



# Indice de santé mentale TELUS.

Canada | T1 de 2026

 **TELUS**<sup>MD</sup> Santé

# Table des matières

<b>1. Ce que vous devez savoir :</b>			
<b>T1 de 2026</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		
Risque financier .....	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>		
Relation entre les scores de l'ISM et la productivité .....	16		
Présentéisme.....	17		
Soutien de l'employeur en matière de bien-être .....	18		
Obstacles au soutien en santé mentale .....	20		
Culture organisationnelle .....	23		
Roulement de personnel .....	24		
Adoption de l'IA au travail .....	28		
<b>6. Aperçu de l'Indice     de santé mentale TELUS</b> .....	<b>30</b>		
Méthodologie.....	30		
Calculs.....	30		
Données et analyses supplémentaires .....	30		

# Ce que vous devez savoir : T1 de 2026.

## La santé mentale demeure à un niveau de référence continuellement faible.

À 63,1 points, l'Indice de santé mentale des travailleurs canadiens reste inchangé par rapport à septembre 2025. Cette stabilité fait suite à une période de volatilité à la fin de 2025 et constitue un signal d'alarme, dans la mesure où l'anxiété et l'isolement restent les enjeux les plus importants. Les principaux indicateurs pour cette période sont les suivants :

- 34 pour cent des travailleurs présentent un risque élevé pour la santé mentale; 44 pour cent présentent un risque modéré et 22 pour cent ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale
- Tous les scores secondaires de l'Indice de santé mentale ont diminué ou sont restés stables depuis septembre 2025, sauf ceux relatifs à l'optimisme et à la santé psychologique générale
- L'anxiété et l'isolement correspondent aux scores secondaires de santé mentale les plus bas depuis près de quatre ans
- 35 pour cent des travailleurs déclarent se sentir anxieux; 32 pour cent se sentent isolés; 27 pour cent déclarent se sentir déprimés
- 32 pour cent des travailleurs n'ont pas de fonds d'urgence pour répondre à leurs besoins de base, ce qui représente une hausse de deux points par rapport à la période précédente
- 31 pour cent des travailleurs déclarent que leur santé mentale a une incidence négative sur leur productivité, en hausse de deux points
- Les scores de santé mentale se sont améliorés au Québec, en Saskatchewan et en Ontario, mais ont baissé dans les autres provinces par rapport à septembre 2025
- Le score des gestionnaires reste supérieur à celui des non-gestionnaires, et les ouvriers affichent un score inférieur à celui des travailleurs du secteur des services et des employés de bureau

## De manière disproportionnée, les jeunes travailleurs font état de besoins non satisfaits en matière de santé mentale et physique.

Au moins un travailleur sur quatre déclare que ses besoins en matière de soutien au mieux-être mental ou physique ne sont pas satisfaits. Les travailleurs de moins de 40 ans sont près de deux fois plus nombreux que les 50 ans et plus à vouloir un meilleur soutien en santé mentale, et sont 70 % plus nombreux à souhaiter un meilleur soutien en santé physique.

- 27 % des travailleurs jugent que leur employeur pourrait offrir un meilleur soutien en santé physique; 25 % expriment le même avis pour la santé mentale
- Les employés exprimant un besoin accru de soutien en santé mentale présentent un **score inférieur de 18 points** à l'Indice de santé mentale comparativement à ceux ne nécessitant pas de soutien additionnel. Ils enregistrent également une **perte de productivité annuelle de 48,1 jours**, soit 26 jours de plus que les employés sans besoin supplémentaire
- 30 pour cent des travailleurs déclarent n'avoir pas besoin de soutien supplémentaire de la part de leur employeur; ils sont généralement plus âgés, non gestionnaires et sans enfants
- Les non-gestionnaires sont 70 pour cent plus susceptibles que les gestionnaires à affirmer qu'ils n'ont pas besoin de soutien supplémentaire, tandis que les gestionnaires craignent davantage la stigmatisation associée au fait de demander de l'aide

## Le coût est le plus souvent cité comme principal obstacle à l'accès au soutien en santé mentale.

Près de la moitié des travailleurs indiquent que le coût ou l'abordabilité est un obstacle à l'accès au soutien en santé mentale. Près d'une personne sur cinq mentionne les longs délais d'attente ou la disponibilité limitée des soins.

- 45 pour cent des travailleurs mentionnant l'obstacle du coût affichent un score à l'Indice de santé mentale **inférieur de 21 points** et une **perte de productivité de 19 jours supplémentaires par année** par rapport à ceux qui ne voient aucun obstacle
- Les travailleurs qui identifient le manque d'énergie comme principal obstacle à la recherche de soins affichent le plus faible score de santé mentale et une **perte de productivité de plus de deux fois plus de jours** que celle des travailleurs qui ne sont confrontés à aucun obstacle
- Les travailleurs de plus de 50 ans sont près de trois fois plus susceptibles que les moins de 40 ans de ne signaler aucun obstacle à l'accès au soutien

## L'adoption de l'IA est en hausse, et les résultats varient selon le soutien offert par l'employeur et la fréquence d'utilisation.

Quatre travailleurs sur dix déclarent que leur employeur soutient ou encourage l'utilisation de l'IA au travail; tandis qu'une proportion presque équivalente demeure neutre.

- 47 pour cent des travailleurs utilisent des outils d'IA au moins plusieurs fois par mois
- Les travailleurs de moins de 40 ans, les parents et les gestionnaires sont plus susceptibles d'utiliser des outils d'IA plusieurs fois par semaine
- 56 % des travailleurs qui utilisent l'IA affirment avoir gagné en efficacité
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus susceptibles que les non-gestionnaires à signaler à la fois des gains d'efficacité liés à l'IA et un encouragement de leur employeur à l'utiliser

## Les résultats diffèrent considérablement selon que les travailleurs perçoivent la culture de leur organisation comme favorable à leur bien-être.

Six employés sur dix jugent que leur organisation soutient leur bien-être; ceux qui ne partagent pas cette perception perdent en moyenne 28 jours de productivité supplémentaires par année.

- Les travailleurs qui ne se sentent pas soutenus affichent un **score inférieur de 20 points** à l'Indice de santé mentale et **perdent 28 jours de productivité de plus par année**
- 13 pour cent des travailleurs envisagent de quitter leur emploi; ce groupe obtient un **score inférieur de 15 points** et une **perte de productivité de 20 jours supplémentaires par année** comparativement à ceux qui n'envisagent pas de partir
- 23 % des travailleurs hésitent à quitter leur emploi; ils **perdent 17 jours de productivité de plus par année** et obtiennent un **score inférieur de près de 15 points** par rapport à ceux qui n'envisagent pas de partir
- De meilleures perspectives de carrière, une rémunération plus élevée et de meilleurs avantages sociaux sont les principaux facteurs motivant l'intention de quitter l'organisation

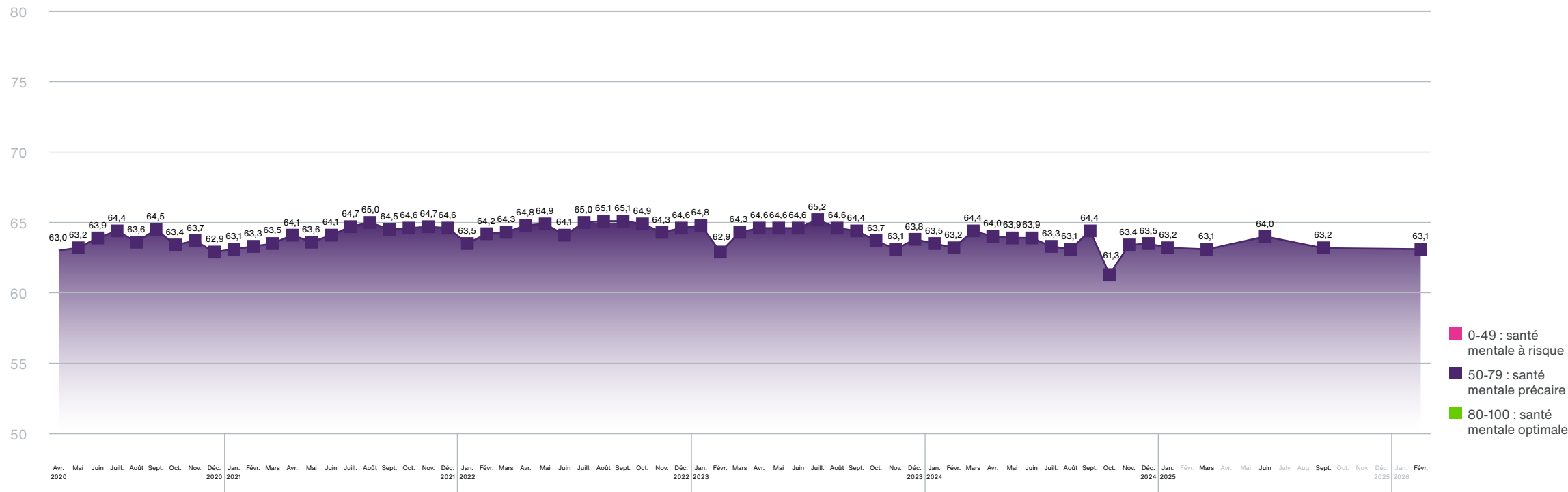
Dans ce rapport, la **perte de productivité** correspond au nombre de jours de travail perdus par année en raison de difficultés en santé physique, émotionnelle ou mentale. Certaines fluctuations de la productivité sont inévitables, car les employés affichent naturellement des niveaux d'efficacité variables tout au long de leur journée de travail.



