



Canadian Society for Medical Laboratory Science
Société canadienne de science de laboratoire médical

L'état de santé mentale des professionnels de laboratoire médical

Rapport final

Août 2023

Préparé par :

Brandon Djukic, PhD

Service de recherche de la SCSLM

1.0	Résumé	4
1.1.	Portée du rapport.....	4
1.2.	But	4
1.3.	Participants.....	4
1.4.	Conclusions principales	4
1.4.1.	Emploi.....	4
1.4.2.	Qualité de vie au travail et mieux-être mental	4
1.4.3.	Maslach Burnout Inventory.....	4
1.4.4.	Indice de santé mentale	5
1.4.5.	Kessler-6 Psychological Distress Scale	5
2.0	Introduction à l'état de santé mentale des professionnels de laboratoire médical	6
2.1.	Portée du rapport.....	6
2.2.	But	6
2.3.	Objectifs	6
2.4.	Liste chronologique des changements au sondage.....	6
2.5.	Historique de l'analyse des données	6
2.6.	Diffusion du sondage.....	7
2.7.	Participation	7
3.0	Données démographiques des participants	8
3.1.	Description	8
3.2.	Résultats clés	8
3.3.	Données démographiques sur la profession	8
3.4.	Données démographiques sur l'âge.....	9
3.5.	Données démographiques sur le genre	9
3.6.	Données démographiques provinciales	9
3.7.	Données démographiques sur l'emploi	10
3.8.	Chômage	10
3.8.1.	Votre chômage est-il causé par une maladie mentale ou des problèmes de santé mentale?	10
3.8.2.	Votre chômage est-il causé par des questions de santé physique?.....	10
3.8.3.	Efforts pour trouver un nouvel emploi.....	10
4.0	Qualité de vie au travail et mieux-être mental.....	11
4.1.	Description	11
4.2.	Résultats clés	11
4.3.	Référence chronologique de la qualité de vie au travail et mieux-être mental.....	11
4.4.	Qualité de vie au travail et mieux-être mental par profession	12
4.4.1.	Mon travail me permet d'utiliser mes compétences et aptitudes.....	12
4.4.2.	Les participants ont indiqué une bonne sécurité d'emploi.....	12

4.4.3.	Les participants satisfaits de leur emploi.....	12
4.4.4.	Probabilité de faire un véritable effort pour trouver un autre emploi auprès d'un nouvel employeur d'ici un an.....	12
4.4.5.	Trop de travail pour tout faire bien.....	12
4.4.6.	Fréquence à laquelle il y a trop peu de personnes pour accomplir tout le travail.....	13
4.4.7.	Fréquence du stress en milieu de travail.....	13
4.4.8.	Accès confirmé à des programmes de réduction de stress.....	13
4.4.9.	Je fais confiance à la gestion à l'endroit où je travaille.....	13
4.4.10.	La sécurité des travailleurs est une priorité avec la direction où je travaille.....	13
4.4.11.	Il n'y a pas de compromis significatifs pris lorsque la sécurité des travailleurs est en jeu.....	14
4.4.12.	À l'endroit où je travaille, je suis traité avec respect.....	14
4.4.13.	Victime de discrimination au travail.....	14
5.0	Maslach Burnout Inventory.....	15
5.1.	Description.....	15
5.1.1.	Épuisement émotionnel.....	15
5.1.2.	Dépersonnalisation.....	15
5.1.3.	Accomplissement personnel.....	16
5.2.	Résultats clés.....	16
5.3.	Référence chronologique pour le Maslach Burnout Inventory.....	16
5.3.1.	Comparaison des indicateurs d'épuisement professionnel entre 2021 et 2023 par profession.....	16
6.0	Mental Health Inventory.....	17
6.1.	Description.....	17
6.1.1.	Anxiété.....	17
6.1.2.	Dépression.....	17
6.1.3.	Maîtrise du comportement.....	17
6.1.4.	Émotions positives.....	18
6.2.	Résultats clés.....	18
6.3.	Référence chronologique pour le Mental Health Inventory.....	18
6.3.1.	Comparaison des indicateurs d'épuisement professionnel entre 2021 et 2023 par profession.....	18
7.0	Kessler-6 Psychological Distress Scale.....	19
7.1.	Description.....	19
7.2.	Résultats clés.....	19
7.3.	Données sur la détresse psychologique.....	20
7.3.1.	Référence chronologique pour la détresse psychologique.....	20
7.3.2.	Comparaison des niveaux de détresse psychologique entre 2021 et 2023 par profession.....	20
7.3.3.	Avez-vous éprouvé ces sentiments plus souvent au cours des 30 derniers jours?.....	20
7.3.4.	À quelle fréquence est-il arrivé que ces sentiments soient principalement provoqués par des problèmes de santé physique?.....	21
7.3.5.	L'impact que les sentiments associés à la détresse psychologique ont sur la capacité à travailler.....	21

1.0 Résumé

1.1. Portée du rapport

Ce rapport se concentre sur les changements de l'état de santé mentale observés par des membres de la SCSLM depuis 2016, en portant une attention particulière sur la comparaison entre les résultats actuels de 2023 et ceux de la plus récente étude passée, exécutée en 2021.

1.2. But

La Société canadienne de science de laboratoire médical évalue et compare le niveau des troubles de santé mentale et leur impact, y compris le stress et l'épuisement, ainsi que le bien-être mental des technologistes et des adjoints de laboratoire médical et d'autres professionnels associés. L'étude vise à :

- déterminer le niveau de stress, d'épuisement, de problèmes de santé mentale et de détresse psychologique dans la profession (spectre de santé mentale) tel que défini par des questions clés tirées du sondage sur la qualité de la vie au travail mené par le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), ainsi que des groupes complets de questions des Maslach Burnout Inventory (général), Mental Health Inventory et Kessler Psychological Distress Scale (K6);
- déterminer le niveau global de satisfaction envers l'emploi et la qualité de vie au travail par rapport aux questions particulières à l'environnement/la culture définies dans ledit sondage du NIOSH; et
- identifier des relations entre les milieux de travail et les indicateurs de santé mentale.

