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les employés engagés sont énergiques et passionnés par leur travail et disposés à bien le faire. Ainsi, de nombreuses études ont montré qu’il existe une corrélation positive entre le sentiment de motivation au travail et le fait de travailler de façon sécuritaire. On a demandé aux participants de lire des énoncés sur la façon dont ils investissent leurs énergies au travail, en évaluant leur accord avec chaque énoncé à l’aide d’une échelle de cinq points allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 5 = « *fortement d’accord* ». Exemple d’énoncé : « *Durant ma journée de travail, je me sens souvent épuisé sur le plan émotionnel.*»

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon la façon dont ils investissent leurs énergies au travail. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

L’exposition à des facteurs de stress physiques et psychologiques chroniques ou intenses au travail peut engendrer de la détresse psychologique chez les employés. On a demandé aux participants d’indiquer la fréquence à laquelle ils ont ressenti divers symptômes d’anxiété et de troubles dépressifs (p. ex. « *se sentir épuisé sans véritable raison* ») au cours des quatre semaines précédant le sondage en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *jamais* » à 5 = « *toujours* ». L’addition des réponses aux dix énoncés donne une note maximale possible de 50. Les notes ont été regroupées en fonction des catégories de détresse psychologique suivantes : *élevée* (de 30 à 50), *moyenne* (de 16 à 29) et *faible ou nulle* (de 10 à 15). Les personnes qui éprouvent un degré de détresse psychologique faible n’auront sans doute pas besoin de soins médicaux, tandis que celles dont le degré est élevé devraient envisager d’obtenir des soins.

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon leur degré de détresse psychologique. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

### INTENTIONS DE QUITTER

Les intentions de quitter mesurent l’intention qu’a une personne de quitter une organisation. Le roulement de personnel peut être coûteux pour une organisation, car il faut remplacer les employés (recrutement et formation) et il y a une perte de productivité. On a demandé aux participants d’évaluer dans quelle mesure ils étaient d’accord avec les énoncés relatifs aux intentions de quitter en utilisant une échelle de cinq points, allant de 1 = « *fortement en désaccord* » à 5 = « *fortement d’accord*». Exemple d’énoncé : « *Je pense souvent à quitter mon emploi.* »

**Réponses : Pourcentage selon le secteur de préoccupation**

Le graphique suivant montre le pourcentage des réponses des employés d’EDS dans chacun des trois secteurs de préoccupation (**aucune, modérée et élevée**) selon leur intention de partir. Les résultats correspondants pour le reste du Ministère sont présentés ci-dessous aux fins de comparaison.

**Annexe C – Survol des résultats descriptifs d’Emploi et Développement social**

Le tableau ci-dessous présente les moyennes et le pourcentage d’employés d’EDS par facteurs du milieu de travail et niveau de préoccupation : aucune préoccupation, modérée et élevée.

**Tableau 1 – Moyenne des facteurs du milieu de travail par échelle et distribution par niveau de préoccupation**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  ***Facteur du milieu de travail*** |  | **Niveau de préoccupation (%)** |
| **Moyenne** | * **Aucune**
 | * **Modérée**
 | * **Élevée**
 |
| **Exigences**  |  |  |  |  |
| Charge de travail | 3,64 | 49 | 27 | 24 |
| Conflit travail-famille | 2,83 | 65 | 14 | 20 |
| Stress au travail | 0,89 | 37 | 40 | 24 |
| **Ressources** |   |  |  |  |
| Sens du travail | 3,77 | 67 | 22 | 11 |
| Autonomie | 3,23 | 44 | 38 | 18 |
| Influence | 2,83 | 27 | 35 | 39 |
| Compétence | 4,12 | 90 | 8 | 2 |
| Affiliation sociale | 3,67 | 67 | 22 | 11 |
| Sécurité psychologique | 5,16 | 73 | 17 | 10 |
| Civilité/Respect | 4,16 | 82 | 13 | 5 |
| Leadership | 3,66 | 65 | 17 | 18 |
| Clarté du role | 5,08 | 72 | 13 | 15 |
| Reconnaissance | 3,74 | 46 | 23 | 32 |
| Comportements superviseur - sécurité | 3,18 | 25 | 66 | 10 |
| Attentes superviseur - sécurité | 3,56 | 50 | 44 | 6 |
| Soutien organisationnel | 4,66 | 57 | 19 | 25 |
| Culture de groupe | 3,55 | 55 | 34 | 12 |
| **Résultats** |  |  |  |  |
| Moral | 3,41 | 51 | 34 | 15 |
| Engagement | 3,95 | 80 | 18 | 2 |
| Épuisement professionnel | 2,41 | 37 | 38 | 24 |
| Détresse psychologique | 20,33 | 32 | 52 | 16 |
| Intentions de quitter | 2,52 | 53 | 25 | 22 |
| *Remarque: Pondéré par portefeuille* |