# Indice de santé mentale.

L'Indice de santé mentale global pour le premier trimestre de 2026 est de 63,1. L'Indice de santé mentale des travailleurs au Canada a affiché des hausses et des baisses à parts égales entre mars et septembre 2025. Le score de santé mentale est resté inchangé entre septembre 2025 et le premier trimestre de 2026.

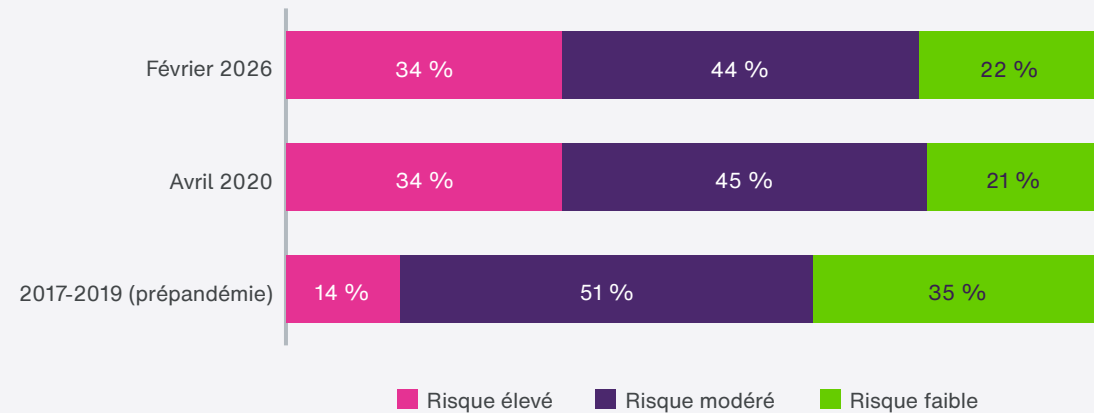
ISM : mois actuel	Septembre 2025
Février 2026	
<b>63,1</b>	<b>63,2</b>





## Risque pour la santé mentale.

Au premier trimestre de 2026, 34 pour cent des travailleurs présentent un risque élevé de problème de santé mentale, 44 pour cent présentent un risque modéré, et 22 pour cent ont un faible risque d'éprouver un problème de santé mentale. Près de six 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 reste inchangée.



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.

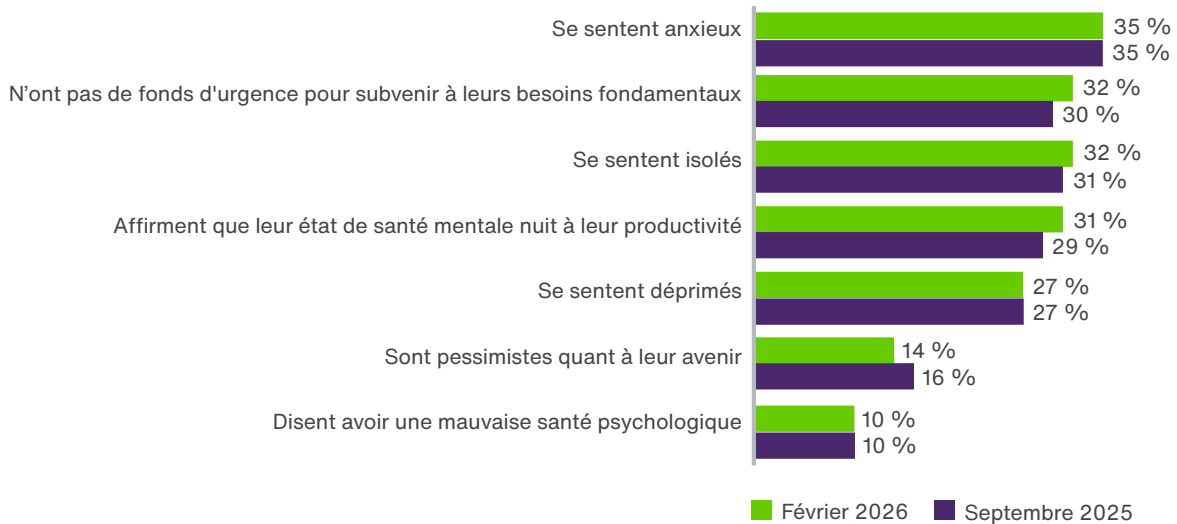
L'anxiété est le score secondaire de l'Indice de santé mentale le plus faible (55,5) depuis près de quatre ans. Il est suivi des scores secondaires liés à l'isolement (58,8), à la productivité (60,8), à la dépression (61,2), à l'optimisme (65,8) et au risque financier (66,3). La santé psychologique générale (71,8) demeure le score de santé mentale le plus favorable en février 2026.

- L'anxiété et l'isolement demeurent les scores secondaires de santé mentale les plus bas depuis près de quatre ans
- À l'exception de l'optimisme et de la santé psychologique générale, tous les scores secondaires de santé mentale demeurent inchangés ou ont diminué par rapport à la période précédente

Plus du tiers (35 pour cent) des travailleurs éprouvent de l'anxiété, 32 pour cent n'ont pas de fonds d'urgence pour répondre à leurs besoins fondamentaux, 32 pour cent se sentent isolés, 31 pour cent affirment que leur état de santé mentale nuit à leur productivité, 27 pour cent se sentent déprimés, 14 pour cent sont pessimistes quant à leur avenir, et 10 pour cent font état d'une mauvaise santé psychologique.

Scores secondaires de l'Indice de santé mentale	Février 2026	Septembre 2025
Anxiété	55,5	55,5
Isolement	58,8	59,6
Productivité	60,8	61,6
Dépression	61,2	61,4
Optimisme	65,8	64,9
Risque financier	66,3	67,4
Santé psychologique	71,8	71,4

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



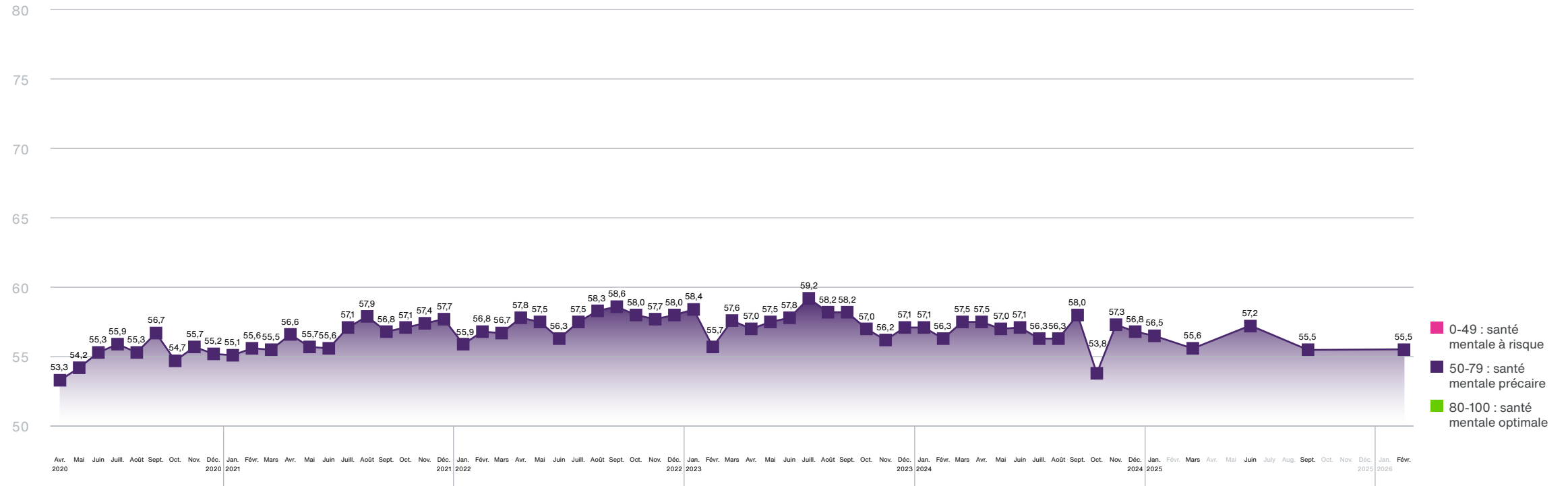
## Anxiété

Au premier trimestre de 2026, 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 février 2026, malgré quelques brèves améliorations en septembre 2024 et en juin 2025. Le score a diminué de près de deux points de juin à septembre 2025 et demeure inchangé au premier trimestre de 2026. L'anxiété demeure le score secondaire de santé mentale le plus bas depuis presque quatre ans.