1.3. Participants

L'étude a reçu 939 réponses par rapport à un potentiel de 12 974 membres de la SCSLM admissibles. Cela permet une marge d'erreur de 3,08 % à un intervalle de confiance de 95 %. Les principales professions et le décompte de leurs réponses sont les suivants :

- 651 technologistes de laboratoire médical (TLM)
- 109 adjoints de laboratoire médical (ALM)
122 gestionnaires ou superviseurs

1.4. Conclusions principales

1.4.1. Emploi

- 92 % des participants avaient un emploi au moment du sondage.
- Les questions de santé mentale ont contribué à 32 % des instances de chômage.

1.4.2. Qualité de vie au travail et mieux-être mental

- En général, on a observé une tendance à la baisse pour les mesures de qualité et de bien-être depuis 2018 :
 - à l'exception de la sécurité d'emploi, qui demeure très bonne;
 - le sentiment qu'il y a trop peu de personnes au travail demeure semblable à la valeur de 2021.
- L'augmentation du stress, notée en 2021, s'est maintenue en 2023.
- Moins de personnes ont indiqué avoir accès à des programmes de réduction du stress en 2023 par rapport à 2021. Cependant, 49 % ont confirmé y avoir accès, et cette valeur est tout de même une amélioration par rapport aux conclusions de 2018.

1.4.3. Maslach Burnout Inventory

- Les niveaux d'épuisement professionnel des participants ont augmenté depuis 2021.
- Chacune des trois échelles indépendantes utilisées pour évaluer l'épuisement professionnel (l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et les accomplissements personnels) tend vers des niveaux d'épuisement professionnel plus élevés.

1.4.4. Indice de santé mentale

- En considérant la marge d'erreur de l'étude, les valeurs obtenues pour le Mental Health Inventory en 2023 demeurent assez cohérentes avec celles obtenues en 2021.
 - Toutefois, l'anxiété, la dépression et la maîtrise du comportement semblent avoir tendance à se détériorer depuis 2018.

1.4.5. Kessler-6 Psychological Distress Scale

- 38 % des membres de la SCSLM éprouvent des incidents de détresse psychologique grave non spécifique.
- Les incidences de détresse psychologique grave non spécifique ont affiché une tendance à la hausse depuis 2016.
- 46 % des participants ont constaté une augmentation de détresse psychologique durant le mois précédant le sondage, toutefois, l'option de choisir « à peu près la même fréquence » a vu le plus gros gain en 2023.
 - Cependant, lorsqu'on se concentre sur les personnes qui ont vécu du stress psychologique grave, 69 % de ces participants ont remarqué une augmentation de la détresse au cours du mois précédant le sondage.
 - Les facteurs de détresse continuent de s'aggraver dans la profession de science de laboratoire médical.
- Les participants ont indiqué que les sentiments associés à la détresse psychologique ont nui à leur capacité à travailler pendant 6,7 jours par mois en moyenne. Cela comprend 2,2 jours où ils ont été complètement incapables de travailler, et 4,5 jours supplémentaires pendant lesquels ils n'ont réussi à accomplir que la moitié des tâches qu'ils auraient pu normalement effectuer.
 - Ces valeurs ont augmenté depuis 2021.

2.0 Introduction à l'état de santé mentale des professionnels de laboratoire médical

2.1. Portée du rapport

Ce rapport se concentre sur les changements de l'état de santé mentale observés par des membres de la SCSLM depuis 2016, en comparant les résultats actuels avec ceux obtenus en 2016, 2018 et 2021.

2.2. But

La Société canadienne de science de laboratoire médical évalue et compare le niveau des troubles de santé mentale et leur impact, y compris le stress et l'épuisement, ainsi que les maladies mentales des technologistes et des adjoints de laboratoire médical et d'autres professionnels associés. L'étude vise à :

- déterminer le niveau de stress, d'épuisement, de problèmes de santé mentale et de détresse psychologique dans la profession (spectre de santé mentale) tel que défini par des questions clés tirées du sondage sur la qualité de la vie au travail mené par le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), ainsi que des groupes complets de questions des Maslach Burnout Inventory (général), Mental Health Inventory et Kessler Psychological Distress Scale (K6);
- déterminer le niveau global de satisfaction envers l'emploi et la qualité de vie au travail par rapport aux questions particulières à l'environnement/la culture définies dans ledit sondage du NIOSH; et
- identifier des relations entre les milieux de travail et les indicateurs de santé mentale.

2.3. Objectifs

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- cueillir et examiner les données sur la santé mentale pour les professionnels de labo médical par le biais d'un sondage;
- examiner les données actuelles de la SCSLM sur la santé mentale par rapport aux résultats antérieurs;
- examiner les données pour déterminer des similitudes et différences entre les professionnels de labo médical et ceux des professions connexes, y compris EC (Échographie Canada), l'ACTRM (Association canadienne des technologistes en radiation médicale) et d'autres membres du Groupe d'intervention action santé (GIAS).

