

Au bord du gouffre : la santé mentale dans les PME canadiennes

Printemps 2022

PrimaSure^{MC}



FCEI

**FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

En affaires pour vos affaires.

Au bord du gouffre : la santé mentale dans les PME canadiennes

*Michelle Auger, gestionnaire, Enjeux PME et projets nationaux
Corinne Pohlmann, vice-présidente principale, Affaires nationales*

La FCEI souhaite remercier PrimaSure, une solution d'assurance de Nexim Canada, d'avoir parrainé ce rapport.

© Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2022.

Table des matières

Sommaire	3
Introduction	4
Répercussions persistantes des facteurs de stress pandémiques sur la santé mentale	5
Travailler pour une PME	9
Prendre en charge les problèmes de santé mentale au travail	10
Dialogue ouvert sur la santé mentale au travail	10
Les PME sont-elles prêtes à prendre en charge les problèmes de santé mentale?	11
Reconnaître les problèmes de santé mentale	13
Soutien au travail	14
Ressources en matière de santé mentale	15
Où aller chercher de l'information et des ressources?	17
Soutien avantageux pour les PME en matière de santé mentale	20
Recommandations	21
Recommandations pour les propriétaires de PME	22
Recommandations pour les employés	22
Recommandations pour le gouvernement	23
Méthodologie	24
Ressources	25

- Merci de prendre le temps de lire notre rapport pour mieux comprendre la situation actuelle de la santé mentale et du bien-être dans les PME.
- Si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant votre santé mentale, n'hésitez pas à communiquer avec les services de soutien indiqués à la fin de ce rapport.

Sommaire

Au Canada, 98 % des employeurs sont des petites et moyennes entreprises (PME)¹. Il existe de nombreuses mesures de soutien à l'entrepreneuriat – programmes de financement, formations spécialisées, programmes gouvernementaux – visant à stimuler leur croissance. Toutefois, on constate que les propriétaires de PME ou leurs employés font l'objet de peu de discussions sur les politiques, les programmes ou les besoins en matière de santé mentale comparativement à ceux des plus grandes entreprises où davantage d'efforts sont déployés.

La priorisation de la *santé mentale et du bien-être* au travail a de nombreux avantages, et les PME sont en fait bien placées pour installer un climat de travail basé sur la reconnaissance, l'appréciation et l'inclusion qui rendra ces sujets tabous plus faciles à aborder.

Au cours des deux dernières années, la pandémie a exacerbé certaines des préoccupations des propriétaires de PME. Depuis la mi-avril 2020, la FCEI effectue des sondages auprès de ses membres pour savoir ce qui les inquiète le plus. Le stress intense qu'ils vivent est au cœur de leurs préoccupations – 45 % des répondants l'ont souligné dans notre dernier sondage. Pour les propriétaires de PME, le stress est accablant quand ils ont de plus en plus de difficulté à répondre aux exigences de gestion de leur entreprise. Bien qu'il ne soit pas défini comme un trouble de santé mentale au même titre que l'anxiété ou la dépression, le stress peut favoriser l'apparition de troubles de santé mentale.

Des recherches récentes indiquent que pendant la pandémie, les symptômes d'anxiété et de dépression ont augmenté dans la population canadienne^{2,3,4}. La santé mentale de la population active a été éprouvée, et de nombreuses personnes symptomatiques n'ont pas accès à des services de santé mentale.

Le présent rapport s'appuie sur notre *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*⁵, ainsi que sur les résultats d'autres sondages plus récents de la FCEI⁶ sur les répercussions de la COVID-19. Le tiers des propriétaires indiquent qu'ils sont au courant des problèmes de santé mentale vécus par leur personnel au cours de la pandémie de COVID-19. Pourtant, seuls 31 % d'entre eux se sentent assez bien ou très bien préparés pour gérer les problèmes de santé mentale de leurs employés. Plus de la moitié ne se sentent pas très bien préparés ou pas du tout préparés.

D'autres recherches de la FCEI, réalisées conjointement avec la Commission de la santé mentale du Canada, montrent qu'une grande majorité d'employeurs et d'employés dans les PME sont en général à l'aise pour parler de leur santé mentale et de leur bien-être⁷. De nombreux propriétaires ont déjà l'impression de soutenir leurs employés en leur offrant un horaire de travail flexible, un bon équilibre travail-vie personnelle et

¹ Statistique Canada. [Tableau 33-10-0493-01 – Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2021](#).

² Deloitte, *Découvrir la partie cachée de l'iceberg : Pourquoi les conséquences humaines de la COVID-19 pourraient créer une troisième crise*, août 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-covid19-human-impact-pov-fr-aoda.pdf>

³ CSMC, CCDUS et Léger, *Santé mentale et consommation de substances pendant la pandémie de COVID-19 : une série de sondages sur une période de douze mois à compter d'octobre 2020*, https://commissionsantementale.ca/wp-content/uploads/2021/05/mhcc_ccsa_covid_leger_poll_fr.pdf

⁴ Faculté de médecine de l'Université de la Colombie-Britannique, *New national survey finds Canadians' mental health eroding as pandemic continues*, décembre 2020, <https://www.med.ubc.ca/news/new-national-survey-finds-canadians-mental-health-eroding-as-pandemic-continues/>

⁵ FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018.

⁶ FCEI, *La reprise après la COVID-19*, sondage n° 22, octobre 2020, n = 3 983.

⁷ Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

un environnement sain. Il est toutefois difficile d'évaluer les signes et les symptômes indicateurs d'un trouble de santé mentale d'un collègue. Les résultats des recherches et le stress croissant que vivent les propriétaires de PME dans le contexte de la pandémie le montrent : la santé mentale est un dossier de plus en plus important.

L'importance de la santé mentale en milieu de travail est de plus en plus reconnue, mais les ressources et programmes offerts ne sont souvent pas adaptés aux besoins des PME. Beaucoup d'initiatives sont réservées aux grandes entreprises et sont moins adaptées aux PME. Les employeurs et les employés ont besoin de davantage de formation et d'information pour être en mesure de gérer les problèmes de santé mentale en temps réel.

Introduction

De nos jours, la majorité de la population passe environ 60 % de la journée au travail. Or on constate une forte corrélation entre travail et santé mentale⁸. Bien qu'en 2019, les PME canadiennes employaient 68,8 % de la population active du secteur privé (soit 8,4 millions de personnes), on en sait peu sur la santé mentale et le bien-être de ces employés⁹.

Si elles sont ignorées, les questions de santé mentale et de bien-être peuvent avoir de nombreuses répercussions sur les PME : perte de productivité, hausse de l'absentéisme, roulement du personnel, augmentation des demandes de prestations d'invalidité, etc. Selon la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), un employé sur quatre est d'ailleurs touché par un problème de santé mentale chaque année¹⁰. Les problèmes ou troubles de santé mentale sont complexes et ne sont pas uniquement causés par le milieu de travail. Les problèmes de santé mentale coûtent plus de 50 G\$ par année aux entreprises et à l'économie canadienne, et représentent la catégorie de prestations d'invalidité dont la croissance est la plus rapide¹¹. Même si on reconnaît de plus en plus l'importance de la santé mentale et du bien-être au travail, en particulier en temps de COVID-19, bon nombre des initiatives et des programmes actuels ont été pensés davantage pour les grandes entreprises et organisations. Ils exigent, en effet, d'avoir un service de ressources humaines ou du personnel dédié à la mise en place de programmes de bien-être au travail, de créer un comité de la santé mentale, ou encore d'investir dans des programmes d'aide aux employés. Il s'agit de ressources que n'ont pas forcément les propriétaires de PME. Il n'est donc pas étonnant que ces derniers ne se sentent pas bien préparés pour prendre en charge les problèmes de santé mentale au travail.

Pour faire avancer la réflexion, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a mené des sondages en 2018, 2020 et 2021 auprès des PME pour tenter de comprendre les problématiques de santé mentale et de bien-être au travail qui leur sont propres. Le présent rapport, qui porte sur les entreprises de moins de 20 employés, vise à mettre en lumière les perceptions, les attitudes et les comportements en matière de santé mentale et de bien-être, ainsi que les principales difficultés et lacunes des PME sur le plan du soutien qu'elles

⁸ C. Black, *Working for a healthier tomorrow: Dame Carol Black's Review of the health of Britain's working age population: Presented to the Secretary of State for Health and the Secretary of State for Work Pensions*, London: TSO, 2008.

⁹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, [Principales statistiques relatives aux petites entreprises](#), décembre 2019.

¹⁰ CSMC, *Rapport provisoire de l'initiative Changer les mentalités*, p. 5, <https://commissionsantementale.ca/resource/rapport-provisoire-de-linitiative-changer-les-mentalites/>

¹¹ Commission de la santé mentale du Canada, *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*, 2013. https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf

offrent à leurs employés. Dans le cadre de ce rapport, par « santé mentale », nous entendons un état de bien-être permettant à une personne de gérer le stress normal de la vie quotidienne, de travailler de façon productive, et de contribuer à son milieu de travail et à sa communauté. Quant à notre définition de trouble mental et de maladie mentale, elle se veut très large et désigne, entre autres, le stress intense, l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel, l'usage de substances et la dépendance, la manie, les troubles bipolaires et la schizophrénie.

Répercussions persistantes des facteurs de stress pandémiques sur la santé mentale

Des recherches menées récemment indiquent que les symptômes d'anxiété et de dépression ont augmenté dans la population canadienne pendant la pandémie. Selon un rapport de Deloitte, en août 2020, 1 Canadien sur 3 disait ressentir de l'anxiété ou de la dépression liée à la COVID-19¹². Selon d'autres études réalisées au début de la pandémie par l'Université de la Colombie-Britannique et l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), le taux de pensées et d'envies suicidaires a augmenté (à 10 %, contre 2,5 % au printemps 2020)¹³. Ces données sont inquiétantes et reflètent l'augmentation des facteurs de stress chez les propriétaires de PME et leurs employés. Tout employeur devrait partir du principe que la santé mentale de ses effectifs est éprouvée.