Score secondaire  
Février 2026

55,5



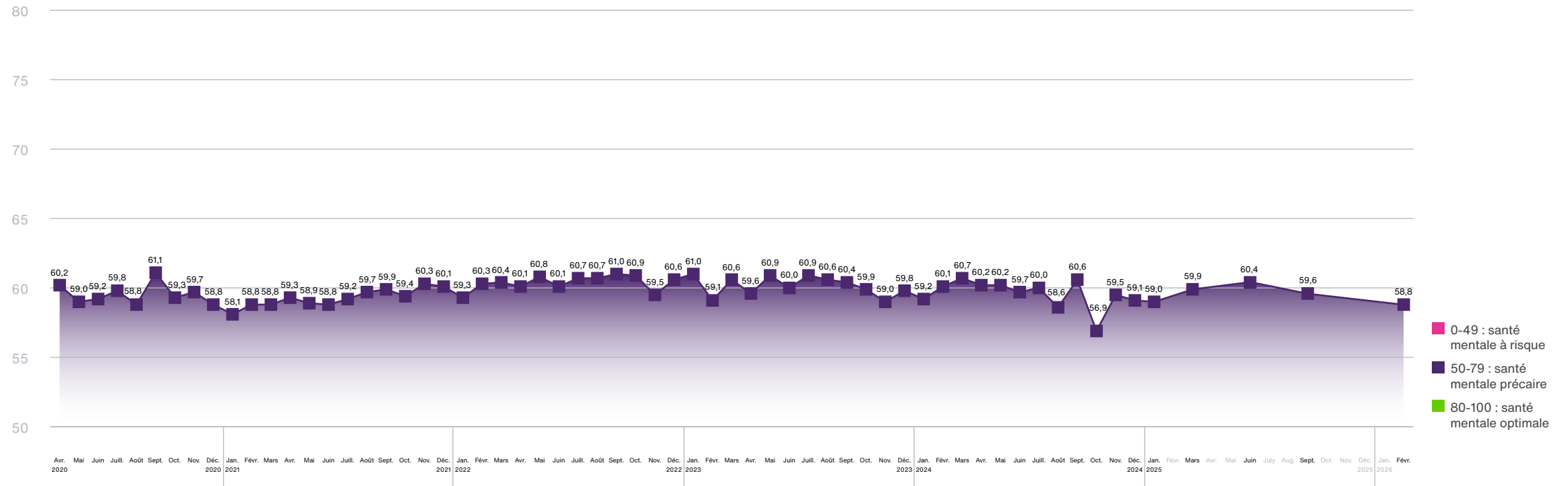
## Isolement

Au premier trimestre de 2026, 32 pour cent des travailleurs disent se sentir souvent seuls.

Après avoir atteint son point le plus bas en octobre 2024, le score secondaire de l'isolement s'est redressé jusqu'en juin 2025 et a diminué de près de deux points au cours du premier trimestre de 2026. L'isolement reste au deuxième rang des scores secondaires les plus bas depuis presque quatre ans.

Score secondaire  
Février 2026

**58,8**



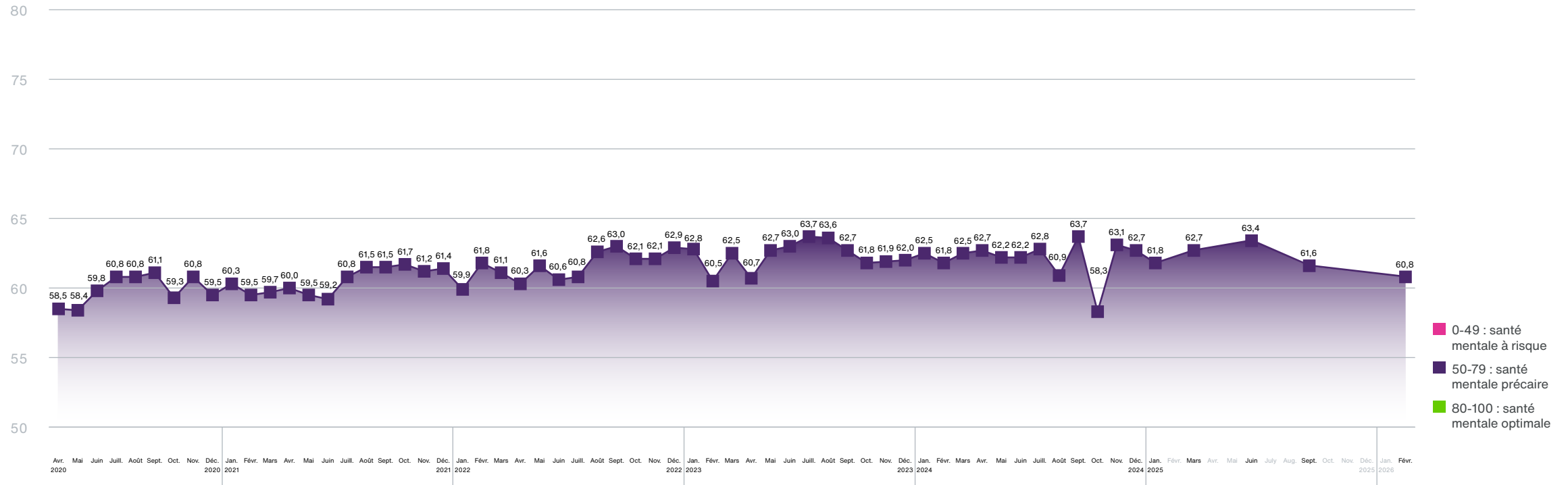
## Productivité

Au premier trimestre de 2026, 31 pour cent des travailleurs déclarent que leur état de santé mentale nuit à leur productivité et à l'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Après avoir atteint un sommet en septembre 2024, le score secondaire lié à la productivité au travail a atteint son niveau le plus bas en octobre 2024. Malgré une reprise en novembre 2024, ce score a fluctué jusqu'en septembre 2025 et continue de baisser au premier trimestre de 2026.

Score secondaire  
Février 2026

**60,8**



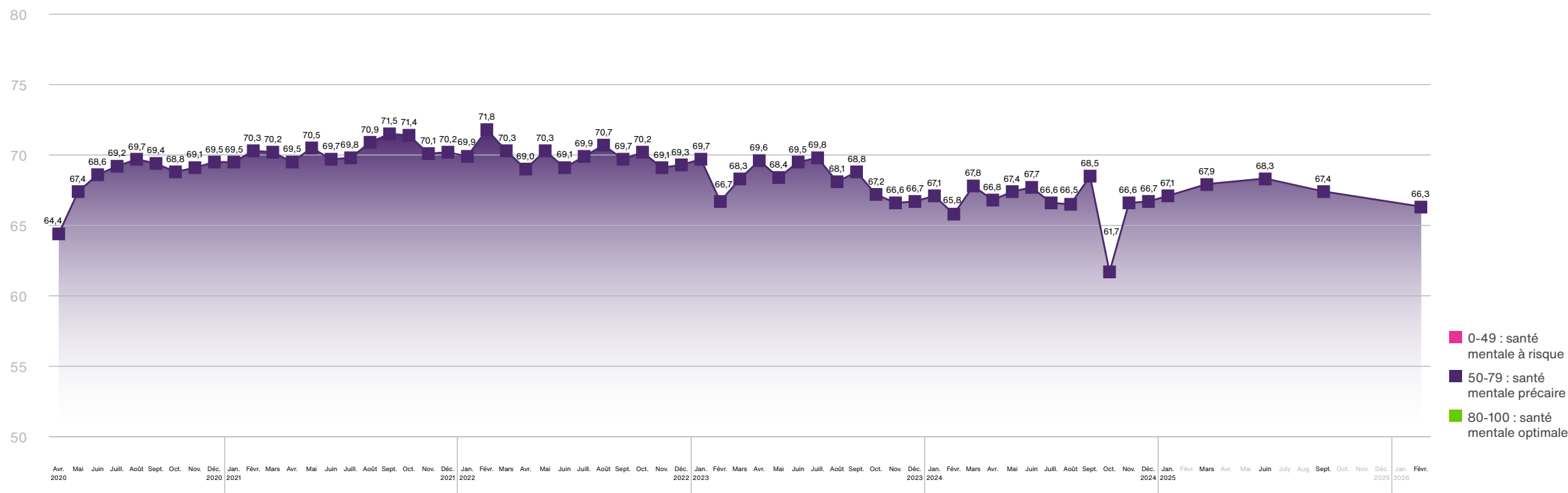
## Risque financier

**Au premier trimestre de 2026, 32 pour cent des travailleurs n'ont pas de fonds d'urgence pour répondre à leurs besoins de base.**

Le score secondaire lié au 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 du risque financier a connu un rebond en novembre 2024 et a continué de s'améliorer graduellement jusqu'en juin 2025 avant de baisser en septembre 2025. Au premier trimestre de 2026, le score du risque financier continue de diminuer, ayant baissé d'un point par rapport à septembre 2025.

Score secondaire  
Février 2026

**66,3**



## 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. Au premier trimestre de 2026, 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 enfant mineur depuis le lancement de l'ISM, en avril 2020. Près de six ans plus tard, ce phénomène perdure alors que les travailleurs qui ont au moins un enfant obtiennent un score plus bas (59,5) que ceux qui n'en ont pas (64,8)

## Santé mentale par situation d'emploi.

- Dans l'ensemble quatre pour cent des répondants sont sans emploi<sup>1</sup> et neuf pour cent signalent une réduction de leur salaire ou de leurs heures de travail
- Les participants ayant subi une baisse de salaire depuis le mois précédent ont le score de santé mentale le plus faible (51,3), suivis de ceux dont les heures de travail ont été réduites par rapport au mois précédent (54,4), puis de ceux présentement sans emploi (59,7) et de ceux dont le salaire ou les heures n'ont connu aucun changement (64,1)
- Les gestionnaires ont un score de santé mentale supérieur (63,3) à celui des non-gestionnaires (62,9)
- Les ouvriers affichent un score de santé mentale (61,9) inférieur à celui des travailleurs du secteur des services (62,7) et des employés de bureau (63,9)
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 1 001 et 5 000 employés affichent le score de santé mentale le plus élevé (65,5)
- Les répondants qui travaillent pour des entreprises comptant entre 501 et 1 000 employés affichent 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 (49,6) que l'ensemble du groupe (63,1). Les travailleurs qui ont un fonds d'urgence obtiennent un score de santé mentale de 69,6

<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.

