



Baromètre de la santé mentale TELUS 2025

Portrait Canadien de la santé mentale et du bien-être en milieu de travail :

Faits saillants pour orienter votre
stratégie en matière de bien-être.



Table des matières

Résumé.....	3
Portrait de la santé mentale en milieu de travail.....	4
Incidence de la santé mentale sur la productivité au travail.....	8
Importance d'une culture d'entreprise bienveillante.....	12
Santé mentale et résultats opérationnels.....	16
Promouvoir le bien-être au travail.....	18
Méthodologie.....	19



Résumé

Dans ce rapport, nous examinons les perspectives et les tendances en matière de santé mentale en milieu de travail au Canada, en analysant 14 rapports de l'Indice de santé mentale TELUS (ISM) publiés en 2024 et au début de 2025. Chaque rapport a recueilli les données relatives à 3 000 adultes occupant un emploi au Canada, en tenant compte de l'âge, du sexe, du secteur d'activité et de la région. Nous avons également inclus des données provenant d'un rapport spécial sur les [organisations où la confiance règne*](#).

Les problèmes comme l'anxiété et l'isolement se sont maintenus au Canada au cours de l'année dernière. Les répercussions durables de la pandémie, l'instabilité économique persistante et l'évolution des milieux de travail ont engendré un contexte où le bien-être des employés est mis à rude épreuve. Ainsi, les répercussions sur la productivité au travail n'ont jamais été aussi importantes.

Si l'on espère améliorer encore la situation, il faudra accorder une attention soutenue aux facteurs qui influencent le plus le bien-être des travailleurs. **Les tendances suivantes mettent en évidence les principales dynamiques qui influencent la santé mentale de la main-d'œuvre canadienne d'aujourd'hui :**

1. Les problèmes de santé mentale restent très répandus, en particulier l'anxiété et l'isolement qui continuent de toucher une grande partie de la population active.
2. La santé mentale et la productivité sont étroitement liées. Le niveau de risque actuel entraîne des problèmes sur le plan de l'engagement et du rendement.
3. La culture d'entreprise et la confiance en milieu de travail peuvent jouer un rôle essentiel dans le bien-être mental des employés et dans leur maintien en poste.

* article disponible en anglais seulement.



Il existe un lien évident entre le soutien de l'employeur et le bien-être des employés. Un leadership sain et une aide tangible se traduisent par des employés plus productifs et en meilleure santé mentale, ce que tout chef d'entreprise vise. Voilà pourquoi il est primordial pour les organisations d'accorder la priorité au bien-être.



Paula Allen
Chef mondiale, Recherche et connaissance de la clientèle,
TELUS Santé.



La santé mentale en milieu de travail continue de se dégrader.

Les tendances récentes mettent en évidence une augmentation inquiétante des problèmes de santé mentale au sein de la population active, notamment l'anxiété, l'isolement et le stress chronique, qui deviennent de plus en plus courants et éprouvants.

Ces problématiques ne sont pas réparties de façon égale. En effet, les femmes et les jeunes employés sont touchés de manière disproportionnée, et font état de niveaux d'anxiété plus élevés et d'un sentiment de « déconnexion » qui persiste. Les éléments de stress financier, tels que l'endettement croissant et l'instabilité économique, accentuent également la pression sur le bien-être des employés.

Ensemble, ces contraintes soulignent le besoin urgent d'une approche plus holistique, à l'échelle de l'organisation, pour soutenir la santé mentale et s'assurer que les employés se sentent écoutés.

