



Indice de santé mentale TELUS.

Canada | Septembre 2025

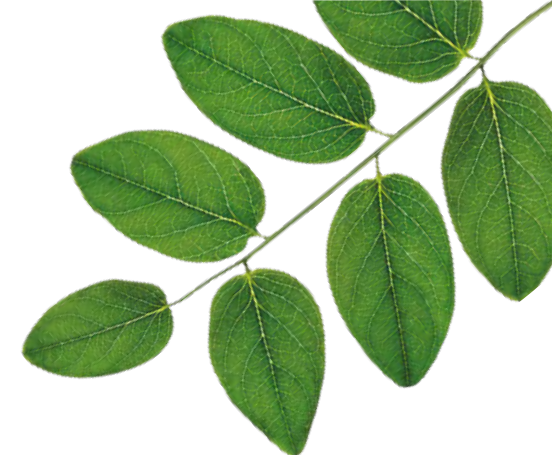
Table des matières

1. Ce que vous devez retenir à propos de septembre 2025	3
2. Indice de santé mentale	7
Risque pour la santé mentale	8
Scores secondaires Ade l'Indice de santé mentale	9
Anxiété	10
Isolement	11
Risque	12
Productivité	13
Gestionnaires et non-gestionnaires	14
Santé mentale par sexe et par âge	15
Santé mentale par situation d'emploi	15
Fonds d'urgence	15
3. Indice de santé mentale par province	16
4. Indice de santé mentale par secteur d'activité	18
5. Pleins feux sur...	19
Soutien de l'employeur en matière de bien-être	19
Bien-être physique	19
Bien-être mental	20
Bien-être financier	21
Programme d'aide aux employés (PAE)	22
Intelligence artificielle au travail	23
Équilibre et reconnaissance :	
Perspectives sur les rôles de gestion	27
Soutien de la direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle	30
Caractéristiques des gestionnaires et leur incidence sur la santé mentale	34
Autonomie	34
Charisme	36
Humanité	38
Coopération	40
Orientation vers l'équipe	42
Défensive	44
6. Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS	46
Méthodologie	46
Calculs	46
Données et analyses supplémentaires	46

Ce que vous devez retenir à propos de septembre 2025.

La santé mentale des travailleurs canadiens s'est détériorée en septembre, effaçant les modestes gains réalisés au cours de la période précédente et demeurant aux mêmes faibles niveaux enregistrés pendant la pandémie de COVID-19.

- À 63,2, le score de santé mentale des travailleurs a diminué de près d'un point par rapport à juin 2025
- 35 pour cent des travailleurs présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 43 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 santé mentale, à l'exception de celui lié à la santé psychologique générale, ont baissé depuis juin
- L'anxiété et l'isolement correspondent aux scores secondaires de santé mentale les plus bas depuis plus de trois ans
- 35 pour cent des travailleurs vivent de l'anxiété
- 31 pour cent des travailleurs se sentent isolés
- 30 pour cent des travailleurs n'ont pas de fonds d'urgence pour répondre à leurs besoins de base
- 29 pour cent des travailleurs déclarent que leur état de santé mentale a une incidence sur leur productivité
- 27 pour cent des travailleurs se sentent déprimés
- Les scores de santé mentale ont diminué ou sont demeurés inchangés par rapport à juin 2025 dans toutes les provinces, à l'exception de la Colombie-Britannique et de l'Alberta
- Les gestionnaires continuent d'afficher un score de santé mentale plus élevé que celui des non-gestionnaires
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale inférieur à ceux des travailleurs du secteur des services et des travailleurs de bureau



Les travailleurs remettent en question l'équilibre entre les récompenses et les efforts du leadership : un tiers perçoit un stress excessif.

- 55 pour cent des travailleurs croient que les dirigeants de leur organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle, bien que près de la moitié (45 pour cent) en soient incertains ou en désaccord
- 55 pour cent des travailleurs estiment que les récompenses correspondent suffisamment aux efforts supplémentaires exigés par les postes de direction, alors que 18 pour cent sont d'avis qu'elles sont inappropriées
- 40 pour cent des travailleurs croient être capables d'assumer un poste de direction plus important sans stress excessif, tandis que 33 pour cent considèrent en être incapables



Les travailleurs s'attendent à ce que l'IA entraîne des changements dans leur emploi et plus de la moitié ont confiance dans leur capacité à s'adapter.

- 32 pour cent des travailleurs croient que l'IA pourrait entraîner des changements dans leur emploi, et 11 pour cent prévoient beaucoup de changements dans leur emploi
- 70 pour cent des travailleurs du secteur de la technologie, 68 pour cent des travailleurs du secteur des services publics, et 66 pour cent des travailleurs du secteur de l'information et de la culture (à l'exception de ceux du secteur des médias et des télécommunications) croient que l'IA entraînera des changements dans leur emploi
- Les gestionnaires et les travailleurs de moins de 40 ans sont plus susceptibles de croire que l'IA pourrait entraîner des changements dans leur emploi
- 58 pour cent des travailleurs prévoient être capables de bien faire face aux changements liés à l'IA dans leur travail, 32 pour cent sont incertains, et neuf pour cent croient qu'ils en seront incapables
- 48 pour cent des travailleurs affirment que l'IA est peu susceptible d'entraîner une perte d'emploi pour eux, 26 pour cent de plus sont incertains
- 52 pour cent des travailleurs du secteur de l'information et de la culture (à l'exclusion de ceux du secteur des médias et des télécommunications), 42 pour cent des travailleurs du secteur de la technologie et 28 pour cent des travailleurs du secteur des services d'administration et de soutien estiment que l'IA pourrait entraîner une perte d'emploi
- Les ouvriers et les travailleurs de bureau sont 60 pour cent plus susceptibles que les travailleurs du secteur des services de craindre de perdre leur emploi en raison de l'IA



De solides qualités de leadership, notamment l'autonomie, le charisme, l'humanité, la coopération, l'orientation vers l'équipe et l'altruisme, ont une corrélation directe avec des scores de santé mentale plus élevés.

- Les travailleurs qui jugent leur gestionnaire comme étant fort dans six qualités clés du leadership, à savoir l'autonomie, le charisme, l'humanité, la coopération, l'orientation vers l'équipe et l'altruisme, ont des scores de santé mentale plus élevés que ceux qui considèrent leur gestionnaire comme étant faible dans ces domaines
- Les travailleurs dont les gestionnaires ont peu de qualités de leadership sont plus enclins à indiquer que le soutien en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué au cours de la dernière année
- 65 pour cent des travailleurs affirment que le soutien de leur gestionnaire pour favoriser l'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année; 24 pour cent disent qu'il s'est amélioré et 12 pour cent déclarent qu'il est moins favorable
- 63 pour cent des travailleurs mentionnent que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année; 24 pour cent disent qu'il s'est amélioré et 13 pour cent déclarent qu'il est moins favorable
- Les gestionnaires, les travailleurs de moins de 40 ans et les parents sont plus susceptibles d'indiquer que le soutien de leurs gestionnaires et de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année



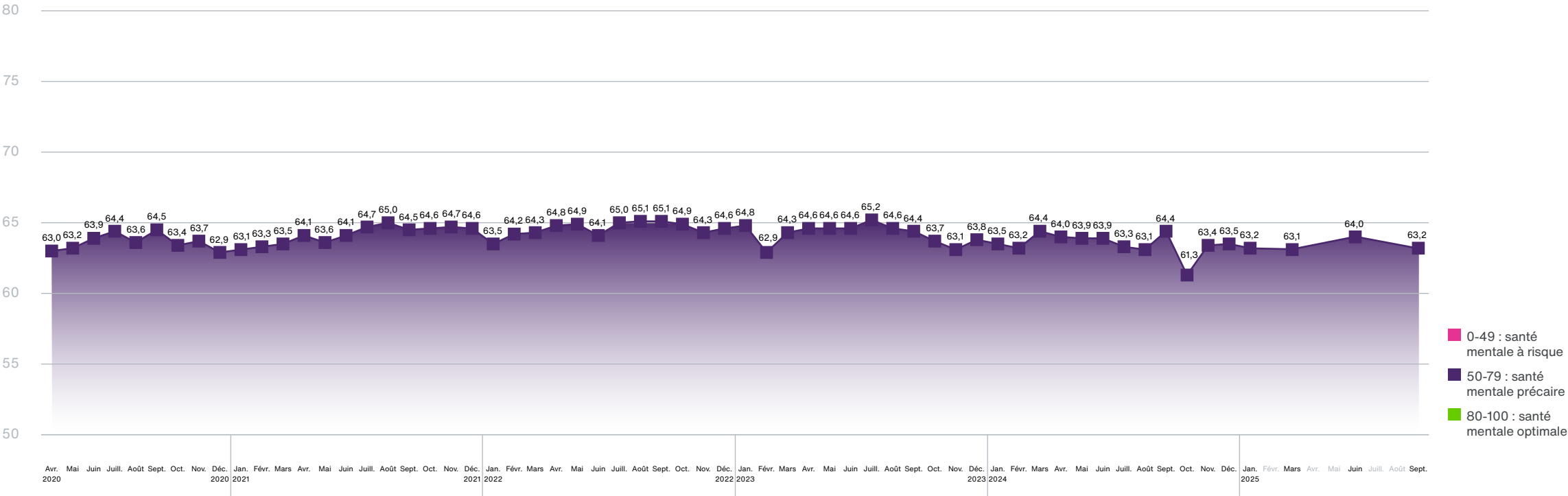
Près d'un tiers des travailleurs jugent inadéquat le soutien en matière de bien-être offert par leur employeur, les femmes et les non-gestionnaires étant touchés de manière disproportionnée; moins de la moitié savent que leur employeur offre un PAE.

- 39 pour cent des travailleurs jugent que le soutien pour le bien-être financier offert par leur employeur est moyen ou médiocre
- Les travailleurs qui estiment que le soutien pour leur bien-être financier est médiocre présentent un score de santé mentale inférieur de 27 points à celui des travailleurs qui considèrent que le soutien est excellent
- 32 pour cent des travailleurs qualifient le soutien pour le bien-être mental offert par leur employeur de moyen ou de médiocre
- Les travailleurs qui estiment que le soutien pour le bien-être mental est médiocre obtiennent un score de santé mentale inférieur de 29 points à celui des travailleurs qui sont d'avis que le soutien est excellent
- 29 pour cent des travailleurs trouvent que le soutien pour le bien-être physique offert par leur employeur est moyen ou médiocre
- Les travailleurs qui estiment que le soutien pour le bien-être physique est médiocre affichent un score de santé mentale inférieur de près de 28 points à celui des travailleurs qui jugent que le soutien est excellent
- Les non-gestionnaires sont plus susceptibles que les gestionnaires de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être physique et mental offert par leur employeur
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être financier, mental et physique offert par leur employeur
- 31 pour cent des travailleurs disent que leur employeur n'offre pas un programme d'aide aux employés (PAE); 24 pour cent sont incertains

Indice de santé mentale.

L'Indice de santé mentale (ISM) global pour septembre 2025 s'établit à 63,2. Après une amélioration modeste en juin 2025, le score de santé mentale des travailleurs au Canada a diminué de près d'un point en septembre.

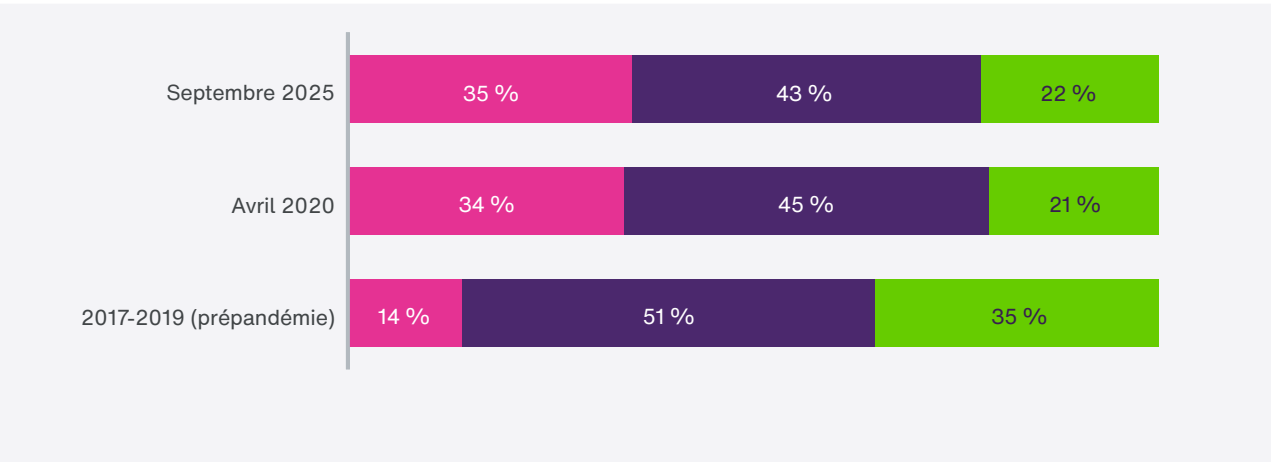
ISM : mois actuel Septembre 2025	Juin 2025
63,2	64,0





Risque pour la santé mentale.