Au premier trimestre de 2026, les scores de santé mentale au Québec, en Saskatchewan et en Ontario se sont améliorés, tandis que les scores dans les autres provinces ont diminué par rapport à septembre 2025.

- Avec une augmentation modeste de 0,7 point, la Saskatchewan obtient le meilleur score de santé mentale (67,9) au premier trimestre de 2026
- Le pire score de santé mentale est celui de l'Alberta (61,7), en baisse de 0,9 point par rapport à septembre 2025

Province	Février 2026	Septembre 2025	Changement
Saskatchewan	67,9	67,2	0,7
Ontario	63,2	62,8	0,4
Québec	63,3	63,2	0,1
Maritimes	62,2	62,3	-0,1
Terre-Neuve-et-Labrador	61,8	62,2	-0,4
Manitoba	63,9	64,5	-0,6
Alberta	61,7	62,6	-0,9
Colombie-Britannique	63,1	64,0	-0,9

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	Févr. 2026	Sept. 2025
En emploi (aucun changement d'heures ou de salaire)	64,1	64,0
En emploi (moins d'heures que le mois dernier)	54,4	54,0
En emploi (salaire réduit par rapport au mois dernier)	51,3	54,3
Présentement sans emploi	59,7	63,7

Groupe d'âge	Févr. 2026	Sept. 2025
De 20 à 29 ans	54,4	53,8
De 30 à 39 ans	57,8	58,3
De 40 à 49 ans	59,5	59,3
De 50 à 59 ans	64,5	65,0
De 60 à 69 ans	71,4	71,8

Nombre d'enfants	Févr. 2026	Sept. 2025
Aucun	64,8	64,4
1 enfant	59,4	61,9
2 enfants	60,0	59,7
3 enfants ou plus	58,3	57,8

Sexe	Févr. 2026	Sept. 2025
Hommes	65,7	65,8
Femmes	60,5	60,7

Revenu du ménage / année	Févr. 2026	Sept. 2025
Moins de 30 k\$	53,8	52,6
De 30 k\$ à 60 k\$	59,0	58,4
De 60 k\$ à 100 k\$	61,8	62,0
De 100 k\$ à 150 k\$	63,8	64,7
150 k\$ ou plus	69,2	69,6

Taille de l'effectif	Févr. 2026	Sept. 2025
Travailleur autonome/ propriétaire unique	65,0	61,8
De 2 à 50 employés	61,6	63,6
De 51 à 100 employés	61,8	60,6
De 101 à 500 employés	63,2	62,9
De 501 à 1000 employés	60,6	61,9
De 1001 à 5000 employés	65,5	64,5
De 5001 à 10 000 employés	63,4	62,2
Plus de 10 000 employés	64,2	65,0

Gestionnaires	Févr. 2026	Sept. 2025
Gestionnaires	63,3	64,3
Non-gestionnaires	62,9	62,3

Environnement de travail	Févr. 2026	Sept. 2025
Secteur ouvrier	61,9	60,9
Bureau	63,9	63,6
Service	62,7	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 travailleurs du secteur de la restauration présentent le score de santé mentale le plus faible (57,1), suivis des répondants qui travaillent en agriculture, foresterie, chasse et pêche (57,6) et en technologie (59,0).

Les travailleurs des secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (68,8), des services d'enseignement (66,5) et du commerce de gros (65,8) présentent les scores de santé mentale les plus élevés au premier trimestre de 2026.



Secteur d'activité	Février 2026	Septembre 2025	Changement
Services d'administration et de soutien	60,6	55,5	5,1
Services publics	64,6	59,6	5,0
Restauration	57,1	53,0	4,1
Arts, spectacles et loisirs	62,3	59,1	3,2
Information et industries culturelles	60,3	58,3	2,0
Médias et télécommunications	61,9	59,9	2,0
Finance et assurance	65,4	64,3	1,1
Entrepôt	64,9	63,8	1,1
Commerce de gros	65,8	64,7	1,1
Autre	64,5	63,6	0,9
Services d'enseignement	66,5	66,0	0,5
Soins de santé et assistance sociale	61,1	60,9	0,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	68,8	68,8	0,0
Automobile	62,8	62,8	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	61,6	62,1	-0,5
Fabrication	63,6	64,6	-1,0
Commerce de détail	62,8	63,8	-1,0
Administration publique	62,7	64,0	-1,3
Construction	61,8	63,4	-1,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	62,7	64,5	-1,8
Transport	63,0	65,9	-2,9
Hébergement	60,7	63,7	-3,0
Technologie	59,0	63,5	-4,5
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	57,6	67,2	-9,6

## Pleins feux sur...

### Relation entre les scores de l'ISM et la productivité.

Les pertes de productivité sont calculées en évaluant quatre mesures clés :

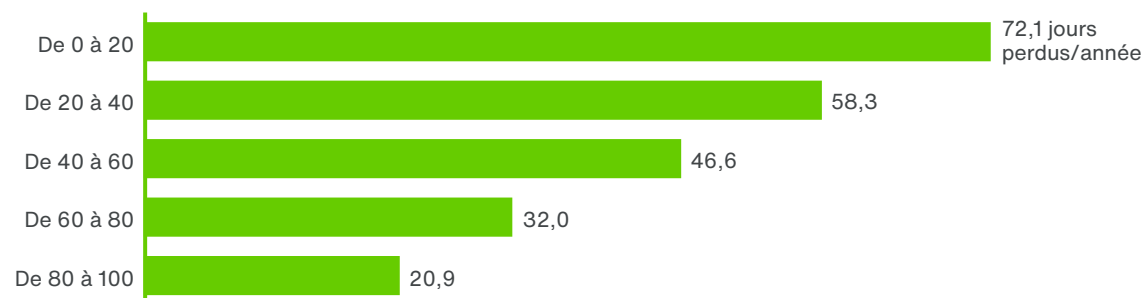
1. Énergie consacrée au travail lorsque les participants se sentent bien
2. Absentéisme lorsque les participants ne se sentent pas bien
3. Cas de présence au travail lorsque les participants se sentent bien (communément appelé présentéisme)
4. Énergie consacrée au travail alors que les participants ne se sentent pas bien

La perte de productivité est exprimée en pourcentage du temps de travail perdu et en nombre de jours de travail perdus par année, sur une année de travail standard de 240 jours.

- Il existe une forte corrélation entre les scores de santé mentale et la productivité. Les travailleurs présentant un faible score de santé mentale affichent une plus grande perte de productivité, tandis que les travailleurs présentant un score plus élevé affichent une moindre perte de productivité
- Trois travailleurs sur dix (29 pour cent) présentent un score de santé mentale de 50 ou moins. La perte de productivité de ce groupe en nombre de jours est au moins deux fois et demie supérieure à celle des 22 pour cent de travailleurs dont le score est d'au moins 80 points



Perte de productivité en jours de travail par année selon le score ISM

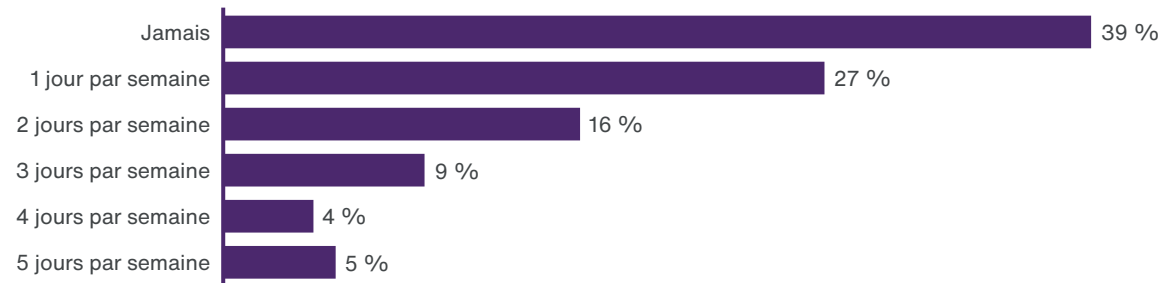


## Présentéisme

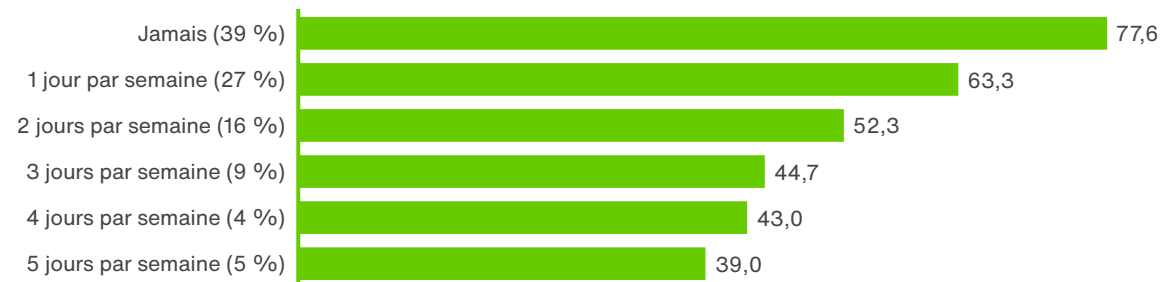
**Le présentéisme désigne la perte de productivité d'une personne qui travaille alors qu'elle ne se sent pas bien. Plus de six travailleurs sur dix déclarent travailler même s'ils ne se sentent pas bien au moins un jour par semaine.**

