



# Indice de santé mentale TELUS.

Canada | Novembre 2023

# Table des matières

<b>1. Ce que vous devez retenir concernant novembre 2023</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Indice de santé mentale</b> .....	<b>5</b>
Risque pour la santé mentale.....	6
Scores secondaires de l'Indice de santé mentale.....	7
Anxiété.....	8
Isolement.....	9
Productivité.....	10
Questionnaires et non-questionnaires.....	11
Santé mentale par sexe et par âge.....	12
Santé mentale par situation d'emploi .....	12
Fonds d'urgence.....	12
<b>3. Indice de santé mentale par province</b> .....	<b>13</b>
<b>4. Indice de santé mentale par secteur d'activité</b> .....	<b>15</b>
<b>5. Pleins feux sur...</b> .....	<b>16</b>
Perception des collègues .....	16
Amables ou hostiles .....	17
Centrés sur l'équipe ou centrés sur eux-mêmes.....	18
Travailleurs ou paresseux.....	19
Dignes de confiance ou pas dignes de confiance .....	20
Engagés ou apathiques.....	21
Responsables ou accusateurs.....	22
Souples ou rigides .....	23
Reconnaissance et confiance au travail .....	24
Milieu de travail et avancement de carrière .....	29
Sommeil.....	32
Émotion principale .....	35
<b>6. Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS</b> .....	<b>36</b>
Méthodologie .....	36
Calculs .....	36
Données et analyses supplémentaires .....	36

# Ce que vous devez retenir concernant novembre 2023.

## 1. Plus de travailleurs présentent actuellement un risque élevé de problème de santé mentale qu'au début de la pandémie.

- À 63,1, le score de santé mentale des travailleurs poursuit son déclin pour le quatrième mois consécutif
- 36 pour cent des travailleurs présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 42 pour cent présentent un risque modéré et 23 pour cent ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale
- Tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale, mise à part la productivité, ont baissé entre octobre et novembre; l'anxiété et l'isolement demeurent les scores secondaires les plus bas pour le 19e mois consécutif
- Entre octobre et novembre 2023, les scores de santé mentale se sont améliorés en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans les Maritimes alors qu'ils ont baissé ou sont restés stables dans les autres provinces
- Les scores de santé mentale des gestionnaires et des non-gestionnaires continuent de baisser
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale inférieur par rapport aux travailleurs du secteur des services et aux travailleurs de bureau

## 2. En général, les travailleurs ont une perception positive de leurs collègues; les scores de santé mentale des travailleurs pour qui ce n'est pas le cas sont considérablement moins élevés.

- Le score de santé mentale des 28 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme n'étant pas dignes de confiance est inférieur d'au moins 17 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme étant dignes de confiance
- Le score de santé mentale des 23 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme hostiles est inférieur d'au moins 17 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme aimables
- Le score de santé mentale des 35 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme apathiques est inférieur d'au moins 16 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme engagés
- Le score de santé mentale des 36 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme accusateurs est inférieur d'au moins 15 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme responsables



ne croient pas que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités ou sont incertains



présentent un risque élevé de problème de santé mentale, ce qui est une hausse par rapport au début de la pandémie



des répondants qui sont insatisfaits de leur sommeil disent que **des inquiétudes liées au travail contribuent à leurs problèmes de sommeil**



perçoivent leurs collègues comme n'étant pas dignes de confiance

- Le score de santé mentale des 34 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme rigides est inférieur d'au moins 14 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme souples
- Le score de santé mentale des 43 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme étant centrés sur eux-mêmes est inférieur d'au moins 13 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme étant centrés sur l'équipe
- Le score de santé mentale des 32 pour cent de travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme paresseux est inférieur d'au moins 12 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme travaillants

### 3. Moins de trois travailleurs sur cinq pensent que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités.

- 21 pour cent ne pensent pas que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités; 18 pour cent sont incertains
- 19 pour cent ne se sentent pas reconnus pour leur contribution à leur organisation; 18 pour cent sont incertains
- 16 pour cent ne croient pas qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction; 20 pour cent sont incertains
- Près de la moitié des travailleurs de bureau croient que la volonté d'aller travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner des promotions, des projets ou des augmentations de salaire

### 4. Près du tiers des travailleurs sont insatisfaits de la qualité de leur sommeil.

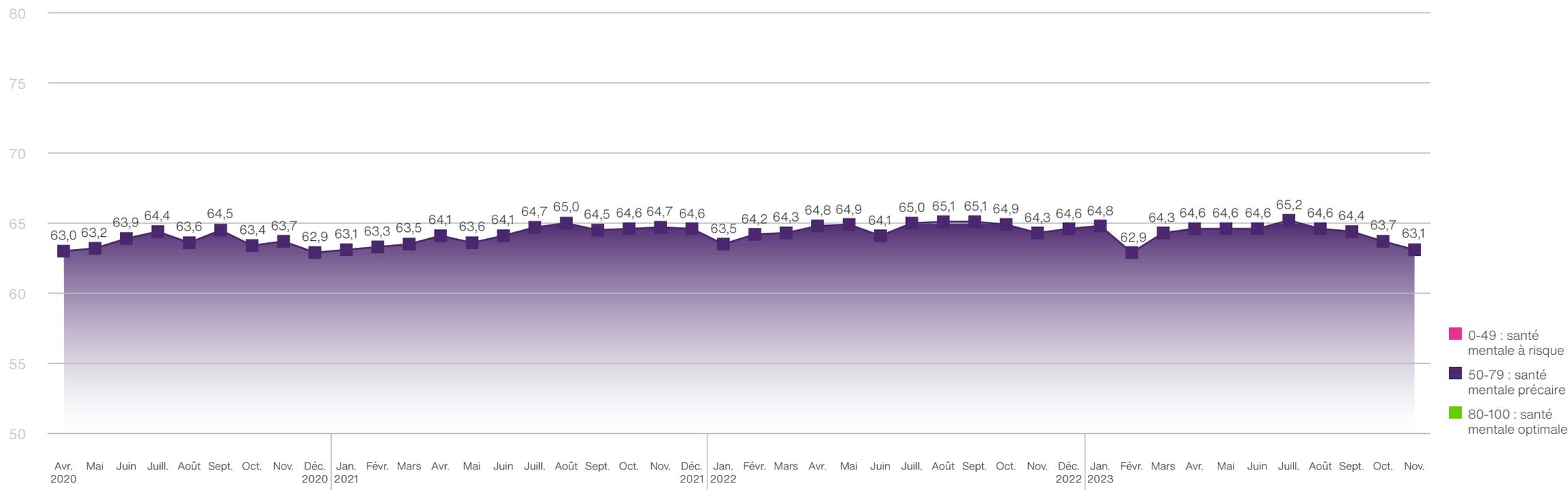
- 60 pour cent des travailleurs disent que des inquiétudes liées à des problèmes personnels contribuent à leurs problèmes de sommeil
- 36 pour cent des travailleurs disent que des inquiétudes liées au travail contribuent à leurs problèmes de sommeil.
- Les personnes sans enfants sont plus de deux fois plus nombreuses que les parents à affirmer que leurs problèmes personnels contribuent à leurs problèmes de sommeil
- Les non-gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les gestionnaires à affirmer que des inquiétudes liées au travail contribuent à leurs problèmes de sommeil



# Indice de santé mentale.

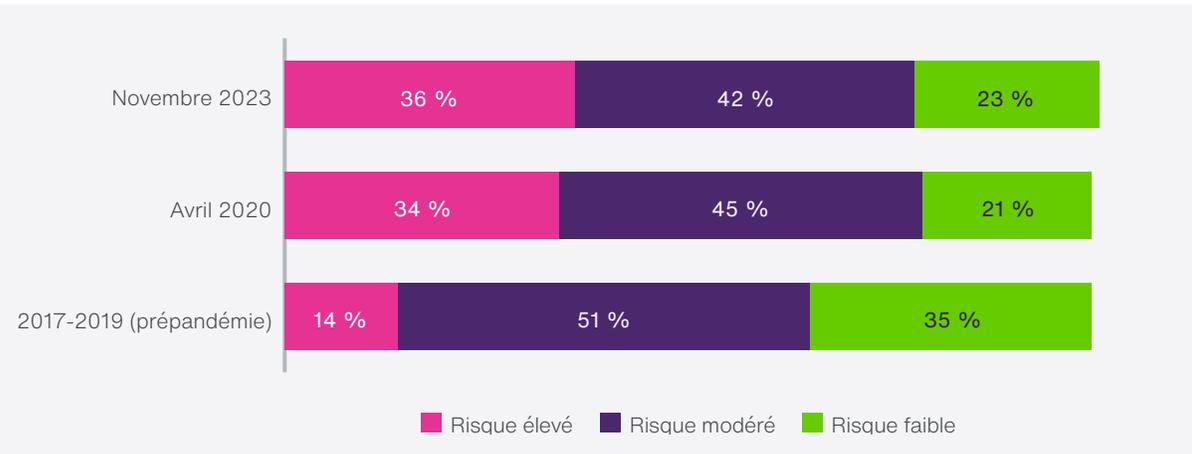
L'Indice de santé mentale (ISM) global pour novembre 2023 s'établit à **63,1**. Depuis qu'elle a atteint un sommet en juillet 2023, la santé mentale des travailleurs canadiens poursuit son déclin pour le quatrième mois consécutif.