En septembre 2025, 35 pour cent des travailleurs présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 43 pour cent présentent un risque modéré et 22 pour cent ont un faible risque d’éprouver un problème de santé mentale. Plus de cinq ans après le lancement de l’Indice de santé mentale, en avril 2020, la proportion de travailleurs présentant un risque élevé de problème de santé mentale a augmenté d’un pour cent.



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.

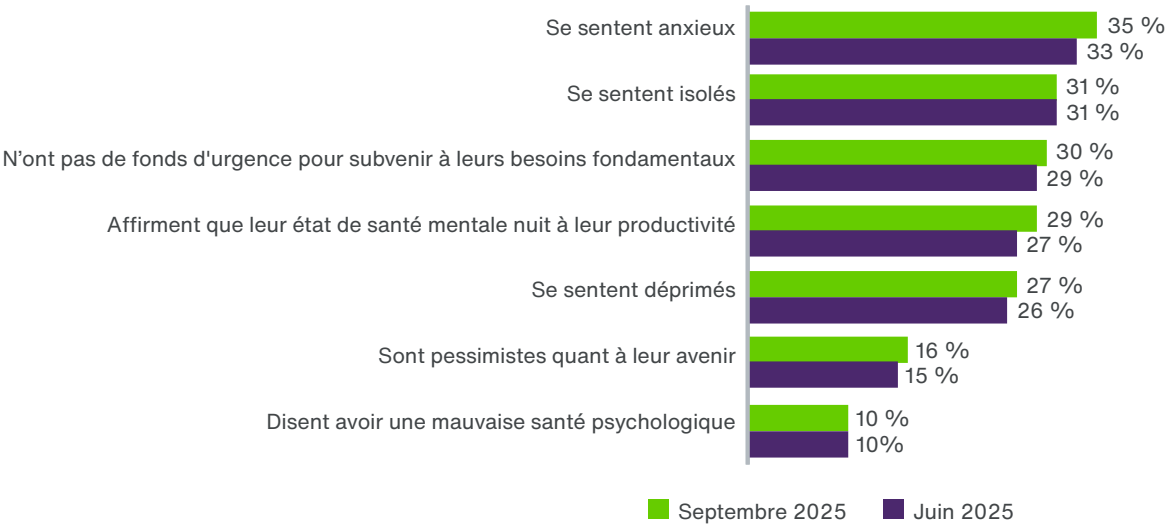
L'anxiété est le score secondaire de santé mentale le plus faible (55,5) depuis plus de trois ans. Il est suivi des scores secondaires liés à l'isolement (59,6), à la dépression (61,4), à la productivité (61,6), à l'optimisme (64,9) et au risque financier (67,4). La santé psychologique générale (71,4) demeure le score de santé mentale le plus favorable en septembre 2025.

- L'anxiété et l'isolement correspondent aux scores secondaires de santé mentale les plus bas depuis plus de trois ans
- Tous les scores secondaires de santé mentale se sont détériorés par rapport à la période précédente, à l'exception de celui lié à la santé psychologique générale

Plus du tiers (35 pour cent) des travailleurs éprouvent de l'anxiété, 31 pour cent se sentent isolés, 30 pour cent n'ont pas de fonds d'urgence pour répondre à leurs besoins fondamentaux, 29 pour cent affirment que leur état de santé mentale nuit à leur productivité, 27 pour cent se disent déprimés, 16 pour cent sont pessimistes face à leur avenir, et 10 pour cent font état d'une mauvaise santé psychologique.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	Septembre 2025	Juin 2025
Anxiété	55,5	57,2
Isolement	59,6	60,4
Dépression	61,4	62,8
Productivité	61,6	63,4
Optimisme	64,9	65,1
Risque financier	67,4	68,3
Santé psychologique	71,4	71,3

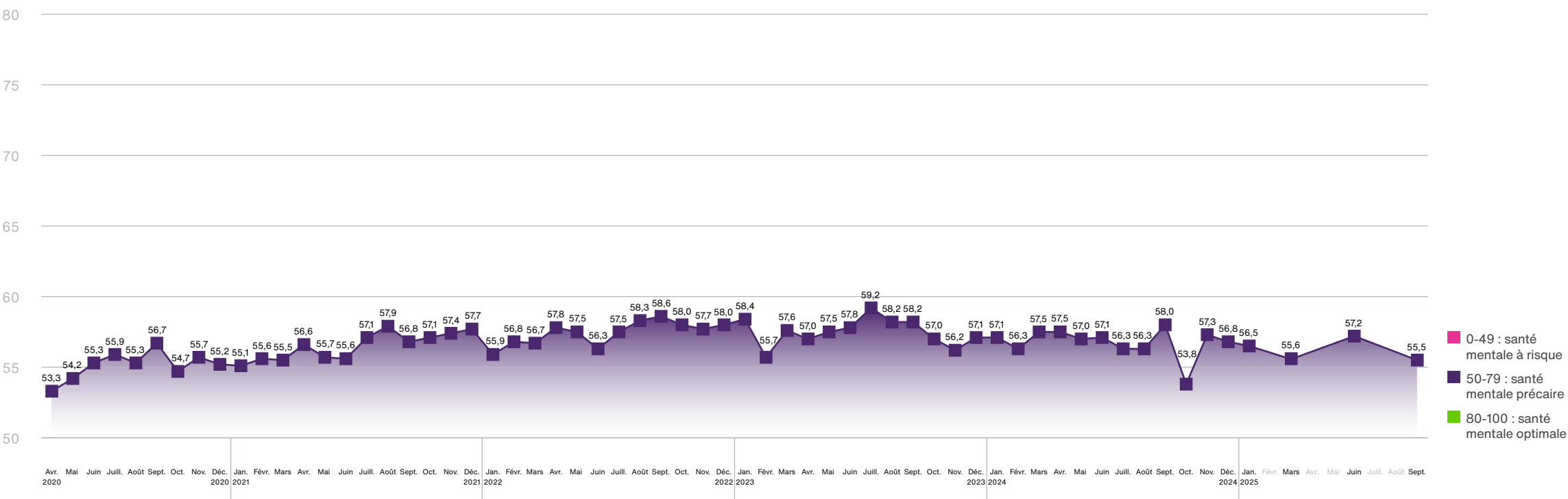
Pourcentage de répondants à risque par score secondaire de l'ISM



Anxiété

En septembre 2025, 35 pour cent des travailleurs disent se sentir souvent instables et nerveux.

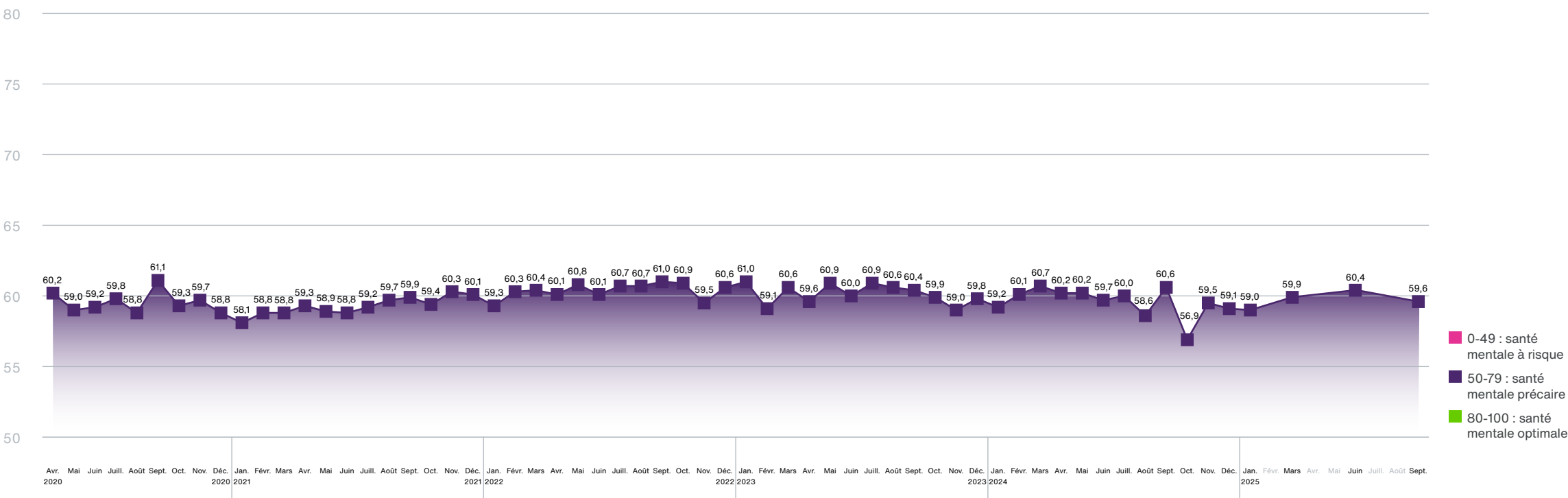
Après avoir atteint un sommet en juillet 2023, le score secondaire lié à l'anxiété a généralement diminué jusqu'en septembre 2025, malgré des améliorations notables en septembre 2024 et en juin 2025. Le score secondaire lié à l'anxiété a reculé de près de deux points entre juin 2025 et septembre 2025, et demeure le score secondaire de santé mentale le plus bas depuis plus de trois ans.



Isolement

En septembre 2025, 31 pour cent des travailleurs disent se sentir souvent seuls.

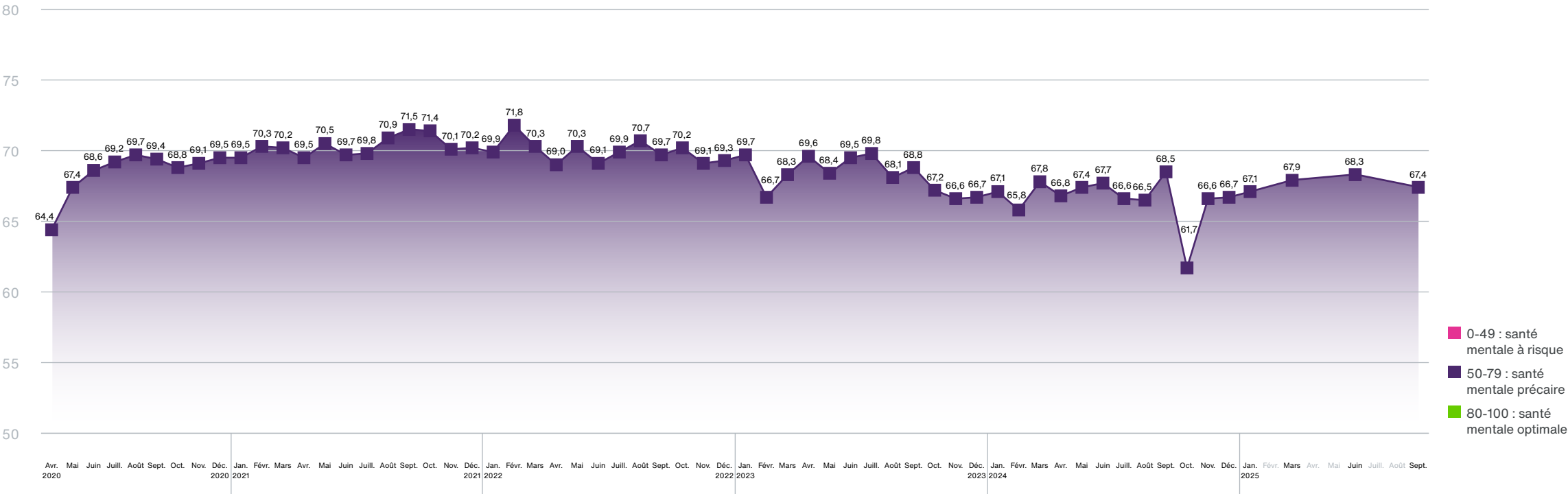
Malgré des périodes de fluctuation entre avril 2020 et octobre 2022, le score secondaire lié à l'isolement s'est progressivement amélioré. S'ensuit une période d'instabilité, sans tendance claire, de novembre 2022 à septembre 2024. Après avoir atteint son point le plus bas en octobre 2024, le score secondaire lié à l'isolement a rebondi en novembre et a continué de s'améliorer jusqu'en juin 2025. En septembre 2025, le score secondaire lié à l'isolement a diminué de près d'un point, et il demeure le deuxième plus bas score secondaire de santé mentale depuis plus de trois ans.



Risque financier

En septembre 2025, 30 pour cent des travailleurs n’ont pas de fonds d’urgence pour répondre à leurs besoins fondamentaux.