40 %

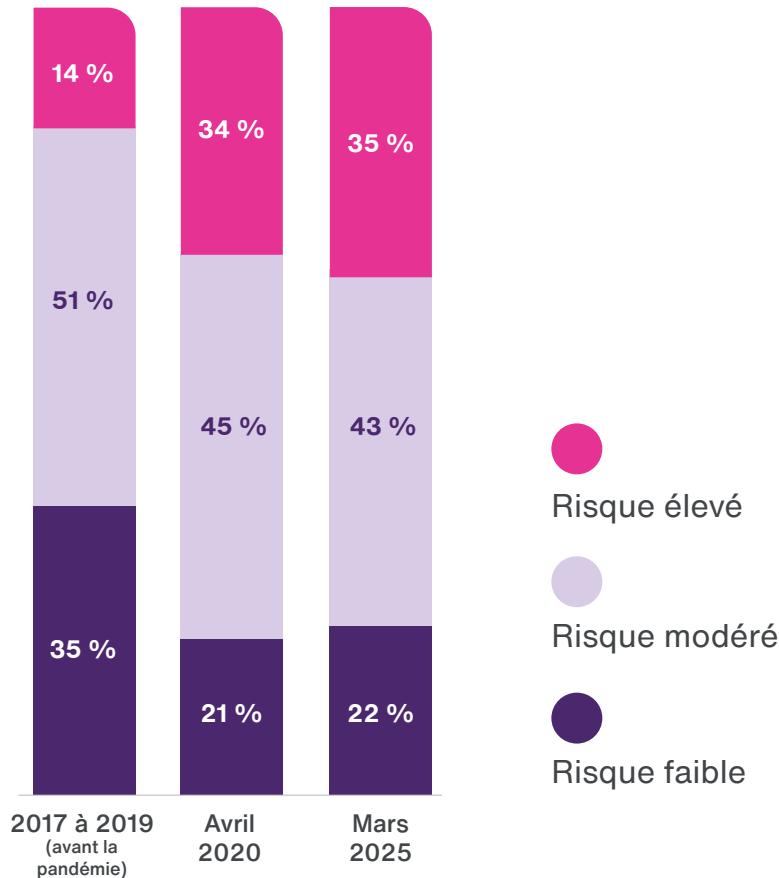
des travailleurs éprouvent un stress constant, et les moins de 40 ans sont les plus touchés.



Constats

L'augmentation marquée des risques pour la santé mentale met en évidence les difficultés croissantes en milieu de travail.

Évolution du score de l'ISM depuis 2017



L'anxiété et l'isolement restent omniprésents, et pèsent particulièrement sur les jeunes employés.

3x



En 2024, les employés de la génération Z étaient trois fois plus susceptibles de faire état d'un sentiment d'isolement que leurs collègues baby-boomers.

40 %



des travailleurs éprouvent un stress constant, et les moins de 40 ans sont les plus touchés.

33 %



des travailleurs déclarent se sentir anxieux et isolés, et ces facteurs contribuent à la dégradation de la santé mentale depuis près de trois ans.

Constats

Les femmes sont confrontées à des pressions accrues qui nuisent à leur bien-être mental.



Les femmes sont **50 % plus susceptibles** que les hommes de :

- ressentir un épuisement extrême
- déclarer que le harcèlement, l'intimidation, les conflits malsains et les autres comportements nuisibles ne sont pas résolus rapidement et équitablement dans leur milieu de travail.



Depuis 2020, les femmes présentent des scores de santé mentale nettement inférieurs à ceux des hommes.



Au début de l'année 2025, leur score de santé mentale était inférieur de près de 6 points à celui des hommes.

L'insécurité financière est un facteur important de détérioration de la santé mentale au travail.



49 %

des salariés affirment que les préoccupations financières constituent la principale source de stress personnel.



40 %

des **travailleurs** s'inquiètent souvent ou constamment de leur avenir financier, ce qui accentue l'anxiété et le stress.



31 %

des **employés** n'ont pas de fonds d'urgence et leur score de santé mentale est inférieur de près de 15 points à la moyenne nationale et de 20 points à celui des travailleurs disposant d'un fonds d'urgence.

Informations et actions

Les employeurs peuvent contribuer à l'amélioration de la santé mentale.

1

Offrir et promouvoir régulièrement de l'information et des formations en santé mentale.

Il est essentiel de fournir de la [formation](#) en matière de santé mentale pour répondre à l'augmentation du nombre d'employés qui présentent un risque élevé de problèmes de santé mentale. Des ateliers, des formations et des campagnes de sensibilisation périodiques, adaptés aux préoccupations spécifiques des différents genres ou groupes d'âge, peuvent contribuer à réduire les préjugés, à favoriser la compréhension et à donner aux employés les moyens de s'aider eux-mêmes et de soutenir les autres.

3

Reconnaitre les différences entre les genres et offrir un soutien à la santé mentale et au bien-être des femmes.

Les écarts dans les résultats en matière de santé mentale entre les genres et les tranches d'âge indiquent que chaque groupe démographique a besoin d'un soutien adapté. Les employeurs doivent prendre conscience de ces enjeux et mettre en œuvre des mesures de soutien ciblées à l'intention de ces groupes.