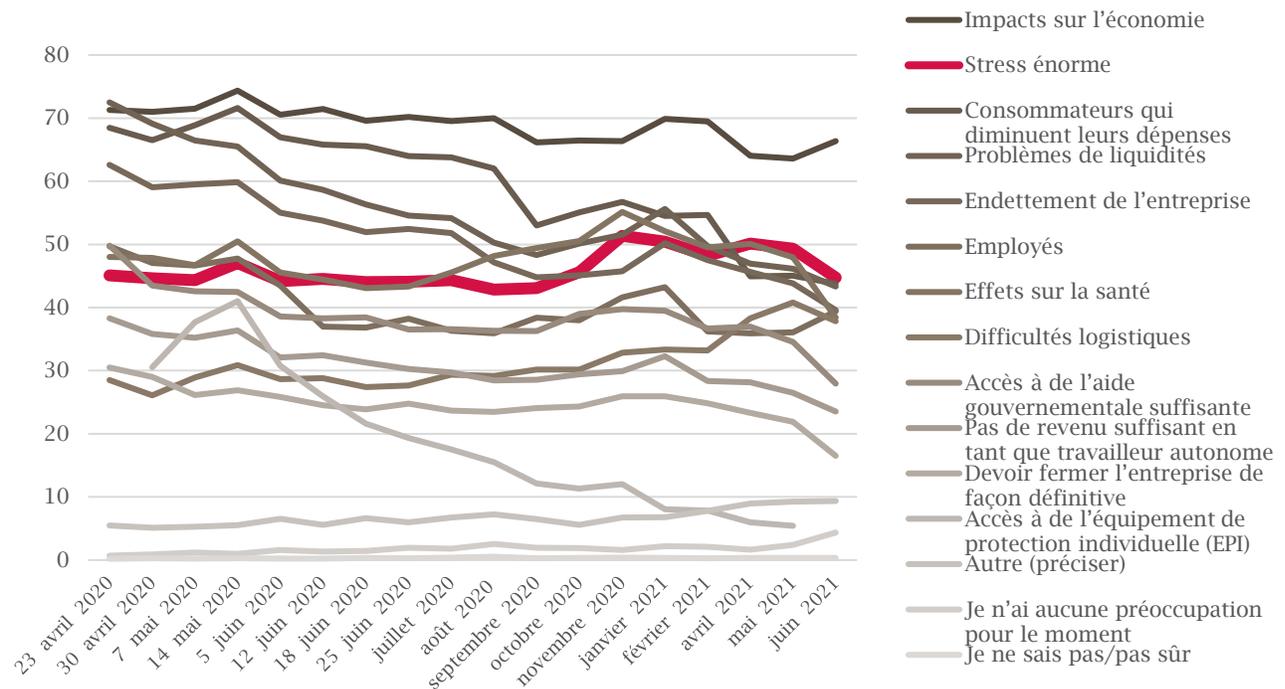
En plus des versements de salaires, des paiements aux fournisseurs, du loyer, de l'hypothèque et des autres factures, de la diminution de la consommation, de l'endettement, des problèmes de personnel (mises à pied, rétention, refus de travailler) et d'autres difficultés, 45 % des répondants signalent que le **stress intense** fait partie de leurs préoccupations principales. Cette tendance s'est maintenue au fil de la pandémie. Les propriétaires de PME vivent du stress lorsque les ressources manquent pour répondre aux besoins de leur entreprise.

¹² Deloitte, *Découvrir la partie cachée de l'iceberg : Pourquoi les conséquences humaines de la COVID-19 pourraient créer une troisième crise*, août 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-covid19-human-impact-pov-fr-aoda.pdf>

¹³ Faculté de médecine de l'Université de la Colombie-Britannique, *New national survey finds Canadians' mental health eroding as pandemic continues*, décembre 2020, <https://www.med.ubc.ca/news/new-national-survey-finds-canadians-mental-health-eroding-as-pandemic-continues/>

Figure 1

Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus au sujet de la crise de la COVID-19? (% des réponses)



Source : FCEI, sondages *Votre voix* d'avril 2020 à juin 2021, nombre de répondants variable, environ 4 000 par sondage.

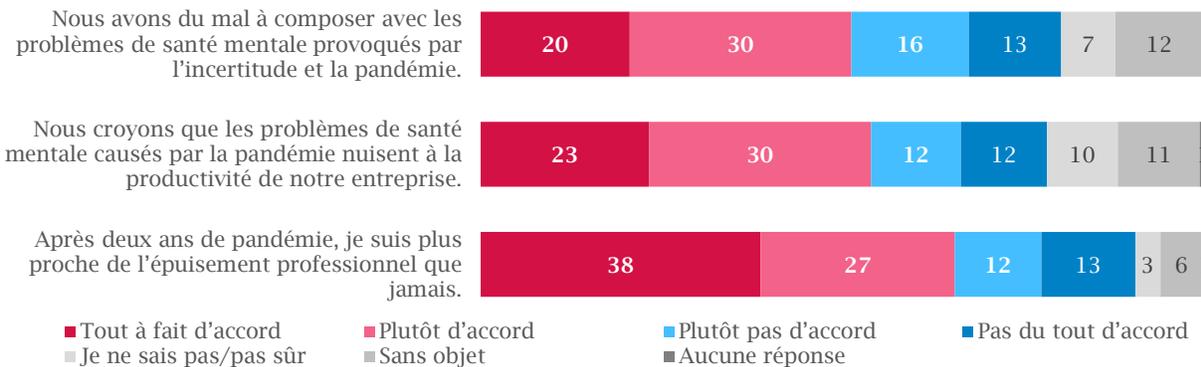
Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes. Les catégories ayant été sélectionnées par moins de 10 % des répondants lors des derniers sondages ne sont pas illustrées.

Bien qu'il ne soit pas défini comme un trouble de santé mentale au même titre que l'anxiété ou la dépression, le stress peut favoriser l'apparition de troubles mentaux. La gestion d'une PME est très exigeante pour les propriétaires, ce qui peut se traduire par du stress, voire un épuisement professionnel. Après deux années stressantes résultant de la pandémie, près des deux tiers (65 %) des propriétaires de PME (Figure 2) indiquent qu'ils sont plus proches de l'épuisement professionnel que jamais¹⁴. Ceux qui s'estiment le plus à risque (38 % sont tout à fait d'accord) sont ceux dont l'entreprise est en difficulté. Ces entreprises sont moins nombreuses à être complètement ouvertes (61 %), à avoir retrouvé leur personnel (33 %) et à avoir retrouvé des revenus normaux (21 %) que celles des propriétaires moins stressés (72 %, 46 % et 34 %, respectivement). De plus, 75 % des propriétaires au bord de l'épuisement professionnel étaient conscients qu'un membre de leur équipe avait une santé mentale précaire, comparativement à 50 % pour l'ensemble des propriétaires. C'est une pression supplémentaire sur les employeurs et les employés, et sur leur famille. Les entreprises les plus durement touchées par la pandémie sont affectées sur le plan financier, certes, mais aussi sur le plan de la santé mentale.

¹⁴ FCEI, sondage *Votre voix* – Février 2022, du 9 au 25 février, n = 3 225.

Figure 2

Santé mentale au travail dans le contexte de la pandémie



Source : FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 3 225.

Tout au long de la pandémie, nos membres nous ont fait part de leur stress et de leur anxiété. Dans les pages suivantes, nous avons inclus quelques témoignages pour refléter l'impact de l'incertitude et du stress sur eux.

En tant que propriétaire de PME, on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Nos ressources ne sont pas illimitées. Nous ne pourrions pas rembourser nos prêts dans les délais. C'est stressant. On se sent dépassé, et ça affecte le moral. On a moins d'espoir, moins d'énergie et moins de temps à consacrer à l'entreprise. C'est décourageant. Après toutes ces années à bâtir notre entreprise, on envisage de la fermer.

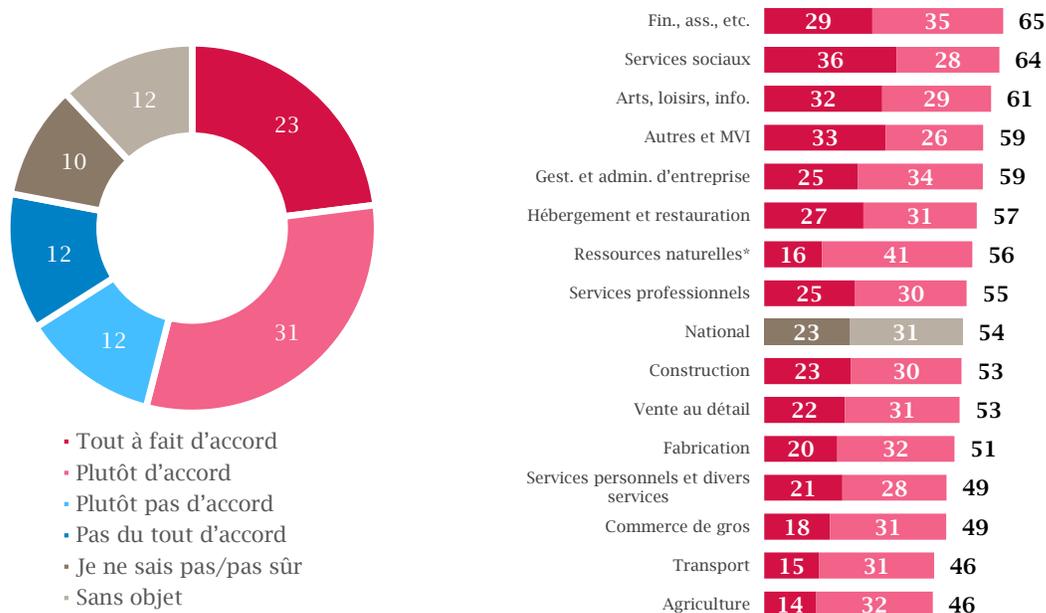
– Propriétaire d'un commerce de détail, Ontario

En février, nous avons demandé aux propriétaires de PME de réfléchir à l'influence de la COVID-19 sur les conversations à propos de la santé mentale dans leur entreprise. La moitié (54 %) des répondants pensent que les problèmes de santé mentale causés par la pandémie semblent nuire à la productivité de leur entreprise. Cette hypothèse est particulièrement prévalente dans les domaines de la finance et de l'assurance (65 %), des services sociaux (64 %) et des arts, des loisirs et de l'information (61 %) (Figure 3.) Les entreprises bien implantées et celles qui ont une petite équipe sont moins susceptibles de partager cet avis¹⁵.

