

# EDSC

## Résultats du sondage 2019 sur la santé mentale en milieu de travail

7 874 employés ont participé ; taux de réponse de 30%

Les employés apprécient l'accent ministériel sur le mieux-être en milieu de travail et souhaitent voir des changements semblables au sein de leurs équipes de travail.

- **Ce qui est bien** : Plus d'employés croient que l'organisation se soucie de leur mieux-être et que la fonction de leur travail est significative.
- **Le défi** : Un nombre croissant de personnes se sentent incapables d'influencer ce qui se passe au sein de leur équipe de travail et beaucoup ne se sentent pas toujours reconnus ou valorisés pour leurs efforts.
- **Le résultat** : Le niveau de mieux-être des employés est inférieur à celui de 2017 sur toutes les mesures, ce qui donne l'impression que la main d'oeuvre est passionnée, mais de plus en plus épuisée.

Nous avons fait certains progrès vers la création de milieux de travail sains...

Sur une échelle de 1 à 10, en moyenne les employés évaluent :

... l'importance d'aborder la santé et la sécurité psychologique comme une priorité **plus élevée**.

6,9 → 7,4  
2017 → 2019

...les progrès réalisés par EDSC dans la création et le maintien d'un environnement de travail psychologiquement sain et sécuritaire à un niveau **plus élevé**.

5,1 → 5,5  
2017 → 2019

Cependant, il y a encore beaucoup à accomplir.

### Mesures du mieux-être en milieu de travail 2017 - 2019: % d'employés d'EDSC qui...

		2017 (%)	2019 (%)
<b>Exigences professionnelles</b>	... sont capables de <b>concilier</b> le travail et la vie de famille	✓ 62	▽ 59
	... connaissent une <b>charge de travail</b> saine	▽ 45	▽ 48
	... ressentent que leur milieu de travail est <b>stressant</b>	! 35	! 39
<b>Ressources professionnelles</b>	... se sentent <b>compétents</b> dans leur travail	✓ 85	✓ 83
	... ont le sentiment de travailler dans un environnement <b>civilisé et respectueux</b>	✓ 80	✓ 79
	... comprennent leur <b>rôle**</b>	✓ -	✓ 62
	... trouvent leur travail <b>significatif</b>	✓ 66	✓ 72
	... se <b>sentent à l'aise</b> de prendre des risques et d'exprimer leur opinion	✓ 64	✓ 62
	... sentent une <b>connexion</b> (affiliation sociale) avec leurs collègues	✓ 62	▽ 58
	... déclarent que leurs <b>dirigeants</b> les soutiennent et les inspirent	▽ 57	▽ 58
	... connaissent un niveau élevé de <b>culture de groupe</b>	▽ 48	▽ 57
	... connaissent un niveau élevé de <b>soutien organisationnel</b>	▽ 48	▽ 59
	... éprouvent un <b>sentiment faible de contrôle sur leur travail</b>	! 24	! 30
	... ressentent qu'ils ont <b>très peu d'influence</b> dans leur travail	! 47	! 58
... ont l'impression que leur travail n'est <b>pas apprécié ou reconnu</b>	! 42	! 42	
<b>Résultats en matière de mieux-être</b>	... sont très <b>engagés</b> à leur travail	✓ 80	✓ 75
	... ont l'intention de <b>demeurer</b> au sein de l'organisation	▽ 56	▽ 51
	... ont un bon <b>moral</b>	▽ 47	▽ 45
	...connaissent un niveau élevé <b>d'épuisement professionnel</b>	! 33	! 35
	...sont à <b>risque élevé</b> d'être en <b>détresse psychologique</b>	! 17	! 21

\*Les pourcentages de variation ± 1,05 % sont à l'intérieur de la marge d'erreur et sont considérés comme " aucun changement ".

\*\*une échelle différente de clarté des rôles a été utilisée en 2019; il est impossible d'établir des comparaisons avec les données de 2017.

# Parlons-en : l'expérience des employés d'EDSC

## Merci !

Nous avons reçu **2 727 commentaires**. Voici ce que nous avons entendu de votre part....

"Je sais que l'organisation fait beaucoup d'efforts et fait preuve de vigilance dans la prévention et dans la mise en oeuvre d'un milieu de travail sain et sécuritaire."

"Les employés ne pensent pas qu'ils peuvent influencer les politiques ou l'orientation du ministère."

"Mon rôle dans l'organisation est très flou et c'est pourquoi je me sens stressé."

"Mes facteurs de stress principaux sont dus à un manque de contrôle et d'outils pour faire mon travail."

"EDSC fait un excellent travail en favorisant une vision et un objectif commun parmi les employés - nous pouvons nous impliquer et nous exprimer."