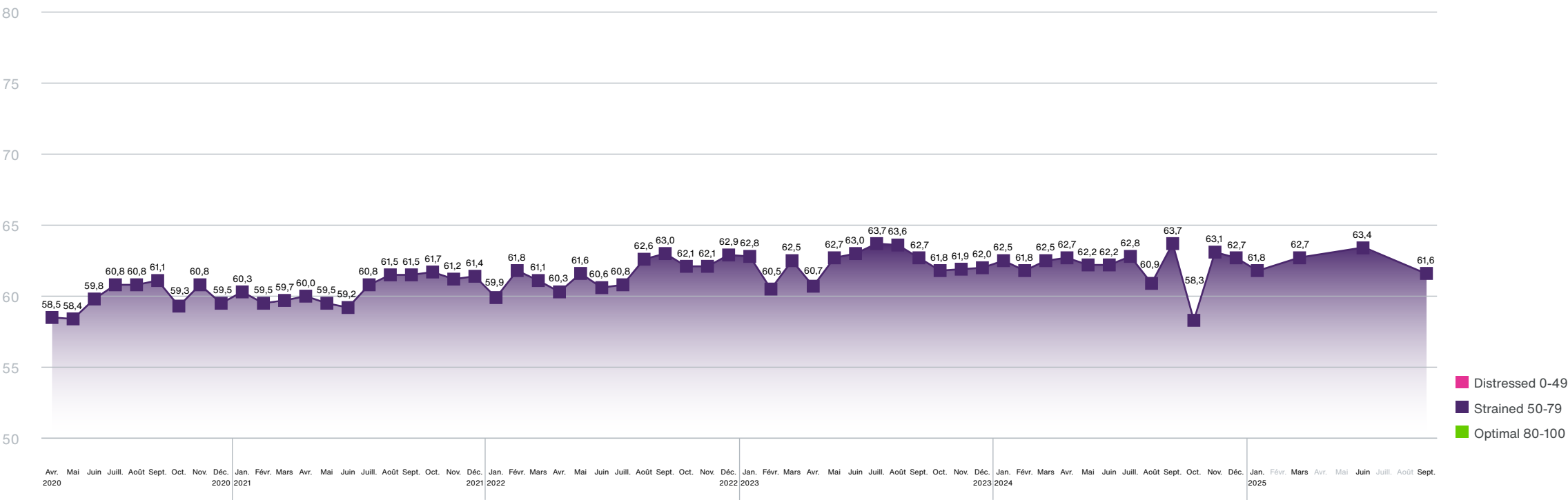
Le score secondaire du risque financier s’est amélioré graduellement entre avril 2020 et février 2022. Depuis, une période d’instabilité a été observée, marquée notamment par des creux en février 2023 et en février 2024 ainsi que par une baisse spectaculaire de 6,8 points en octobre 2024. Le score secondaire lié au risque financier a rebondi en novembre 2024 et a continué de s’améliorer progressivement jusqu’en juin 2025. En septembre 2025, le score secondaire lié au risque financier a diminué de près d’un point par rapport à la période précédente.



Productivité

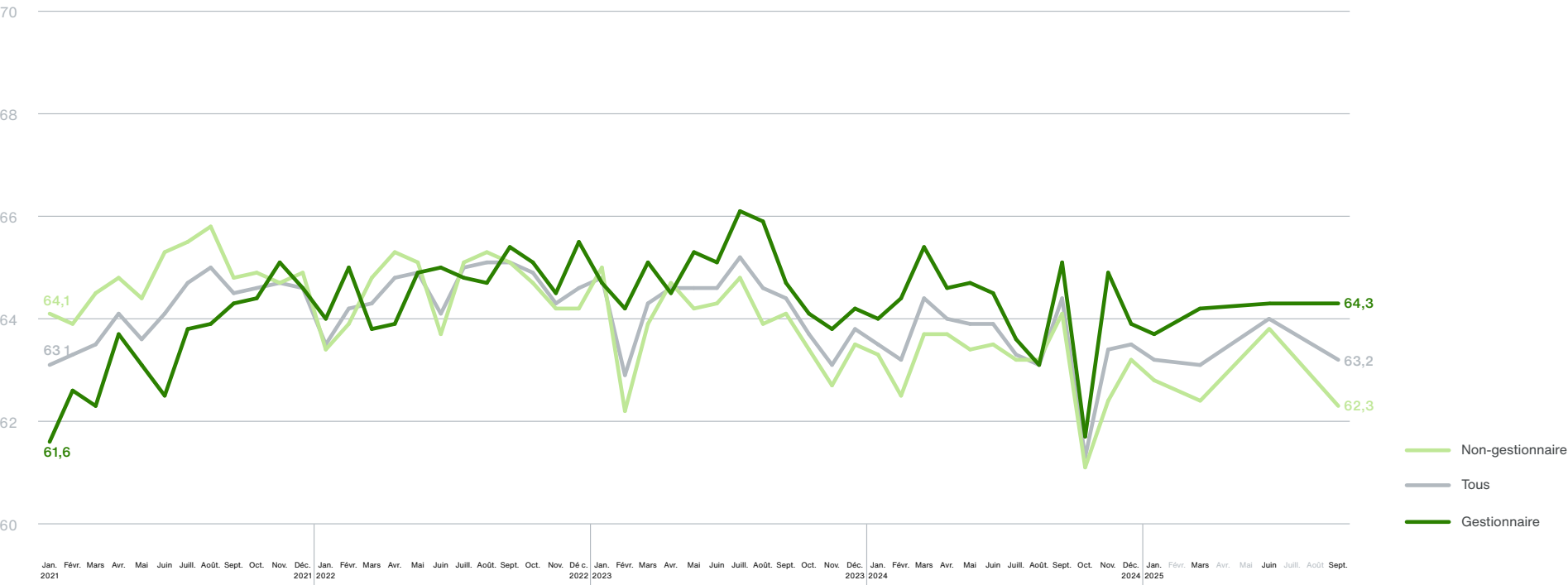
En septembre 2025, 29 pour cent des travailleurs déclarent que leur état de santé mentale nuit à leur productivité et à l'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Dans l'ensemble, le score de santé mentale lié à la productivité s'est globalement amélioré, ce qui laisse entendre que les effets négatifs de l'état de santé mentale sur la productivité ont lentement diminué. Après avoir atteint un sommet en septembre 2024, le score lié à la productivité a chuté en octobre 2024 pour atteindre son point le plus bas depuis le lancement de l'ISM en avril 2020. En novembre 2024, le score secondaire lié à la productivité a rebondi et a continué de s'améliorer jusqu'en juin 2025. Toutefois, en septembre 2025, le score lié à la productivité a perdu près de deux points comparativement à la période précédente.



Gestionnaires et non-gestionnaires.

La santé mentale des gestionnaires et des non-gestionnaires a connu des fluctuations importantes depuis 2020. Au départ, les gestionnaires avaient plus de difficultés, présentant systématiquement un score de santé mentale inférieur à celui des non-gestionnaires et à la moyenne nationale pendant la majeure partie de 2021. En novembre 2021, les scores de santé mentale des gestionnaires et des non-gestionnaires ont convergé pour demeurer similaires jusqu'en janvier 2023. Le mois suivant, en février 2023, il y a eu un revirement important lorsque la santé mentale des non-gestionnaires s'est dégradée sérieusement. Les gestionnaires affichent un score plus élevé depuis. En septembre 2025, le score de santé mentale des gestionnaires est demeuré identique à celui de la période précédente, indiquant que les non-gestionnaires sont la cause principale de la détérioration de la santé mentale globale. Le score de santé mentale des gestionnaires (64,3) est supérieur à celui des non-gestionnaires (62,3) ainsi qu'à la moyenne nationale (63,2).



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 septembre 2025, le score de santé mentale des femmes se situe à 60,7, comparativement à 65,8 chez 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 enfant mineur depuis le lancement de l'ISM en avril 2020; plus de cinq ans plus tard, ce phénomène perdure alors que les travailleurs qui ont au moins un enfant obtiennent un score plus bas (60,7) que ceux qui n'en ont pas (64,4)

Santé mentale par situation d'emploi.

- Dans l'ensemble, quatre pour cent des répondants sont sans emploi¹ et huit pour cent signalent une réduction de leur salaire ou de leurs heures de travail
- Les participants dont les heures de travail ont été réduites depuis le mois précédent ont le score de santé mentale le plus faible (54,0), suivis de ceux faisant état d'une baisse de salaire par rapport au moins précédent (54,3), puis de ceux présentement sans emploi (63,7) et de ceux dont le salaire ou les heures n'ont connu aucun changement (64,0)
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale inférieur (60,9) 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 (64,3) à celui des non-gestionnaires (62,3)
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant plus de 10 000 employés présentent le score de santé mentale le plus élevé (65,0)
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 51 et 100 employés obtiennent le score de santé mentale le plus faible (60,6)



Fonds d'urgence

- Les travailleurs qui n'ont pas de fonds d'urgence obtiennent de nouveau un score de santé mentale plus faible (49,3) que celui de l'ensemble du groupe (63,2). Ceux qui ont un fonds d'urgence obtiennent un score de santé mentale de 69,2

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

Indice de santé mentale par province.

En septembre 2025, les scores de santé mentale en Colombie-Britannique et en Alberta se sont améliorés, tandis que ceux des autres provinces sont demeurés inchangés ou ont diminué par rapport à juin 2025.

- Le score de santé mentale (64,5) au Manitoba a connu une baisse marquée, perdant 4,1 points par rapport à juin 2025
- Malgré une légère diminution de 0,9 point, le score de santé mentale en Saskatchewan est le plus élevé (67,2) en septembre 2025
- Le score de santé mentale le plus faible a été enregistré à Terre-Neuve-et-Labrador (62,2), en baisse de 1,2 point par rapport à juin 2025

Province	Septembre 2025	Juin 2025	Variation
Colombie-Britannique	64,0	63,7	0,3
Alberta	62,6	62,3	0,3
Maritimes	62,3	62,3	0,0
Saskatchewan	67,2	68,1	-0,9
Ontario	62,8	63,8	-1,0
Terre-Neuve-et-Labrador	62,2	63,4	-1,2
Québec	63,2	65,2	-2,0
Manitoba	64,5	68,6	-4,1

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.



Situation d'emploi	Sept. 2025	Juin 2025
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	64,0	64,9
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	54,0	53,6
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	54,3	53,5
Présentement sans emploi	63,7	64,3

Groupe d'âge	Sept. 2025	Juin 2025
De 20 à 29 ans	53,8	53,6
De 30 à 39 ans	58,3	57,9
De 40 à 49 ans	59,3	60,8
De 50 à 59 ans	65,0	64,7
De 60 à 69 ans	71,8	73,5

Nombre d'enfants	Sept. 2025	Juin 2025
Aucun	64,4	65,4
1 enfant	61,9	60,7
2 enfants	59,7	61,8
3 enfants ou plus	57,8	57,0

Sexe	Sept. 2025	Juin 2025
Hommes	65,8	66,4
Femmes	60,7	61,8

Revenu du ménage / année	Sept. 2025	Juin 2025
Moins de 30 k\$	52,6	54,4
De 30 k\$ à 60 k\$	58,4	59,8
De 60 k\$ à 100 k\$	62,0	62,5
De 100 k\$ à 150 k\$	64,7	65,3
150 k\$ ou plus	69,6	69,9

Taille de l'effectif	Sept. 2025	Juin 2025
Travailleur autonome/ propriétaire unique	61,8	64,7
De 2 à 50 employés	63,6	64,0
De 51 à 100 employés	60,6	62,7
De 101 à 500 employés	62,9	63,7
De 501 à 1000 employés	61,9	63,8
De 1001 à 5 000 employés	64,5	64,3
De 5 001 à 10 000 employés	62,2	62,1
Plus de 10 000 employés	65,0	65,2

Gestionnaires	Sept. 2025	Juin 2025
Gestionnaires	64,3	64,3
Non-gestionnaires	62,3	63,8

Environnement de travail	Sept. 2025	Juin 2025
Secteur ouvrier	60,9	61,6
Bureau	63,6	64,9
Service	63,5	63,3

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 travailleurs du secteur des services alimentaires affichent le score de santé mentale le plus bas (53,0), suivis de ceux des secteurs des services d'administration et de soutien (55,5), et de l'information et de la culture (58,3).

En septembre, les travailleurs des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (68,8), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (67,2), et des services d'enseignement (66,0) obtiennent les scores de santé mentale les plus élevés.



Secteur d'activité	Septembre 2025	Juin 2025	Variation
Médias et télécommunications	59,9	58,0	1,9
Services publics	59,6	58,6	1,0
Information et culture	58,3	57,6	0,7
Autre	63,6	63,0	0,6
Entreposage	63,8	63,2	0,6
Transport	65,9	65,6	0,3
Services d'enseignement	66,0	66,0	0,0
Services financiers et assurances	64,3	64,3	0,0
Construction	63,4	63,4	0,0
Commerce de détail	63,8	64,1	-0,3
Services immobiliers, de location et de location à bail	64,5	64,9	-0,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	67,2	67,8	-0,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,8	69,4	-0,6
Soins de santé et assistance sociale	60,9	61,7	-0,8
Administrations publiques	64,0	65,0	-1,0
Technologie	63,5	64,5	-1,0
Fabrication	64,6	66,0	-1,4
Hébergement	63,7	65,8	-2,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	62,1	64,3	-2,2
Commerce de gros	64,7	67,3	-2,6
Services d'administration et de soutien	55,5	58,1	-2,6
Automobile	62,8	65,8	-3,0
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction pétrolière et gazière	58,5	63,6	-5,1
Restauration	53,0	58,4	-5,4
Arts, spectacles et loisirs	59,1	64,9	-5,8

Pleins feux sur...