ISM : mois actuel Novembre 2023	Octobre 2023
63,1	63,7



## Risque pour la santé mentale.

En novembre 2023, 36 pour cent des travailleurs canadiens présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 42 pour cent présentent un risque modéré et 23 pour cent ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale. Trois ans et demi après le lancement de l'Indice en avril 2020, on constate une augmentation de deux pour cent des travailleurs à risque élevé et une augmentation de seulement deux pour cent des travailleurs à faible risque.



Le pourcentage de travailleurs ayant reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression est d'environ 30 pour cent dans le groupe présentant un risque élevé, de sept pour cent dans celui présentant un risque modéré, et d'un pour cent dans celui présentant un risque faible.

## Scores secondaires de l'Indice de santé mentale.

Depuis 19 mois, l'anxiété (56,2) demeure le score secondaire de l'Indice de santé mentale le plus faible. Il est suivi des scores secondaires liés à l'isolement (59,0), à la dépression (61,5), à la productivité (61,9), à l'optimisme (64,7) et au risque financier (66,6). La santé psychologique générale (71,4) demeure le score secondaire de santé mentale le plus favorable en novembre 2023.

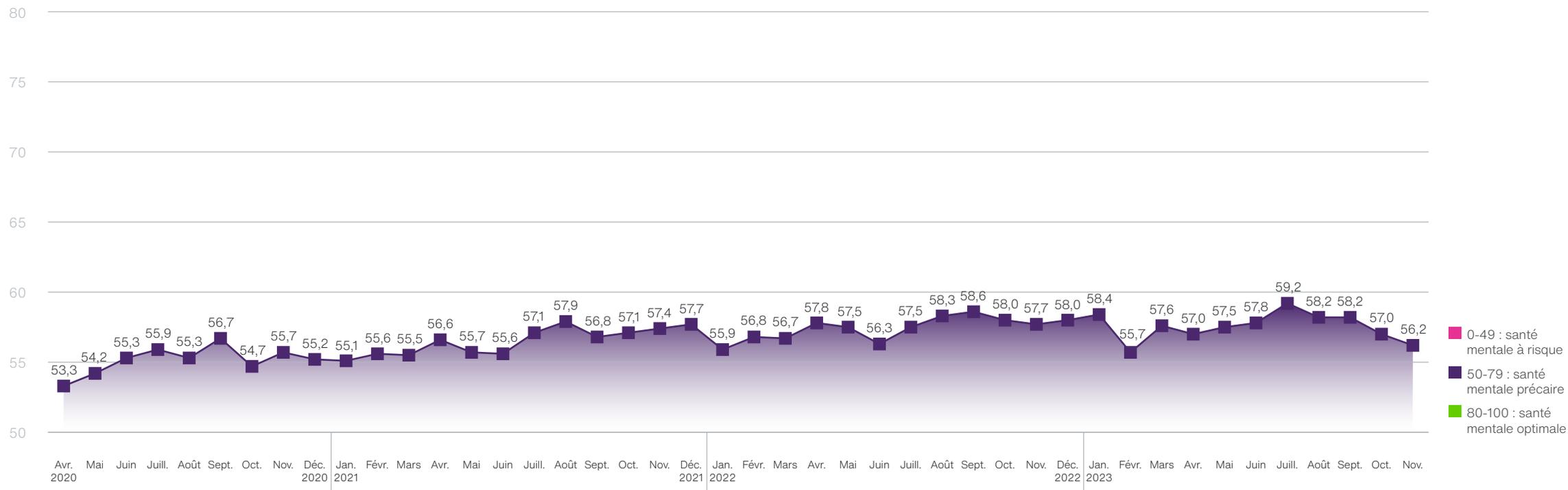
- Pour le 19<sup>e</sup> mois consécutif, l'anxiété et l'isolement correspondent aux scores secondaires de santé mentale les plus bas
- Tous les scores secondaires de santé mentale, à l'exception du score lié à la productivité, ont diminué par rapport au mois précédent

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	Novembre 2023	Octobre 2023
Anxiété	56,2	57,0
Isolement	59,0	59,9
Dépression	61,5	61,9
Productivité	61,9	61,8
Optimisme	64,7	65,4
Risque financier	66,6	67,2
Santé psychologique générale	71,4	71,6



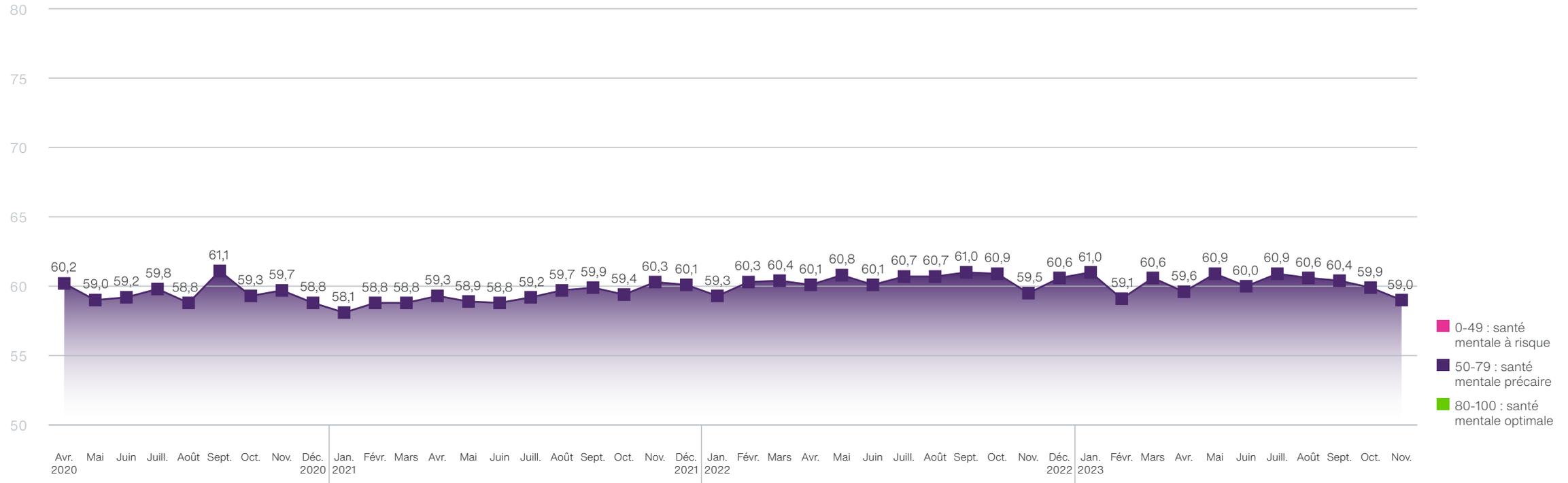
## Anxiété

Le score secondaire lié à l'anxiété fluctue depuis le lancement de l'Indice en avril 2020. Après avoir atteint un sommet en juillet 2023, il poursuit son déclin en novembre 2023. À 56,2, il approche des creux atteints durant la pandémie et reste le score secondaire de santé mentale le plus bas pour le 19<sup>e</sup> mois consécutif.



## Isolement

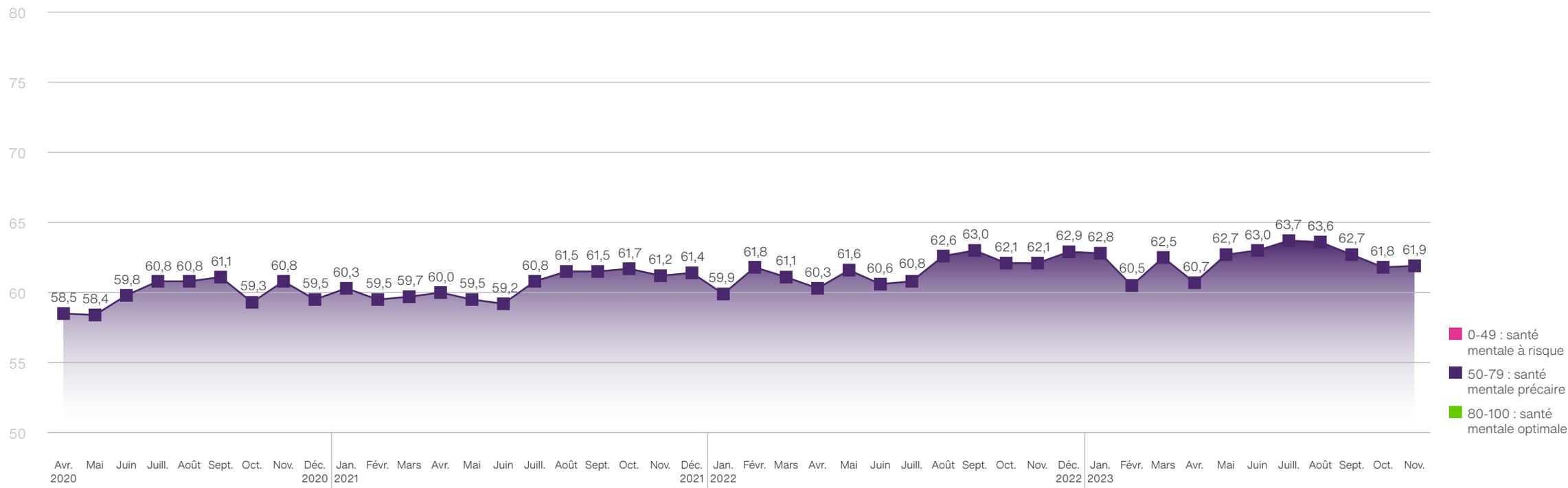
Après avoir atteint son point le plus bas en janvier 2021, le score secondaire lié à l'isolement a progressivement augmenté jusqu'en septembre 2022. Depuis, les scores liés à l'isolement ont varié, connaissant plusieurs périodes marquées par des augmentations et des baisses marquées. En novembre 2023, le score lié à l'isolement continue de baisser pour le quatrième mois consécutif et se situe à l'avant-dernier rang des scores secondaires de santé mentale pour le 19<sup>e</sup> mois consécutif.



