Les employeurs canadiens ont encore des progrès à faire pour créer des environnements de travail psychologiquement sécuritaires - Enquête ADP

L'enquête révèle que si la plupart des Canadiens se sentent valorisés et à l'aise au travail, des problèmes sous-jacents persistent pour certains répondants[1]

TORONTO, le 28 avril 2022 /CNW/ - Un nouveau sondage d'ADP Canada, mené avec Maru Public Opinion, révèle que la plupart des travailleurs canadiens se sentent à l'aise sur leur lieu de travail; cependant, les Canadiens qui se sont identifiés comme étant noirs, autochtones ou de couleur sont plus susceptibles de déclarer faire face à des défis pouvant affecter leur sécurité psychologique au travail, cette dernière renvoyant à la croyance que vous ne serez ni puni ni humilié pour avoir parlé, partagé des idées, posé des questions ou fait des erreurs au travail.

La plupart des Canadiens se sentent valorisés et à l'aise au travail

Les employeurs canadiens semblent cultiver des milieux de travail psychologiquement sécuritaires, près de neuf travailleurs canadiens sur dix indiquant qu'ils sont à l'aise d'être eux-mêmes au travail et huit sur dix estiment qu'ils peuvent faire part de leurs préoccupations à leur gestionnaire ou à leur équipe de direction.

De plus, la plupart des travailleurs canadiens disent se sentir valorisés au travail : 82 % des répondants notent que leurs compétences et leurs talents uniques sont utilisés et appréciés au travail.

Plus du tiers des travailleurs racialisés et autochtones se disent préoccupés par le fait de se sentir amoindris au travail

Bien qu'ils se sentent valorisés et à l'aise au travail, les données révèlent que les répondants racialisés et autochtones sont presque deux fois plus susceptibles (36 %) que les répondants blancs (21 %) de dire qu'ils pensent que leurs collègues peuvent délibérément agir d'une manière qui sape leurs efforts au travail. Cela était particulièrement vrai pour les répondants de ces groupes qui s'identifiaient en tant qu'hommes (40 %).

Un sentiment similaire a été découvert lorsque les répondants ont été interrogés sur les erreurs commises au travail, près de la moitié (49 %) des travailleurs racialisés et autochtones ayant déclaré qu'ils étaient d'accord avec l'affirmation selon laquelle faire une erreur au travail sera retenu contre eux. Les répondants de ces groupes étaient également plus susceptibles (35 %) de dire qu'il est difficile de demander de l'aide à des collègues ou à un gestionnaire direct.

La sécurité psychologique est essentielle pour établir des liens solides et promouvoir l'authenticité au travail

Bien que les employeurs semblent soutenir les lieux de travail inclusifs, il reste du travail à faire pour s'assurer que tous les employés se sentent vus, entendus et valorisés. Il est important de reconnaître que les micro-agressions - des actes de discrimination subtils ou involontaires - peuvent se produire sur le lieu de travail et avoir un impact psychologique sur les employés, entraînant souvent le sentiment de ne pas être connectés.

Encourager un environnement qui favorise la discussion ouverte et l'action autour des désavantages, y compris les micro-agressions, et les questions d'inclusion peut aider les employeurs à créer un lieu de travail qui favorise la sécurité psychologique, un sentiment d'appartenance et une culture du plaidoyer.

« Nous savons que des liens solides sont un indicateur d'inclusion - une étude récente de l'Institut de recherche d'ADP a déterminé que les employés qui se sentent fortement connectés sont cinq fois moins susceptibles d'être victimes de discrimination au travail, explique Heather Haslam, vice-présidente du marketing chez ADP. Il est crucial de reconnaître que la sécurité psychologique joue un rôle dans l'établissement de liens solides. Les dirigeants sont responsables de la création d'espaces psychologiquement sûrs qui établissent des liens solides, créent des environnements plus inclusifs et offrent de meilleures opportunités pour améliorer l'engagement, la collaboration et la créativité des employés », conclut-elle.

Méthodologie du sondage

Ce sont quelques-unes des conclusions d'un sondage réalisé parMaru Public Opinion du 8 au 14 mars 2022 auprès de 1 002 adultes canadiens employés sélectionnés au hasard qui sont des panélistes en ligne de La Voix Maru Canada. À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille a une marge d'erreur estimée (qui mesure la variabilité d'échantillonnage) de +/- 3,1 %, 19 fois sur 20. Les résultats ont été pondérés en fonction de l'éducation, de l'âge, du sexe et de la région (et au Québec, la langue) pour apparier la population selon les données du recensement, ce qui garantit que l'échantillon est représentatif de l'ensemble de la population adulte du Canada. Les écarts dans ou entre les totaux par rapport aux tableaux de données sont dus à l'arrondissement. Les tableaux détaillés se trouvent à Canadian Public Opinion Polls | Groupe Maru

Groupe Maru.

_____

[1] Cette enquête a sondé des employés canadiens, où une partie des répondants se sont identifiés comme noirs, autochtones ou de couleur. Le terme « racialisé » est préféré par les organisations de défense des droits humains et est utilisé en reconnaissance du fait que la race est une construction sociale.

À propos d'ADP Canada

Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. Solutions de RH, de talent, de gestion du temps, d'avantages sociaux et de paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le site www.adp.ca ou suivez-nous sur Twitter à @ADP_CDA.

SOURCE ADP Canada Co.

Pour plus de renseignements: Chloé Lebouc, Kaiser & Associés, (514) 662-3547, chloe.lebouc@kaiserpartners.com

---

https://centredepresse.adp.ca/2022-04-28-Les-employeurs-canadiens-ont-encore-des-progres-a-faire-pour-creer-des-environnements-de-travail-psychologiquement-securitaires-Enquete-ADP