2.4. Liste chronologique des changements au sondage

Diffusion	N° CER	Commentaires sur le sondage
2016	007	Sondage inaugural
2018	009	Soumission conjointe avec EC et l'ACTRM
2021	016	Soumission conjointe avec EC L'ACTRM a lancé une étude indépendante, mais identique en même temps
2023	017	Soumission conjointe avec EC et l'ACTRM Les questions aléatoires ont été introduites pour aider à réduire les erreurs systématiques potentielles, et mises en œuvre pour les questions sur le Maslach Burnout Inventory et sur la qualité du travail, le cas échéant

2.5. Historique de l'analyse des données

- L'analyse des données de 2018 a été effectuée par Laura Zychla
- L'analyse des données de 2021 a été effectuée par Laura Zychla et Brandon Djukic
- L'analyse des données de 2023 a été effectuée par Brandon Djukic

2.6. Diffusion du sondage

Le sondage a été ouvert pendant une période de trois semaines en mai 2023. Une invitation a été envoyée à tous les membres, suivie de deux rappels. Dans la deuxième semaine, un rappel a été envoyé aux personnes qui n'avaient pas ouvert l'invitation initiale, puis dans la troisième semaine, un courriel de rappel a été envoyé à tous les membres. Le taux de participation a été présumé acceptable après la période de trois semaines. Aucune période supplémentaire de collecte de données n'a été requise et la participation au sondage a été fermée en permanence.

2.7. Participation

Tous les membres de la SCSLM actifs au moment de la diffusion du sondage ont été invités à participer à cette étude. Il n'y a aucun critère d'exclusion selon le type de membre, le groupe professionnel, l'état d'emploi, le titre de poste, le genre ou autre catégorie démographique, car l'étude vise à déterminer et à examiner les questions de santé mentale associées à la population globale des membres. Cependant, les membres âgés de 18 ans ou moins ont été exclus de ce sondage parce qu'ils auraient pu nécessiter une surveillance supplémentaire et des questions du sondage au-delà de l'objectif de l'application actuelle. Les étudiants et autres catégories de membre où les participants avaient 19 ans ou plus ont été inclus dans cette étude et classés comme étant « adultes ».

Au moment de ce sondage, il y avait 12 974 membres de la SCSLM et un total de 939 membres ont participé, ce qui entraîne une marge d'erreur globale de 3,08 %, en présumant un intervalle de confiance de 95 % (MoE-95CI). Le taux d'erreur associé aux différents sous-groupes est indiqué ci-dessous.

	Total	Participations	MoE-95CI
Technologistes de laboratoire médical (TLM) [tous types]	8 866	651	3,70 %
Adjointes de laboratoire médical (ALM)/techniciens	1 839	109	9,11 %
Gestionnaires / superviseurs	1 199	122	8,41 %
Autre	1 148	26	19,10 %
Étudiants	1 097	31	17,36 %
Total	12 974	939	3,08 %

3.0 Données démographiques des participants

3.1. Description

Cette section sert à ventiler les renseignements démographiques présentés dans le rapport.

3.2. Résultats clés

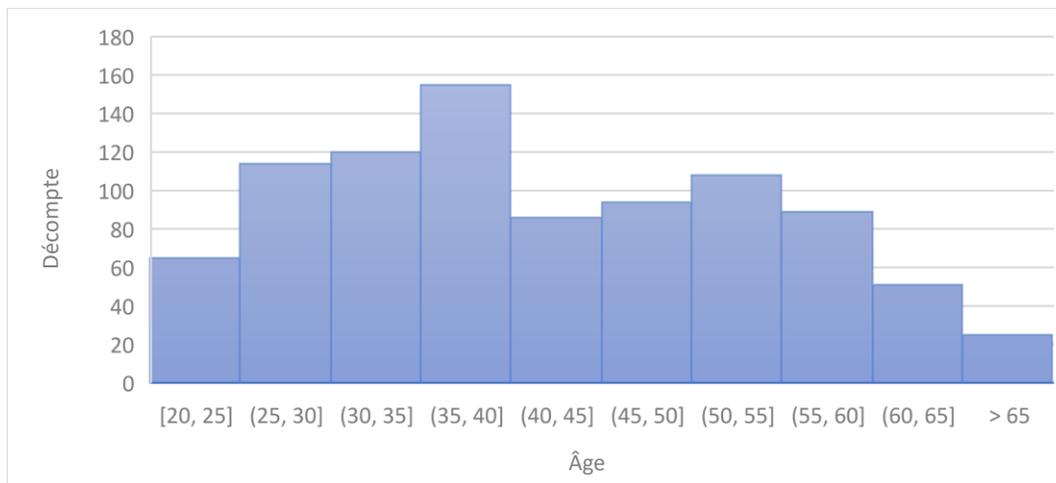
- Bonne représentation de données démographiques des membres dans les réponses recueillies
 - Large distribution des âges
 - Les réponses et les ratios par genre correspondent aux données démographiques d'EDIA de la SCSLM
 - La représentation provinciale correspond aux renseignements sur les membres de la SCSLM
- 92 % des participants avaient un emploi au moment du sondage
 - Cela correspond aux taux d'emploi de 2021

3.3. Données démographiques sur la profession

Technologistes de laboratoire médical (TLM)	651
Technologiste de laboratoire médical et de radiologie	30
Technologiste de laboratoire médical – génétique clinique	20
Technologiste de laboratoire médical – cytologie	19
Adjoints de laboratoire médical (ALM) / techniciens	109
Gestionnaires / superviseurs	122
Chef d'équipe / chef adjoint	2
Autre	26
Autre profession	3
Adjoint / Soutien	4
Conseiller	4
Directeur	3
Formateur	5
Retraité	7
Étudiants	31

- Les professions ayant moins de 10 participants ont été regroupées dans la catégorie « Autres » aux fins d'analyse dans ce rapport.

3.4. Données démographiques sur l'âge



- 16/25 personnes âgées de 66 ans ou plus ont indiqué qu'elles travaillaient encore.