Des programmes adaptés, comme des groupes de ressources d'employés, des modalités de travail flexibles, une meilleure formation des gestionnaires et un soutien en matière de santé mentale, pourraient se révéler particulièrement bénéfiques pour répondre aux besoins des femmes de tous âges.

2

Encourager les discussions franches sur les problèmes de santé mentale, notamment l'anxiété et le sentiment d'isolement.

L'anxiété et le sentiment d'isolement généralisés, en particulier chez les jeunes employés, montrent un besoin criant pour les employeurs de reconnaître la vulnérabilité de ces groupes.

[Il faut former les gestionnaires](#) à reconnaître les signes de détresse ou de problèmes liés à l'isolement, à créer des espaces sûrs pour favoriser le dialogue et à se préoccuper du bien-être de leurs employés.

4

Promouvoir des programmes de bien-être financier pour atténuer le stress lié aux finances.

Il est essentiel de remédier à l'insécurité financière pour améliorer la santé mentale, réduire le stress et favoriser le bien-être général des employés.

Offrir des ressources comme des conseils financiers, des outils de gestion des dettes et de l'aide à la planification de la retraite peut atténuer [l'incertitude financière](#) et améliorer le bien-être général des travailleurs, à toutes les étapes de la vie.

La santé mentale a une incidence importante sur la productivité au travail.

À mesure que les problèmes de santé mentale se généralisent, leur impact est de plus en plus manifeste sur les principaux aspects du rendement des entreprises.

La baisse de la productivité, la diminution de la motivation, le taux croissant de roulement du personnel et l'épuisement professionnel influent vraisemblablement sur le bien-être mental et le rendement de la main-d'œuvre. Les études de l'ISM démontrent que l'isolement social et le stress financier amplifient ces effets, alimentant ainsi un cycle d'instabilité qui perturbe à la fois le bien-être personnel et les résultats professionnels.

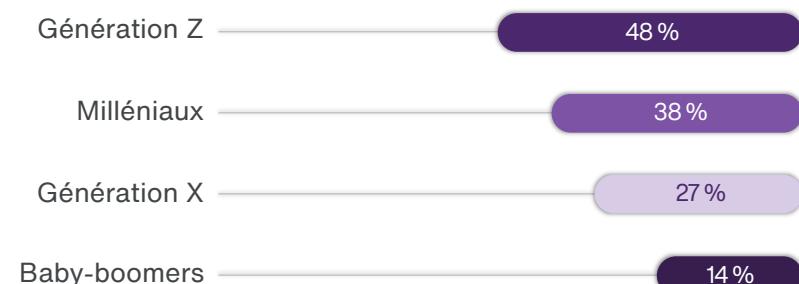
Pour résoudre ces problèmes, il ne suffit pas de lancer des initiatives isolées : il faut s'engager durablement en faveur de la santé mentale des employés.



Constats

L'augmentation des risques pour la santé mentale et les différences entre les générations laissent entrevoir des défis à long terme en matière de productivité.

En 2024, 29 % des employés au Canada ont déclaré que leur santé mentale affectait négativement leur productivité :



70 % des employés signalent une baisse récente de leur productivité.

Cette baisse est attribuée à divers facteurs, notamment :

- 14 % une charge de travail écrasante
- 13 % des problèmes personnels
- 11 % un manque de raison d'être ou d'intérêt pour le travail
- 10 % des problèmes de santé physique

Une charge de travail élevée constitue la principale cause de stress et d'épuisement professionnel, et entraîne des pertes de productivité.

59 %

des travailleurs se sentent un peu épuisés ou extrêmement épuisés. Le score de santé mentale le plus bas concerne 8 % des travailleurs qui craignent de perdre leur emploi.

32 %

des travailleurs trouvent qu'il est de plus en plus difficile d'être motivés au travail.

30 %

des travailleurs considèrent qu'une charge de travail élevée est la première source de stress au travail.

Constats

L'isolement social et le manque de confiance peuvent affecter la santé mentale et le rendement au travail.

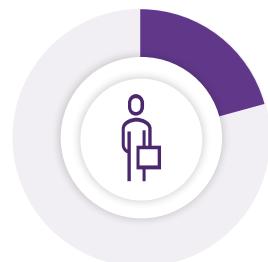
Les employés qui n'ont pas de relations de confiance au travail sont 3 fois plus susceptibles de se sentir isolés et de faire état d'une moins bonne santé mentale.



20 % des employés

ne prennent que rarement ou jamais part à des interactions sociales.