¹⁵ FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 3 225. Productivité selon l'ancienneté de l'entreprise : 51 % (11 ans et plus), comparativement à 60 % (1 an ou moins). Productivité selon le nombre d'employés : 48 % (0 à 4 employés), 55 % (5 à 19 employés) et 62 % (au moins 50 employés).

Figure 3

Les problèmes de santé mentale causés par la pandémie semblent nuire à la productivité de notre entreprise (% des réponses)



Source : FCEI, sondage *Votre voix* – Février 2022, du 9 au 25 février, n = 3 261.

Les effets de la pandémie sur la santé mentale se sont fait sentir bien au-delà de la sphère professionnelle. Une étude de la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) et du Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances (CCDUS) montre une forte corrélation entre l'augmentation de la consommation de substances (y compris l'augmentation de la consommation et l'usage problématique de cannabis et d'alcool) et l'état de la santé mentale¹⁶. Peu importe la taille de l'entreprise ou de la communauté, il est important de savoir reconnaître les symptômes d'un trouble de santé mentale en milieu de travail et de connaître les formes de soutien. Les propriétaires de PME ne sont pas des experts en santé, mais ils se sentent préoccupés pour leurs employés et leur entreprise lorsqu'ils observent des signes de consommation abusive ou de problèmes de santé mentale. Il est donc important que les mesures de soutien soient adaptées au contexte des PME.

¹⁶ CSMC, CCDUS et Léger, *Santé mentale et consommation de substances pendant la pandémie de COVID-19 : une série de sondages sur une période de douze mois à compter d'octobre 2020*, <https://commissionsantementale.ca/sondage-realise-par-leger-sante-mentale-et-consommation-de-substances-pendant-la-pandemie-de-covid-19/> et https://commissionsantementale.ca/wp-content/uploads/2021/05/mhcc_ccsa_covid_leger_poll_fr.pdf

Travailler pour une PME

Il existe d'autres moyens pour les propriétaires et les employés de PME de contribuer à un climat de travail sain. Même si le travail en petite entreprise peut être à l'occasion source de stress et d'anxiété, il reste que c'est un milieu où chaque jour est différent, où les employeurs et les employés doivent accomplir plusieurs tâches différentes, et où des imprévus peuvent survenir à tout moment. C'est pourquoi les propriétaires de PME reconnaissent qu'il est important de créer un environnement de travail sain et positif.

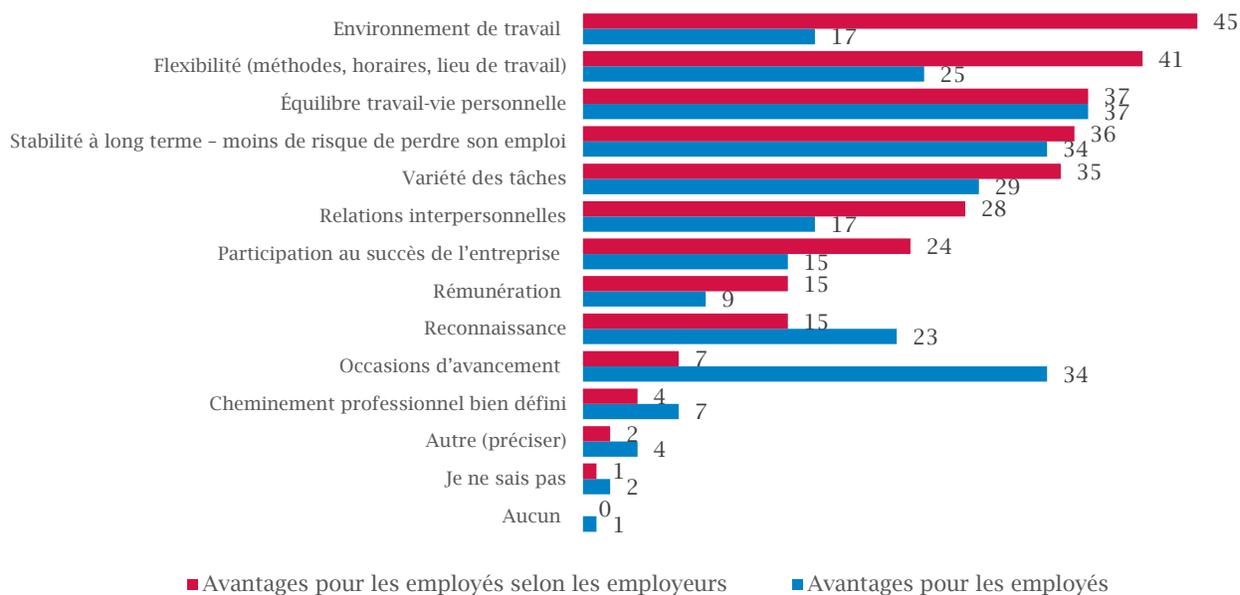
Pour mieux comprendre les principaux facteurs qui contribuent à la santé mentale au travail, nous avons demandé aux employés et aux employeurs qui ont participé à notre sondage quels étaient, selon eux, les principaux avantages du travail en PME (Figure 4). Les propriétaires de PME ont indiqué que l'environnement de travail (45 %) était le principal avantage, suivi par la flexibilité (41 %), l'équilibre travail-vie personnelle (37 %), la stabilité à long terme (36 %) et la variété des tâches (35 %). Du côté des employés, près de quatre sur dix ont parlé de l'équilibre travail-vie personnelle (37 %), et un sur trois, de la flexibilité (34 %) et de l'environnement de travail (34 %).

Ma priorité est le développement des affaires en visant la rentabilité. Pour ce faire, je dois créer un environnement qui attire et fidélise les employés productifs. J'ai rapidement appris qu'il était essentiel d'être attentif à la santé de mes employés pour maintenir la santé globale de mon entreprise.

– Propriétaire d'une entreprise du secteur de la finance, de l'assurance et des services immobiliers et de location à bail, Ontario

Figure 4

Travailler pour une PME vient avec son lot d'avantages et de défis. À votre avis, quels sont les principaux avantages? (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018. Remarque : Les répondants pouvaient sélectionner jusqu'à trois réponses.

Les principaux défis du travail en PME cités par les employés et les employeurs concernent la rémunération, la reconnaissance, la définition du cheminement professionnel et les occasions d'avancement (Figure 4). Malgré tout, puisqu'il y a moins de hiérarchie ou de structure interne, les PME sont souvent plus flexibles et peuvent donc facilement s'adapter au changement. En fait, beaucoup de PME arrivent à établir un environnement où les employés se sentent appréciés et valorisés, où ils ont même l'impression de faire partie de la « famille », et où il est plus facile de parler de sujets tabous comme la santé et la maladie mentales.

Prendre en charge les problèmes de santé mentale au travail

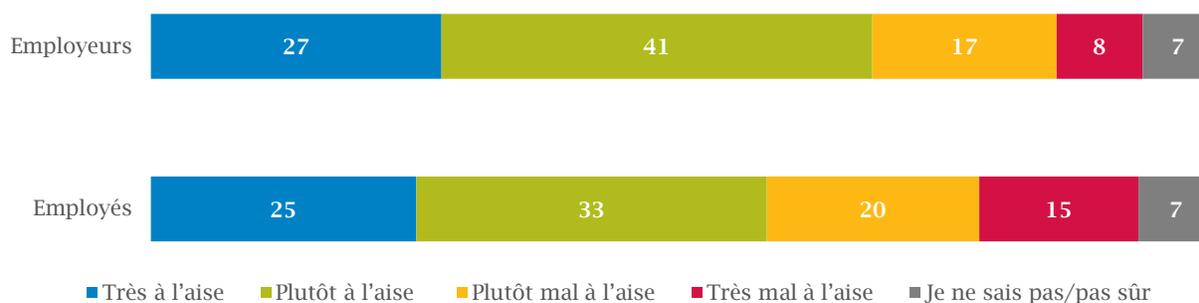
Comme les problèmes de santé mentale prennent différentes formes, bien souvent, on ne peut savoir avec certitude qu'une personne en souffre à moins qu'elle en parle. Or bien des gens ont peur d'en parler ouvertement au travail de peur d'être jugés ou de nuire à leur carrière. Néanmoins, les propriétaires de PME ont généralement plus de facilité que ceux des grandes entreprises à discuter ouvertement de problèmes personnels avec leurs employés. La création d'un espace de discussion ouvert sur la santé mentale est une étape importante qui pourrait permettre de reconnaître les difficultés d'un employé ou d'un collègue.