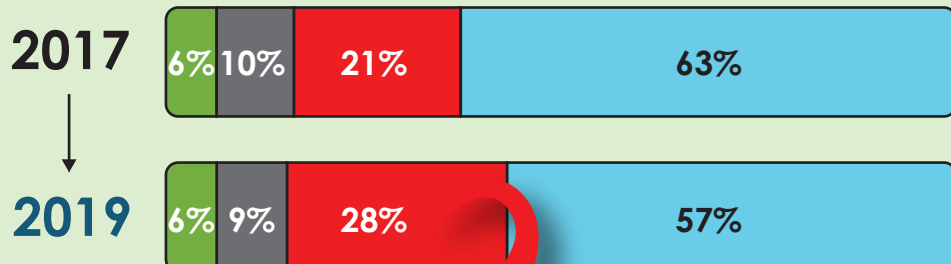
"J'ai eu une période difficile dans les dernières années, mais mon équipe de direction m'a incroyablement soutenue... Je n'aurais pas pu m'en sortir sans leur compréhension et leur compassion."



Nous apprécions vos commentaires. Ils nous aideront à déterminer où concentrer nos efforts.

## Les groupes de mieux-être en milieu de travail :

En fonction de leurs résultats en matière de mieux-être, les employés d'EDSC se répartissent en **quatre** groupes distincts :



■ **Épanoui** : Niveau de mieux-être au travail très élevé, des niveaux sains pour tous les résultats mais les intentions de quitter le Ministère sont légèrement supérieures à la moyenne.

■ **Pilote automatique** : Mieux-être élevé en milieu de travail, pour la majorité des résultats, avec des niveaux plus faibles d'engagement professionnel.

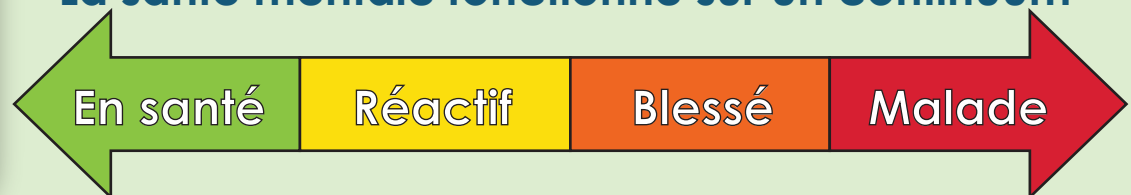
■ **En difficulté** : Mieux-être très faible en milieu de travail, par exemple : faible engagement et niveaux élevés de détresse psychologique.

■ **Normatif** : Mieux-être moyen en milieu de travail à travers tous les résultats et un niveau légèrement élevé quant à l'épuisement professionnel.

### **Vous n'êtes pas seul :**

Peu importe où vous vous situez sur le Continuum de la santé mentale et dans quel groupe de mieux-être en milieu de travail vous vous retrouvez, ce n'est pas permanent, il existe des services et des soutiens pour vous aider à améliorer ou à maintenir votre mieux-être.

### La santé mentale fonctionne sur un continuum



## Alors, que pouvons-nous faire de plus ?

### Services et soutiens en ressources humaines

Nous avons tous une responsabilité pour favoriser un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire.

- **Soutenez** votre propre santé mentale en vous familiarisant avec les ressources disponibles sur le site iService de Santé mentale en milieu de travail (SMMT) d'EDSC.
- **Faites la promotion** d'un milieu de travail exempt de stigmatisation en matière de santé mentale, en appuyant le PSP, le réseau GàG et les nouveautés offertes par le Collège.
- **Prévenez** les problèmes, les abus, le harcèlement et la discrimination en signalant tous les cas d'actes répréhensibles au Centre d'expertise sur le harcèlement, au Bureau de la gestion informelle des conflits, à l'équipe de Reconnaissance, et au Relations de travail.
- **Communiquez** avec votre champion de la SMMT pour lui faire part de vos suggestions et partager la responsabilité d'améliorer le mieux-être au travail.

### Trucs et Astuces

Comment **intégrer les considérations** de santé mentale en milieu de travail dans votre travail quotidien :

- **Cherchez des façons** de contribuer activement à votre perfectionnement personnel et professionnel, soit par l'apprentissage individuel, soit en participant à des réseaux et à des communautés liées au travail.
- **Saisissez les occasions de reconnaître** et d'apprécier les efforts de vos collègues et de la direction. Pour que cela ait un sens, commencez par apprendre à connaître les membres de votre équipe.
- Mettez-vous dans un état **d'esprit ouvert à l'apprentissage**. Posez des questions ou demandez conseil : le progrès et le succès vous attendent lorsque vous recherchez les occasions d'apprendre.
- **Vous voyez quelque chose, dites quelque chose !** Ensemble, nous pouvons créer une communauté de spectateurs qui se motivent et se soutiennent mutuellement.

Pour en savoir plus, veuillez contacter l'équipe d'enquête de la SMMT :  
[NA-COE\\_SURVEY-SONDAGE\\_CE-GD@hrdc-drhc.net](mailto:NA-COE_SURVEY-SONDAGE_CE-GD@hrdc-drhc.net)