Soutien de l'employeur en matière de bien-être.

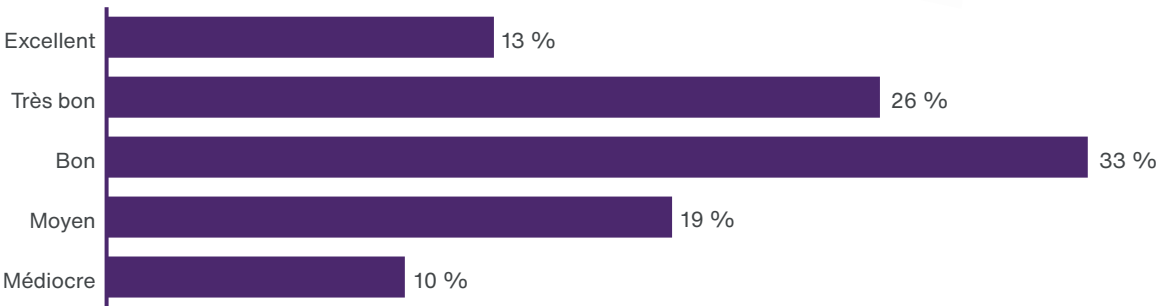
Bien-être physique

Les travailleurs qui estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être physique est médiocre présentent un score de santé mentale inférieur de près de 28 points à celui des travailleurs qui jugent que le soutien est excellent.

- Près de deux travailleurs sur cinq (39 pour cent) estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être physique est très bon ou excellent; ce groupe affiche les scores de santé mentale les plus élevés (68,8 et 75,3 respectivement), ce qui est supérieur d'au moins cinq points à la moyenne nationale (63,2)
- Les dix pour cent de travailleurs qui affirment que le soutien offert par leur employeur pour le bien-être physique est médiocre ont le pire score de santé mentale (47,7), soit au moins 21 points en dessous de celui des travailleurs qui qualifient ce soutien de très bon ou d'excellent (68,8 et 75,3 respectivement) et plus de 15 points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les non-gestionnaires sont deux fois plus susceptibles que les gestionnaires de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être physique offert par leur employeur
- Les femmes sont 60 pour cent plus susceptibles que les hommes de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être physique offert par leur employeur



Veuillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être physique



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Veuillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être physique »

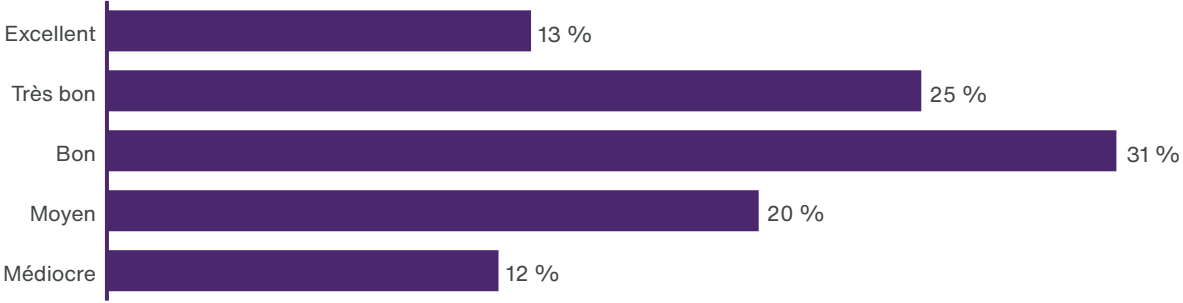


Bien-être mental

Les travailleurs qui estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être mental est médiocre présentent un score de santé mentale inférieur de 29 points à celui des travailleurs qui jugent que le soutien est excellent.

- Près de deux travailleurs sur cinq (38 pour cent) estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être mental est très bon ou excellent; ce groupe affiche les scores de santé mentale les plus élevés (70,1 et 76,1 respectivement), ce qui est supérieur d'au moins sept points à la moyenne nationale (63,2)
- Les 12 pour cent de travailleurs qui affirment que le soutien offert par leur employeur pour le bien-être mental est médiocre ont le pire score de santé mentale (47,1), soit au moins 23 points en dessous de celui des travailleurs qui qualifient ce soutien de très bon ou d'excellent (70,1 et 76,1 respectivement) et plus de 16 points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les non-gestionnaires sont 60 pour cent plus susceptibles que les gestionnaires de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être mental offert par leur employeur
- Les personnes sans enfant sont 60 pour cent plus susceptibles que les parents de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être mental offert par leur employeur
- Les femmes sont 50 pour cent plus susceptibles que les hommes de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être mental offert par leur employeur

Veuillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être mental



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Veuillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être mental. »

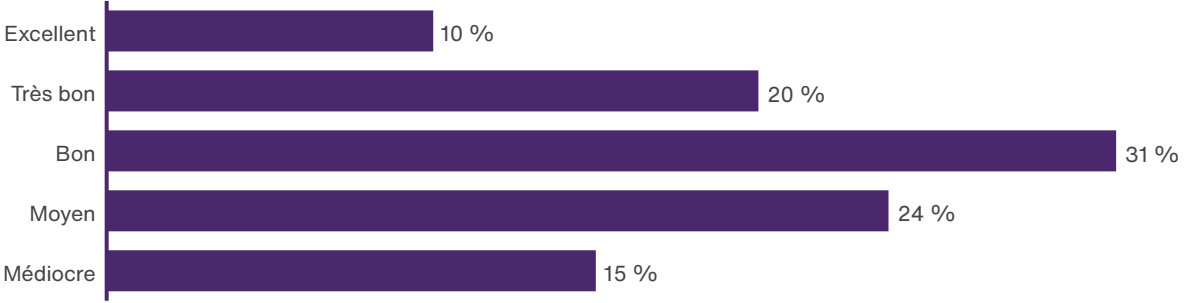


Bien-être financier

Les travailleurs qui estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être financier est médiocre présentent un score de santé mentale inférieur de 27 points à celui des travailleurs qui jugent que le soutien est excellent.

- Trois travailleurs sur dix (30 pour cent) estiment que le soutien de leur employeur en matière de bien-être financier est très bon ou excellent; ce groupe affiche les scores de santé mentale les plus élevés (70,1 et 77,2 respectivement), ce qui est supérieur d'au moins sept points à la moyenne nationale (63,2)
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus susceptibles que les non-gestionnaires de qualifier de très bon ou d'excellent le soutien pour le bien être financier offert par leur employeur
- Les 15 pour cent de travailleurs qui affirment que le soutien offert par leur employeur pour le bien-être financier est médiocre ont le pire score de santé mentale (49,8), soit au moins 20 points en dessous de celui des travailleurs qui qualifient ce soutien de très bon ou d'excellent (70,1 et 77,2 respectivement) et plus de 13 points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les femmes sont 50 pour cent plus susceptibles que les hommes de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être financier offert par leur employeur
- Les travailleurs de plus de 50 ans sont 50 pour cent plus susceptibles que les travailleurs de moins de 40 ans de qualifier de médiocre le soutien pour le bien-être financier offert par leur employeur

Veillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être financier



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Veillez évaluer le soutien offert par votre employeur pour votre santé et votre bien-être financier »



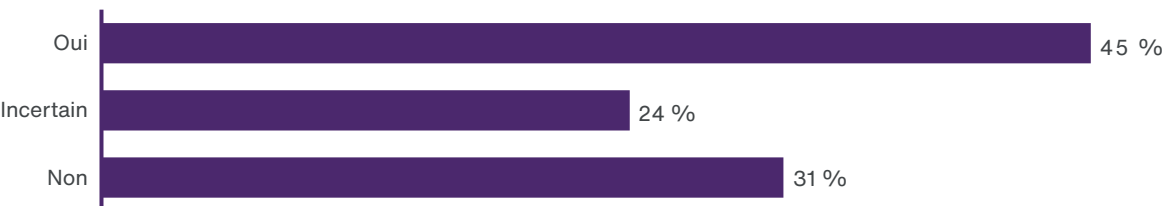
Programme d'aide aux employés (PAE).

Un peu moins de la moitié des travailleurs affirment que leur employeur offre un programme d'aide aux employés.

- Le score de santé mentale (65,1) des 45 pour cent de travailleurs qui affirment que leur employeur offre un programme d'aide aux employés (PAE) est supérieur de quatre points à celui des 31 pour cent de travailleurs qui déclarent que leur employeur n'offre pas de PAE (61,0) et de deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Les travailleurs dont le revenu annuel du ménage est inférieur à 100 000 \$ sont 80 pour cent plus enclins que ceux dont le revenu annuel du ménage est supérieur à 100 000 \$ à déclarer que leur employeur n'offre pas de PAE



Votre employeur offre-t-il un programme d'aide aux employés (PAE)?



Score de l'ISM selon la réponse à la question « Votre employeur offre-t-il un programme d'aide aux employés (PAE)? »

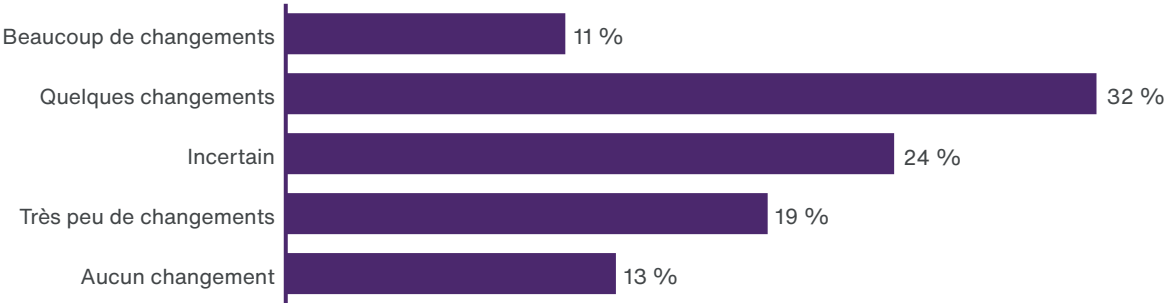


Intelligence artificielle au travail (IA).

- Plus de deux travailleurs sur cinq prévoient que l'IA pourrait entraîner des changements dans leur emploi.**
- Environ un tiers (32 pour cent) des travailleurs croient que l'IA pourrait entraîner quelques changements dans leur emploi; ce groupe affiche un score de santé mentale (62,9) légèrement inférieur à la moyenne nationale (63,2)
 - Soixante-dix pour cent des travailleurs du secteur de la technologie, 68 pour cent des travailleurs du secteur des services publics, et 66 pour cent des travailleurs du secteur de l'information et de la culture (à l'exception de ceux du secteur des médias et des télécommunications) croient que l'IA entraînera des changements dans leur emploi
 - Les travailleurs de moins de 40 ans sont 50 pour cent plus susceptibles que les travailleurs de plus de 50 ans de croire que l'IA pourrait entraîner quelques changements dans leur emploi
 - Les gestionnaires sont 50 pour cent plus susceptibles que les non-gestionnaires de croire que l'IA pourrait entraîner quelques changements dans leur emploi
 - Les travailleurs de plus de 50 ans sont 60 pour cent plus susceptibles que les travailleurs de moins de 40 ans de croire que l'IA n'entraînera aucun changement dans leur emploi



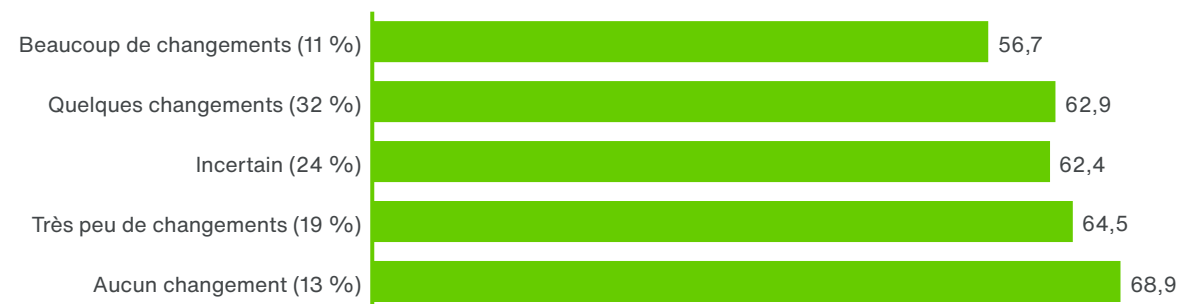
Quelle est l'étendue des changements que l'IA pourrait entraîner dans votre emploi?