Ceux-ci ont un score de santé mentale inférieur de 16 points à la moyenne des employés qui socialisent quotidiennement ou plusieurs fois par semaine.



23 % des employés

interagissent socialement chaque semaine, que ce soit au travail ou à la maison.

Le stress financier peut nuire à la productivité des employés.



23 %

des travailleurs affirment que leur situation financière personnelle a entraîné une baisse de leur productivité.



5x

Les travailleurs qui n'ont pas de fonds d'urgence sont 5 fois plus susceptibles que leurs homologues qui disposent d'un fonds d'urgence de dire que leur situation financière a nui à leur productivité au cours des 3 derniers mois.



3x

Les travailleurs de moins de 40 ans sont 3 fois plus susceptibles que leurs homologues de plus de 50 ans d'affirmer que leur situation financière a nui à leur productivité au cours des 3 derniers mois.

Informations et actions

Les employeurs peuvent accroître la productivité par des stratégies proactives en matière de santé mentale.

1

Former les gestionnaires à mieux soutenir leur personnel en établissant des liens de confiance.

L'augmentation des risques pour la santé mentale laisse présager des défis croissants pour la productivité au travail, et une relation de confiance avec les gestionnaires est essentielle pour favoriser le bien-être et la sécurité psychologiques.

Enseigner aux gestionnaires comment établir la confiance avec leurs employés et au sein des équipes permettra de réduire l'anxiété liée à l'isolement et aidera les employés à faire face plus efficacement au stress professionnel.

3

Créer des occasions pour rompre l'isolement et nouer des liens au travail.

Le manque de relations de confiance au travail constitue un enjeu majeur qui influe sur le bien-être physique et mental. Il est indispensable que les employeurs instaurent un climat propice à la confiance et à l'établissement de relations d'équipe solides.

Il faut chercher à favoriser une culture d'inclusion et de collaboration, en proposant des programmes de mentorat et des occasions régulières d'interaction entre collègues, à la fois virtuellement et en personne. Ceci est particulièrement important pour les jeunes employés qui ont davantage tendance à se sentir isolés.

2

Comprendre et combattre le stress à sa source.

Le fait de s'attaquer aux sources de stress, notamment les relations avec les gestionnaires, la charge de travail et la précarité d'emploi, peut améliorer la santé mentale des employés tout en contribuant à renforcer l'efficacité et le rendement de l'organisation.

Il convient de fournir aux gestionnaires des outils et des ressources leur permettant de reconnaître les différentes sources de stress au travail et de s'attaquer aux problèmes à l'origine de la situation, afin d'améliorer le niveau de santé mentale et de bien-être.

4

Fournir des ressources pertinentes en santé mentale, y compris un soutien en terme de finances personnelles.

Le stress financier réduit la productivité; il est donc essentiel que les employeurs y remédient par des programmes d'aide aux employés (PAE) complets.

Les PAE doivent comprendre les éléments suivants : conseils en matière de santé mentale et d'alimentation, aide financière, assistance juridique et services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées. Ces mesures peuvent aider à gérer les facteurs de stress qui nuisent au rendement au travail.

Une culture d'entreprise bienveillante peut contribuer à améliorer la santé mentale et la rétention du personnel.

Comme la culture du milieu de travail détermine le vécu des employés, on ne peut négliger son influence sur la santé mentale et la rétention du personnel.

Lorsque la confiance, le respect et le soutien font défaut, les employés sont plus susceptibles de se sentir isolés, désinvestis et épuisés. Les employés affirment manquer de relations de confiance au travail, et nombre d'entre eux déclarent n'avoir qu'un accès limité, voire inexistant, à de l'information sur la santé mentale ou à des ressources en matière de bien-être. Ce décalage entre les besoins des employés et leur réalité contribue à miner leur moral et à provoquer des mouvements de personnel.

Rétablissement la confiance et investir dans un soutien visible et constant doit devenir une priorité pour toute organisation soucieuse du bien-être et du rendement à long terme.

76 %



des personnes qui travaillent dans des organisations où la confiance règne se disent plus motivés.



Constats

Instaurer la confiance et fournir un soutien en matière de bien-être peut se révéler plus important que des augmentations de salaire.



45 %

des employés n'ont pas de relations de confiance au travail.

Les employés qui travaillent dans des organisations où la confiance règne, par rapport à ceux qui travaillent dans des organisations où elle est faible, rapportent :

Plus d'engagement 76 %

Moins de stress 74 %

Moins d'épuisement 40 %



33 %

des employés préféreraient recevoir un meilleur soutien pour leur bien-être plutôt qu'une augmentation de salaire de 10 %.