## Productivité

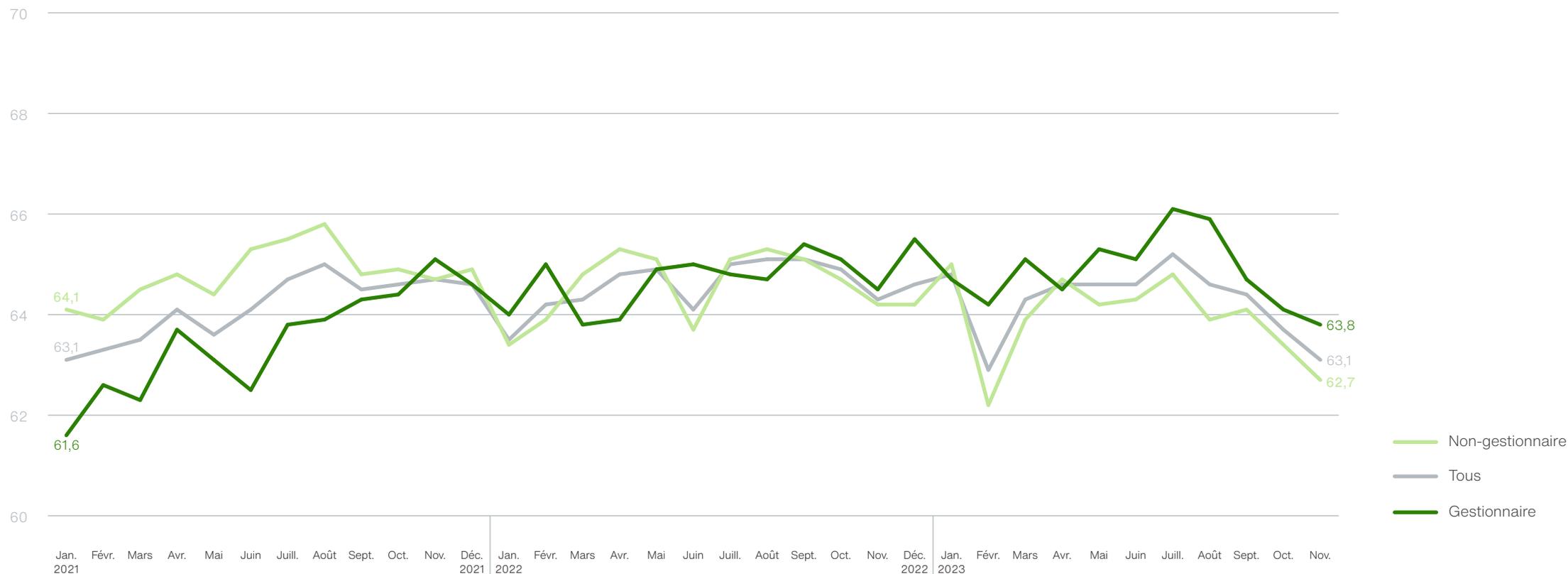
Le score secondaire relatif à la productivité mesure l'incidence de la santé mentale sur la productivité et l'atteinte des objectifs professionnels.

Dans l'ensemble, l'incidence de la santé mentale sur la productivité diminue lentement depuis la pandémie. Toutefois, à l'instar des autres scores secondaires, après avoir atteint son maximum en juillet 2023, le score relatif à la productivité a baissé en octobre. En novembre 2023, il demeure pratiquement inchangé comparativement au mois précédent.



## Gestionnaires et non-gestionnaires.

De janvier à octobre 2021, les scores de santé mentale des gestionnaires étaient plus faibles que ceux des non-gestionnaires et inférieurs à la moyenne canadienne. De novembre 2021 à janvier 2023, les gestionnaires et les non-gestionnaires ont obtenu des scores de santé mentale similaires; toutefois, en février 2023, on a observé une forte baisse des scores de santé mentale des non-gestionnaires. Depuis février 2023, les scores de santé mentale des gestionnaires sont généralement plus élevés que ceux des non-gestionnaires. En novembre 2023, le score de santé mentale des gestionnaires et des non-gestionnaires poursuit son déclin pour le quatrième mois consécutif.

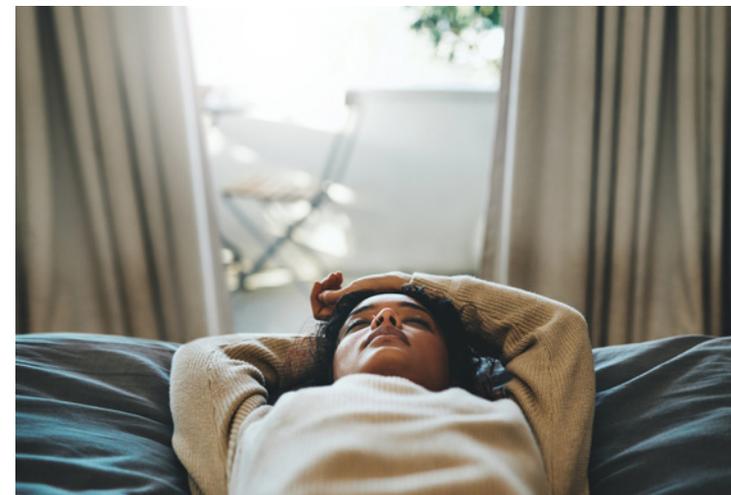


## Santé mentale par sexe et par âge.

- Depuis le lancement de l'ISM, les femmes affichent des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes. En novembre 2023, le score de santé mentale des femmes est de 60,5, comparativement à 65,7 pour les hommes
- Depuis avril 2020, les scores de santé mentale s'améliorent avec l'âge
- On observe des différences entre les scores de santé mentale des travailleurs avec et sans enfants depuis le lancement de l'Indice, en avril 2020. Trois ans et demi plus tard, ce phénomène se poursuit alors que les travailleurs qui ont au moins un enfant obtiennent un score plus bas (60,8) que ceux qui n'en ont pas (64,2)

## Santé mentale par situation d'emploi.

- Dans l'ensemble, trois pour cent des participants sont sans emploi<sup>1</sup> et huit pour cent déclarent une réduction de leurs heures de travail ou de leur salaire
- Les participants faisant état d'une baisse de salaire par rapport au mois précédent ont le score de santé mentale le plus faible (46,0), suivis de ceux dont les heures de travail ont été réduites (56,7) depuis le mois précédent, puis de ceux présentement sans emploi (61,8) et de ceux dont le salaire ou les heures n'ont connu aucun changement (63,9)
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale inférieur (61,0) comparativement aux travailleurs du secteur des services (63,5) et des travailleurs de bureau (63,6).
- Les gestionnaires ont un score de santé mentale supérieur (63,8) à celui des non-gestionnaires (62,7)
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 1 001 et 5 000 employés affichent le score de santé mentale le plus élevé (65,1)
- Ce sont les répondants travaillant pour une entreprise ayant entre 51 et 100 employés qui affichent le score de santé mentale le plus bas (60,4)