Dialogue ouvert sur la santé mentale au travail

Sept propriétaires d'entreprise sur dix (68 %) se sentent à l'aise pour parler de santé mentale avec leurs employés. Un sur quatre (25 %) ne l'est pas. Même son de cloche du côté des employés : six sur dix (58 %) se sentent à l'aise pour parler de santé mentale avec leur gestionnaire, tandis qu'un sur trois (35 %) ne l'est pas (Figure 5). Fait intéressant, les employés sont plus nombreux à dire qu'ils sont à l'aise pour parler de santé mentale dans les entreprises de 2 à 9 employés que dans celles de 10 à 20 employés.

Figure 5

Dans quelle mesure êtes-vous à l'aise pour parler de santé mentale au travail? (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

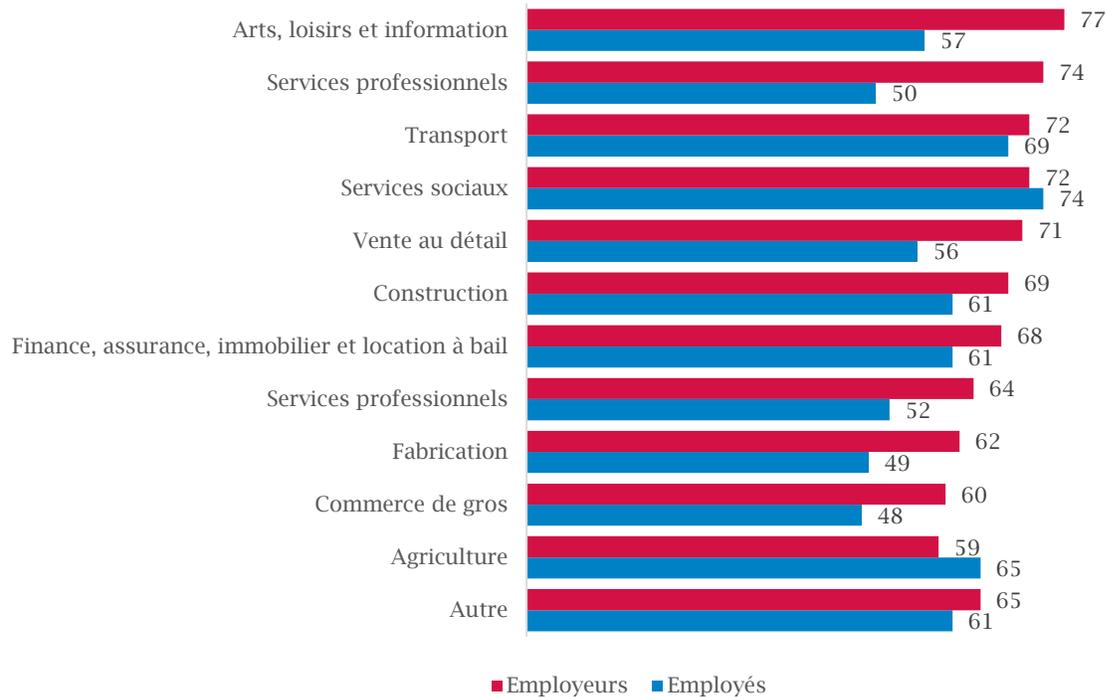
Remarque : Une seule réponse était autorisée.

Les employeurs sont à l'aise pour parler de santé mentale dans tous les secteurs, mais les employés le sont davantage dans le secteur des services sociaux (74 %). Toutefois, le secteur de la fabrication (49 %) et celui du commerce de gros (48 %) arrivent en dernier (Figure 6). Pour les employeurs, on observe un écart entre les

femmes (79 %) et les hommes (65 %) en ce qui concerne la capacité à parler de santé mentale au travail. Cependant, il n’y a pas de tel écart intergenre chez les employés¹⁷.

Figure 6

Dans quelle mesure êtes-vous à l’aise pour parler de santé mentale au travail? (% des réponses par secteur)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018. Remarque : Une seule réponse était autorisée.

Les PME sont-elles prêtes à prendre en charge les problèmes de santé mentale?

Bien que le secteur des PME soit l’environnement de travail le plus répandu au Canada, peu d’employeurs et d’employés se sentent bien préparés pour prendre en charge les problèmes de santé mentale. S’il est beaucoup plus facile d’établir un dialogue ouvert avec son gestionnaire et ses collègues sur la santé mentale et le bien-être dans une PME, il est toutefois difficile de reconnaître les signes de problèmes de santé mentale, surtout quand on ne les connaît pas. Il existe différents moyens de faciliter le dialogue sur les questions de santé mentale, mais encore faut-il bien se préparer et s’informer.

Moins d’un employeur sur trois (31 %) se dit bien préparé ou très bien préparé à prendre en charge les problèmes de santé mentale de ses employés, tandis que plus de la moitié affirment ne pas être bien préparés ou pas préparés du tout (Figure 7). Ce taux a baissé : avant la pandémie, près de la moitié des employeurs se sentaient

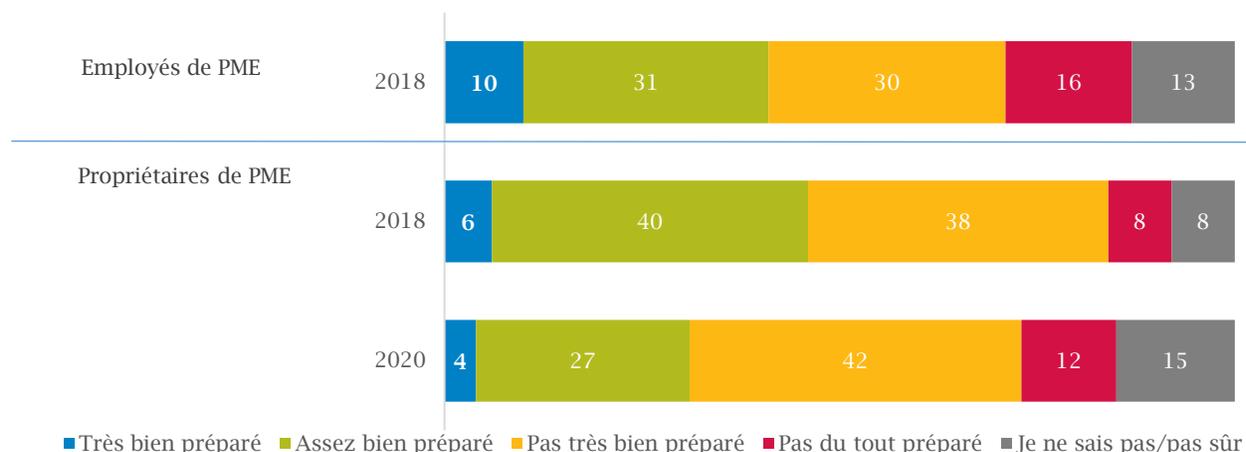
¹⁷ FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

préparés (46 %). Une des raisons qui explique cela est peut-être que la pandémie a braqué les projecteurs sur la santé mentale, et qu'on sait désormais mieux que ces problèmes peuvent être graves. La moitié (50 %) des PME ont de la difficulté à composer avec les problèmes de santé mentale engendrés par la pandémie et son incertitude, et près des deux tiers (66 %) des propriétaires sont plus proches de l'épuisement professionnel que jamais¹⁸, ce qui, en plus d'être un problème pour eux personnellement, peut nuire à leur capacité à offrir du soutien aux autres.

Dans notre étude de 2018, près des deux tiers des femmes (63 %) affirmaient se sentir préparées à gérer les problèmes de santé mentale, comparativement à moins de la moitié des hommes (47 %). Du côté des employés, quatre sur dix (41 %) jugent que leur milieu de travail est préparé pour prendre en charge les problèmes de santé mentale, et une proportion légèrement supérieure (46 %) pense le contraire.

Figure 7

À quel point vous sentez-vous préparé pour gérer les problèmes de santé mentale de vos employés?
(% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 420 réponses, juin 2018, et sondage *La reprise après la COVID-19 (octobre 2020)*, n = 3 983. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

Bien qu'un pourcentage important d'employeurs et d'employés n'aient pas l'impression d'avoir les outils nécessaires pour prendre en charge les problèmes de santé mentale au travail, beaucoup de propriétaires de PME comprennent qu'il est important d'obtenir de l'aide le plus tôt possible afin d'éviter qu'un problème ne s'aggrave. Bon nombre d'entre eux estiment déjà offrir un soutien à leurs employés sur le plan de la santé mentale et du bien-être.

¹⁸ FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 4 001.

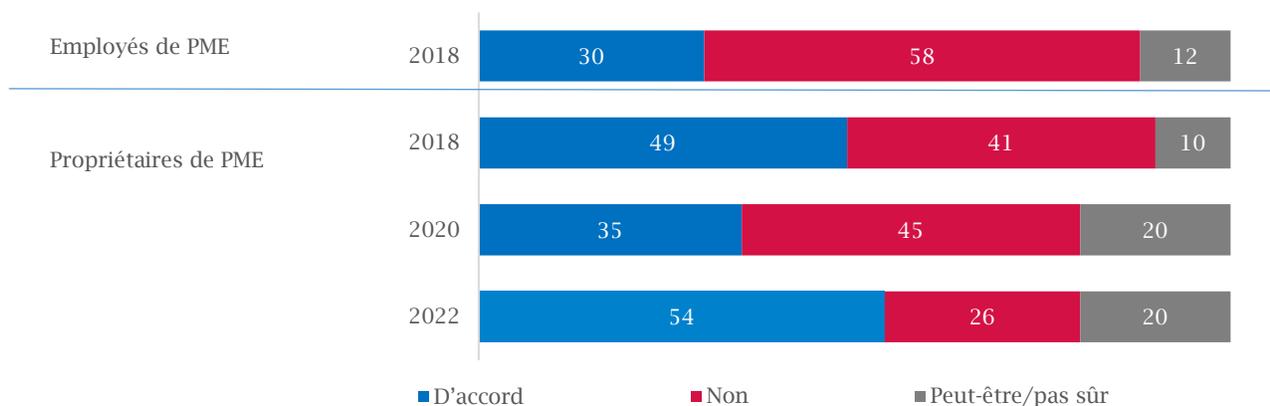
Reconnaître les problèmes de santé mentale

Le travail au sein d'une petite équipe a évidemment ses avantages, mais il n'est pas toujours facile de s'informer régulièrement de la santé de ses employés. Malgré les liens étroits que les petits employeurs entretiennent avec leurs employés, il leur est souvent difficile de reconnaître les signes d'un problème de santé mentale.