- 61 pour cent des employés déclarent travailler même s'ils ne se sentent pas bien au moins un jour par semaine. Ce groupe présente des scores de santé mentale nettement inférieurs et affiche des pertes de productivité plus importantes que les travailleurs qui ne travaillent jamais s'ils ne se sentent pas bien
- Les 39 pour cent des travailleurs qui ne travaillent jamais s'ils ne se sentent pas bien affichent le meilleur score de santé mentale (77,6), qui dépasse la moyenne nationale (63,1) de 14 points
- Les travailleurs de plus de 50 ans sont plus de deux fois plus nombreux que ceux de moins de 40 ans à déclarer ne jamais travailler s'ils ne se sentent pas bien
- Les personnes sans enfant sont 60 pour cent plus nombreuses que les parents à déclarer ne jamais travailler si elles ne se sentent pas bien

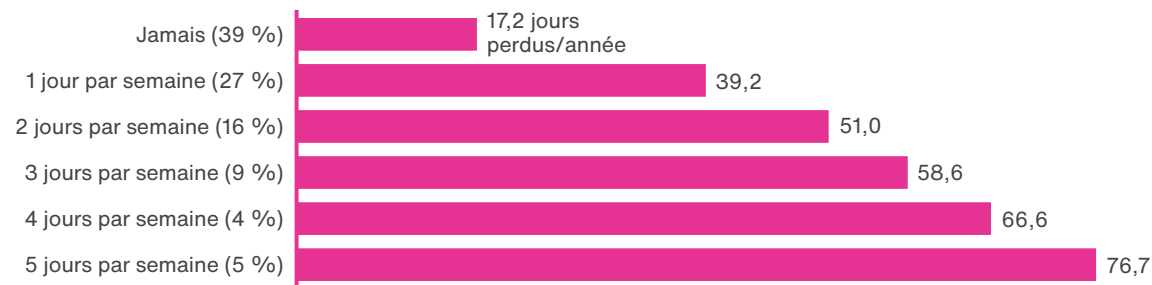
**Au cours d'une semaine typique, à quelle fréquence effectuez-vous vos tâches alors que vous ne vous sentez pas bien mentalement ou physiquement?**



**Score ISM selon la réponse à la question « Au cours d'une semaine typique, à quelle fréquence effectuez-vous vos tâches alors que vous ne vous sentez pas bien mentalement ou physiquement? »**



**Perte de productivité selon la réponse à la question « Au cours d'une semaine typique, à quelle fréquence effectuez-vous vos tâches alors que vous ne vous sentez pas bien mentalement ou physiquement? »**



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

**Au moins un travailleur sur quatre souhaite un meilleur soutien pour sa santé mentale et physique.**

- Plus d'un quart (27 pour cent) des travailleurs affirment que leur employeur pourrait offrir un meilleur soutien en santé physique; 25 pour cent souhaitent un meilleur soutien en santé mentale; 24 pour cent de la formation sur la gestion du stress et la résilience; 24 pour cent un perfectionnement professionnel et l'acquisition de compétences et 19 pour cent un meilleur soutien sous forme de ressources financières, d'éducation ou de consultation
- Les travailleurs de moins de 40 ans sont près de deux fois plus susceptibles que ceux de plus de 50 ans de vouloir un meilleur soutien pour leur santé mentale
- Les travailleurs de moins de 40 ans sont 70 pour cent plus susceptibles que ceux de plus de 50 ans à vouloir un meilleur soutien pour leur santé physique

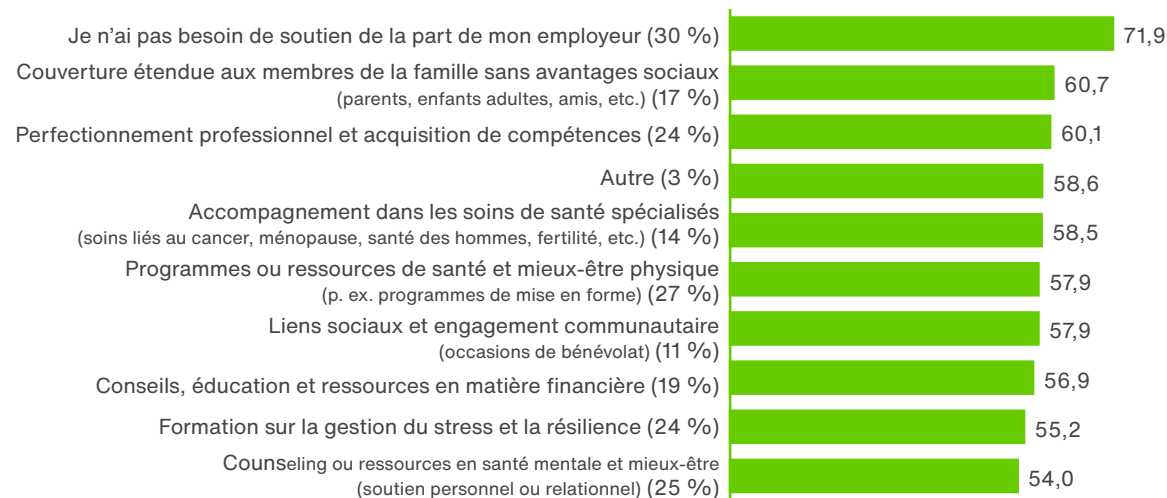


### Selon vous, dans quels domaines votre employeur pourrait-il mieux vous soutenir?

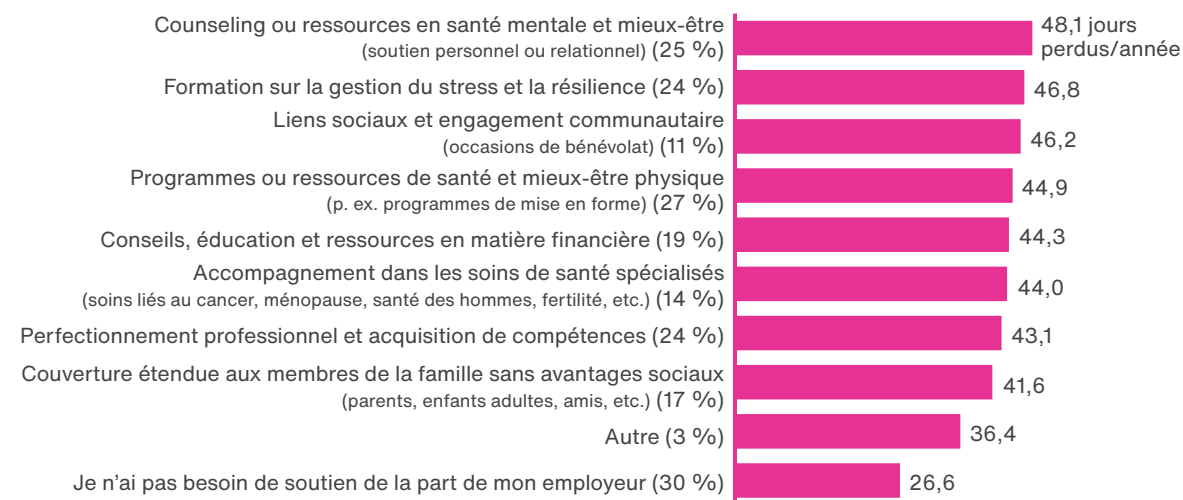


- Les 25 pour cent des travailleurs qui souhaitent un meilleur soutien en santé mentale obtiennent le score le plus bas (54,0), soit près de 18 points de moins que les travailleurs qui affirment n'avoir besoin d'aucun soutien de la part de leur employeur (71,9) et près de 12 points de moins que la moyenne nationale (63,1)
- Les travailleurs qui souhaitent un meilleur soutien en santé mentale affichent une perte de productivité annuelle de 48,1 jours, soit près de 22 jours de plus que ceux qui n'en ont pas besoin (26,6 jours de travail par année)
- Les travailleurs de plus de 50 ans sont presque trois fois plus nombreux que ceux de moins de 40 ans à affirmer qu'ils n'ont pas besoin du soutien de leur employeur
- Les personnes sans enfant sont deux fois plus susceptibles que les parents d'affirmer n'avoir besoin d'aucun soutien de la part de leur employeur
- Les non-gestionnaires sont 70 pour cent plus susceptibles que les gestionnaires de déclarer qu'ils n'ont pas besoin de soutien de la part de leur employeur

### Score ISM selon la réponse à la question « Selon vous, dans quels domaines votre employeur pourrait-il mieux vous soutenir? »



### Perte de productivité selon la réponse à la question « Selon vous, dans quels domaines votre employeur pourrait-il mieux vous soutenir? »



## Obstacles au soutien en santé mentale.

**Le coût et l'abordabilité ainsi que le manque de soins disponibles et les longs délais empêchent les travailleurs d'obtenir du soutien en santé mentale.**