Les conflits non résolus et le manque de sécurité psychologique peuvent miner le bien-être des employés.



17 points de moins à l'ISM

Les employés qui ont l'impression de ne pas pouvoir parler de leurs problèmes au travail par crainte de sanctions ou d'humiliations affichent un score de santé mentale inférieur de 17 points à celui des employés qui estiment pouvoir s'exprimer en toute sécurité.



14 points de moins à l'ISM

Une mauvaise gestion du harcèlement, de l'intimidation et des conflits malsains constitue un risque, comme en témoignent les scores de santé mentale inférieurs de 14 points à ceux obtenus dans des environnements bienveillants.

Constats

Un grand nombre de travailleurs ne sont pas au courant des programmes de santé mentale et de bien-être qui sont à leur disposition.



60 % des employés ne savent pas si leur employeur offre de l'information sur la santé mentale ou le bien-être ou affirment qu'il n'en offre pas.

55 % des employés ne savent pas si leur employeur fournit un programme d'aide aux employés (PAE) ou affirment qu'il n'en offre pas.

21 % des travailleurs au Canada ne savent pas si leur employeur offre des avantages sociaux en santé mentale ou déclarent qu'il n'en offre pas.

Les employés veulent du soutien en santé mentale et en bien-être facile d'accès.



45 %

des employés se disent satisfaits de la couverture en matière de santé mentale offerte par leur employeur.



46 %

des employés ont déclaré que des séances de formation animées par des experts en santé mentale leur seraient bénéfiques.

Les travailleurs considèrent que des séances de formation animées par des experts sur le stress, la santé mentale et la santé physique seraient des plus bénéfiques :



Informations et actions

Les employeurs peuvent viser une culture d'entreprise plus positive grâce à des initiatives en santé mentale.

1 Instaurer une culture axée sur la confiance, la sécurité et une communication ouverte.

La confiance et le respect sont essentiels à l'implication des employés et leur absence peut entraîner une augmentation de l'épuisement professionnel, du roulement du personnel et de la démotivation.

Favoriser la rétroaction régulière, la transparence et les espaces sûrs pour que les employés puissent faire part de leurs préoccupations sans crainte. Traiter rapidement les problèmes tels que le harcèlement et les conflits et valoriser les comportements qui favorisent la confiance et l'inclusion, afin de réduire l'isolement et d'améliorer le bien-être mental.

3 Prévoir des communications régulières sur les programmes de santé mentale et de bien-être.

Avoir un programme de santé mentale et de bien-être en place ne suffit pas. En effet, il faut savoir le mettre en œuvre et le promouvoir activement. Comme la main-d'œuvre est diversifiée, il importe de recourir à des canaux de communication variés pour informer les travailleurs des principales ressources à leur disposition, surtout en cas de crise.

Il faut donner aux gestionnaires les moyens d'informer et d'orienter les membres de leur équipe vers le soutien dont ils ont besoin.

2 Favoriser un milieu de travail respectueux et diriger avec empathie.

Le bien-être des employés est perturbé lorsqu'ils ne se sentent pas en sécurité ou qu'ils sont témoins de conflits non résolus au travail.

Offrir de la formation sur le leadership inclusif et empathique et s'assurer que les gestionnaires sont outillés en matière de résolution de conflits. Les gestionnaires qui accordent une importance à la santé mentale et au bien-être des membres de leur équipe peuvent contribuer à combler l'écart en matière de santé mentale observé chez les employés qui ne bénéficient pas d'un tel soutien.

4 Fournir des ressources adaptées et facilement accessibles en santé mentale.

Les employés expriment clairement un besoin d'aide en matière de stress, de santé mentale et de rapports avec les dirigeants. Les employeurs qui répondent à ces besoins peuvent alors favoriser une culture de confiance, d'engagement et de bien-être.

Pour répondre aux besoins de chaque employé selon sa situation de santé mentale, les PAE doivent offrir plusieurs points d'accès : téléphone, outils numériques et séances en personne. Les programmes autoguidés sont aussi d'une grande aide aux personnes qui ne sont peut-être pas prêtes à consulter.

Conclusion et perspectives

Faire de la santé mentale une priorité engendre des résultats opérationnels positifs.