Selon un sondage de 2022, la moitié d'entre eux (54 %) savent si des membres de leur personnel ont eu un problème de santé mentale depuis le début de la pandémie, et 20 % n'en sont pas certains (Figure 8). Les chercheurs en santé mentale ont observé une hausse des symptômes d'anxiété et de dépression, ce qui, après deux ans de pandémie, commence à se faire sentir au travail. Il y avait moins d'employeurs conscients des problèmes de santé mentale chez leurs employés en octobre 2020, durant la première année de la pandémie, qu'en 2018 (35 % contre 49 %). Ajoutons la hausse du taux de répondants incertains (20 % par rapport à 10 % en 2018), et on pourrait avancer qu'il s'agit d'une conséquence des approches de travail en transformation, ainsi que de la pression vécue par les employeurs dans le contexte de la pandémie. Cependant, les employeurs sont plus conscients de ces enjeux en 2022, probablement parce que les milieux de travail s'adaptent à la nouvelle réalité. Par ailleurs, trois employeurs sur cinq (62 %) rapportent qu'on discute plus souvent de santé mentale et de bien-être dans leur milieu de travail.

Figure 8

À votre connaissance, est-ce que vos employés ont souffert d'un problème de santé mentale au courant de la dernière année/depuis le début de la pandémie? (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 420 réponses, juin 2018, et sondages *La reprise après la COVID-19 (octobre 2020)*, n = 3 983, et *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 3 120. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

Remarque : Une seule réponse était autorisée.

En 2018, les propriétaires d'entreprise à l'aise pour parler de santé mentale avec leurs employés étaient plus nombreux à avoir répondu être au courant des problèmes de leurs employés en la matière que ceux qui étaient mal à l'aise (58 % contre 35 %). Les femmes (63 %) étaient également plus nombreuses à avoir répondu par l'affirmative que les hommes (47 %). Il importe donc de trouver des moyens de faciliter ces discussions autant pour les employeurs que les employés. On peut acquérir l'aisance nécessaire en se préparant adéquatement, et en faisant preuve de compréhension et d'introspection par rapport à son propre vécu.

Dans notre entreprise familiale, nous parlons des problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent. En tant qu'employeur, nous encourageons la discussion pour trouver des moyens de gérer les situations stressantes, qu'elles soient professionnelles ou personnelles.

– Propriétaire d'une entreprise de services personnels et divers, Ontario

En 2018, seuls trois employés sur dix (30 %) disaient savoir si des collègues avaient eu des problèmes de santé mentale au cours de l'année précédente (Figure 3). Fait intéressant, les employés ont répondu davantage par l'affirmative dans les entreprises de 10 à 20 employés que dans celles de 2 à 9 employés. Par ailleurs, les employés de cette première catégorie étaient aussi moins nombreux à se dire à l'aise pour parler de leur santé mentale avec leur gestionnaire et à juger que leur milieu de travail était suffisamment préparé pour prendre en charge les problèmes de santé mentale des employés.

Soutien au travail

Les employés de PME pensent que la rémunération, les occasions d'avancement plus limitées et une stabilité à long terme sont parmi les principales lacunes de leur milieu de travail (Figure 4). Les propriétaires comprennent qu'il est important de créer un environnement de travail sain. D'ailleurs, ils sont nombreux à penser qu'ils aident leurs employés à mieux gérer leur santé mentale grâce à un horaire flexible, à un bon équilibre travail-vie personnelle et à un environnement sain.

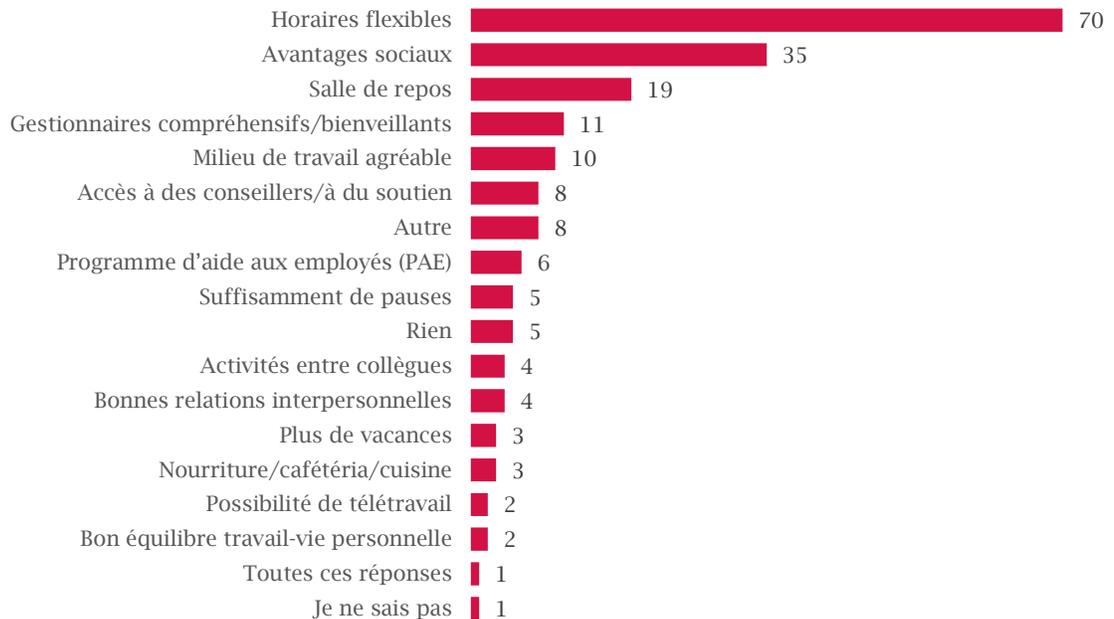
Nous offrons un bon régime d'assurance maladie et beaucoup de flexibilité pour les horaires et les congés. Nous avons toujours été en mesure de soutenir nos employés en cas de problèmes de santé physique ou mentale : nous leur donnons droit à autant de congés que nécessaire sans les déduire de leur paie, notamment pour assister à des rendez-vous et pour s'occuper de leur famille ou de leur santé.

– Propriétaire d'une entreprise de services sociaux, Colombie-Britannique

En ce qui concerne le soutien au travail, la majorité des employeurs (70 %) indiquent contribuer à la santé mentale et au bien-être de leurs employés en leur garantissant un horaire flexible. Un sur trois (35 %) offre un régime d'assurance collective à ses employés. De plus, environ un sur dix dit que son entreprise dispose d'une salle du personnel, que la direction fait preuve de compassion et d'empathie, et que l'ambiance et l'environnement sont sains. Ils sont très peu (5 %) à n'offrir aucun soutien en matière de santé mentale et de bien-être (Figure 9).

Figure 9

Comment votre entreprise appuie-t-elle la santé mentale et le bien-être de ses employés (le cas échéant)? (% des réponses)



Source : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 420 réponses, juin 2018.

Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes.

Ressources en matière de santé mentale

La création d'un environnement favorable à la santé mentale et au bien-être comporte plusieurs avantages, mais la plupart des propriétaires de PME ne savent pas ce qu'ils pourraient faire de plus sur ce plan. De fait, de nombreuses PME ne disposent que de ressources limitées pour répondre aux problèmes de santé mentale. La plupart n'ont pas les moyens de proposer des programmes ou des services de promotion de la santé au travail, comme le font les grandes entreprises.

C'est bien de parler de santé mentale, mais on manque VRAIMENT de ressources. Quand il y en a, elles sont généralement si inabordables qu'elles pourraient aussi bien ne pas exister. Les psychiatres et les psychologues ont de longues listes d'attente et leurs services coûtent cher. En plus, les psychologues ne sont PAS remboursés par l'assurance provinciale, et le processus pour obtenir un rendez-vous avec un psychiatre est long et pénible.