## Fonds d'urgence

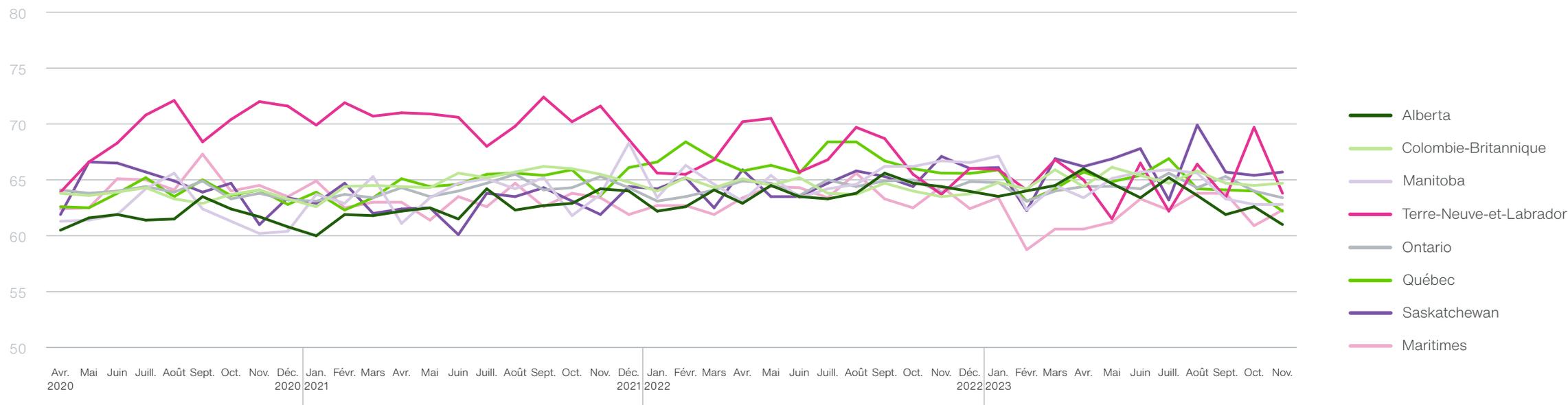
- Les travailleurs qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (47,2) que l'ensemble du groupe (63,1). Les travailleurs qui ont un fonds d'urgence obtiennent un score de santé mentale de 69,3

<sup>1</sup> Les participants à l'ISM ayant travaillé dans les six derniers mois sont inclus dans le sondage.

# Indice de santé mentale par province.

Depuis avril 2020, les scores de santé mentale provinciaux ont fluctué. Sauf à Terre-Neuve-et-Labrador et dans les Maritimes, les courbes de fluctuation des provinces se ressemblent. Entre octobre et novembre 2023, les scores de santé mentale se sont améliorés en Colombie-Britannique, en Saskatchewan et dans les Maritimes alors qu'ils ont baissé ou sont restés stables dans les autres provinces.

- C'est Terre-Neuve-et-Labrador qui affiche la baisse la plus forte, son score de santé mentale ayant perdu 5,9 points depuis octobre
- Avec une augmentation modeste de 0,3 point, la Saskatchewan obtient le meilleur score de santé mentale (65,7) en novembre 2023
- Le pire score de santé mentale est celui de l'Alberta (61,0), en baisse de 1,6 point par rapport à octobre 2023



Situation d'emploi	Nov. 2023	Oct. 2023
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	63,9	64,4
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	56,7	54,7
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	46,0	52,6
Présentement sans emploi	61,8	67,1

Groupe d'âge	Nov. 2023	Oct. 2023
20 à 29 ans	52,3	51,9
30 à 39 ans	57,8	57,5
40 à 49 ans	60,8	61,0
50 à 59 ans	65,1	66,0
60 à 69 ans	71,5	71,3

Nombre d'enfants	Nov. 2023	Oct. 2023
Aucun	64,2	65,4
1 enfant	60,9	59,7
2 enfants	61,1	60,0
3 enfants ou plus	58,8	59,9

Province	Nov. 2023	Oct. 2023
Alberta	61,0	62,6
Colombie-Britannique	64,7	64,5
Manitoba	62,8	62,8
Terre-Neuve-et-Labrador	63,8	69,7
Maritimes	62,3	60,9
Québec	62,2	64,0
Ontario	63,4	64,0
Saskatchewan	65,7	65,4

Sexe	Nov. 2023	Oct. 2023
Homme	65,7	65,9
Femme	60,5	61,5

Revenu du ménage	Nov. 2023	Oct. 2023
Moins de 30 k\$/année	51,1	51,1
30 k\$ à <60 k\$/année	58,8	60,6
60 k\$ à <100 k\$/année	62,0	62,4
100 k\$ à <150 k\$/année	66,2	66,7
150 k\$ ou plus	68,8	68,8

Taille de l'effectif	Nov. 2023	Oct. 2023
Travailleur autonome/ propriétaire unique	64,3	66,6
2 à 50 employés	63,5	64,6
51 à 100 employés	60,4	60,6
101 à 500 employés	61,4	63,2
501 à 1000 employés	60,5	60,0
1001 à 5000 employés	65,1	64,0
5001 à 10000 employés	64,1	64,0
Plus de 10000 employés	64,9	64,1

Gestionnaire	Nov. 2023	Oct. 2023
Gestionnaire	63,8	64,1
Non-gestionnaire	62,7	63,4

Environnement de travail	Nov. 2023	Oct. 2023
Secteur ouvrier	61,0	61,5
Bureau	63,6	64,1
Service	63,5	63,5

Les chiffres surlignés en magenta sont les plus bas/pires scores du groupe.

Les chiffres surlignés en vert sont les plus élevés/meilleurs scores du groupe.

## Indice de santé mentale par secteur d'activité.

Les employés qui travaillent dans le secteur des médias et des télécommunications obtiennent le score de santé mentale le plus faible (52,0), suivis des personnes qui travaillent dans les secteurs des services d'administration et de soutien (55,8) et de l'entreposage (57,5).

Les participants qui travaillent dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (69,1), de la fabrication (67,0) et de l'automobile (66,6) obtiennent les scores de santé mentale les plus élevés ce mois-ci.

Les changements par rapport au mois précédent sont indiqués dans le tableau.



Secteur d'activité	Novembre 2023	Octobre 2023	Changement
Restauration	60,1	55,3	4,9
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	60,9	56,7	4,2
Construction	64,6	61,8	2,8
Services d'administration et de soutien	55,8	53,7	2,1
Services publics	63,1	61,1	2,0
Information et culture	61,9	60,2	1,7
Transport	63,0	62,2	0,7
Fabrication	67,0	66,4	0,7
Services d'enseignement	63,4	62,9	0,5
Services financiers et assurances	65,3	65,1	0,2
Entreposage	57,5	57,9	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	69,1	69,6	-0,5
Soins de santé et assistance sociale	60,3	61,2	-0,8
Commerce de détail	63,3	64,2	-0,9
Administrations publiques	66,4	67,4	-0,9
Gestion de sociétés et d'entreprises	65,4	66,5	-1,1
Autre	62,6	64,1	-1,5
Services immobiliers, de location et de location à bail	63,9	66,1	-2,2
Arts, spectacles et loisirs	61,3	63,9	-2,6
Commerce de gros	60,1	63,4	-3,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	64,8	68,4	-3,6
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction pétrolière et gazière	59,6	63,4	-3,7
Automobile	66,6	70,4	-3,8
Technologie	61,2	65,2	-4,0
Hébergement	61,2	65,2	-4,1
Médias et télécommunications	52,0	57,9	-5,9

# Pleins feux sur...

## Perception des collègues.

On a demandé aux travailleurs d'évaluer leur perception de leurs collègues en fonction de sept catégories descriptives associées chacune à une échelle de 1 à 5 où 1 et 5 renvoient à des caractéristiques opposées. Dans l'analyse, les caractéristiques opposées ont été catégorisées selon ce qui est couramment considéré comme positif ou négatif.

Si la majorité des travailleurs ont une perception plutôt positive de leurs collègues, une grande partie d'entre eux perçoivent des incohérences ou des traits plutôt négatifs :

- 43 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant centrés sur eux-mêmes
- 36 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant accusateurs
- 35 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant apathiques
- 34 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant rigides
- 32 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant paresseux
- 28 pour cent perçoivent leurs collègues comme n'étant pas dignes de confiance
- 23 pour cent perçoivent leurs collègues comme étant hostiles

Le score de santé mentale des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme étant dignes de confiance est supérieur de 29 points à celui des travailleurs qui perçoivent leurs collègues comme n'étant pas dignes de confiance.