3.5. Données démographiques sur le genre

Participations	Décompte	
Femme	777	83,1 %
Homme	133	14,2 %
Préfère ne pas répondre	17	1,8 %
Aucune de ces réponses. Je m'identifie en tant que :	4	0,4 %
Agenre, non binaire	1	0,1 %
Non binaire	1	0,1 %
Non binaire, queer	1	0,1 %
Transmasculin non binaire	1	0,1 %

3.6. Données démographiques provinciales

	Participations	Recensement de 2021
Alberta	11 %	11 %
Colombie-Britannique	12 %	14 %
Manitoba	9 %	4 %
Nouveau-Brunswick	8 %	2 %
Terre-Neuve-et-Labrador	6 %	1 %
Territoires du Nord-Ouest	0 %	0 %
Nouvelle-Écosse	12 %	3 %
Nunavut	0 %	0 %
Ontario	29 %	38 %
Île-du-Prince-Édouard	2 %	0 %
Québec	3 %	23 %
Saskatchewan	5 %	3 %
Yukon	1 %	0 %
Je ne réside pas au Canada	2 %	-
Total des réponses	931	

3.7. Données démographiques sur l'emploi

Employé?	Tous	TLM	ALM	Gestion
Oui	92 %	96 %	89 %	98 %
Non	8 %	4 %	11 %	3 %
	931	617	109	120

3.8. Chômage

3.8.1. Votre chômage est-il causé par une maladie mentale ou des problèmes de santé mentale?

	2016	2018	2021	2023	
Non	66 %	85 %	86 %	68 %	Non
Oui	34 %	15 %	14 %	25 %	Oui, en partie
				7 %	Oui, entièrement
				69	Participations

3.8.2. Votre chômage est-il causé par des questions de santé physique?

	2016	2018	2021	2023	
Non	81 %	90 %	95 %	77 %	Non
Oui	19 %	10 %	5 %	17 %	Oui, en partie
				6 %	Oui, entièrement
				69	Participations

3.8.3. Efforts pour trouver un nouvel emploi

À quel point serait-il probable que vous fassiez un véritable effort pour trouver un autre emploi auprès d'un nouvel employeur d'ici un an?

	2023
Pas du tout probable	30 %
Assez probable	19 %
Très probable	51 %
	69

4.0 Qualité de vie au travail et mieux-être mental

4.1. Description

En 2000, le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) a conclu une entente interagence avec la National Science Foundation en vue d'ajouter un module spécial à l'enquête sociale générale de 2002 pour évaluer la qualité de vie au travail aux États-Unis. Cette enquête est un sondage mené toutes les deux années à l'échelle nationale par des entrevues personnelles auprès des foyers américains, organisé par le National Opinion Research Center et financé par la National Science Foundation. En suivant un processus en petits groupes consistant d'équipes d'experts internes et externes, le NIOSH a choisi 76 questions traitant d'une gamme d'enjeux sur l'organisation du travail. Celles-ci comprennent, parmi d'autres, les heures de travail, la charge de travail, l'autonomie des travailleurs, la mise en disponibilité et la sécurité d'emploi, la satisfaction professionnelle/le stress, et le bien-être des travailleurs. La moitié des questions du module de la qualité de vie au travail ont été tirées directement du Quality of Employment Survey, permettant de comparer les réponses des travailleurs au cours d'une période de 25 ans. L'étude actuelle extrait des questions spécifiques du sondage pour identifier le stress, la satisfaction au travail et la culture professionnelle/le climat de l'emploi.¹

4.2. Résultats clés

- En général, on a observé une tendance à la baisse pour les mesures de qualité et de bien-être depuis 2018.
 - à l'exception de la sécurité d'emploi, qui demeure très bonne;
 - le sentiment qu'il y a trop peu de personnes au travail demeure semblable à la valeur de 2021.
- L'augmentation du stress, notée en 2021, s'est maintenue en 2023.
- Moins de personnes ont indiqué avoir accès à des programmes de réduction du stress en 2023, toutefois cette valeur est meilleure qu'elle était en 2018.

4.3. Référence chronologique de la qualité de vie au travail et mieux-être mental

	2018	2021	2023
Mon travail me permet d'utiliser mes compétences et aptitudes	91 %	93 %	87 %
Les participants ayant indiqué une bonne sécurité d'emploi	90 %	92 %	93 %
Les participants satisfaits de leur emploi	79 %	77 %	63 %
Recherche d'emploi assez ou très probable	34 %	42 %	49 %
J'ai trop de travail pour tout faire bien	58 %	67 %	72 %
Trop peu de personnes pour accomplir tout le travail	s.o.	87 %	89 %
Travail stressant « souvent » ou « toujours »	55 %	68 %	68 %
Accès confirmé à des programmes de réduction de stress	40 %	53 %	49 %
Je fais confiance à la gestion à l'endroit où je travaille	52 %	55 %	46 %
La sécurité des travailleurs est une priorité avec la direction où je travaille	75 %	76 %	74 %
Il n'y a pas de compromis significatifs pris lorsque la sécurité des travailleurs est en jeu	78 %	78 %	73 %
À l'endroit où je travaille, je suis traité avec respect	77 %	79 %	72 %
Victime de discrimination au travail	s.o.	21 %	26 %

- Les valeurs de 2023 surlignées en rouge indiquent des mesures de qualité ou de mieux-être inférieures par rapport à 2021.