– Propriétaire d'une entreprise de fabrication, Ontario

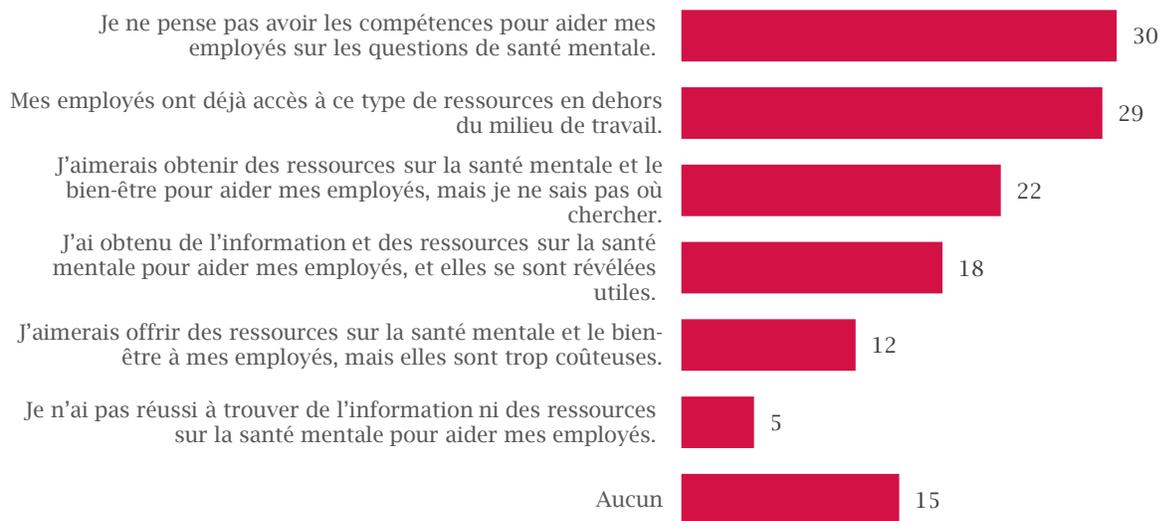
Trois propriétaires de PME sur dix (30 %) indiquent ne pas se sentir bien préparés pour offrir du soutien à leurs employés, et presque autant (29 %) estiment que leurs employés ont déjà accès à des ressources et à du soutien à l'extérieur du travail. Quant aux employeurs qui aimeraient avoir accès à de l'information et à des ressources,

22 % ne savent pas où les trouver et 12 % indiquent qu'elles coûtent trop cher. Moins de deux propriétaires de PME sur dix (18 %) ont accès à de l'information et à des ressources utiles (Figure 10). Les hommes sont plus susceptibles de ne pas se sentir compétents que les femmes (34 % et 17 %, respectivement). Il reste donc du travail à faire pour renforcer les ressources en santé mentale au travail et normaliser ce sujet.

Figure 10

Lesquels de ces énoncés vous correspondent? (% des réponses)

Propriétaires d'entreprise



Source : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018.

Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes.

La plupart des employés (61 %) se sentent généralement en mesure de gérer eux-mêmes leur santé mentale sans aide supplémentaire, alors que 15 % d'entre eux disent avoir eu accès à de l'information et à des ressources qui les ont aidés. Un peu plus d'un employé sur dix (12 %) affirme qu'il aimerait disposer d'information ou de ressources, mais qu'il ne sait pas où les trouver (Figure 11). Cette réponse est beaucoup plus fréquente chez les employés de 18 à 34 ans (23 %) et chez ceux qui travaillent dans une entreprise de cinq employés ou plus (16 %).

Figure 11

Lesquels de ces énoncés vous correspondent? (% des réponses)

Employés



Source : Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes.

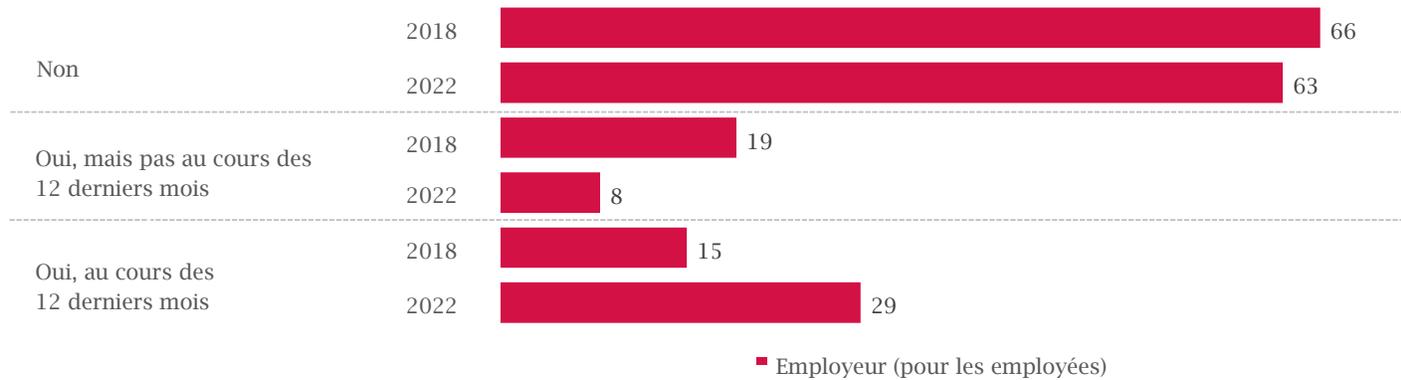
Où aller chercher de l'information et des ressources?

Bien qu'on reconnaisse de plus en plus le besoin de promouvoir la santé mentale au travail, les ressources et les programmes sont rarement adaptés aux PME. En effet, beaucoup d'initiatives conçues pour les grandes organisations sont souvent non transposables dans les plus petites. Les propriétaires de PME doivent gérer eux-mêmes les problématiques de santé mentale : ils n'ont souvent pas de service des ressources humaines sur qui s'appuyer pour mettre en place un programme concret. Ils n'ont pas toujours les outils pour mettre sur pied un comité santé ni pour investir dans des programmes d'aide aux employés (PAE). De plus, on met souvent toutes les PME dans le même panier, alors que ces entreprises sont très diverses (p. ex. construction, commerce de détail, agriculture, fabrication, services sociaux, etc.), tout comme les problématiques de santé mentale auxquelles elles font face.

Avant la pandémie, un propriétaire de PME sur trois (34 %) a tenté d'obtenir de l'information ou des ressources pour la santé mentale et le bien-être de ses employés (Figure 12). Ce pourcentage a peu évolué en 2022 (37 %), mais un plus grand nombre d'employeurs rapportent s'être renseignés pour leurs employés cette année qu'en 2018 (29 % en 2022 et 19 % en 2018). La plupart (62 %) ont cherché de l'information générale sur Internet, alors qu'un sur trois (33 %) a fait appel à un organisme de santé communautaire local (Figure 15). Du côté des employés, près de quatre sur dix (36 %) ont tenté d'obtenir de l'information ou des ressources pour leur santé mentale et leur bien-être (Figure 13). Près de la moitié citent leur médecin de famille (47 %) ou Internet (47 %) comme principales sources d'information (Figure 15).

Figure 12

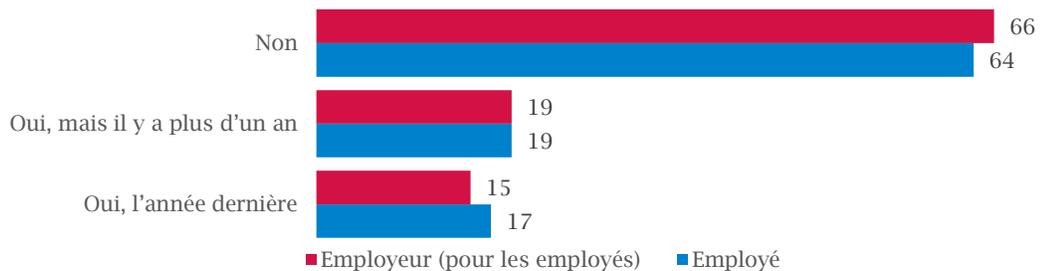
Recherche d'informations et de ressources sur la santé mentale – Par les employeurs, pour leurs employés (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 420 réponses, juin 2018, et sondage *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 3 261.

Figure 13

Recherche d'informations et de ressources sur la santé mentale – Par les employés, pour eux-mêmes (% des réponses)



FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*, du 9 au 25 février, n = 3 261.

Figure 14

Recherche d'informations et de ressources sur la santé mentale – Par les employeurs, pour eux-mêmes (% des réponses)

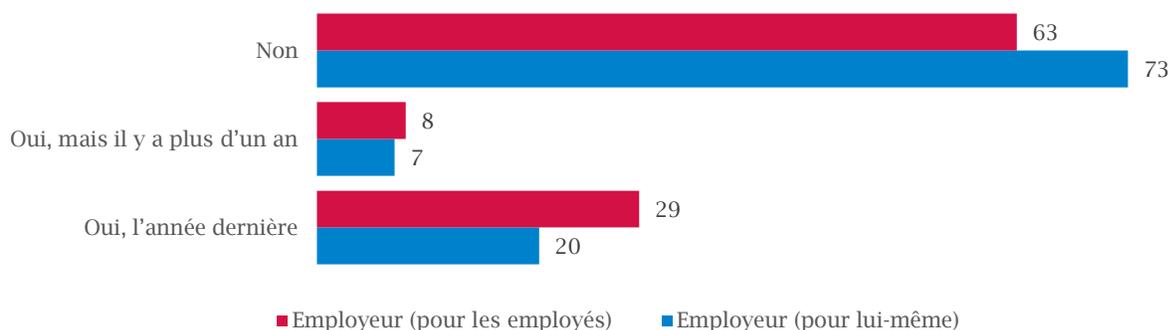
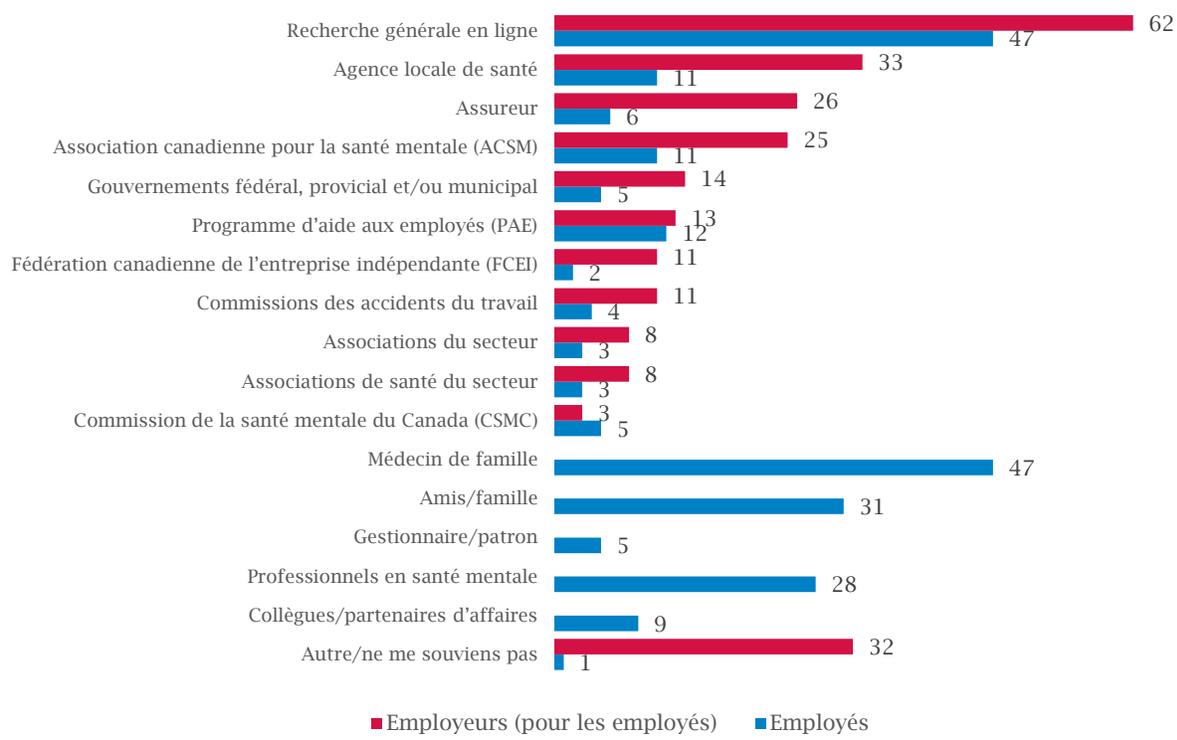