### Les sept catégories sont :

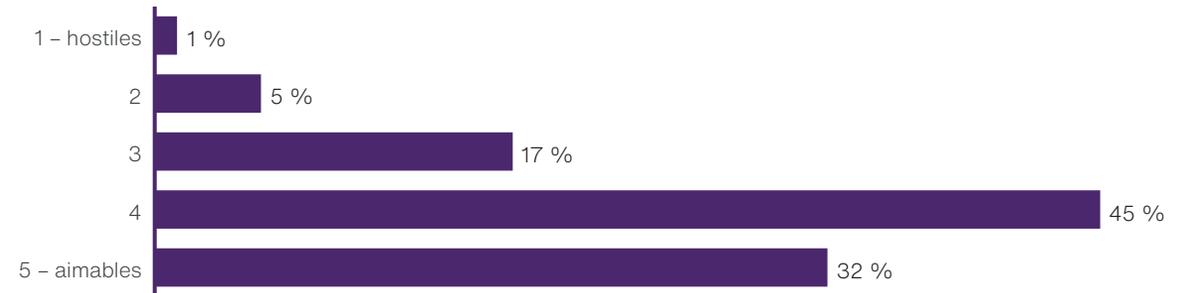
Descripteur	Négatif	Positif
1	Hostiles	Aimables
2	Centrés sur eux-mêmes	Centrés sur l'équipe
3	Paresseux	Travailleurs
4	Pas dignes de confiance	Dignes de confiance
5	Apathiques	Engagés
6	Accusateurs	Responsables
7	Rigides	Souples

## Résultats détaillés :

### Aimables ou hostiles.

- Plus des trois quarts (77 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils jugent aimables, tandis que 23 pour cent perçoivent de l'incohérence ou de l'hostilité
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (aimables) à leurs collègues (71,0) est supérieur de plus de 24 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (hostiles) (46,7), et de près de huit points à la moyenne nationale (63,1)

### En général, comment percevez-vous vos collègues? Aimables ou hostiles



### Score de l'ISM selon la perception des collègues : aimables ou hostiles

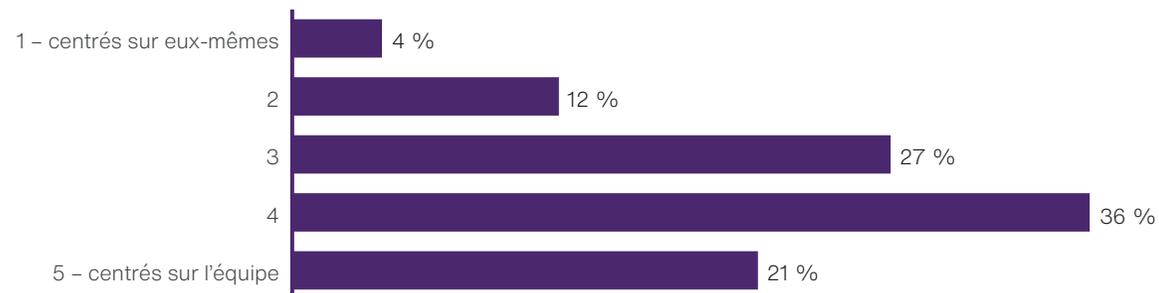


## Centrés sur l'équipe ou centrés sur eux-mêmes.

- Près de trois travailleurs sur cinq (57 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils perçoivent comme étant centrés sur l'équipe, tandis que 43 pour cent croient qu'ils sont incohérents ou centrés sur eux-mêmes
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (centrés sur l'équipe) à leurs collègues (73,0) est supérieur de 22 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (centrés sur eux-mêmes) (51,1), et de près de dix points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : centrés sur l'équipe ou centrés sur eux-mêmes



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : centrés sur l'équipe ou centrés sur eux-mêmes

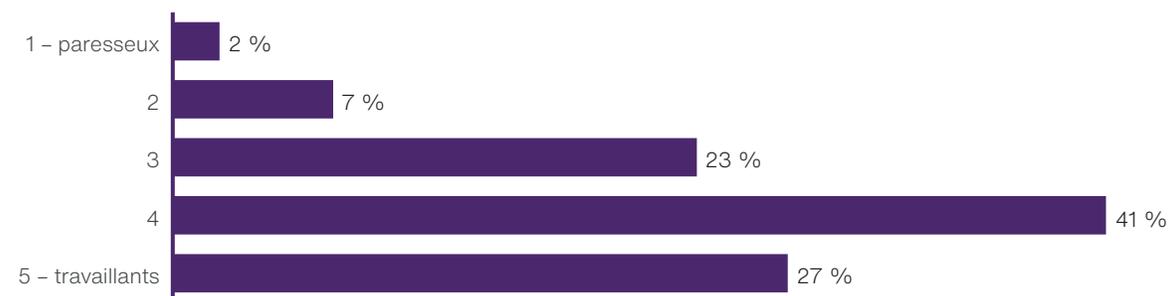


## Travillants ou paresseux.

- Plus des deux tiers (68 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils jugent travailleurs, tandis que 32 pour cent perçoivent de l'incohérence ou de la paresse
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (travillants) à leurs collègues (70,5) est supérieur de plus de 17 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (paresseux) (53,1), et de plus de sept points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : travailleurs ou paresseux



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : travailleurs ou paresseux

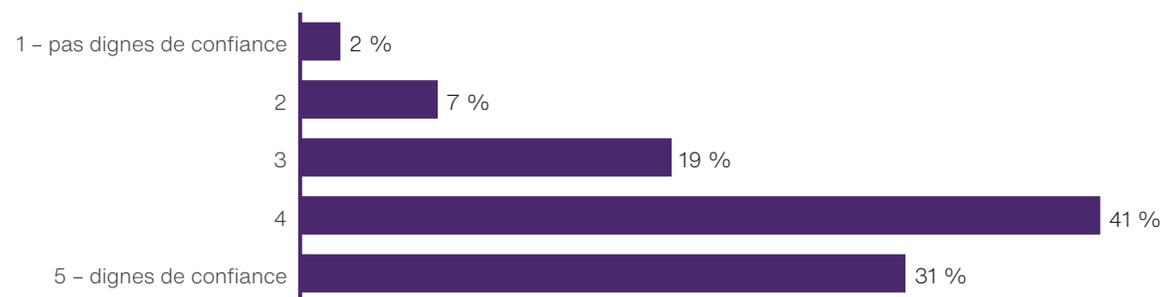


## Dignes de confiance ou pas dignes de confiance.

- Plus de sept répondants sur dix (72 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils jugent dignes de confiance, tandis que 28 pour cent perçoivent de l'incohérence ou un manque de fiabilité
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (dignes de confiance) à leurs collègues (72,1) est supérieur de près de 29 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (pas dignes de confiance) (43,4), et de neuf points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : dignes de confiance ou pas dignes de confiance



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : dignes de confiance ou pas dignes de confiance

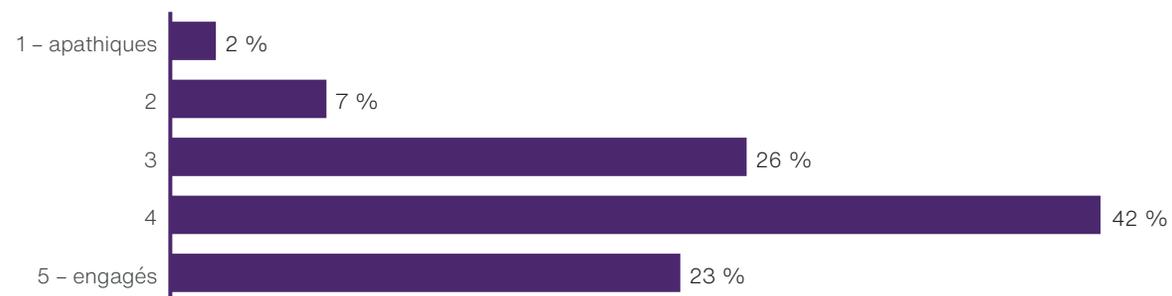


## Engagés ou apathiques.

- Près des deux tiers (65 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils jugent engagés, tandis que 35 pour cent perçoivent de l'incohérence ou de l'apathie
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (engagés) à leurs collègues (72,7) est supérieur de plus de 27 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (apathiques) (45,5), et de près de dix points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : engagés ou apathiques



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : engagés ou apathiques

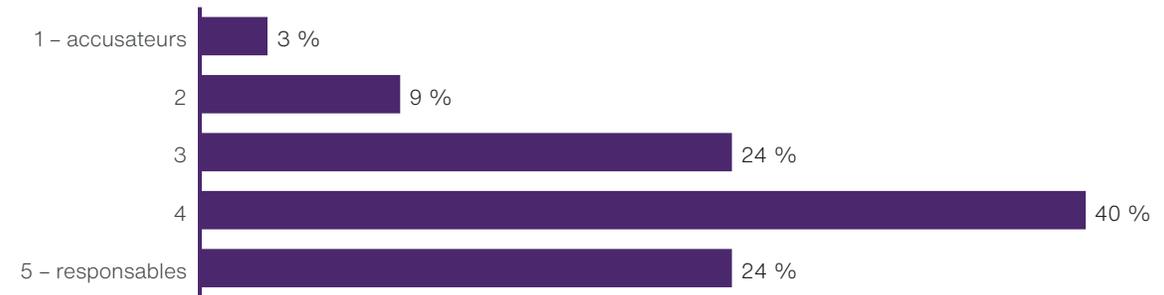


## Responsables ou accusateurs.

- Près des deux tiers des répondants (64 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils perçoivent comme responsables, tandis que 36 pour cent croient qu'ils sont incohérents ou accusateurs
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (responsables) à leurs collègues (72,3) est supérieur de 24 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (accusateurs) (48,3), et de plus de neuf points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : responsables ou accusateurs



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : responsables ou accusateurs