¹ <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/qwlquest.html>

4.4. Qualité de vie au travail et mieux-être mental par profession

4.4.1. Mon travail me permet d'utiliser mes compétences et aptitudes.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	31 %	31 %	24 %	36 %
D'accord	56 %	57 %	52 %	55 %
En désaccord	11 %	10 %	14 %	8 %
Tout à fait en désaccord	3 %	2 %	9 %	2 %
Participations	826	575	90	115

4.4.2. Les participants ayant indiqué une bonne sécurité d'emploi.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Très vrai	61 %	62 %	47 %	64 %
Assez vrai	33 %	31 %	43 %	29 %
Pas exactement	4 %	5 %	5 %	1 %
Pas du tout vrai	2 %	1 %	5 %	6 %
	842	582	96	115

4.4.3. Les participants satisfaits de leur emploi.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Très satisfaits	17 %	17 %	20 %	15 %
Quelque peu satisfaits	46 %	46 %	33 %	58 %
Pas trop satisfaits	26 %	27 %	29 %	19 %
Pas du tout satisfaits	11 %	10 %	18 %	9 %
	850	584	96	117

4.4.4. Probabilité de faire un véritable effort pour trouver un autre emploi auprès d'un nouvel employeur d'ici un an.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Pas du tout probable	51 %	53 %	31 %	57 %
Assez probable	29 %	28 %	41 %	26 %
Très probable	20 %	19 %	28 %	17 %
	842	582	96	115

4.4.5. Trop de travail pour tout faire bien.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	33 %	31 %	32 %	50 %
D'accord	38 %	40 %	28 %	37 %
En désaccord	26 %	27 %	34 %	13 %
Tout à fait en désaccord	2 %	2 %	6 %	1 %
Participations	824	573	90	115

4.4.6. Fréquence à laquelle il y a trop peu de personnes pour accomplir tout le travail.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Souvent	64 %	63 %	63 %	72 %
Quelquefois	25 %	26 %	27 %	19 %
Rarement	10 %	9 %	8 %	8 %
Jamais	2 %	1 %	2 %	1 %
Participations	842	582	96	115

4.4.7. Fréquence du stress en milieu de travail.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Toujours	22 %	20 %	26 %	30 %
Souvent	46 %	47 %	40 %	47 %
Quelquefois	29 %	30 %	28 %	21 %
Presque jamais	3 %	3 %	6 %	2 %
Jamais	0 %	0 %	0 %	0 %
Participations	851	585	96	117

4.4.8. Accès confirmé à des programmes de réduction de stress.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Oui	49 %	47 %	38 %	64 %
Pas certains	28 %	31 %	28 %	17 %
Non	23 %	22 %	34 %	19 %
Participations	850	585	96	117

4.4.9. Je fais confiance à la gestion à l'endroit où je travaille.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	10 %	9 %	8 %	17 %
D'accord	36 %	33 %	39 %	46 %
En désaccord	32 %	34 %	30 %	26 %
Tout à fait en désaccord	22 %	25 %	23 %	10 %
Participations	826	575	90	115

4.4.10. La sécurité des travailleurs est une priorité avec la direction où je travaille.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	21 %	19 %	18 %	31 %
D'accord	53 %	54 %	47 %	58 %
En désaccord	20 %	21 %	23 %	9 %
Tout à fait en désaccord	7 %	6 %	12 %	3 %
Participations	824	574	90	114

4.4.11. Il n'y a pas de compromis significatifs pris lorsque la sécurité des travailleurs est en jeu.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	23 %	22 %	21 %	33 %
D'accord	50 %	49 %	56 %	52 %
En désaccord	22 %	25 %	13 %	13 %
Tout à fait en désaccord	5 %	5 %	10 %	2 %
Participations	827	576	90	115

4.4.12. À l'endroit où je travaille, je suis traité avec respect.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Tout à fait d'accord	17 %	17 %	14 %	21 %
D'accord	55 %	51 %	53 %	65 %
En désaccord	22 %	26 %	24 %	11 %
Tout à fait en désaccord	6 %	6 %	8 %	3 %
Participations	826	575	90	115

4.4.13. Victime de discrimination au travail.

	Tous	TLM	ALM	Gestion
Oui	26 %	27 %	32 %	20 %
Non	74 %	73 %	68 %	80 %
	843	582	96	115

5.0 Maslach Burnout Inventory

5.1. Description

« Reconnu depuis plus d'une décennie comme étant la mesure d'épuisement professionnel de premier plan, le Maslach Burnout Inventory intègre des recherches approfondies entreprises pendant plus de 25 ans depuis sa publication initiale. Le questionnaire aborde trois échelles générales telles que décrites, qui se combinent pour fournir un indicateur de l'épuisement professionnel :

- l'épuisement émotionnel évalue le sentiment d'être débordé émotionnellement et épuisé par son travail;
- la dépersonnalisation évalue une réponse impersonnelle et insensible envers les personnes à qui on donne des services, des soins ou des directives;
- l'accomplissement personnel évalue les sentiments de compétence et de réussite dans son travail.

Plusieurs études menées par Iwanicki & Schwab (1981) et Gold (1984) soutiennent la fiabilité comme la structure à trois facteurs et la fiabilité interne. Un coefficient alpha de Cronbach de 0,90 pour la fatigue émotionnelle, de 0,76 pour la dépersonnalisation, et de 0,76 pour l'accomplissement personnel a été enregistré par Schwab; Gold a fait rapport de taux semblables. Des périodes de quelques semaines, de 3 mois, et de 1 an ont été employées pour confirmer la fiabilité du test-retest. Les résultats générés dans la période de quelques semaines étaient les plus élevés (de 0,60 à 0,82) tandis que ceux produits dans la période d'un an étaient les plus faibles (de 0,54 à 0,60). Le guide de tests couvre la validité du MBI en signalant des motifs qui se présentent à nouveau dans le domaine. Par exemple, des enseignants affichent des résultats supérieurs à ceux des enseignantes pour l'échelle de la dépersonnalisation, ce qui est compatible avec les résultats d'autres professions d'assistance à autrui. »²

5.1.1. Épuisement émotionnel

On a demandé aux participants à quelle fréquence se produisent les situations suivantes au travail. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global d'épuisement émotionnel.