- Les 11 pour cent de travailleurs qui croient que l'IA pourrait entraîner beaucoup de changements dans leur emploi obtiennent le pire score de santé mentale (56,7), soit plus de 12 points de moins que celui des travailleurs qui sont d'avis que l'IA n'entraînera pas de changement dans leur emploi (68,9) et plus de six points de moins que la moyenne nationale (63,2)
- Les 13 pour cent de travailleurs qui déclarent que l'IA n'entraînera aucun changement dans leur emploi obtiennent le meilleur score de santé mentale (68,9), soit près de six points de plus que la moyenne nationale (63,2)
- Les parents sont 50 pour cent plus susceptibles que les personnes sans enfant de croire que l'IA pourrait entraîner quelques changements dans leur emploi
- Les ouvriers et les travailleurs du secteur des services sont près de deux fois plus susceptibles que les travailleurs de bureau de croire que l'IA n'entraînera pas de changement dans leur emploi



Score de l'ISM selon la réponse à la question « Quelle est l'étendue des changements que l'IA pourrait entraîner dans votre emploi? »

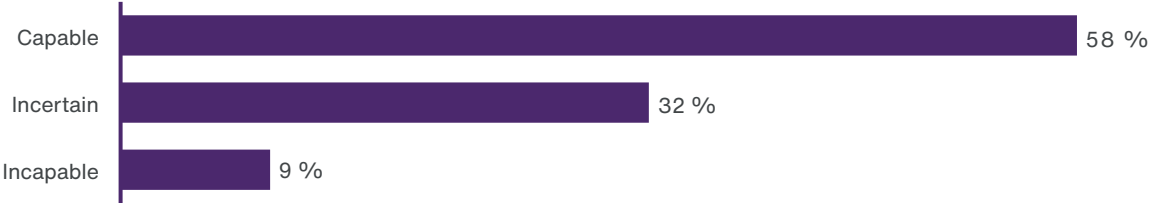


Près de trois travailleurs sur cinq disent qu'ils s'attendent à bien faire face aux changements liés à l'IA dans leur travail.

- Près de trois travailleurs sur cinq (58 pour cent) s'attendent à pouvoir faire face aux changements liés à l'IA dans leur travail; ce groupe affiche le score de santé mentale le plus élevé (66,4), soit plus de trois points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Les neuf pour cent de travailleurs qui prévoient être incapables de faire face aux changements dans leur emploi à cause de l'IA obtiennent le score de santé mentale le plus bas (49,3), soit 17 points de moins que celui des travailleurs qui prévoient être capables de bien faire face aux changements (66.4), et 14 points de moins que la moyenne nationale (63,2)
- Les travailleurs dont le revenu annuel du ménage est inférieur à 100 000 \$ sont 40 pour cent plus susceptibles que les travailleurs dont le revenu annuel du ménage est supérieur à 100 000 \$ de se croire incapables de bien faire face aux changements dans leur emploi en raison de l'IA



Dans quelle mesure croyez-vous être capable de faire face aux changements liés à l'IA dans votre travail?



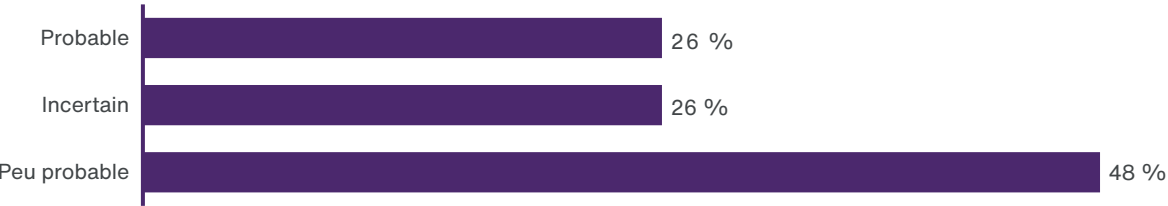
Score de l'ISM selon la réponse à la question « Dans quelle mesure croyez-vous être capable de faire face aux changements liés à l'IA dans votre travail? »



Près de la moitié des travailleurs affirment qu’il est peu probable qu’ils perdent leur emploi en raison de l’IA.

- Environ la moitié (48 pour cent) des travailleurs croient qu’il est peu probable qu’ils perdent leur emploi en raison de l’IA; ce groupe affiche le meilleur score de santé mentale (67,4), soit plus de quatre points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Plus du quart (26 pour cent) des travailleurs croient qu’il est probable qu’ils perdent leur emploi en raison de l’IA; ce groupe obtient le pire score de santé mentale (56,4), soit 11 points de moins que celui des travailleurs qui jugent qu’il est peu probable qu’ils perdent leur emploi (67,4) et près de sept points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Cinquante-deux pour cent des travailleurs du secteur de l’information et de la culture (à l’exclusion de ceux du secteur des médias et des télécommunications), 42 pour cent des travailleurs du secteur de la technologie et 38 pour cent des travailleurs des services d’administration et de soutien estiment que l’IA pourrait entraîner des pertes d’emplois

Quelle est la probabilité que vous perdiez votre emploi en raison de l’IA?



Score de l’ISM selon la réponse à la question « Quelle est la probabilité que vous perdiez votre emploi en raison de l’IA? »



Équilibre et reconnaissance : Perspectives sur les rôles de gestion.

Un tiers des travailleurs croient qu'ils ne pourraient pas assumer un poste de direction plus important au sein de leur organisation sans subir un stress excessif.

- Deux travailleurs sur cinq (40 pour cent) croient qu'ils pourraient assumer un poste de direction plus important au sein de leur organisation sans que cela leur cause un stress excessif; ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (66,3), soit trois points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Les gestionnaires sont deux fois plus susceptibles que les non-gestionnaires de croire qu'ils pourraient assumer un poste de direction plus important au sein de leur organisation sans que cela leur cause un stress excessif
- Les travailleurs de moins de 40 ans sont 50 pour cent plus susceptibles que les travailleurs de plus de 50 ans de croire qu'ils pourraient assumer un poste de direction plus important au sein de leur organisation sans que cela leur cause un stress excessif
- Un tiers des travailleurs (33 pour cent) ne croient pas pouvoir assumer un poste de direction plus important au sein de leur organisation sans que cela leur cause un stress excessif; ce groupe affiche le pire score de santé mentale (59,5), soit près de sept points de moins que celui des travailleurs qui croient pouvoir le faire et près de quatre points en dessous de la moyenne nationale (63,2)



Je crois que je serais capable d'assumer un poste de direction plus important au sein de mon organisation sans que cela me cause un stress excessif



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Je crois que je serais capable d'assumer un poste de direction plus important au sein de mon organisation sans que cela me cause un stress excessif »

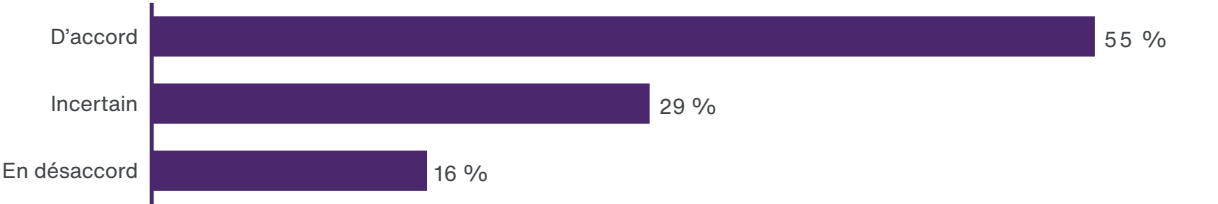


Un peu plus de la moitié des travailleurs croient que les dirigeants de leur organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle.

- Plus de la moitié (55 pour cent) des travailleurs sont d'accord pour dire que les dirigeants de leur organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle; ce groupe affiche le meilleur score de santé mentale (67,4), soit plus de quatre points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Un travailleur sur six (16 pour cent) ne croit pas que les dirigeants de son organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle; ce groupe présente le pire score de santé mentale (53,2), soit plus de 14 points de moins que celui des travailleurs qui indiquent que les dirigeants de leur organisation peuvent maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle (67,4) et 10 points de moins que la moyenne nationale (63,2)



Les dirigeants de mon organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Les dirigeants de mon organisation parviennent à maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle »

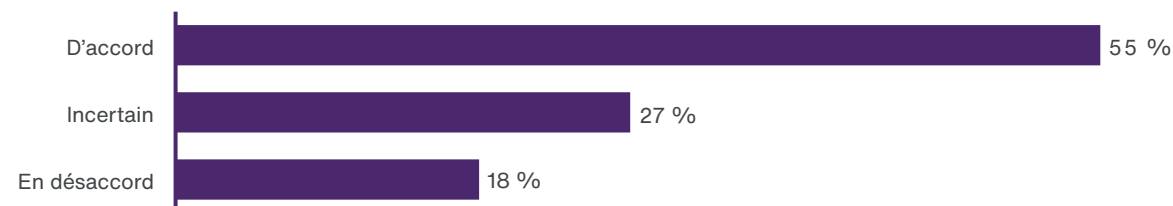


Près d'un travailleur sur cinq estime que les récompenses ne sont pas à la hauteur des efforts supplémentaires exigés par les postes de direction.

- Plus de la moitié (55 pour cent) des travailleurs croient que les récompenses sont appropriées pour les efforts supplémentaires exigés par les postes de direction; ce groupe affiche le meilleur score de santé mentale (66,5), soit plus de trois points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Près d'un travailleur sur cinq (18 pour cent) ne croit pas que les récompenses soient appropriées par rapport aux efforts supplémentaires exigés par les postes de direction; ce groupe affiche le pire score de santé mentale (55,0), soit plus de 11 points de moins que celui des travailleurs qui estiment que les efforts supplémentaires exigés par les postes de direction sont compensés par des récompenses appropriées (66,5), et plus de huit points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les femmes sont 50 pour cent plus susceptibles que les hommes de croire que les récompenses ne sont pas appropriées pour les efforts supplémentaires exigés par les postes de direction
- Les non-gestionnaires sont 50 pour cent plus susceptibles que les gestionnaires de croire que les récompenses ne sont pas appropriées pour les efforts supplémentaires exigés par les postes de direction



Les efforts supplémentaires qu'exigent les postes de direction sont compensés par des récompenses appropriées



Score de l'ISM selon la réponse à l'énoncé « Les efforts supplémentaires qu'exigent les postes de direction sont compensés par des récompenses appropriées »

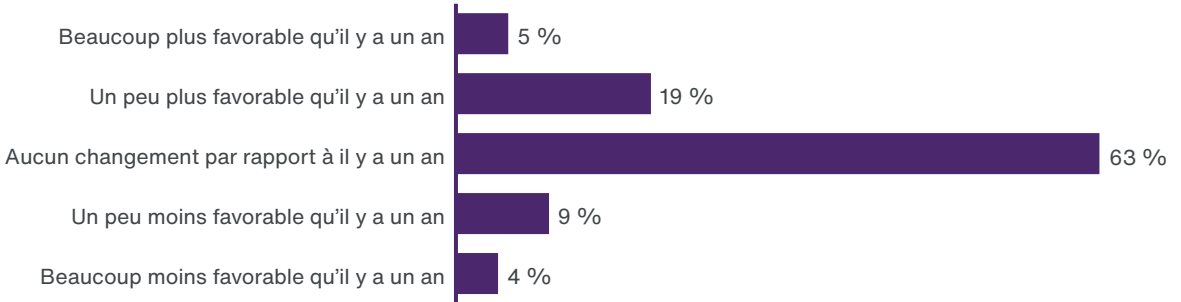


Soutien de la direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle.

Près d'un travailleur sur quatre affirme que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année.

- Près des deux tiers (63 pour cent) des travailleurs affirment que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année; ce groupe affiche un score de santé mentale (65,2) de deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Les gestionnaires sont près de deux fois plus susceptibles que les non-gestionnaires de mentionner que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an
- Les travailleurs de moins de 40 ans sont deux fois et demie plus susceptibles que les travailleurs de plus de 50 ans d'indiquer que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an

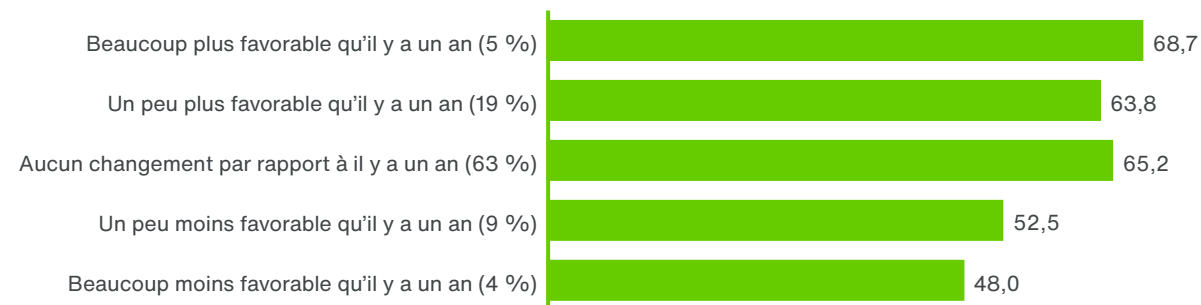
Dans quelle mesure le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année?