- Près de la moitié (45 pour cent) des travailleurs affirment que le coût et l'abordabilité les empêchent d'obtenir du soutien en santé mentale; 18 pour cent affirment qu'il s'agit du manque de soins disponibles ou des longs délais d'attente; 14 pour cent ne savent pas quel type de soins est le plus approprié et 13 pour cent ne savent pas où obtenir des soins de santé mentale
- Les gestionnaires, les parents et les travailleurs de moins de 40 ans sont 50 pour cent plus susceptibles de craindre que leurs collègues ne change d'opinion à leur égard s'ils cherchent à obtenir un soutien en santé mentale
- Les travailleurs de plus de 50 ans sont près de trois fois plus susceptibles que les travailleurs de moins de 40 ans de ne voir aucun obstacle à l'obtention de soutien en santé mentale
- Les personnes sans enfant sont deux fois plus nombreuses que les parents à déclarer qu'il n'y a pas d'obstacle au soutien

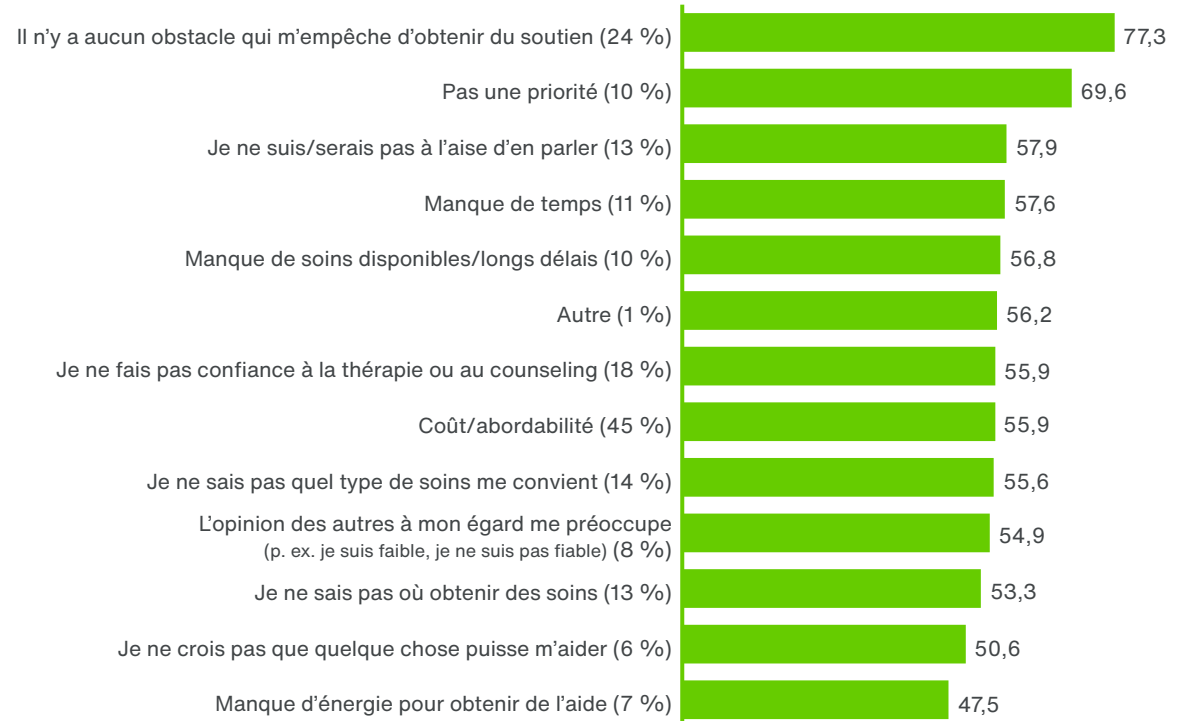
Qu'est-ce qui vous empêcherait d'obtenir du soutien en santé mentale si vous en aviez besoin?



- Les 24 pour cent des travailleurs qui ne voient aucun obstacle à l'obtention de soutien en santé mentale affichent le meilleur score de santé mentale (77,3), qui est plus de 14 points supérieur à la moyenne nationale (63,1)
- Les sept pour cent des travailleurs qui n'ont pas l'énergie pour obtenir de l'aide présentent le score de santé mentale le plus bas (47,5), ce qui représente près de 30 points de moins que les travailleurs qui n'y voient pas d'obstacle et près de 16 points de moins que la moyenne nationale (63,1)



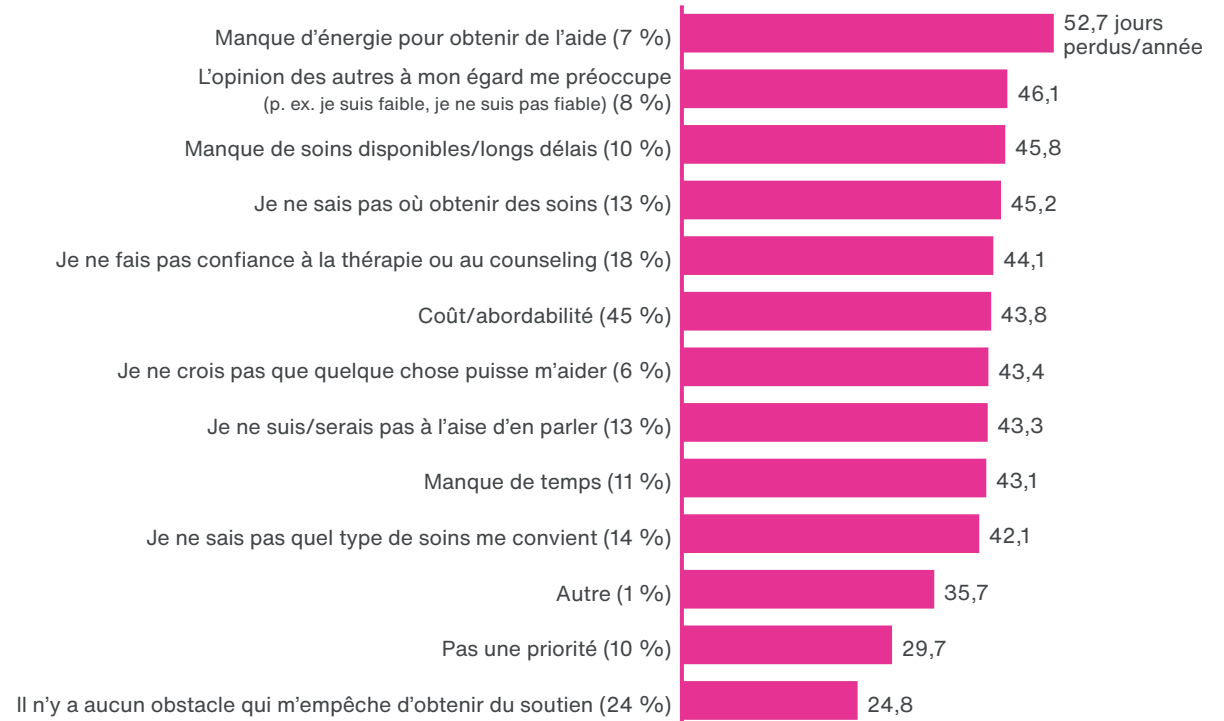
### Score ISM selon la réponse à la question « Qu'est-ce qui vous empêcherait d'obtenir du soutien en santé mentale si vous en aviez besoin? »



- Les travailleurs qui ne voient aucun obstacle au soutien affichent une perte de productivité annuelle de 24,8 jours, soit 28 jours de moins que ceux qui n'ont pas l'énergie nécessaire pour demander de l'aide (52,7 jours de travail par année)



**Perte de productivité selon la réponse à la question « Qu'est-ce qui vous empêcherait d'obtenir du soutien en santé mentale si vous en aviez besoin? »**

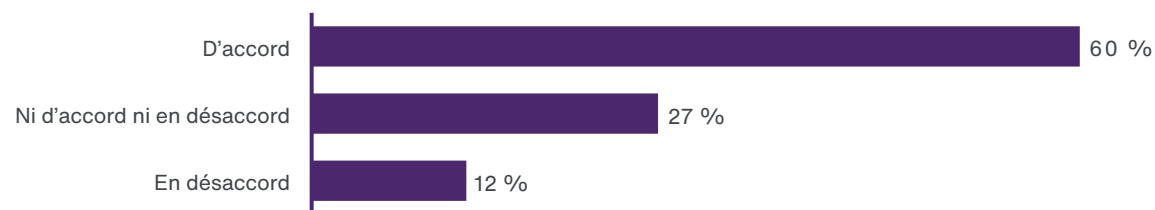


## Culture organisationnelle

### Seuls six travailleurs sur dix pensent que la culture de leur organisation favorise leur mieux-être.

- Six employés sur 10 (60 pour cent) estiment que la culture organisationnelle est favorable à leur mieux-être personnel; ce groupe présente le score de santé mentale le plus élevé (67,9), près de cinq points supérieur à la moyenne nationale (63,1)
- Plus d'un travailleur sur dix (12 pour cent) estime que la culture organisationnelle ne favorise pas son mieux-être personnel; ce groupe présente le score de santé mentale le plus bas (48,0), soit 20 points de moins que les travailleurs qui estiment que leur culture organisationnelle est favorable (67,9) et 15 points de moins que la moyenne nationale (63,1)
- Les travailleurs qui estiment que leur culture organisationnelle favorise leur mieux-être personnel affichent une perte de productivité annuelle de 31,3 jours, soit 28 jours de moins que les travailleurs qui perçoivent celle-ci comme peu favorable (59,3 jours de travail par année)