- Je me sens épuisé(e) émotionnellement par mon travail.
- Travailler avec d'autres personnes tous les jours me demande beaucoup d'efforts.
- Je me sens écrasé(e) par mon travail.
- Je me sens frustré(e) par mon travail.
- À mon avis, je travaille trop fort pour mon emploi.
- Travailler en contact direct avec d'autres personnes est trop stressant pour moi.
- Je me sens comme si j'étais au bout de mon rouleau.
- Je me sens fatigué(e) quand je me lève le matin.
- Je me sens être à bout de ma patience à la fin de ma journée de travail.

5.1.2. Dépersonnalisation

On a demandé aux participants à quelle fréquence se produisent les situations suivantes au travail. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global de dépersonnalisation.

- Je sens que je traite certains patients comme s'ils étaient des objets impersonnels.
- J'ai l'impression que mes patients me blâment pour certains de leurs problèmes.
- Je ne m'inquiète vraiment pas du tout de ce qui arrive à certains patients.
- Je suis devenu(e) plus insensible envers les gens.

² <https://www.statisticssolutions.com/maslach-burnout-inventory-mpi/>

5.1.3. Accomplissement personnel

On a demandé aux participants à quelle fréquence se produisent les situations suivantes au travail. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global d'accomplissement personnel.

- J'accomplis plusieurs choses qui en valent la peine dans mon travail.
- Je me sens très énergique.
- Je peux facilement comprendre ce que ressentent mes patients.
- Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes patients.
- Dans mon travail, je m'occupe très efficacement des problèmes émotionnels.
- Je crois avoir une influence positive sur les gens.
- J'ai de la facilité à créer une atmosphère détendue pour mes patients.
- Je me sens vivifié(e) après avoir travaillé étroitement avec mes patients.

5.2. Résultats clés

- Chacune des trois échelles indépendantes tend vers des niveaux d'épuisement professionnel plus élevés.
- Pris ensemble, les niveaux d'épuisement professionnel des participants ont augmenté depuis 2021.

5.3. Référence chronologique pour le Maslach Burnout Inventory

	2016	2018	2021	2023
Épuisement émotionnel élevé	38 %	41 %	56 %	65 %
Dépersonnalisation élevée	10 %	13 %	14 %	33 %
Faible accomplissement personnel	32 %	40 %	36 %	58 %

5.3.1. Comparaison des indicateurs d'épuisement professionnel entre 2021 et 2023 par profession

	2021				2023				
	Tous	TLM	ALM	Gestion	Tous	TLM	ALM	Gestion	
Épuisement émotionnel	25 %	27 %	17 %	15 %	15 %	14 %	19 %	16 %	Faible
	19 %	19 %	17 %	19 %	20 %	20 %	16 %	19 %	Moyen
	56 %	54 %	66 %	66 %	65 %	66 %	65 %	64 %	Élevé
Dépersonnalisation	67 %	71 %	53 %	59 %	37 %	39 %	28 %	35 %	Faible
	19 %	19 %	20 %	22 %	30 %	29 %	26 %	37 %	Moyen
	14 %	10 %	28 %	19 %	33 %	32 %	47 %	29 %	Élevé
Accomplissement personnel	36 %	33 %	44 %	42 %	58 %	62 %	43 %	55 %	Faible
	23 %	22 %	28 %	23 %	22 %	19 %	30 %	29 %	Moyen
	41 %	45 %	29 %	34 %	19 %	19 %	27 %	16 %	Élevé
					765	534	86	104	Participations

- Certaines valeurs demeurent semblables entre 2021 et 2023
 - Épuisement émotionnel pour les ALM et les gestionnaires/superviseurs
 - Accomplissement personnel pour les ALM
- Sinon, les niveaux d'épuisement plus élevés sont indiqués

6.0 Mental Health Inventory

6.1. Description

« Dans le cadre de la National Health Insurance Study, le Mental Health Inventory (MHI) est une méthode d'évaluation des questions de santé mentale comme l'anxiété, la dépression, la maîtrise du comportement, les émotions positives et la détresse générale. Cet outil aide à évaluer l'adaptation affective globale. Le MHI comprend 38 éléments auxquels le participant répond en 6 points selon le style Likert. D'après la National Multiple Sclerosis Society, le MHI a enregistré un coefficient alpha de Cronbach³ de 0,93, tandis que sa version abrégée affiche une valeur de 0,82. Ce test est bien connu et on l'a testé sur le terrain auprès de diverses populations. De plus, le MHI a démontré une corrélation élevée avec le MSQLI (Multiple Sclerosis Quality of Life Inventory). »⁴

6.1.1. Anxiété

On a posé les questions suivantes aux participants à propos de leurs sentiments et comment ils se sont sentis au cours des quatre semaines précédant le sondage. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global d'anxiété. Un pourcentage plus élevé signifie un état de santé mentale amélioré. Le numéro de question est indiqué entre parenthèses.

- (4) avez-vous été une personne très nerveuse?
- (6) vous êtes-vous senti(e) tendu(e) ou débordé(e)?
- (10) avez-vous pu relaxer sans difficulté?
- (11) vous êtes-vous senti(e) agité(e) ou impatient(e)?
- (18) avez-vous eu le sentiment d'anxiété ou d'inquiétude?

6.1.2. Dépression

On a posé les questions suivantes aux participants à propos de leurs sentiments et comment ils se sont sentis au cours des quatre semaines précédant le sondage. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global de dépression. Un pourcentage plus élevé signifie un état de santé mentale amélioré. Le numéro de question est indiqué entre parenthèses.

- (2) vous êtes-vous senti(e) déprimé(e)?
- (9) vous êtes-vous senti(e) désemparé(e) et déprimé(e)?
- (12) avez-vous été lunatique ou avez-vous broyé du noir?

6.1.3. Maîtrise du comportement

On a posé les questions suivantes aux participants à propos de leurs sentiments et comment ils se sont sentis au cours des quatre semaines précédant le sondage. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global de maîtrise du comportement. Un pourcentage plus élevé signifie un état de santé mentale amélioré. Le numéro de question est indiqué entre parenthèses.