Figure 15

Où avez-vous cherché de l'information ou des ressources? (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 420 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes.

Les entrepreneurs et propriétaires de PME ont souvent eux-mêmes besoin de soutien en santé mentale. L'exploitation d'une entreprise peut causer un stress énorme. En 2022, 66 % des propriétaires ont signalé qu'ils étaient au bord de l'épuisement professionnel (Figure 14), mais ils se sont plus souvent renseignés pour leurs employés (37 %) que pour eux-mêmes (27 %). Les propriétaires sont à bout de souffle. Ils ont besoin d'être épaulés par des personnes qui connaissent le type de stress auquel ils sont exposés.

Depuis le début de la pandémie, je travaille entre 55 et 70 heures par semaine, souvent sans soutien. Je suis au bout du rouleau et j'en ai assez de me battre pour essayer d'être rentable. Nous prévoyons mettre notre entreprise et notre propriété en vente dans les prochains mois et nous trouver un emploi.

– Propriétaire d'un commerce de détail, Ontario

Les recherches de la CSMC et du CCDUS menées sur la santé mentale des Canadiens en période de pandémie montrent que seulement 22 % des répondants présentant des symptômes de troubles de santé mentale et 24 % de ceux signalant un usage de substances problématique indiquent avoir obtenu des soins. Par ailleurs, près d'un

répondant sur cinq de ces groupes mentionne avoir eu de la difficulté à en obtenir¹⁹. Les PME ont besoin d'informations sur l'accès aux traitements, mais aussi d'aide pour favoriser la prévention de ces problèmes. Il n'y a pas que les recherches d'information qui ont augmenté pendant la pandémie : trois propriétaires de PME sur dix (31 %) ont aussi bonifié la disponibilité des ressources et des renseignements en santé mentale mis à la disposition de leurs employés²⁰.

La pandémie a affecté la santé mentale de tout le monde, en particulier des personnes qui ont dû continuer à travailler pendant les confinements et les restrictions. Certains de nos employés l'ont eue particulièrement difficile. Par conséquent, nous avons décidé de rembourser les frais de consultation en psychologie et d'augmenter le nombre de congés payés. En tant que propriétaires d'entreprise, on ressent le devoir de maintenir un climat de travail sain et d'encourager nos employés à prendre soin d'eux, même en dehors du travail.

– Propriétaire d'une entreprise de services professionnels, Colombie-Britannique

La santé mentale de nos employés est liée à celle de nos clients et du public. Trop de clients sont agressifs, impatientes ou déraisonnables, ou insultent nos employés. À un moment donné, les employés ne voudront plus aider les clients parce qu'ils n'ont plus l'impression que c'est apprécié. En plus, les employés ruminent ces interactions négatives, ce qui est contre-productif et nuit à leur santé mentale.

– Propriétaire d'un commerce de détail, Ontario

Soutien avantageux pour les PME en matière de santé mentale

Presque tous les propriétaires de PME estiment déjà offrir une certaine forme de soutien à leurs employés en matière de santé mentale, mais sont ouverts à en faire plus.

Être propriétaire et gestionnaire d'une PME comme la mienne entraîne parfois beaucoup de stress. J'aimerais avoir accès à des programmes qui contribueraient à réduire mon stress et celui de mes employés.

– Propriétaire d'un commerce de détail, Alberta

Parmi les différentes approches proposées pour promouvoir la santé mentale et le bien-être des employés, près de la moitié des propriétaires d'entreprise estiment que la formation sur la façon de gérer le stress et de favoriser le bien-être (48 %), l'accès à des congés au besoin (45 %) et à des services psychologiques gratuits (44 %) seraient les plus avantageuses pour les PME (Figure 16). Pour leur part, les employés estiment que l'accès à des congés au besoin (57 %), un horaire flexible (42 %) et un régime d'assurances couvrant les médicaments sur ordonnance (39 %) favoriseraient leur santé mentale et leur bien-être. Un employé sur trois cite également les services psychologiques gratuits (33 %) et la formation sur la façon de gérer le stress et de favoriser le bien-être (32 %) comme étant des mesures pertinentes.

¹⁹ CSMC, CCDUS et Léger, *Santé mentale et consommation de substances pendant la pandémie de COVID-19 : une série de sondages sur une période de douze mois à compter d'octobre 2020*, <https://commissionsantementale.ca/sondage-realise-par-leger-sante-mentale-et-consommation-de-substances-pendant-la-pandemie-de-covid-19/> et https://commissionsantementale.ca/wp-content/uploads/2021/05/mhcc_ccsa_covid_leger_poll_fr.pdf

²⁰ FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*.

Figure 16

Parmi les mesures suivantes, lesquelles seraient avantageuses pour votre entreprise? (% des réponses)



Sources : FCEI, *Sondage des propriétaires de PME sur la santé mentale au travail*, 1 318 réponses, juin 2018. Ipsos, *Sondage des employés de PME sur la santé mentale au travail*, 1 001 réponses, juin 2018.

Remarque : Les répondants devaient sélectionner toutes les réponses pertinentes.

Recommandations

La pandémie a mis en évidence les problèmes de santé mentale au travail et fait émerger des problématiques d'une nouvelle nature, de l'impact du télétravail aux mesures sanitaires encadrant le retour au bureau, en passant par les difficultés soudaines et imprévues en matière de finances et de recrutement. Pour les propriétaires de PME, qui vivent un stress intense, il devient de plus en plus complexe de gérer leur santé mentale et celle de leurs employés.

Si les PME ne disposent pas des ressources dont bénéficient les grandes entreprises, elles présentent d'autres avantages sur le plan de la santé mentale et du bien-être. Dans une équipe bien soudée, les employeurs peuvent apprendre à connaître personnellement leurs employés. Comme ils discutent souvent avec eux, ils peuvent remarquer si certains vivent une situation difficile. Le présent rapport révèle justement que la plupart des propriétaires de PME se sentent à l'aise pour parler de santé mentale au travail, mais croient que s'ils avaient plus de formation et d'information, ils se sentiraient mieux préparés pour prendre en charge les problèmes connexes.

De nombreux petits employeurs n'ont ni les ressources ni les capacités nécessaires pour bien prendre en charge les problèmes de santé mentale au travail, mais sont disposés à offrir plus de soutien à leurs employés. Pour bien

soutenir leur propre santé mentale et celle de leurs employés, ils doivent disposer de programmes, de services ou de ressources éducatives faciles d'accès, abordables et adaptés.

La création d'un environnement qui favorise la santé mentale est une bonne stratégie d'affaires, car elle permet aux PME d'éviter toutes sortes de problèmes : augmentation de l'absentéisme, réduction de la productivité, faible rendement des employés, taux élevé de roulement du personnel et demandes de prestations d'invalidité. Un environnement de travail sain permet de limiter le nombre de réclamations d'assurance invalidité, mais aussi l'augmentation des primes d'assurance des entreprises. Les avantages d'un environnement de travail sain sont clairs, et l'amélioration de la santé mentale au travail est dans l'intérêt de tous. Le gouvernement, les employeurs et les employés ont tous un rôle à jouer à cet égard.