### La culture de travail de mon organisation favorise mon mieux-être personnel



### Score ISM selon la réponse à l'énoncé « La culture de travail de mon organisation favorise mon mieux-être personnel »



### Perte de productivité selon la réponse à l'énoncé « La culture de travail de mon organisation favorise mon mieux-être personnel »

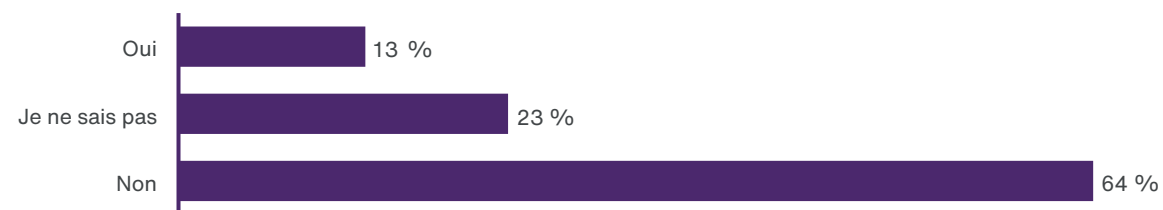


## Roulement de personnel.

**Plus du tiers des travailleurs songent à quitter leur emploi ou ne sont pas certains de vouloir le faire.**

- Près de deux tiers (64 pour cent) des travailleurs ne songent pas à quitter leur emploi. Ce groupe obtient le score de santé mentale le plus élevé (68,6), un résultat de plus de cinq points au-dessus de la moyenne nationale (63,1)
- Près d'un travailleur sur sept (13 pour cent) envisage de quitter son emploi. Ce groupe présente le score de santé mentale le plus bas (53,5), soit 15 points de moins que les travailleurs qui ne songent pas à quitter leur emploi (68,6) et près de 10 points de moins que la moyenne nationale (63,1)
- Les travailleurs qui n'envisagent pas de quitter leur emploi affichent une perte de productivité annuelle de 30,9 jours, soit une différence de 20 jours par rapport aux travailleurs qui envisagent un changement (50,8 jours de travail par année)

### Songez-vous à quitter votre emploi?



### Score ISM selon la réponse à la question « Songez-vous à quitter votre emploi? »



### Perte de productivité selon la réponse à la question « Songez-vous à quitter votre emploi? »

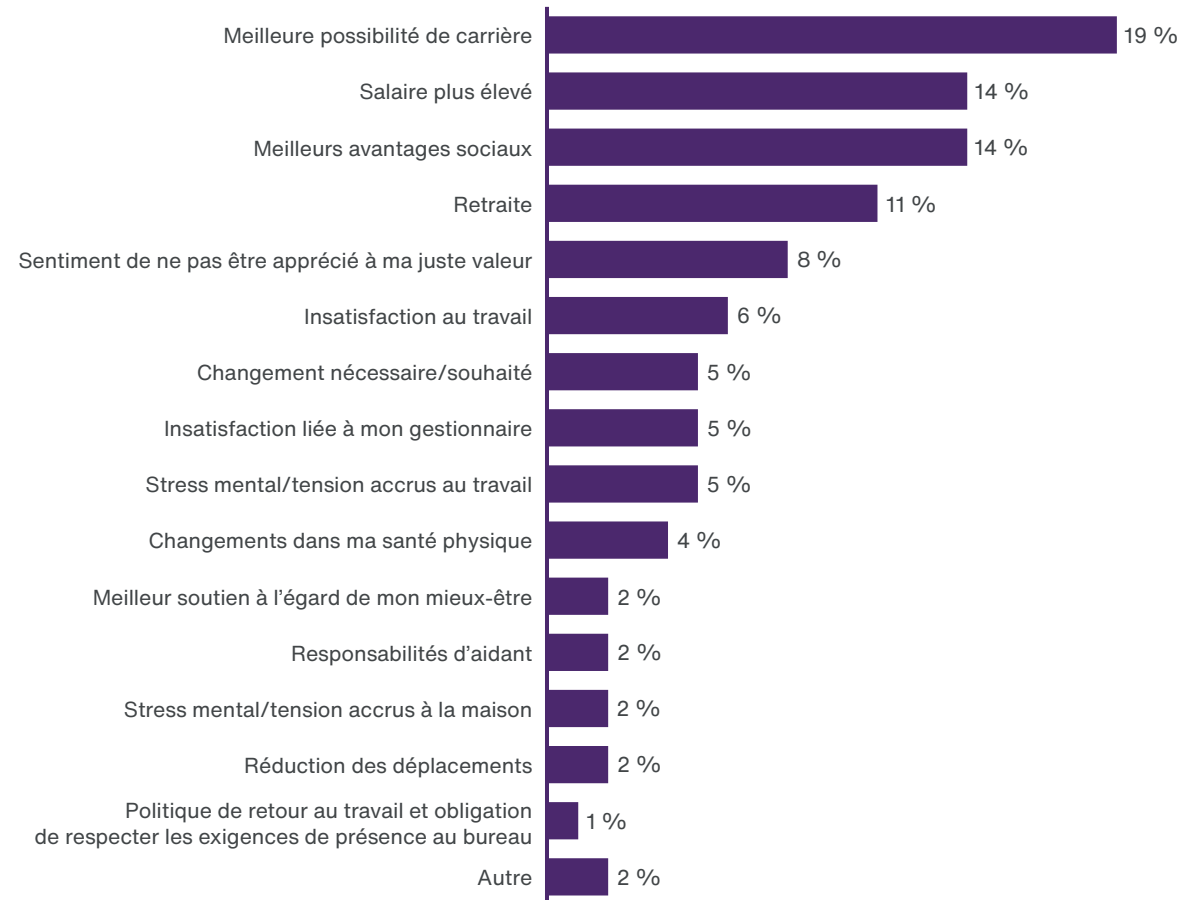


**Le roulement de personnel est principalement motivé par de meilleures possibilités de carrière, des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux.**

- Près d'un travailleur sur cinq (19 pour cent) indique que son intention de quitter son emploi est principalement motivée par de meilleures possibilités de carrière; 14 pour cent invoquent un salaire plus élevé, et 14 pour cent se disent motivés par de meilleurs avantages sociaux
- Les travailleurs de moins de 40 ans, les parents et les gestionnaires sont plus susceptibles de citer de meilleures possibilités de carrière et de meilleurs avantages sociaux comme motifs de départ



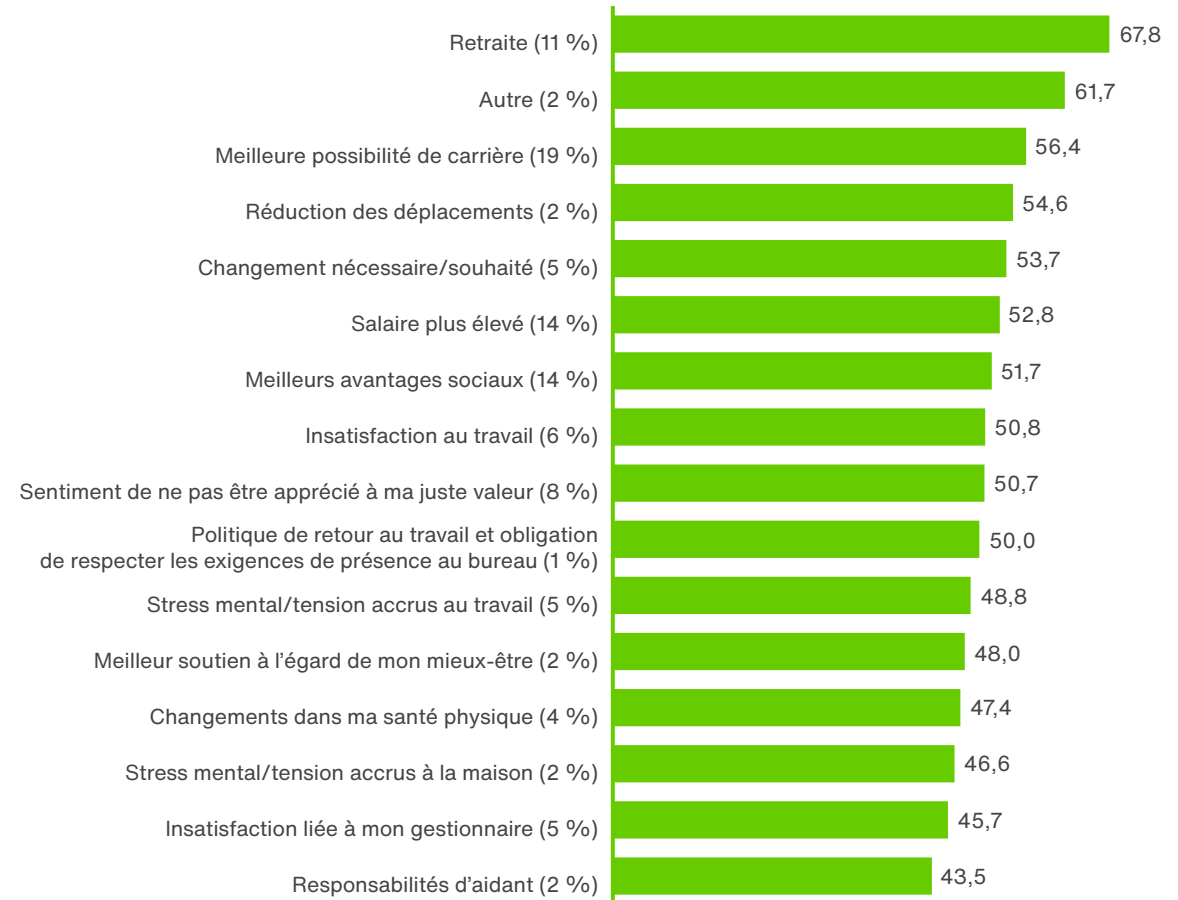
**Quelle est la principale raison pour laquelle vous envisagez de quitter votre emploi?**