- Près d'un participant sur sept (13 pour cent) mentionne que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle est moins favorable qu'il y a un an; ce groupe obtient le pire score de santé mentale (48,0 et 52,5), soit au moins 11 points inférieurs à celui des travailleurs qui disent que le soutien de la haute direction est plus favorable (63,8 et 68,7) et au moins 10 points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les cinq pour cent de travailleurs ayant déclaré que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle est beaucoup plus favorable qu'il y a un an présentent le meilleur score de santé mentale (68,7), excédant par plus de cinq points la moyenne nationale (63,2)
- Les parents sont 60 pour cent plus susceptibles que les personnes sans enfant de déclarer que le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an



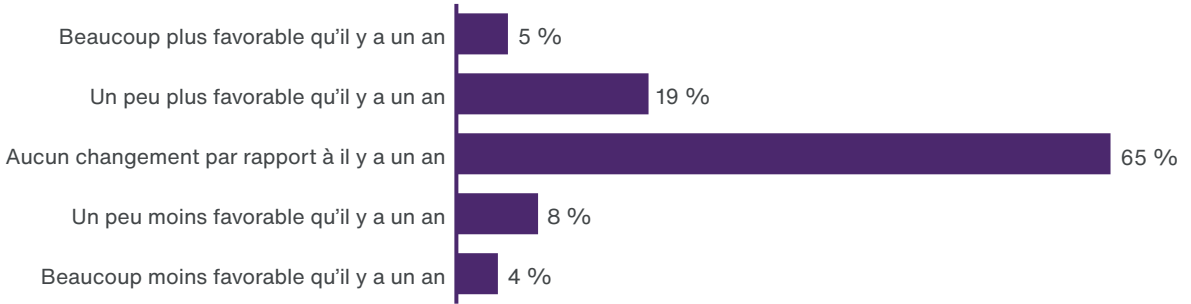
Score de l'ISM selon la réponse à la question « Dans quelle mesure le soutien de la haute direction en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année? »



Près d'un travailleur sur quatre affirme que le soutien de son gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle s'est amélioré au cours de la dernière année.

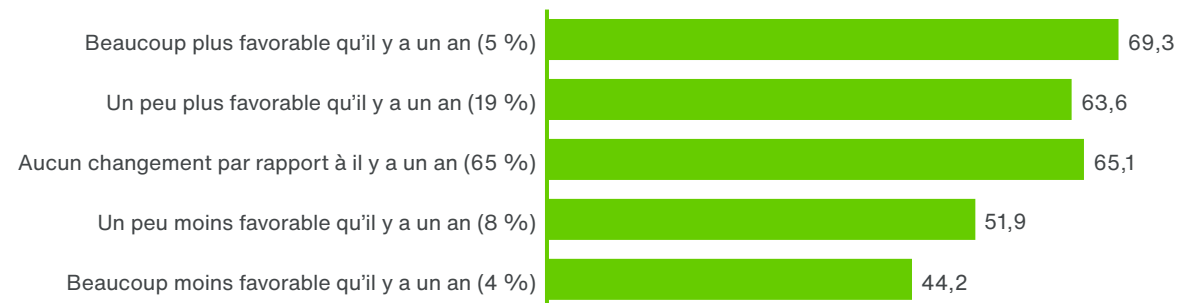
- Près des deux tiers (65 pour cent) des travailleurs affirment que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle n'a pas changé au cours de la dernière année; ce groupe affiche un score de santé mentale (65,1) de deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Les travailleurs de moins de 40 ans sont plus de deux fois plus susceptibles que les travailleurs de plus de 50 ans de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an
- Les gestionnaires sont deux fois plus susceptibles que les non-gestionnaires de mentionner que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an
- Les parents sont 60 pour cent plus susceptibles que les personnes sans enfant d'indiquer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle est plus favorable qu'il y a un an

Dans quelle mesure le soutien de votre gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année?



- Plus d'un participant sur dix (12 pour cent) mentionne que le soutien de son gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle est moins favorable qu'il y a un an; ce groupe obtient le pire score de santé mentale (44,2 et 51,9), soit au moins 12 points inférieurs à celui des travailleurs qui disent que le soutien de leur gestionnaire est plus favorable (63,6 et 69,3) et au moins 11 points en dessous de la moyenne nationale (63,2)
- Les cinq pour cent de travailleurs ayant déclaré que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle est beaucoup plus favorable qu'il y a un an présentent le meilleur score de santé mentale (69,3), excédant par six points la moyenne nationale (63,2)

Score de l'ISM selon la réponse à la question « Dans quelle mesure le soutien de votre gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a-t-il évolué au cours de la dernière année? »



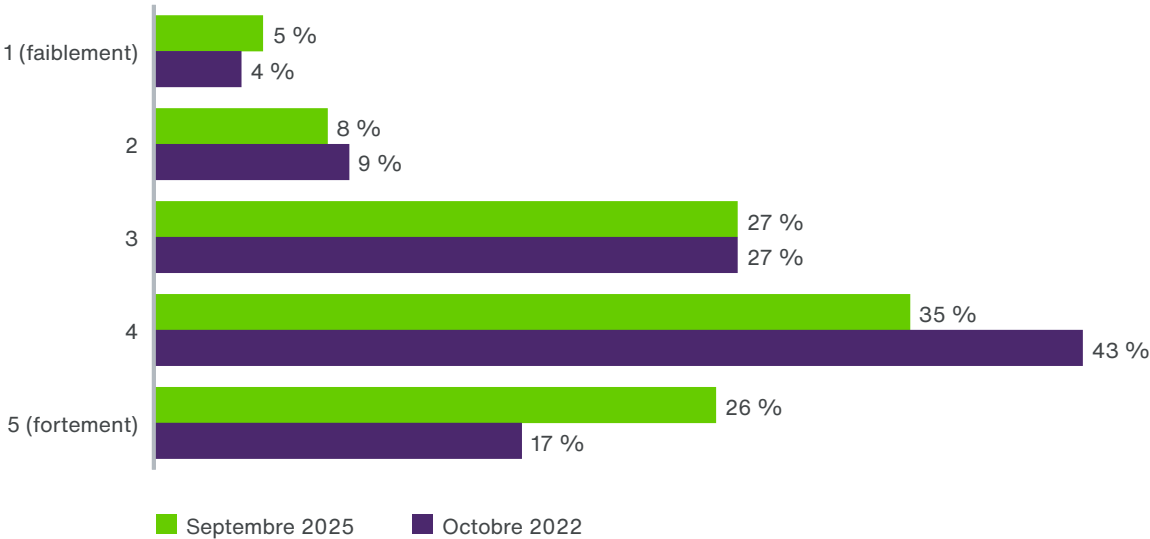
Caractéristiques des gestionnaires et leur incidence sur la santé mentale.

Autonomie

On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble autonome (indépendant, individualiste) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de trois travailleurs sur cinq (61 pour cent) ont attribué la cote 4 ou 5 (fortement autonome) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (64,2 et 69,0) sont supérieurs à la moyenne nationale (63,2); notamment, la proportion de travailleurs ayant attribué la cote 5 (fortement autonome) à leur gestionnaire a augmenté de 50 pour cent depuis octobre 2022
- Près d'un travailleur sur sept (13 pour cent) a attribué la cote 1 ou 2 (faiblement autonome) à son gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (50,3 et 55,5) sont au moins sept points en deçà de la moyenne nationale (63,2)

Caractéristique du gestionnaire : autonome

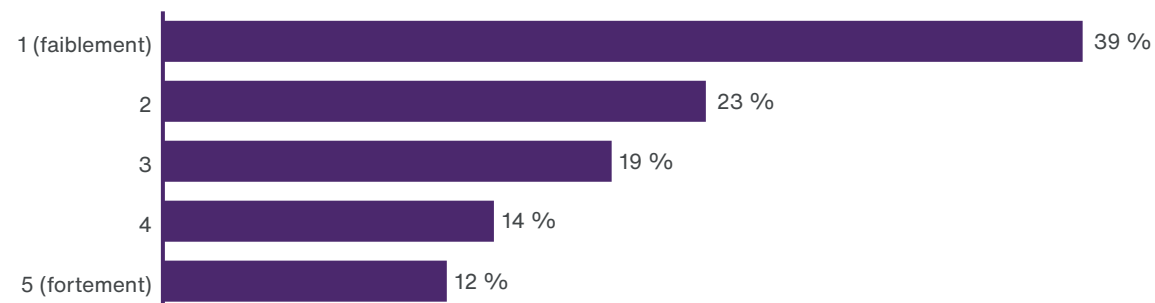


Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble autonome

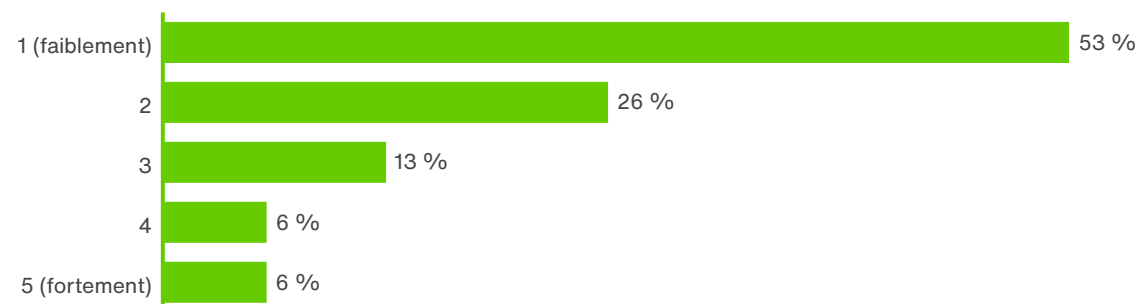


- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement autonome (cote 1 ou 2) sont 60 pour cent plus enclins à mentionner que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement autonome (cote 4 ou 5)
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement autonome (cote 1 ou 2) sont plus de quatre fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement autonome (cote 4 ou 5)

Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : autonome



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : autonome

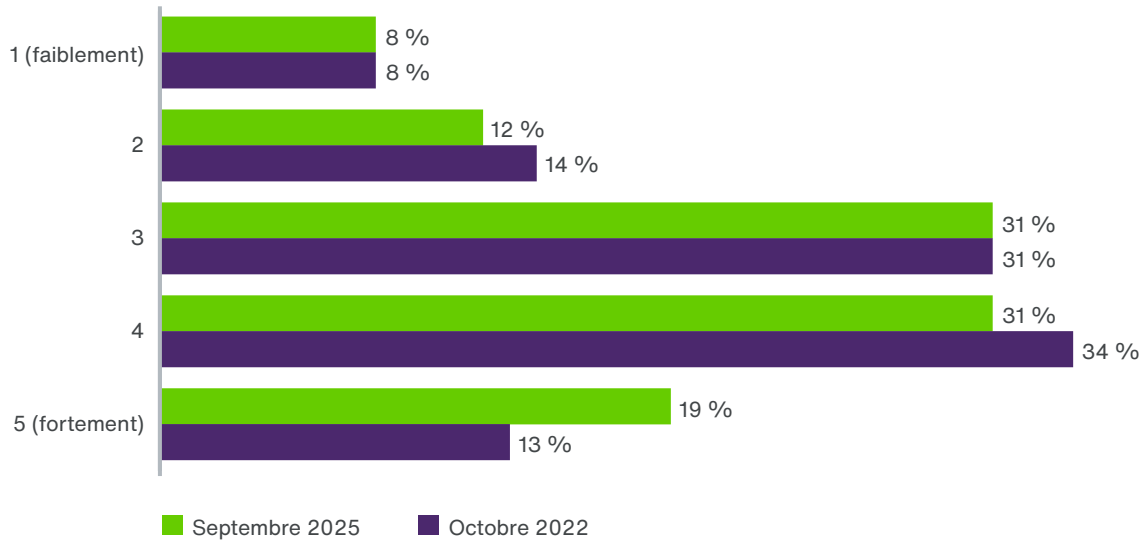


Charisme

On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble charismatique (inspirant, motivant) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- La moitié des travailleurs (50 pour cent) ont attribué la cote 4 ou 5 (fortement charismatique) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (65,1 et 70,4) sont au moins deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,2); notamment, la proportion de travailleurs ayant attribué la cote 5 (fortement charismatique) à leur gestionnaire a augmenté de 50 pour cent comparativement à octobre 2022
- Un travailleur sur cinq (20 pour cent) a attribué la cote 1 ou 2 (faiblement charismatique) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (52,6 et 57,9) sont au moins cinq points en deçà de la moyenne nationale (63,2)

Caractéristique du gestionnaire : charismatique



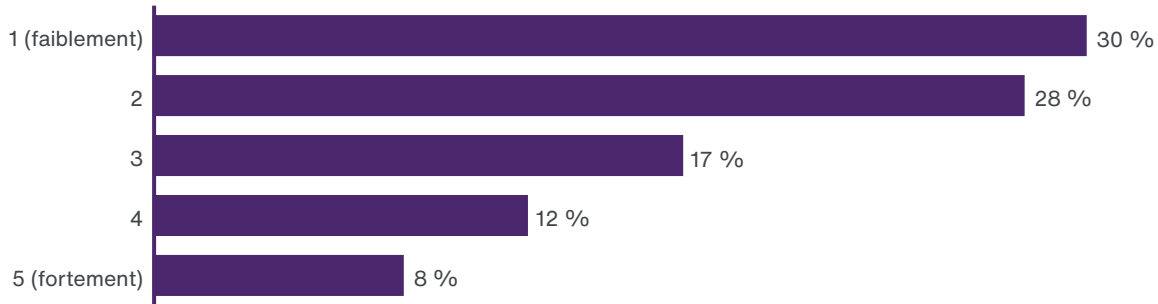
Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble charismatique