**Annexe D : Les mesures du Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC et la *Norme***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sondage sur la santé mentale en milieu de travail d’EDSC\*** | **Sources** | **Facteur du milieu de travail de la *Norme*** |
| **Exigences** |  |  |
| Surcharge de responsabilités de Reilly\* | Reilly (1982) | Gestion de la charge de travail |
| Sous-échelle du conflit entre le travail et la famille de l’échelle WFCS\* | Netemeyer et coll. (1996) | Équilibre |
| Échelle générale du stress\* | Stanton et coll. (2001) | Exigences psychologiques |
| **Ressources** |  |  |
| ***Emploi*** |  |  |
| Échelle du sens du travail\* | Spreitzer (1995) | Engagement |
| Sous-échelle de l’autonomie de l’échelle WRBNS\* | van den Broeck et coll. (2010) | Participation et influence |
| Sous-échelle de l’impact de l’échelle SPE\*  | Spreitzer (1995) |  |
| Sous-échelle de la compétence de l’échelle WRBNS\*  | van den Broeck et coll. (2010) | Croissance et perfectionnement |
| ***Équipe*** |  |  |
| Sous-échelle de l’affiliation sociale de l’échelle WRBNS\* | van den Broeck et coll. (2010) | Soutien psychologique et social |
| Échelle de la sécurité psychologique de l’équipe\* | Edmondson (1999) | Protection psychologique |
| Sous-échelle de la justice interpersonnelle de l’échelle OJS\* | Colquitt (2001) | Civisme et respect |
| ***Dirigeant*** |  |  |
| Échelle mondiale du leadership transformationnel\* | Carless et coll. (2000) | Clarté du leadership et des attentes |
| Sous-échelle de l’ambiguïté des rôles du questionnaire sur les rôles\* | Rizzo et coll. (1970) |  |
| Sous-échelle de la récompense contingente de l’échelle JSS\*  | Spector (1985) | Reconnaissance et récompense |
| Échelle du climat de sécurité du groupe\*Mesures du superviseur en matière de sécuritéAttentes du superviseur en matière de sécurité | Zohar (2000) | Protection de la sécurité physique |
| ***Organisation*** |  |  |
| Sondage sur le soutien organisationnel perçu\* | Eisenberger et coll. (1986) | Soutien psychologique et social |
| Sous-échelle de groupe du profil de la culture organisationnelle | O’Reilly et coll. (1991)Marchand et coll. (2013) | Culture |
| **Résultats** |  |  |
| ***Positifs*** |  |  |
| Échelle de l’engagement professionnel | Rich et coll. (2010) | Engagement |
| Échelle du moral des militaires\* | Britt et Dickinson (2006) | S.O. |
| ***Négatifs*** |  |  |
| Inventaire de l’épuisement d’Oldenberg\* | Demerouti et coll. (2003) | S.O. |
| Échelle de la détresse psychologique de Kessler (K10) | Kessler et coll. (2002) | S.O. |
| Intentions de quitter\* | Colarelli (1984) | S.O. |

\* Mesure du profil du moral de l’unité (PMU) v2.0, Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) (DGRAPM), ministère de la Défense nationale