Recommandations pour les propriétaires de PME

Les propriétaires de PME peuvent trouver qu'il est gênant de discuter avec un employé de ses inquiétudes ou de sa santé mentale, ou sentir qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires. Bien que les causes des problèmes de santé mentale ne soient pas toujours liées au milieu de travail, les ignorer peut nuire à la bonne marche d'une entreprise. Étant donné que chaque milieu de travail est différent, il n'existe pas de solution unique pour promouvoir la santé mentale au travail. Voici tout de même certaines stratégies et recommandations applicables aux PME :

- **Dissiper les préjugés entourant la santé mentale au travail.** Parlez ouvertement de santé mentale et de bien-être au travail; vous encouragerez ainsi vos employés à faire de même. Informez-les que du soutien est disponible et établissez un dialogue ouvert autour de la maladie mentale.
- **Donner de l'information.** Comme vous le faites pour les pratiques de santé et de sécurité au travail, informez et formez vos employés sur la santé mentale et le bien-être au travail. Vous pouvez afficher des ressources dans la salle de repas ou sur un babillard afin qu'elles soient facilement accessibles.
- **Créer un environnement de travail sain.** Encouragez la positivité et le respect au travail pour que les employés se sentent à l'aise pour parler de leurs problèmes. L'accent doit être mis sur le bien-être collectif de l'entreprise, et pas uniquement sur la santé mentale individuelle. Envisagez de mettre en place une politique de bien-être au travail.
- **Reconnaître rapidement les problèmes de santé mentale.** En tant qu'employeur, vous pouvez apprendre comment aborder une personne qui semble souffrir d'un problème de santé mentale.
- **Prendre en charge rapidement les problèmes de santé mentale.** Encouragez vos employés qui pourraient avoir un problème de santé mentale à aller chercher de l'aide auprès de services locaux.
- **Envisager des façons d'aider les employés qui ont un problème de santé mentale.** Par exemple, vous pourriez proposer des horaires flexibles ou modifier leurs tâches. Penser à ces solutions à l'avance vous permettra de vous préparer et d'aborder ces conversations plus sereinement.
- **Donner l'exemple en matière d'équilibre vie-travail.** En mentionnant et en respectant vos limites entre votre vie professionnelle et personnelle, vous encouragerez les autres à faire de même.

Recommandations pour les employés

Pour créer un milieu de travail favorable à la santé mentale, il faut aussi mettre les employés à contribution. C'est effectivement la responsabilité de tous d'instaurer un environnement positif où on se sent soutenu, respecté et

capable de donner le meilleur de soi au travail. Les employés peuvent jouer un rôle important dans le maintien d'un milieu de travail sain.

- **Apprendre à connaître vos collègues.** Comme les symptômes varient d'une personne à l'autre, il peut être difficile de reconnaître les problèmes de santé mentale. En apprenant à connaître vos collègues, vous pourriez remarquer des changements de comportement, c'est-à-dire des signes que quelque chose ne va pas.
- **Avoir une conversation ouverte avec votre employeur.** Même si vous n'avez pas à entrer dans les détails de votre état de santé mentale, vous pouvez communiquer ouvertement avec votre employeur : vous l'aidez ainsi à comprendre comment vous soutenir au mieux au travail.
- **Prévoir un plan de retour au travail si une absence s'impose.** Mettez en place un plan réaliste de retour au travail en collaboration avec votre employeur. Les propriétaires de PME comprennent l'intérêt de garder leurs employés. Discutez ensemble de votre santé mentale pour établir des objectifs réalistes qui vous conviennent à tous les deux.
- **Aider à trouver des initiatives abordables et facilement applicables** pour créer un milieu de travail sain et positif. Ces initiatives, qui peuvent être simples (sortie d'équipe, marche le midi, promotion d'une alimentation saine, défis « podomètre », etc.), contribuent à améliorer le moral des employés et à créer un sentiment d'appartenance.
- **Chercher de l'aide.** Prenez rapidement en charge votre problème de santé mentale pour en limiter les répercussions. Allez chercher de l'aide professionnelle auprès de ressources communautaires, ou parlez-en à un ami ou à un membre de votre famille.

Recommandations pour le gouvernement

Au fil des années, le gouvernement a amélioré ses lois en matière de santé et de sécurité pour protéger la santé mentale des employés. Récemment, le Canada a nommé sa ministre de la Santé mentale et des Dépendances, qui doit collaborer avec les provinces et les territoires pour assurer l'accessibilité à des prestations de santé mentale gratuites et de haute qualité partout au pays²¹. C'est une initiative louable, mais il en faudra d'autres pour améliorer la santé mentale et le bien-être.

Nous pensons que tous les paliers de gouvernement peuvent en faire plus pour aider les PME à gérer la santé mentale au travail, sans ajouter de coûts d'exploitation supplémentaires sur les épaules de leurs propriétaires. Voici ce que nous recommandons aux gouvernements et au secteur de la santé mentale :

- **Évaluer les programmes existants visant à améliorer l'éducation, la sensibilisation et la formation** afin d'investir de manière optimale dans des ressources efficaces, fondées sur des données probantes et bénéfiques pour les milieux de travail.
- **Réduire le fardeau administratif et la paperasserie nécessaires pour accéder aux services de soutien en santé mentale afin de favoriser l'accès rapide** à ces services et de réduire les temps d'attente. Pour ce faire, réduire la paperasserie nécessaire à la prise en charge, pour les professionnels de la santé mentale et pour les Canadiens.

²¹ [Lettre de mandat](#) de la ministre fédérale de la Santé mentale et des Dépendances et ministre associée de la Santé, 16 décembre 2021.

- **Encourager proactivement l'éducation et la communication** entre les employeurs et les employés concernant la santé mentale au travail. Ces mesures peuvent aider à susciter une prise de conscience et inciter les gens à consulter rapidement.
 - Coordonner des campagnes de sensibilisation avec les associations professionnelles.
- **Améliorer l'accès aux ressources et outils en ligne destinés aux PME.** Ceux-ci devraient être adaptés à leurs besoins particuliers et accessibles facilement dans tout le pays.
 - Ajouter des ressources spécifiques pour les propriétaires de PME dans Espace Mieux-Être Canada, le service virtuel de soutien de santé mentale financé par le gouvernement.
- **Offrir du soutien** aux entreprises prêtes à faciliter des retours au travail progressifs plus rapidement aux employés revenant d'un congé maladie pour un trouble de santé mentale. Les PME sont durement touchées par la pénurie de main-d'œuvre et des programmes de retour au travail progressif pourraient aider les employés à revenir travailler plus rapidement.

Méthodologie

Le présent rapport porte principalement sur les PME de moins de 20 employés. Notre étude sur la santé mentale au travail, menée en partenariat avec la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), comprend les éléments suivants :

- Discussions qualitatives sur les perceptions, les obstacles et les occasions liés à la promotion des initiatives de santé mentale : deux groupes de discussion en ligne, l'un avec des propriétaires/gestionnaires et l'autre avec des employés.
- Courts sondages en ligne : l'un auprès des propriétaires/gestionnaires de PME réalisé par la FCEI, et l'autre auprès des employés, au moyen du panel d'Ipsos.

L'étude qualitative a commencé par une séance d'idéation menée par Ipsos durant l'été 2017. La plateforme d'échange a permis aux participants de commenter, à l'écrit et à l'oral, divers thèmes et questions liés à la santé mentale et au bien-être au travail. Le guide de discussion a été élaboré par la FCEI et la CSMC. L'objectif de ces séances était d'explorer les attitudes, les perceptions et les opinions générales entourant la santé mentale au travail, ainsi que de cibler les défis propres aux PME. D'une durée de 90 minutes, elles rassemblaient chacune au maximum 10 participants. Six séances ont eu lieu : trois avec des propriétaires de PME, et trois avec des employés.

Le projet s'est poursuivi en mai 2018 avec l'étude quantitative, à la lumière de l'étude qualitative initiale. Deux sondages en ligne ont été menés : l'un auprès des employés et l'autre auprès des propriétaires de PME. Les sondages, en anglais uniquement, étaient principalement composés de questions fermées. Le sondage des propriétaires de PME a été envoyé à des membres de la FCEI, et celui des employés a été mené par Ipsos.

En 2020, dans le cadre de son étude qualitative abordant les impacts de la COVID-19 sur les PME, la FCEI a envoyé à ses membres un sondage de deux questions inspirées des premiers travaux de 2018. D'autres questions ont été ajoutées aux sondages sur la COVID-19 et *Votre voix* en 2020, en 2021 et en 2022. L'objectif était d'évaluer les autres répercussions de la pandémie sur la santé mentale et les préoccupations en découlant, et de comparer les données avec celles obtenues en 2018.

Ressources

Merci d'avoir pris le temps de lire notre rapport. Vous trouverez ci-dessous des ressources pour vous et vos employés. Si vous, ou une de vos connaissances, êtes aux prises avec des troubles de santé mentale, ou si vous avez des questions ou des inquiétudes, n'hésitez pas à communiquer avec l'une des ressources suivantes :

- Colombie-Britannique : 1 310-6789
- Alberta : 1-877-303-2642 ou <https://www.mymentalhealth.ca/>
- Saskatchewan : <https://www.saskatchewan.ca/bonjour/health-and-healthy-living/accessing-health-care-services/healthline>
- Manitoba : 1-888-322-3019 ou <https://klinik.mb.ca/crisis-support/>
- Ontario : 1-866-531-2600 ou <https://www.connexontario.ca/>
- Québec : 418-529-1899
- Nouvelle-Écosse : 1-888-429-8167
- Nouveau-Brunswick : 1-800-667-5005
- Île-du-Prince-Édouard : 1-800-218-2885
- Terre-Neuve-et-Labrador : 1-888-737-4668
- Yukon : 1-800-661-0408, poste 8346
- Territoires du Nord-Ouest : 1-800-661-0844
- Nunavut : 1-800-661-0844 ou 1-800-265-3333

Pour en savoir plus et accéder à des outils sur la santé mentale et le bien-être au travail :

Gouvernement

- [Agence de la santé publique du Canada - Santé mentale et bien-être](#)
- [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#)

Centre de ressources sur la COVID-19 de la Commission de la santé mentale du Canada

- [Auto-observation du continuum](#)
- [Créez-vous un équilibre pendant la pandémie?](#)
- [Petit guide pour faciliter la santé mentale des employés pendant l'hiver](#)
- [Intégrer la santé mentale dans les activités lors d'une pandémie](#)
- [Comment puis-je aider mon équipe?](#)
- [Comment puis-je aider quelqu'un en détresse psychologique?](#)
- [Astuces pour s'adresser à une personne en crise à l'heure de la COVID-19](#)