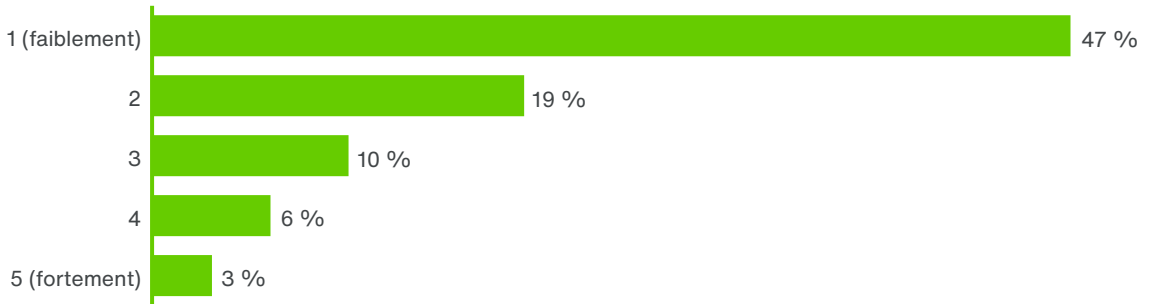
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement charismatique (cote 1 ou 2) sont plus de deux fois plus enclins à mentionner que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement charismatique (cote 4 ou 5)
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement charismatique (cote 1 ou 2) sont plus de trois fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement charismatique (cote 4 ou 5)



Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : charismatique



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : charismatique

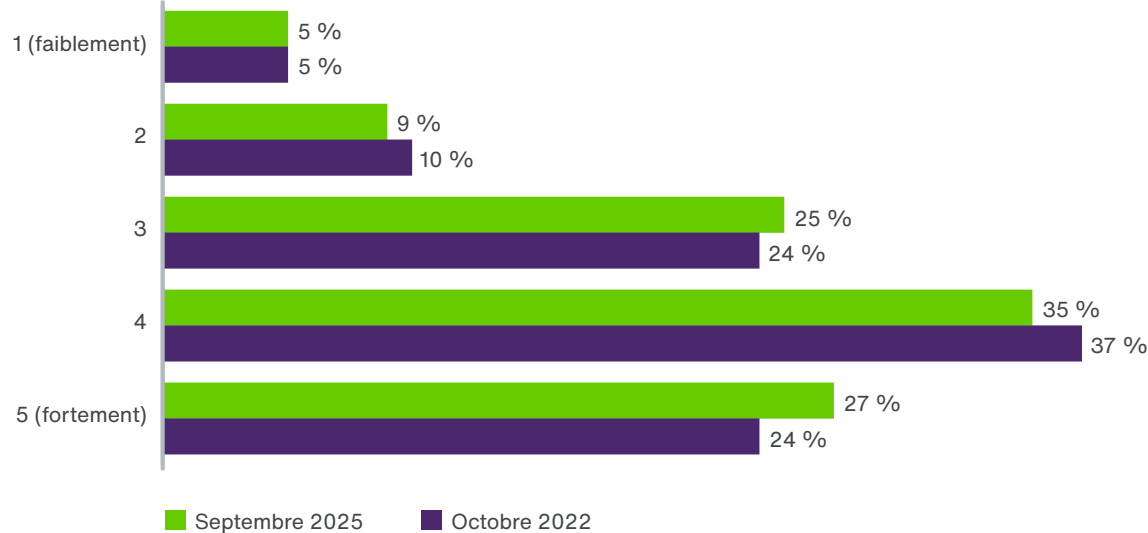


Humanité

On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble humain (solidaire, prévenant, bienveillant) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de trois travailleurs sur cinq (62 pour cent) ont attribué la cote 4 ou 5 (fortement humain) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (65,2 et 69,8) sont au moins deux points au-dessus de la moyenne nationale (63,2)
- Un travailleur sur sept (14 pour cent) a attribué la cote 1 ou 2 (faiblement humain) à son gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (48,6 et 53,6) sont plus de sept points en deçà de la moyenne nationale (63,2)

Caractéristique du gestionnaire : humain



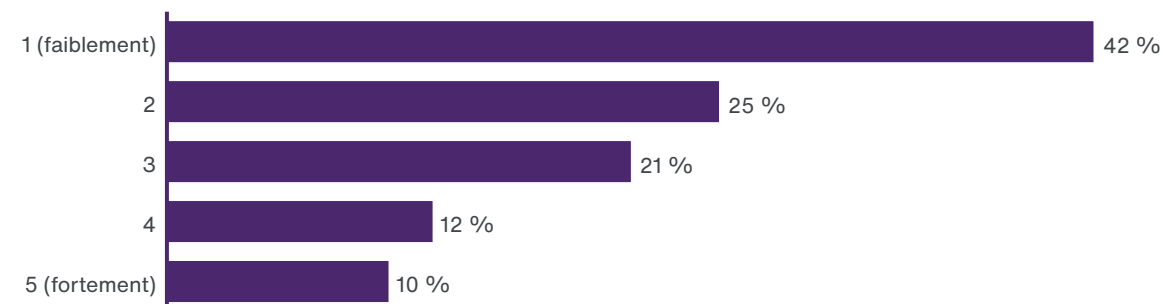
Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble humain



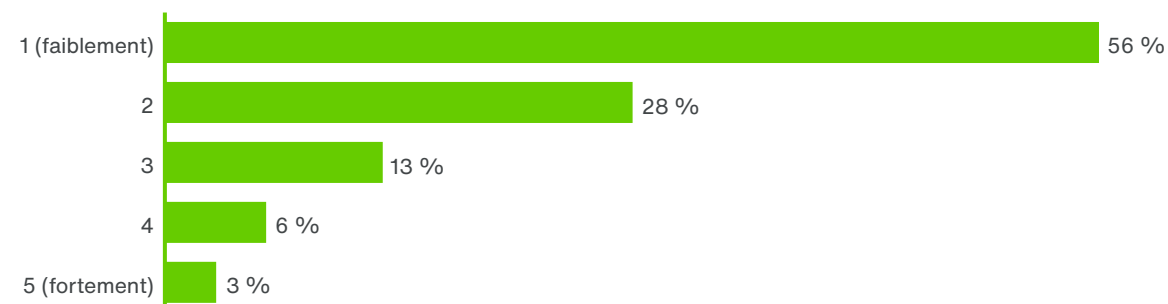
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement humain (cote 1 ou 2) sont plus de deux fois plus enclins à dire que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement humain (cote 4 ou 5)
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement humain (cote 1 ou 2) sont plus de quatre fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement humain (cote 4 ou 5)



Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : humain



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : humain

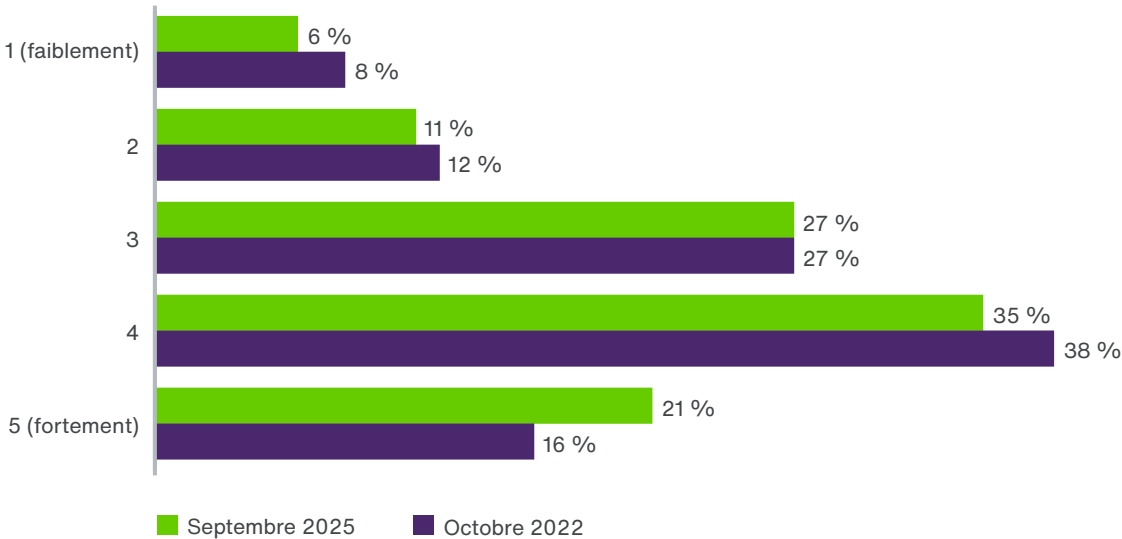


Coopération

On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble coopératif (inclusif, plutôt qu'autoritaire) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de la moitié des répondants (56 pour cent) attribuent la cote 4 ou 5 (fortement coopératif) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (64,9 et 71,5) sont supérieurs à la moyenne nationale (63,2); notamment, la proportion de travailleurs ayant attribué la cote 5 (fortement coopératif) à leur gestionnaire a augmenté de 30 pour cent comparativement à octobre 2022
- Une personne sur six (17 pour cent) attribue la cote 1 ou 2 (faiblement coopératif) à son gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (50,5 et 56,1) sont au moins sept points en deçà de la moyenne nationale (63,2)

Caractéristique du gestionnaire : coopératif



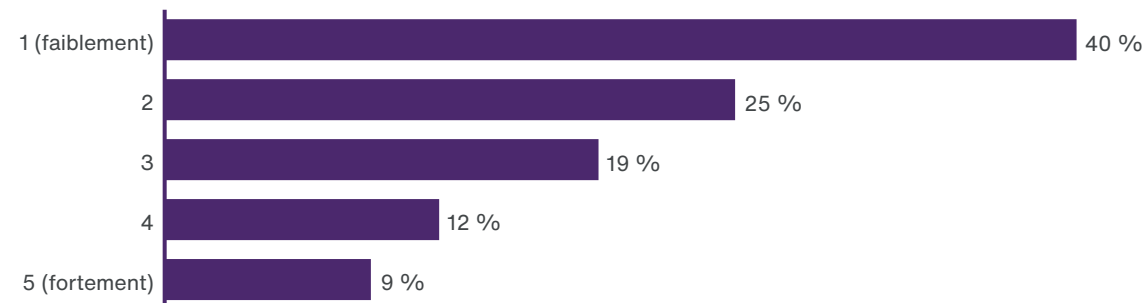
Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble coopératif



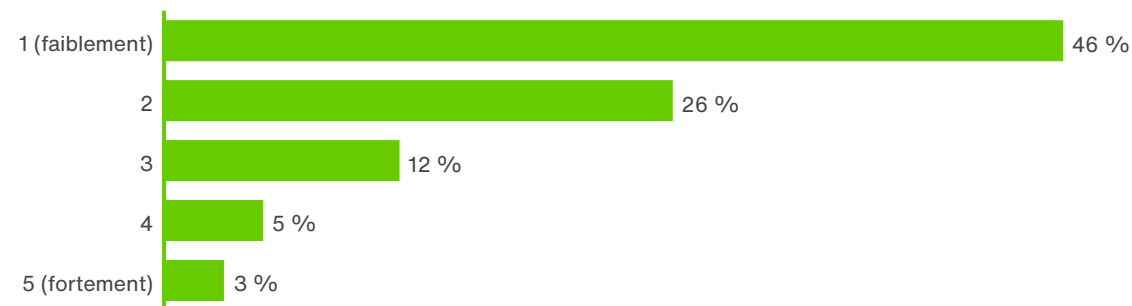
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement coopératif (cote 1 ou 2) sont plus de deux fois plus enclins à indiquer que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement coopératif (cote 4 ou 5)
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement coopératif (cote 1 ou 2) sont plus de cinq fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement coopératif (cote 4 ou 5)



Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : coopératif



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : coopératif

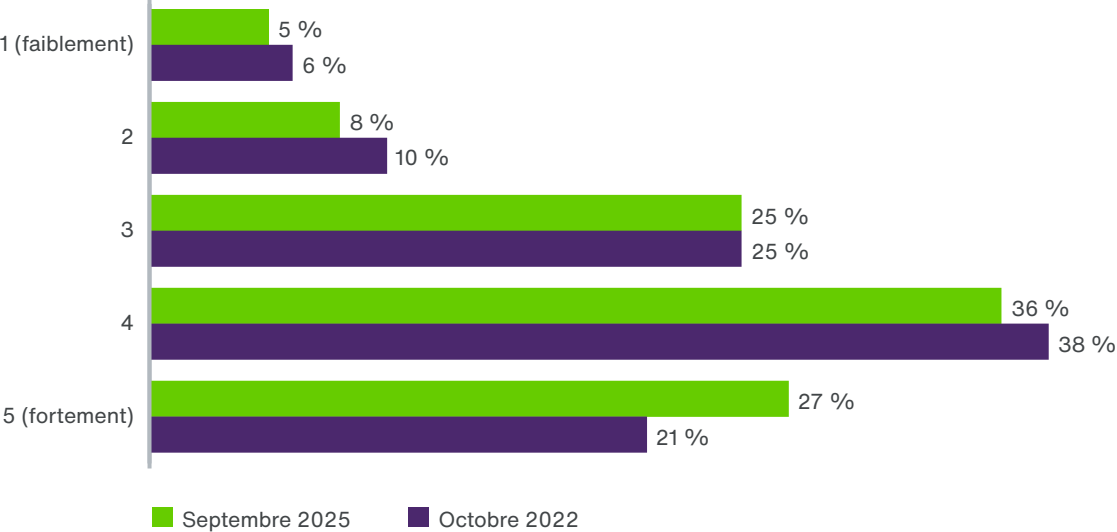


Orientation vers l'équipe.