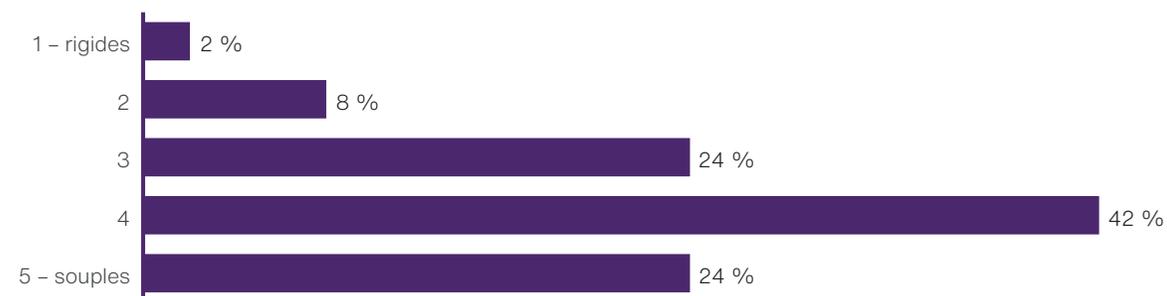


## Souples ou rigides.

- Deux tiers (66 pour cent) attribuent une note de quatre ou cinq à leurs collègues, qu'ils jugent souples, tandis que 34 pour cent perçoivent de l'incohérence ou de la rigidité
- Le score de santé mentale des travailleurs qui attribuent une note de cinq (souples) à leurs collègues (72,1) est supérieur de près de 26 points à celui des travailleurs qui leur attribuent une note de un (rigides) (46,3), et de neuf points à la moyenne nationale (63,1)



## Perception des collègues : souples ou rigides



## Score de l'ISM selon la perception des collègues : souples ou rigides



## Reconnaissance et confiance au travail.

Si 79 pour cent des travailleurs comprennent comment leur travail contribue à l'objectif ou à la mission de leur organisation, seulement 58 pour cent affirment que leur contribution est reconnue et 56 pour cent croient que l'organisation tire parti de toutes leurs capacités.

Le sentiment de ne pas être reconnu pour leurs contributions est le facteur qui est le plus fortement lié aux scores de santé mentale des travailleurs, ceux qui se sentent reconnus obtenant un score de santé mentale 17 points au-dessus de celui des travailleurs qui ne se sentent pas reconnus.

Près des deux tiers (64 pour cent) croient qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction, et ce groupe obtient un score de santé mentale qui est supérieur de 16 points à celui des 36 pour cent de travailleurs qui ne ressentent pas cette confiance mutuelle.

### Résultats détaillés :

On a demandé aux travailleurs s'ils comprennent comment leur travail contribue à l'objectif ou à la mission de leur organisation.

- Près de quatre répondants sur cinq (79 pour cent) comprennent comment leur travail contribue à l'objectif ou à la mission de leur organisation; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (65,6), soit plus de deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,1)



### Je comprends comment mon travail contribue à l'objectif ou à la mission de mon organisation



- Un travailleur sur six (16 pour cent) n'est pas d'accord ou est incertain; ce groupe affiche le pire score de santé mentale, soit au moins 13 points en dessous du score des travailleurs qui sont d'accord et au moins dix points en dessous de la moyenne nationale (63,1)

**Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Je comprends comment mon travail contribue à l'objectif ou à la mission de mon organisation »**

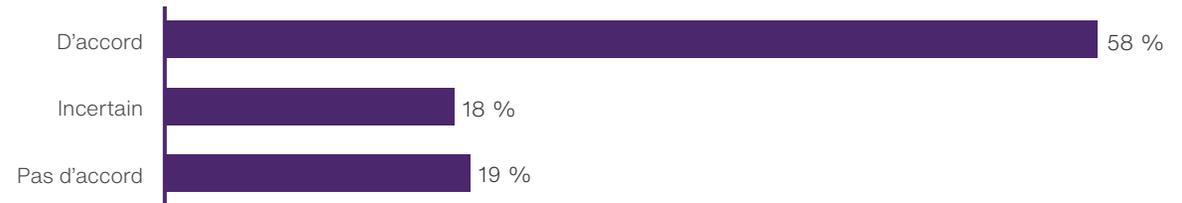


On a demandé aux travailleurs s'ils se sentent reconnus pour leur contribution à leur organisation.

- Près de trois répondants sur cinq (58 pour cent) se sentent reconnus pour leur contribution à leur organisation; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (69,0), soit six points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Près d'un travailleur sur cinq (19 pour cent) ne se sent pas reconnu pour sa contribution à son organisation; ce groupe affiche le score de santé mentale le plus bas (51,9), soit 17 points de moins que les travailleurs qui se sentent reconnus par leur organisation et plus de 11 points de moins que la moyenne nationale (63,1)
- Les non-gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les gestionnaires à ne pas se sentir reconnus pour leur contribution à leur organisation
- Les femmes sont 40 pour cent plus nombreuses que les hommes à ne pas se sentir reconnues pour leur contribution à leur organisation



#### Je me sens reconnu pour ma contribution à mon organisation



#### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Je me sens reconnu pour ma contribution à mon organisation »

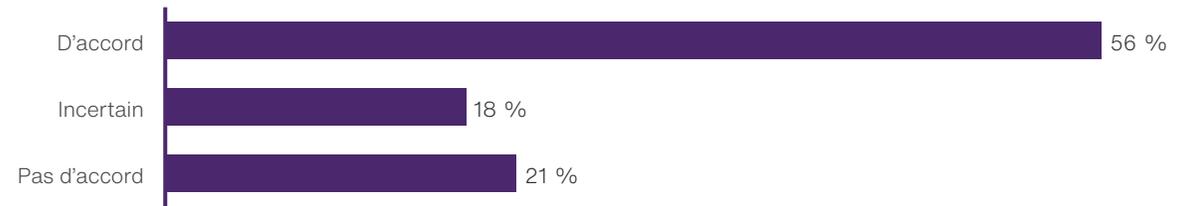


On a demandé aux travailleurs s'ils pensent que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités.

- Près de trois répondants sur cinq (56 pour cent) pensent que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (68,7), soit plus de cinq points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Plus d'un travailleur sur cinq (21 pour cent) ne pense pas que son organisation tire parti de toutes ses capacités; ce groupe affiche le score de santé mentale le plus bas (54,9), soit près de 14 points de moins que les travailleurs qui pensent que leur organisation tire parti de toutes leurs capacités, et plus de huit points de moins que la moyenne nationale (63,1)



### À mon poste actuel, je crois que l'organisation tire parti de toutes mes capacités



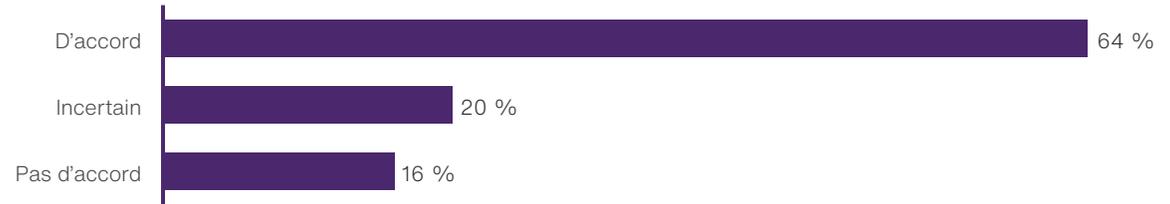
### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « À mon poste actuel, je crois que l'organisation tire parti de toutes mes capacités »



On a demandé aux travailleurs s'ils croient qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction.

- Près des deux tiers (64 pour cent) croient qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (68,1), soit cinq points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Un travailleur sur six (16 pour cent) n'est pas d'accord qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction; ce groupe affiche le pire score de santé mentale (51,7), soit plus de 16 points de moins que les travailleurs qui sont d'accord (68,1) et plus de 11 points de moins que la moyenne nationale (63,1)
- Les répondants qui ne sont pas d'accord qu'une confiance mutuelle règne entre les employés et la direction obtiennent le pire score d'isolement (46,9), plus de 17 points sous le score des travailleurs qui croient qu'une confiance mutuelle règne (64,4)

### À mon travail, il règne une confiance mutuelle entre les employés et la direction



### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « À mon travail, il règne une confiance mutuelle entre les employés et la direction »



### Score lié à l'isolement selon la réponse à l'énoncé « À mon travail, il règne une confiance mutuelle entre les employés et la direction »



## Milieu de travail et avancement de carrière.

Excluant les répondants qui ne peuvent pas travailler à distance, la plus grande proportion des travailleurs travaillent selon un modèle hybride (19 pour cent). C'est ce groupe qui obtient le meilleur score de santé mentale (65,1), soit près d'un point de plus que les 17 pour cent qui font du télétravail par choix (64,3), et 2,4 points de plus que les 14 pour cent qui travaillent à temps plein sur le lieu de travail en raison de la politique de l'entreprise (62,7).