Les organisations continuent de mettre l'accent sur le bien-être des employés, et pour cause : la disponibilité de services de bien-être mental s'est avérée un élément déterminant pour atteindre des résultats positifs. L'amélioration de la santé mentale, l'augmentation de la productivité et la diminution du taux de roulement sont autant d'avantages pour les employés, et peuvent également contribuer à la réussite globale de l'entreprise.



Amélioration de la santé mentale des employés.

Les employés qui disent recevoir un « excellent » soutien de leur employeur en matière de bien-être mental ont un score de santé mentale supérieur de 27 points à ceux qui indiquent obtenir un soutien médiocre. De plus, ceux qui jugent médiocre le soutien de leur employeur perdent 55 jours en productivité par an, contre 27 jours pour ceux qui jugent que le soutien de leur employeur est excellent. Un meilleur soutien contribue à améliorer le bien-être émotionnel, la santé mentale en général et la productivité.



Augmentation du rendement des employés.

Réduire l'absentéisme, les coûts des soins de santé et le roulement du personnel permet aux employeurs de réaliser d'importantes économies. Qui plus est, la rétention d'employés d'expérience réduit les frais de recrutement et de formation : investir dans des services de bien-être mental s'avère donc rentable.



Satisfaction professionnelle et rétention du personnel.

L'accès aux services de bien-être mental a une incidence positive sur la satisfaction au travail, car les employés qui se sentent soutenus par leur employeur sont plus susceptibles de demeurer en poste. En plus de renforcer la rétention du personnel, ces mesures favorisent un environnement de travail agréable et motivant.



Baisse de l'absentéisme et du présentisme.

Donné au bon moment, un soutien en bien-être mental permet une prise en charge rapide des problèmes de santé mentale et une réduction de l'absentéisme. Ces services réduisent également le présentisme, c'est-à-dire la présence physique d'employés qui ne sont pas en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes en raison de problèmes de santé mentale.



Économies et rendement positif du capital investi.

Réduire l'absentéisme, les coûts des soins de santé et le roulement du personnel permet aux employeurs de réaliser d'importantes économies. Qui plus est, la rétention d'employés d'expérience réduit les frais de recrutement et de formation : investir dans des services de bien-être mental s'avère donc rentable.



Amélioration de la culture d'entreprise et du moral des employés.

La mise en place de services de bien-être mental favorise une culture d'entreprise bienveillante et solidaire où les employés se sentent valorisés et respectés. Cette bienveillance peut améliorer le moral, la collaboration et la motivation du personnel, augmentant ainsi le rendement de l'organisation.

Principaux points à retenir pour les dirigeants canadiens.

Les tendances et les informations présentées dans ce rapport illustrent la nécessité pour les organisations d'adopter une approche holistique de la santé mentale. Une solution de choix consiste à améliorer la formation des employés et des dirigeants, ainsi qu'à proposer des services de bien-être complets adaptés aux besoins spécifiques des différentes générations, genres et autres groupes démographiques.

Tendance n° 1

La santé mentale en milieu de travail continue de se dégrader.

Informations et actions

1. Offrir et promouvoir régulièrement de la formation en matière de santé mentale
2. Encourager les discussions franches sur les problèmes de santé mentale, notamment l'anxiété et le sentiment d'isolement
3. Reconnaître les différences entre les genres et offrir un soutien à la santé mentale et au bien-être des femmes
4. Promouvoir des programmes de bien-être financier pour atténuer le stress lié aux finances

Tendance n° 2

La santé mentale a une incidence importante sur la productivité au travail.

Informations et actions

1. Former les gestionnaires à mieux soutenir leur personnel en établissant des relations de confiance
2. Comprendre et combattre le stress à sa source
3. Créer des occasions pour rompre l'isolement et nouer des liens au travail
4. Fournir des ressources pertinentes en santé mentale, y compris un soutien en terme de finances personnelles

Tendance n° 3

Une culture d'entreprise bienveillante peut contribuer à améliorer la santé mentale et le maintien en poste du personnel.

Informations et actions

1. Instaurer une culture axée sur la confiance, la sécurité et une communication ouverte
2. Favoriser un milieu de travail respectueux et diriger avec empathie
3. Prévoir des communications régulières sur les programmes de santé mentale et de bien-être
4. Fournir des ressources adaptées et facilement accessibles en santé mentale

Les premiers pas

Promouvoir le bien-être au travail.