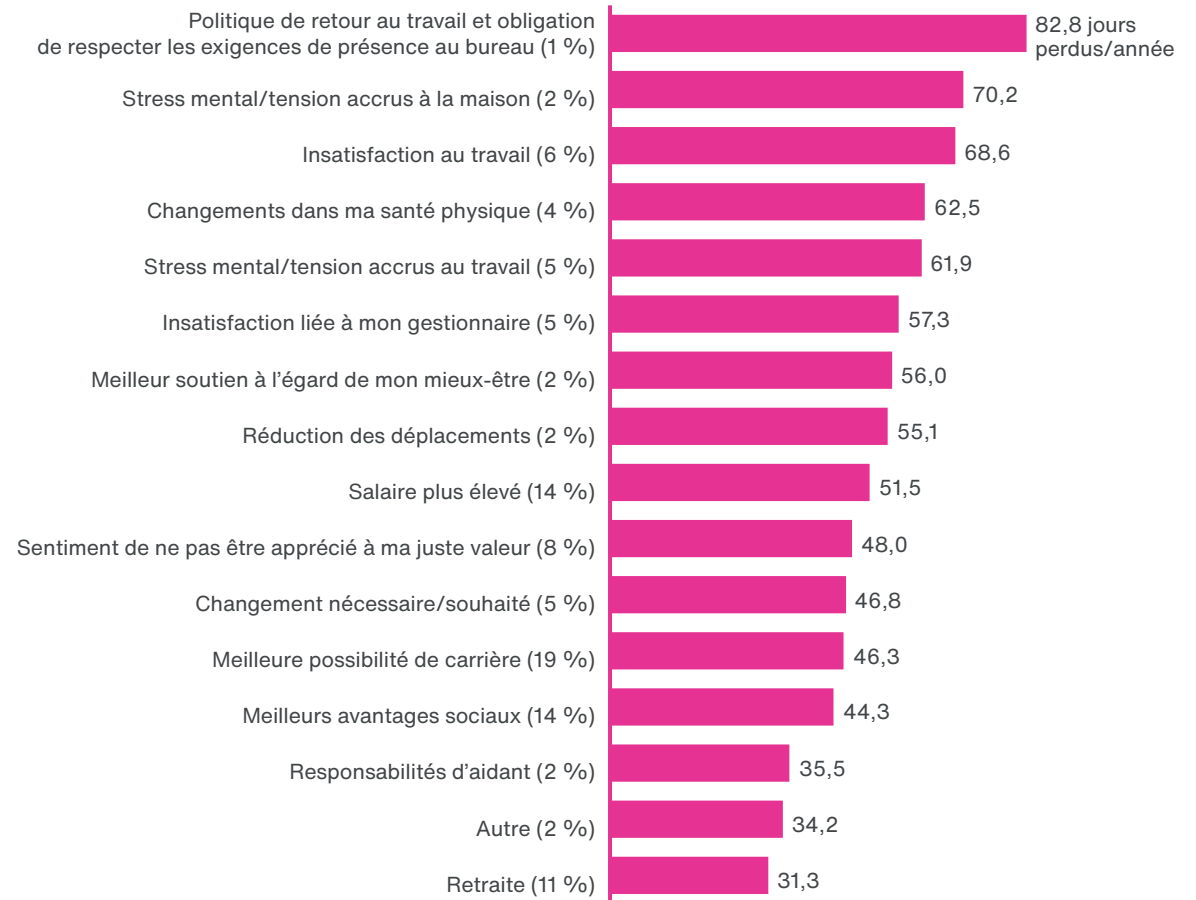
- Le score de santé mentale des 14 pour cent des travailleurs qui songent à quitter leur emploi pour de meilleurs avantages sociaux (51,7) est inférieur de 11 points à la moyenne nationale (63,1). Ce groupe affiche également une perte de productivité de 44,3 jours par année



**Score ISM selon la réponse à la question « Quelle est la principale raison pour laquelle vous songez à quitter votre emploi? »**



**Perte de productivité selon la réponse à la question « Quelle est la principale raison pour laquelle vous songez à quitter votre emploi? »**



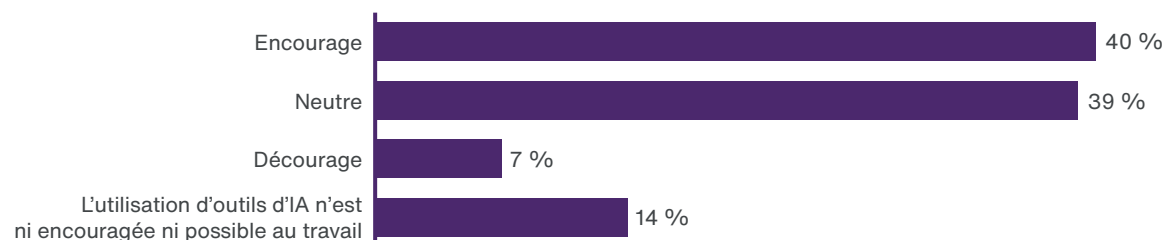
## Adoption de l'IA au travail.

Deux travailleurs sur cinq sont encouragés à utiliser des outils d'IA dans le cadre de leur travail.

- Une proportion presque égale de travailleurs déclare que leur employeur encourage l'utilisation de l'IA (40 pour cent) ou se montre neutre sur la question (39 pour cent). De la même manière, les scores de santé mentale sont comparables (63,4 et 63,0 respectivement) et conformes à la moyenne nationale (63,1)
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus nombreux que les non-gestionnaires à affirmer que leur employeur soutient ou encourage l'utilisation d'outils d'IA dans leur travail
- Les sept pour cent des travailleurs qui déclarent que leur employeur décourage l'utilisation d'outils d'IA au travail obtiennent le score de santé mentale le plus bas (55,0), soit plus de huit points de moins que les travailleurs dont l'employeur encourage les outils d'IA (63,4) et près de huit de moins que la moyenne nationale (63,1)



Dans quelle mesure votre employeur soutient-il ou encourage-t-il l'utilisation d'outils d'IA dans le cadre de vos fonctions?



Score ISM selon la réponse à la question « Dans quelle mesure votre employeur soutient-il ou encourage-t-il l'utilisation d'outils d'IA dans le cadre de vos fonctions? »

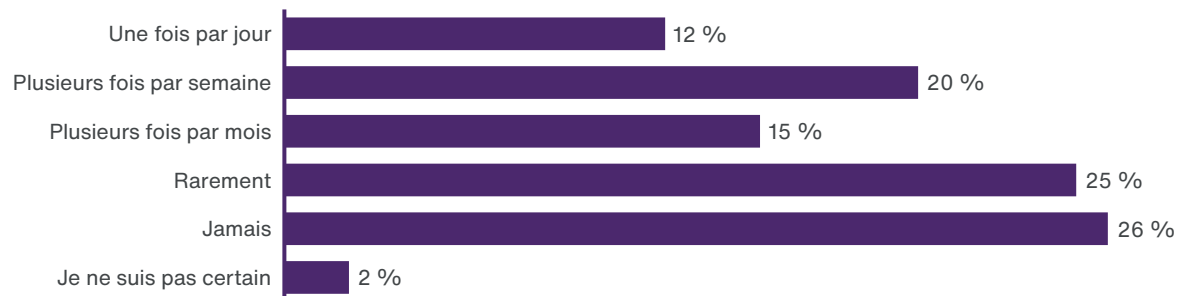


**Plus de la moitié des travailleurs qui utilisent des outils ou des technologies d'IA au travail constatent une amélioration de leur efficacité.**

- Un tiers (32 pour cent) des travailleurs utilisent l'IA dans leur travail au moins plusieurs fois par semaine; 15 % l'utilisent plusieurs fois par mois
- Plus de la moitié (56 pour cent) des travailleurs qui utilisent l'IA constatent une amélioration de leur efficacité
- Les gestionnaires sont 50 pour cent plus susceptibles que les non-gestionnaires de déclarer que les outils et les technologies d'IA ont amélioré leur efficacité au travail



**À quelle fréquence utilisez-vous des outils ou des technologies d'IA dans le cadre de votre emploi actuel?**



**Comment décririez-vous l'incidence des outils et des technologies d'IA sur votre efficacité au travail?**



**Score ISM selon la réponse à la question « Comment décririez-vous l'incidence des outils et des technologies d'IA sur votre efficacité au travail? »**



# Aperçu de l'Indice de santé mentale TELUS.

La santé mentale et le mieux-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, et indiquent 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 derniers mois. 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 contenues dans le présent rapport ont été recueillies entre le 25 février et le 9 mars 2026.

## Calculs

Afin de créer l'Indice de santé mentale, un système de notation est appliqué pour convertir 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 moindre risque de présenter des problèmes de santé mentale. Les scores de chaque personne sont 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 est définie au moyen de 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](mailto:ISM@telushealth.com)





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