- (5) avez-vous contrôlé fermement votre comportement, vos pensées, vos émotions et vos sentiments?
- (8) vous êtes-vous senti(e) émotionnellement stable?
- (16) avez-vous ressenti que vous n'aviez rien à espérer?
- (17) vous êtes-vous senti(e) si déprimé(e) que rien ne pouvait vous remonter le moral?

³ <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>

⁴ <http://www.statisticssolutions.com/mental-health-inventory-mhi/>

6.1.4. Émotions positives

On a posé les questions suivantes aux participants à propos de leurs sentiments et comment ils se sont sentis au cours des quatre semaines précédant le sondage. On a ensuite combiné ces valeurs afin de déterminer le taux global d'émotions positives. Un pourcentage plus élevé signifie un état de santé mentale amélioré. Le numéro de question est indiqué entre parenthèses.

- (1) votre vie quotidienne a-t-elle été remplie de choses intéressantes pour vous?
- (7) vous êtes-vous senti(e) calme et détendu(e)?
- (13) vous êtes-vous senti(e) jovial(e) et le cœur léger?
- (15) avez-vous été une personne heureuse?

6.2. Résultats clés

- En considérant la marge d'erreur de l'étude, les valeurs obtenues pour le Mental Health Inventory en 2023 demeurent assez cohérentes avec celles obtenues en 2021.
 - Toutefois, l'anxiété, la dépression et la maîtrise du comportement semblent avoir tendance à se détériorer depuis 2018.

6.3. Référence chronologique pour le Mental Health Inventory

	2016	2018	2021	2023
Anxiété	64 %	70 %	54 %	52 %
Dépression	69 %	80 %	60 %	57 %
Maîtrise du comportement	74 %	73 %	67 %	63 %
Émotions positives	53 %	44 %	46 %	46 %
Total	s.o.	s.o.	57 %	54 %

- Un pourcentage plus élevé signifie un état de santé mentale amélioré.

6.3.1. Comparaison des indicateurs d'épuisement professionnel entre 2021 et 2023 par profession

	2021				2023			
	Tous	TLM	ALM	Gestion	Tous	TLM	ALM	Gestion
Anxiété	54 %	54 %	52 %	56 %	52 %	51 %	51 %	50 %
Dépression	60 %	60 %	59 %	63 %	57 %	56 %	58 %	57 %
Maîtrise du comportement	67 %	66 %	66 %	72 %	63 %	62 %	64 %	62 %
Émotions positives	46 %	45 %	48 %	47 %	46 %	45 %	45 %	47 %
Total	57 %	57 %	56 %	60 %	54 %	54 %	55 %	54 %
Participations	1 156	814	194	73	762	510	89	103

7.0 Kessler-6 Psychological Distress Scale

7.1. Description

« L'échelle de détresse psychologique de Kessler à 6 énoncés (K6) a été développée avec l'appui du National Center for Health Statistics du gouvernement des É.-U. pour être intégrée dans la nouvelle version du sondage américain National Health Interview Survey (NHIS). Tel qu'il est détaillé dans le rapport de Kessler et al. (2003), l'échelle a été conçue pour bien saisir le seuil de la fourchette significative du point de vue clinique de la distribution de la détresse non spécifique en vue de maximiser la capacité à faire une distinction entre les cas de maladies mentales graves et les non-cas. Une petite étude de validation menée sur un échantillon de commodité à Boston a conclu que les échelles sont très performantes et que, en fait, l'échelle à six questions est au moins aussi sensible que celle à 10 questions aux fins de distinguer entre les cas et les non-cas de MMG. La K6 est maintenant incluse dans le cœur du NHIS ainsi que dans le National Household Survey on Drug Abuse. L'échelle de Kessler qui présente 10 questions (K10) au lieu de 6 est également intégrée dans le National Comorbidity Survey Replication (NCS-R) ainsi que dans tous les sondages nationaux dans le cadre de l'initiative mondiale en matière de santé mentale de l'Organisation mondiale de la Santé.⁵

Après avoir inclus la K6 dans deux sondages nationaux de surveillance de la santé les plus importants aux É.-U. (le Behavioral Risk Factors Surveillance Survey des Centers for Disease Control, et le SAMHSA National Household Survey), d'autres pays ont commencé à examiner la validité de la K6. Toutes les études ont conclu que la K6 est cohérente lorsqu'elle est employée dans plusieurs sondages; la K6 a eu un rendement aussi favorable que celui de la K10. On a également déterminé que la K6 a peu de préjugés associés à l'éducation et au sexe. »⁶

Les participants indiquent à quelle fréquence ils ont éprouvé six émotions ou expériences différentes au cours des 30 derniers jours à l'aide d'une échelle de Likert à 5 énoncés : 4 (tout le temps), 3 (la plupart du temps), 2 (quelquefois), 1 (rarement), et 0 (jamais). Les émotions et les expériences de la première question sont les suivantes :

- nerveux?
- sans espoir?
- agité ou impatient?
- si déprimé que rien ne pouvait vous remonter le moral?
- que tout geste est un effort?
- bon à rien?

« Les résultats sont ensuite déterminés en calculant la somme des valeurs numériques associées à l'échelle pour chaque question. L'éventail des réponses est de 0 à 24, donc on a établi une limite standard de 13 ou plus pour la K6 afin d'identifier les individus qui éprouvent de la détresse psychologique grave non spécifique; c.-à-d., ceux qui sont très susceptibles d'avoir une maladie mentale diagnostiquée si sévère qu'elle cause des limitations fonctionnelles et nécessite un traitement. »⁷

7.2. Résultats clés

- 38 % des membres de la SCSLM éprouvent des incidents de détresse psychologique grave non spécifique.
- Les incidences de détresse psychologique grave non spécifique ont affiché une tendance à la hausse depuis 2016.
- 46 % des participants ont constaté une augmentation de détresse psychologique durant le mois précédant le sondage, toutefois, l'option de choisir « à peu près la même fréquence » a vu le plus gros gain en 2023.