Près de la moitié des travailleurs (47 pour cent) croient que la volonté d'aller travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner des promotions, des projets ou des augmentations de salaire. Les gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à croire que c'est le cas.

### Résultats détaillés :

On a demandé aux travailleurs où ils travaillent.

- Dix-neuf pour cent travaillent selon un modèle hybride (lieu de travail et télétravail), 17 pour cent font du télétravail par choix et 14 pour cent travaillent sur le lieu de travail en raison de la politique de l'entreprise



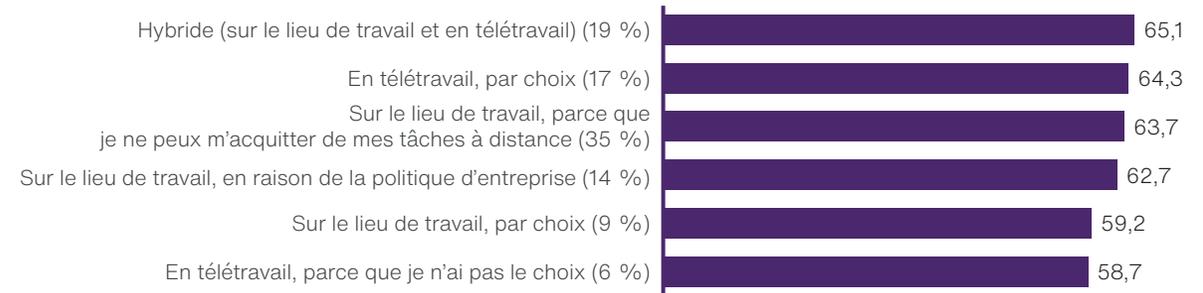
### Où travaillez-vous en ce moment?



- Les 19 pour cent des répondants qui travaillent selon un modèle hybride obtiennent le meilleur score de santé mentale (65,1), soit deux points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Six pour cent font du télétravail parce qu'ils n'ont pas le choix; ce groupe obtient le pire score de santé mentale (58,7), soit plus de quatre points en dessous de la moyenne nationale (63,1)



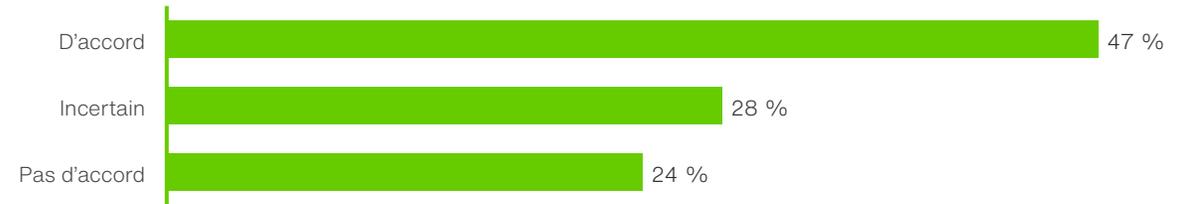
### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Où travaillez-vous en ce moment? »



On a demandé aux travailleurs de bureau s'ils croient que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il s'agit de déterminer à qui accorder des promotions, des projets ou des augmentations de salaire.

- Près de la moitié des travailleurs (47 pour cent) croient que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner des promotions, des projets ou des augmentations de salaire
- Près du quart (24 pour cent) des répondants ne croient pas que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner des promotions, des projets ou des augmentations de salaire
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à croire que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner des promotions, des projets ou des augmentations de salaire

**Dans mon entreprise, je crois que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner une promotion, un projet ou une augmentation salariale**



**Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Dans mon entreprise, je crois que la volonté de venir travailler au bureau plus souvent est un facteur qui influe lorsqu'il est question de donner une promotion, un projet ou une augmentation salariale »**



## Sommeil

Près de la moitié des travailleurs (47 pour cent) ne sont pas pleinement satisfaits de la qualité de leur sommeil, et 60 pour cent indiquent que les inquiétudes liées à des problèmes personnels contribuent le plus à leurs problèmes de sommeil.

Les 36 pour cent de travailleurs qui affirment que leurs inquiétudes liées au travail sont le principal facteur contribuant à leurs problèmes de sommeil obtiennent le pire score de santé mentale (43,9), ce qui est 19 points en dessous de la moyenne nationale (63,1).

La majorité des travailleurs (62 pour cent) ne font rien pour favoriser leur sommeil.

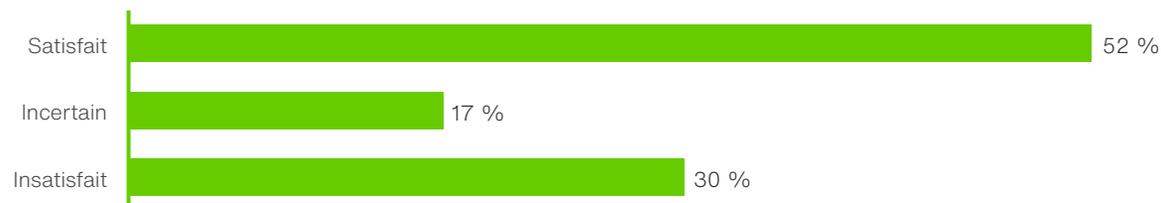
### Résultats détaillés :

On a demandé aux travailleurs dans quelle mesure ils sont satisfaits de la qualité de leur sommeil.

- Plus de la moitié des répondants (52 pour cent) sont satisfaits de la qualité de leur sommeil; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (70,9), soit près de huit points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Les 30 pour cent de travailleurs qui sont insatisfaits de la qualité de leur sommeil obtiennent le pire score de santé mentale (52,2), soit près de 19 points de moins que les travailleurs satisfaits de la qualité de leur sommeil, et près de 11 points de moins que la moyenne nationale (63,1)



### En général, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la qualité de votre sommeil?



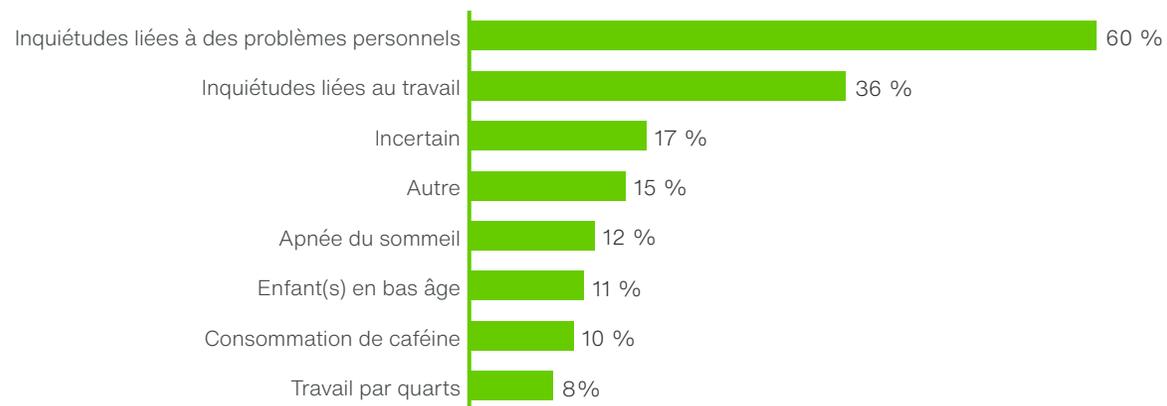
### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « En général, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la qualité de votre sommeil? »



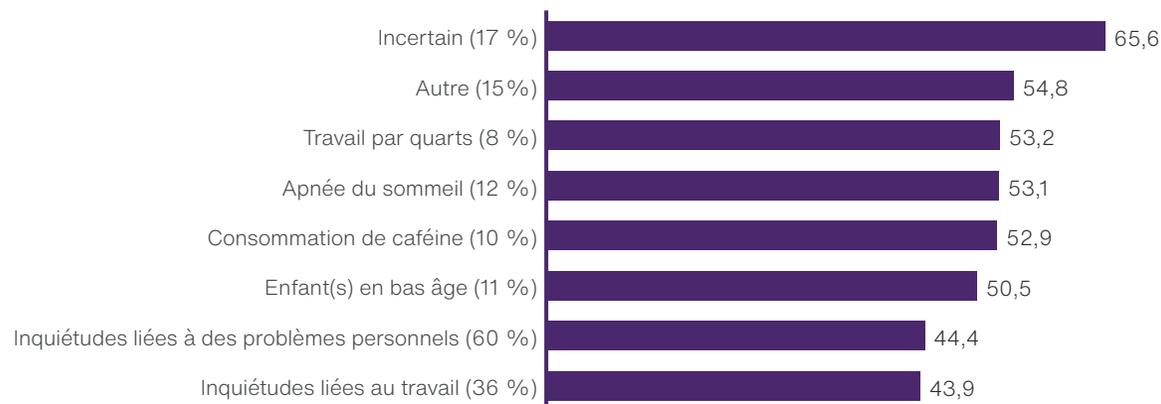
On a demandé aux répondants insatisfaits de leur sommeil quels facteurs contribuent à leurs problèmes de sommeil.