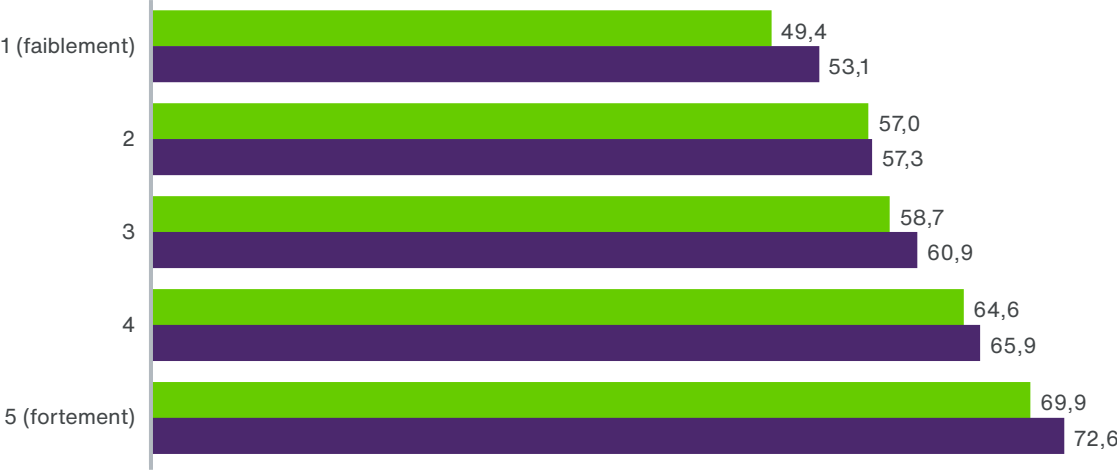
On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble orienté vers l'équipe (a une attitude collaborative, fait la promotion du travail vers un but commun) en lui attribuant une cote sur une échelle de 1 à 5, où 1 correspond à « faiblement » et 5 à « fortement ».

- Plus de trois travailleurs sur cinq (63 pour cent) ont attribué la cote 4 ou 5 (fortement orienté vers l'équipe) à leur gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (64,6 et 69,9) sont supérieurs à la moyenne nationale (63,2); notamment, la proportion de travailleurs ayant attribué la cote 5 (fortement orienté vers l'équipe) à leur gestionnaire a augmenté de 30 pour cent comparativement à octobre 2022
- Près d'une personne sur sept (13 pour cent) attribue une cote 1 ou 2 (faiblement orienté vers l'équipe) à son gestionnaire; les scores de santé mentale de ce groupe (49,4 et 57,0) sont plus de six points en deçà de la moyenne nationale (63,2)

Caractéristique du gestionnaire : orienté vers l'équipe

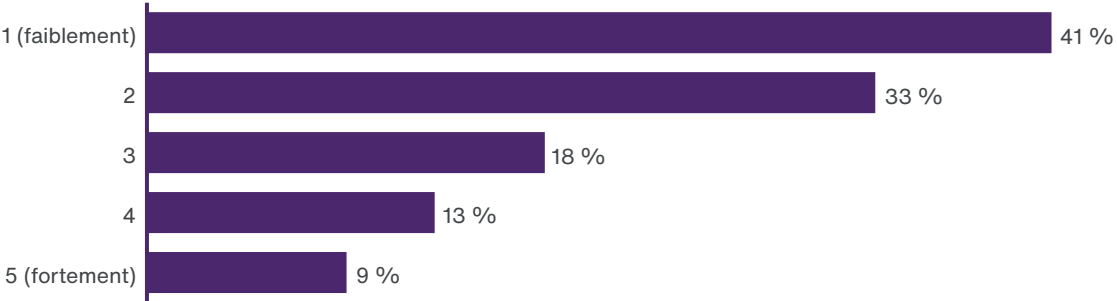


Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble orienté vers l'équipe

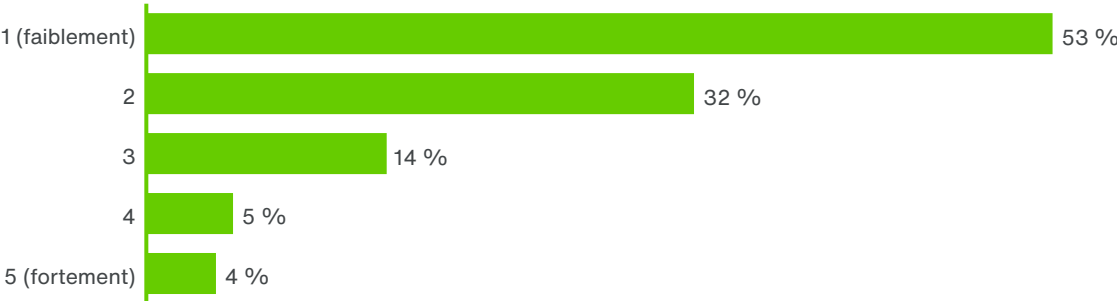


- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement orienté vers l'équipe (cote 1 ou 2) sont plus de deux fois plus enclins à signaler que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement orienté vers l'équipe (cote 4 ou 5)
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de faiblement orienté vers l'équipe (cote 1 ou 2) sont plus de six fois plus susceptibles de déclarer que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme fortement orienté vers l'équipe (cote 4 ou 5)

Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : orienté vers l'équipe



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : orienté vers l'équipe



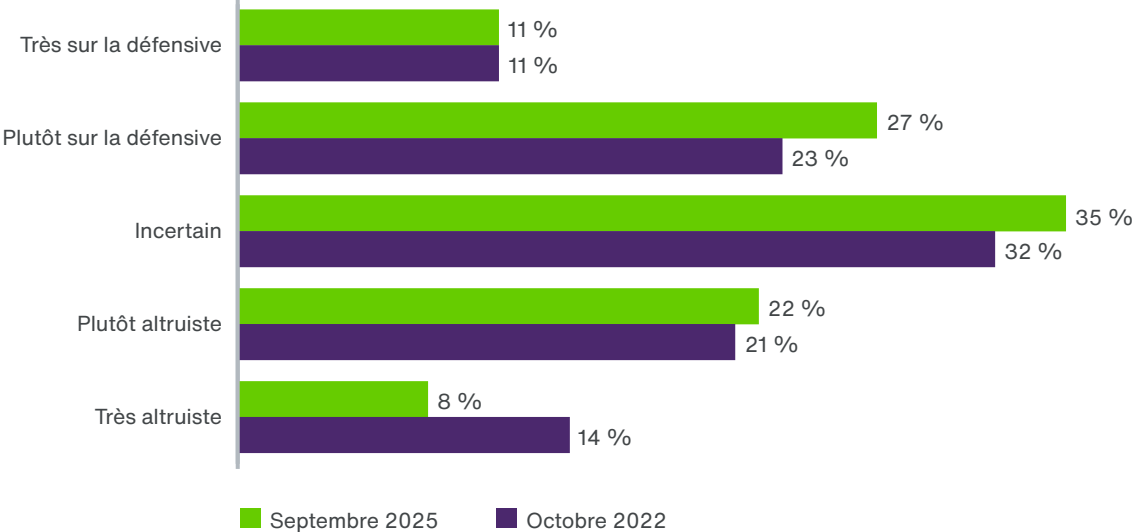
Défensive

On a demandé aux travailleurs d'évaluer dans quelle mesure leur gestionnaire leur semble sur la défensive (c.-à-d., est égocentrique, sauve les apparences).

- Près de deux travailleurs sur cinq (38 pour cent) jugent que leur gestionnaire est sur la défensive; les scores de santé mentale de ce groupe (59,1 et 61,0) sont plus de deux points en deçà de la moyenne nationale (63,2)
- Trois personnes sur dix (30 pour cent) estiment que leur gestionnaire est altruiste; les scores de santé mentale de ce groupe (67,4 et 70,1) sont plus de quatre points au-dessus de la moyenne nationale (63,2); notamment, la proportion de travailleurs ayant jugé leur gestionnaire très altruiste a baissé de 75 pour cent comparativement à novembre 2022



Caractéristique du gestionnaire : sur la défensive



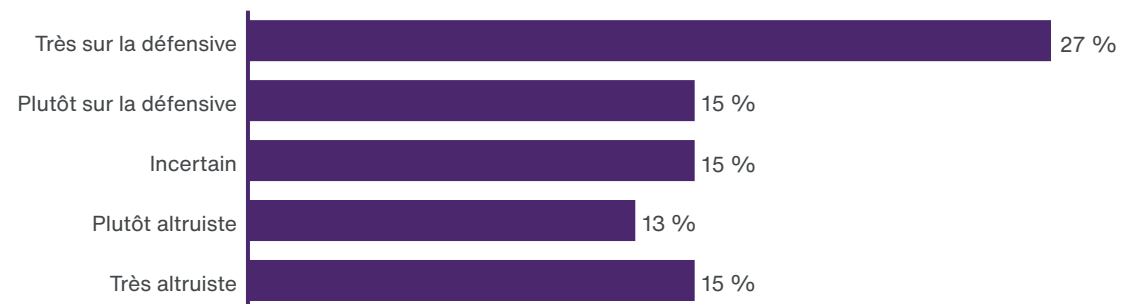
Score de l'ISM selon la mesure dans laquelle le gestionnaire semble sur la défensive



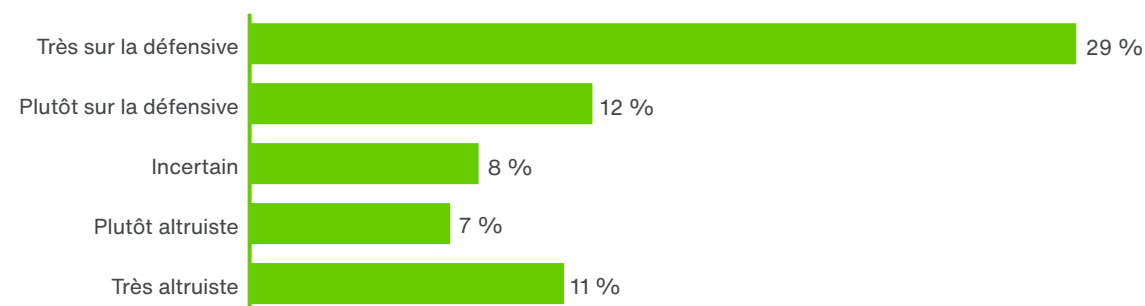
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de très sur la défensive sont près de deux fois plus susceptibles de déclarer que les dirigeants de leur organisation **ne maintiennent pas** un bon équilibre travail-vie personnelle, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme altruiste
- Les travailleurs qualifiant leur gestionnaire de très sur la défensive sont près de deux fois plus enclins à dire que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle **a diminué** au cours de la dernière année, comparativement à ceux qui considèrent leur gestionnaire comme altruiste



Pourcentage d'employés disant que les dirigeants de leur organisation ne maintiennent pas un bon équilibre travail-vie personnelle selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : sur la défensive



Pourcentage d'employés disant que le soutien de leur gestionnaire en matière d'équilibre travail-vie personnelle a diminué dans la dernière année selon la cote attribuée à la caractéristique du gestionnaire : sur la défensive



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 mesure l'état de santé mentale actuel des adultes en emploi. Les hausses et les baisses de l'ISM aident à prédire les risques quant aux coûts et à la productivité, apportant aux entreprises et aux gouvernements un éclairage sur la nécessité d'investir dans le soutien 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 sont recueillies au moyen d'un sondage en ligne mené auprès de 3 000 personnes résidant au Canada, actuellement en emploi ou qui l'ont été dans les six mois précédents. Les participants sont sélectionnés afin d'assurer une représentation selon l'âge, le sexe, le secteur d'activité et la répartition géographique au Canada. On leur a demandé de répondre à chaque question en pensant aux deux semaines précédentes. Les données ayant servi à préparer le présent rapport ont été recueillies entre le 18 et le 26 septembre 2025.

Calculs

Un système de notation attribuant des valeurs ponctuelles aux réponses individuelles est utilisé pour créer l'Indice de santé mentale. 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 à tout sous-groupe est disponible sur demande. Écrivez à ISM@telushealth.com





www.telussante.com