⁵ http://www.hcp.med.harvard.edu/ncs/k6_scales.php

⁶ <https://www.statisticssolutions.com/kessler-psychological-distress-scale-k6/>

⁷ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5468522/>

- Cependant, lorsqu'on se concentre sur les personnes qui ont vécu de la détresse psychologique grave, 69 % de ces participants ont remarqué une augmentation de la détresse au cours du mois précédant le sondage.
- Les facteurs de détresse continuent de s'aggraver dans la profession de science de laboratoire médical.
- Les participants ont indiqué que les sentiments associés à la détresse psychologique ont nui à leur capacité à travailler pendant 6,7 jours par mois en moyenne. Cela comprend 2,2 jours où ils ont été complètement incapables de travailler, et 4,5 jours supplémentaires pendant lesquels ils n'ont réussi à accomplir que la moitié des tâches qu'ils auraient pu normalement effectuer.
 - Ces valeurs ont augmenté depuis 2021.
- La majorité des participants (42 %) ont indiqué que leur capacité à travailler était touchée, cependant ils ont choisi de ne pas en discuter avec un professionnel.

7.3. Données sur la détresse psychologique

7.3.1. Référence chronologique pour la détresse psychologique

	2016	2018	2021	2023
Incidences de détresse psychologique grave non spécifique	13 %	16 %	32 %	38 %

7.3.2. Comparaison des niveaux de détresse psychologique entre 2021 et 2023 par profession

Niveau de détresse	2021				2023			
	Tous	TLM	ALM	Gestion	Tous	TLM	ALM	Gestion
Faible	23 %	24 %	18 %	25 %	13 %	12 %	12 %	17 %
Modéré	46 %	46 %	43 %	48 %	50 %	50 %	43 %	50 %
Grave	32 %	30 %	39 %	27 %	38 %	39 %	44 %	34 %
Participations	1 249	877	213	75	819	546	97	107

7.3.3. Avez-vous éprouvé ces sentiments plus souvent au cours des 30 derniers jours?

On a demandé aux participants si leurs sentiments de détresse psychologique se sont produits plus fréquemment dans les 30 jours avant le sondage. Les résultats ont indiqué que 46 % des participants ont éprouvé une augmentation de détresse dans le mois précédant le sondage.

	2021				2023			
	Tous	TLM	ALM	Gestion	Tous	TLM	ALM	Gestion
Moins souvent que d'habitude	7 %	7 %	8 %	2 %	10 %	9 %	17 %	7 %
À peu près la même fréquence	36 %	38 %	29 %	34 %	44 %	46 %	36 %	41 %
Plus souvent que d'habitude	56 %	55 %	63 %	65 %	46 %	45 %	47 %	51 %
Participations					807	537	96	107

Cependant, lorsqu'on se concentre sur les personnes qui ont vécu de la détresse psychologique grave, 69 % de ces participants ont remarqué une augmentation de la détresse au cours du mois précédant le sondage. Combiné au résultat qu'il y a plus de personnes qui éprouvent une détresse grave dans l'ensemble, les facteurs continuent de s'aggraver dans la profession de science de laboratoire médical, plutôt que de se stabiliser à « à peu près la même fréquence ».

	2023			
	Tous	TLM	ALM	Gestion
Moins souvent que d'habitude	4 %	3 %	2 %	3 %
À peu près la même fréquence	27 %	29 %	19 %	22 %
Plus souvent que d'habitude	69 %	67 %	79 %	75 %
Participations	304	209	42	36

7.3.4. À quelle fréquence est-il arrivé que ces sentiments soient principalement provoqués par des problèmes de santé physique?

L'étude considère également à quelle fréquence des problèmes de santé physique ont contribué aux expériences et aux sentiments liés à la détresse psychologique. La plupart des participants ont signalé une faible corrélation entre leurs problèmes physiques et ces sentiments. Cela correspond à des conclusions semblables en 2021. Cependant, les problèmes de santé physique contribuent un peu plus aux sentiments de détresse en 2023. On peut le constater dans le tableau ci-dessous, en remarquant que l'option « jamais » est sélectionnée moins souvent par rapport aux autres fréquences et les autres réponses sont toutes des choix plus populaires qu'en 2021.

	2021				2023			
	Tous	TLM	ALM	Gestion	Tous	TLM	ALM	Gestion
Jamais	48 %	48 %	42 %	68 %	42 %	42 %	38 %	45 %
Très peu souvent	24 %	25 %	27 %	14 %	27 %	26 %	27 %	33 %
Quelquefois	19 %	20 %	21 %	15 %	21 %	22 %	23 %	16 %
La plupart du temps	6 %	6 %	9 %	4 %	8 %	9 %	10 %	3 %
Tout le temps	1 %	2 %	0 %	0 %	2 %	2 %	2 %	4 %
	1 173	821	201	74	763	512	90	103

7.3.5. L'impact que les sentiments associés à la détresse psychologique ont sur la capacité à travailler.

	2021	2023
Jours où l'on est totalement incapable de travailler	1,5	2,2
Jours où l'on accomplit la moitié ou moins du travail que l'on peut généralement accomplir	3,4	4,5
La capacité à travailler n'a pas été touchée et aucune discussion avec un professionnel	43 %	31 %
La capacité à travailler a été touchée, mais aucune discussion avec un professionnel	37 %	42 %
La capacité à travailler a été touchée et on a discuté avec un professionnel	20 %	27 %
Nombre de visites moyen pour ceux qui ont discuté avec un professionnel	2	2
Participations	1 106	699