- Trois personnes sur cinq (60 pour cent) déclarent que ce sont leurs inquiétudes personnelles qui contribuent le plus à leurs problèmes de sommeil, 36 pour cent affirment que ce sont leurs inquiétudes liées au travail et 12 pour cent déclarent que c'est l'apnée du sommeil
- Les 36 pour cent des travailleurs qui affirment que leurs inquiétudes liées au travail sont le principal facteur contribuant à leurs problèmes de sommeil obtiennent le pire score de santé mentale (43,9), ce qui est plus de 19 points en dessous de la moyenne nationale (63,1)
- Les personnes qui n'ont pas d'enfants sont plus de deux fois plus nombreuses à avoir des problèmes de sommeil en raison de leurs inquiétudes liées à leurs problèmes personnels
- Les non-gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les gestionnaires à avoir des problèmes de sommeil en raison de leurs inquiétudes liées au travail

### Quels facteurs contribuent à vos problèmes de sommeil?



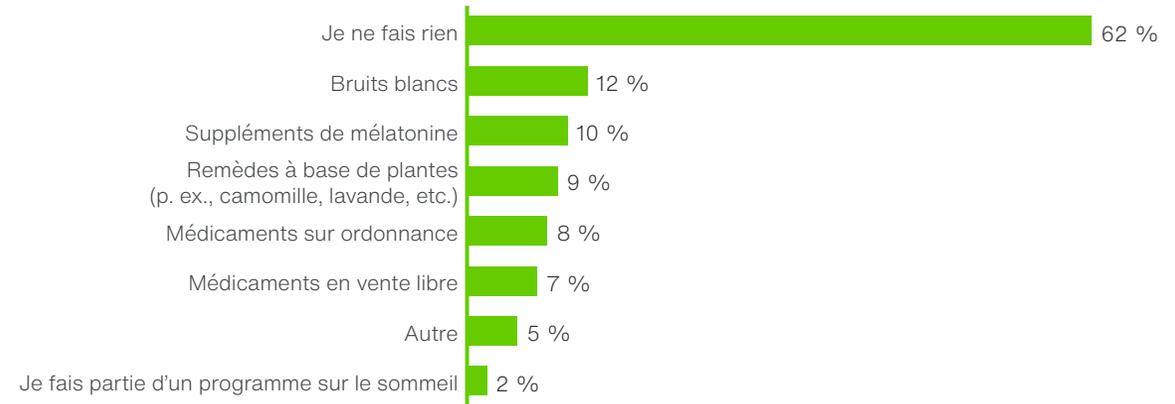
### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Quels facteurs contribuent à vos problèmes de sommeil? »



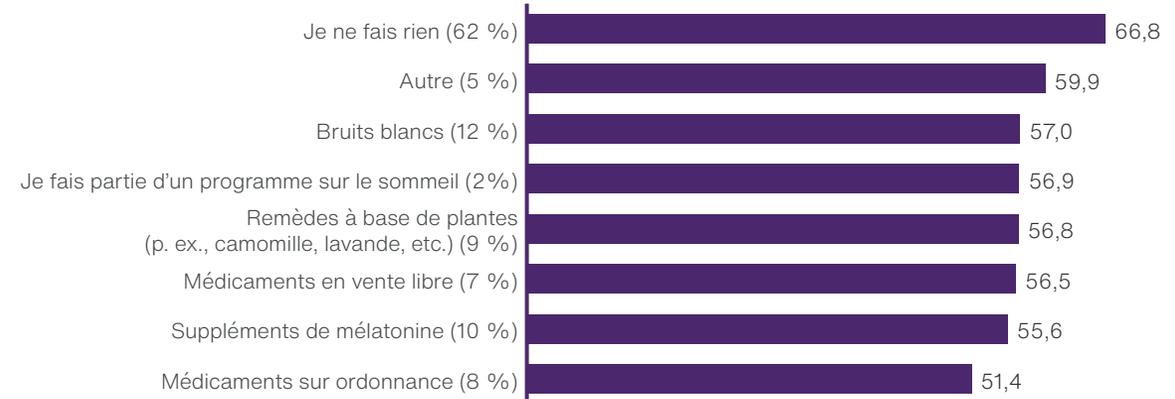
On a demandé aux travailleurs s'ils recourent à des aides-sommeil ou à tout autre moyen pour favoriser le sommeil.

- Plus de trois répondants sur cinq (62 pour cent) ne font rien; ce groupe obtient le meilleur score de santé mentale (66,8), soit près de quatre points de plus que la moyenne nationale (63,1)
- Plus d'un répondant sur dix (12 pour cent) utilise des bruits blancs, dix pour cent prennent des suppléments de mélatonine et neuf pour cent des remèdes à base de plantes pour favoriser le sommeil
- Les huit pour cent de travailleurs qui utilisent des médicaments sur ordonnance pour dormir obtiennent le pire score de santé mentale (51,4), soit près de 12 points de moins que la moyenne nationale (63,1)

### Recourez-vous à des aides-sommeil ou à tout autre moyen pour favoriser le sommeil?



### Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Recourez-vous à des aides-sommeil ou à tout autre moyen pour favoriser le sommeil? »



## Émotion principale

Près de deux travailleurs sur cinq (39 pour cent) déclarent ressentir une émotion négative la plupart du temps (colère, apathie/indifférence, incrédulité, frustration, impuissance/désespoir, inquiétude/anxiété).

On a demandé aux travailleurs quelle émotion principale ils ressentent la plupart du temps.

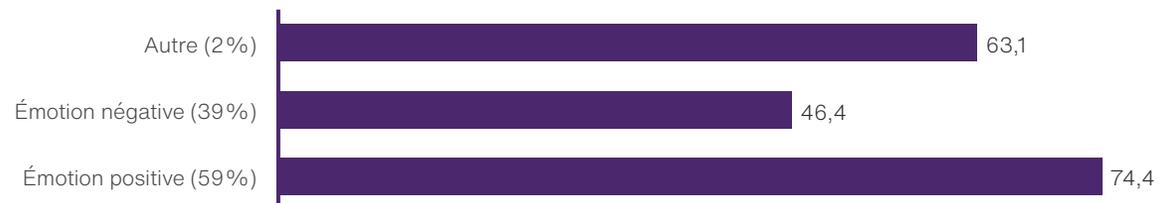
- Près de trois répondants sur cinq (59 pour cent) font état d'une émotion positive (calme, gratitude, bonheur et productivité) et 39 pour cent d'une émotion négative (colère, apathie/indifférence, incrédulité, frustration, impuissance/désespoir, inquiétude/anxiété)
- L'émotion positive la plus fréquemment déclarée est le calme (35 pour cent), tandis que l'émotion négative la plus courante est l'inquiétude/l'anxiété (18 pour cent)



### Type d'émotion



### Score de l'ISM selon le type d'émotion



# Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS.

La santé mentale et le bien-être de la population sont essentiels à la santé globale et à la productivité au travail. L'Indice de santé mentale fournit une mesure de l'état de santé mentale actuel des adultes en emploi. Les hausses et les baisses de l'ISM ont pour but de prédire les risques quant aux coûts et à la productivité, et d'indiquer s'il est nécessaire que les entreprises et les gouvernements investissent en santé mentale.

## Le rapport de l'Indice de santé mentale comporte deux parties :

1. L'Indice de santé mentale (ISM) global
2. Une section « Pleins feux sur » qui rend compte de l'incidence spécifique des enjeux courants dans la collectivité.

## Méthodologie

Les données du présent rapport ont été recueillies au moyen d'un sondage en ligne mené auprès de 3 000 Canadiens résidant au Canada, actuellement en emploi ou qui l'ont été dans les six mois précédents. Les participants ont été sélectionnés selon leur représentativité sur le plan de l'âge, du sexe, du secteur d'activité et de la répartition géographique au Canada. On leur a demandé de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. Les données contenues dans le présent rapport ont été recueillies entre le 6 et le 14 novembre 2023.

## Calculs

Afin de créer l'Indice de santé mentale, la première étape a consisté à établir un système de notation convertissant les réponses individuelles à chaque question en valeur ponctuelle. Les valeurs ponctuelles les plus élevées sont associées à une meilleure santé mentale et à un risque inférieur pour la santé mentale. Les scores de chaque personne ont été additionnés, puis divisés par le nombre total de points possible, pour obtenir un score sur 100. Le score brut est la moyenne mathématique des scores individuels. La répartition des scores se fait selon l'échelle suivante :

**Santé mentale à risque : 0 à 49**

**Santé mentale précaire : 50 à 79**

**Santé mentale optimale : 80 à 100**

## Données et analyses supplémentaires.

Les répartitions démographiques des scores secondaires et les analyses corrélationnelles croisées et personnalisées sont disponibles sur demande. L'analyse comparative par rapport aux résultats nationaux ou tout sous-groupe est disponible sur demande. Écrivez à [ISM@telushealth.com](mailto:ISM@telushealth.com)





[www.telussante.com](http://www.telussante.com)