Les avantages sociaux en santé mentale offrent aux employés des solutions personnalisées pour augmenter leur satisfaction personnelle, leur créativité et leur résilience. TELUS Santé offre l'accès à une gamme d'outils numériques pratiques pour aider à améliorer la santé mentale et le bien-être des employés.

Choisissez le PAE qui correspond à la stratégie de bien-être de votre organisation.



Un soutien adapté à chaque étape de la vie.

Le PAE de TELUS Santé constitue une solution holistique et flexible destinée à soutenir de manière proactive le bien-être mental, émotionnel et financier de vos employés. Les employés et leurs familles peuvent obtenir une aide confidentielle par diverses voies, que ce soit auprès de professionnels ou de manière autoguidée, de sorte que le soutien leur est toujours accessible.

[Découvrez notre PAE](#)



Un soutien holistique en santé mentale.

Santé Mentale Globale TELUS est un PAE amélioré qui offre aux employés l'accès à un soutien étendu en santé mentale et en bien-être par des évaluations cliniques, des plans de soins personnalisés et le soutien continu d'ambassadeurs de soins dévoués qui les accompagnent dans leur cheminement.

[Découvrir Santé Mentale Globale](#)



Soutenir le bien-être et la motivation au travail.

Appuyée par des recherches universitaires et conçue pour favoriser le changement de comportement, la solution Bien-être TELUS Santé permet d'informer, de motiver et d'inspirer les employés à atteindre leurs objectifs personnels de bien-être. Cette solution est proposée dans le cadre de nos PAE.

[Explorer Bien-être TELUS Santé](#)

À propos de l'Indice de santé mentale TELUS Santé.

La santé mentale et le bien-être d'une population sont essentiels à sa santé globale et à la productivité. L'Indice de santé mentale (ISM) fournit une mesure de l'état de santé mentale actuel des adultes occupant un emploi. L'examen des hausses et des baisses de l'ISM permet de prédire les coûts et les risques en matière de productivité, et aide les gouvernements et les entreprises à évaluer les besoins d'investissement en santé mentale.

Rapports mensuels

Ce rapport tire la majorité de ses données des résultats mensuels de l'Indice de santé mentale TELUS Santé. Pour consulter les différents rapports et accéder aux données, visitez les archives complètes :

[Voir tous les rapports publiés de l'ISM](#)



Méthodologie

Ce rapport comprend principalement l'analyse de 14 sondages mensuels réalisés au Canada en 2024 et au début de 2025. Certaines données relatives à l'ISM ont été extraites spécifiquement pour ce rapport annuel. Nous avons également inclus un rapport spécial sur les organisations où la confiance règne.

Les données de chaque rapport mensuel de l'ISM ont été recueillies dans le cadre d'un sondage en ligne auprès de 3 000 personnes vivant au Canada qui occupaient un emploi au cours de chacune des périodes mensuelles de collecte des données ou qui avaient occupé un emploi au cours des 6 mois précédents. Les participants ont été sélectionnés de manière à représenter l'âge, le genre, le secteur d'activité et la répartition géographique du Canada. Les personnes interrogées devaient tenir compte des 2 semaines précédentes pour répondre à chaque question.

Calculs

L'Indice de santé mentale TELUS repose sur un système de notation des réponses qui convertit les réponses individuelles en valeurs chiffrées. Des valeurs de points plus élevées sont associées à une meilleure santé mentale et à un risque moindre pour la santé mentale. Les scores compris entre 0 et 49 correspondent à des niveaux de détresse, les scores compris entre 50 et 79 correspondent à des niveaux de tension, et les scores compris entre 80 et 100 correspondent à des niveaux de santé mentale optimale.



TELUS Santé s'est donné pour mission de devenir l'entreprise axée sur le bien-être la plus digne de confiance au monde en améliorant l'efficacité générale des soins de santé et en favorisant le bien-être au travail. En intégrant une technologie de pointe en matière de soins de santé à des services complets de soutien aux employés, TELUS Santé offre une approche holistique de la santé et du bien-être primaires et préventifs à plus de 72 millions de personnes dans plus de 160 pays. Nous mettons tout en œuvre pour révolutionner les soins de santé afin que les gens reçoivent le soutien dont ils ont besoin et que les employés s'épanouissent tant sur le plan personnel que professionnel. Ensemble, créons un futur meilleur.

www.telussante.com

[TELUS Santé](#)

[@telushealth](#)

[@TELUSHealth](#)

[TELUS Santé](#)

