Sunlife | Ipsos

UNE NOUVELLE ÉTUDE DE LA SUNLIFE

Isolement social

Solitude, santé et travail



La solitude : un enjeu important

L'importance des liens sociaux est sous les projecteurs ces dernières années. Durant la pandémie, la plupart d'entre nous avons vécu directement, quoique temporairement, les effets de l'isolement social.

Mais qu'en est-il des personnes qui vivent cet isolement social, et la solitude qui en résulte, de façon plus permanente? Des experts en santé du Canada et des États-Unis ont désigné la solitude non pas simplement comme une expérience émotionnelle personnelle, mais comme enjeu majeur de santé publique[1].

Pour les employeurs, c'est une préoccupation majeure. La solitude peut entraîner des répercussions sur la santé, l'engagement, le taux d'absentéisme, la productivité et l'expérience globale de travail des membres de leur personnel. Elle peut toucher les employées et employées de tous les âges, qu'importe leur poste et les modalités de leur travail. Même une personne physiquement entourée par des proches et des collègues pourrait se sentir exclue et délaissée.

Ce dossier présente les recherches menées par la Sunlife en partenariat avec Ipsos. Il explore l'incidence de la solitude sur les employées, les employés et les milieux de travail au pays. Il met en lumière l'importance d'accorder une attention particulière à la solitude au travail. Il expose également les possibilités concrètes qui s'offrent aux employeurs, se rattachant à leur culture, à leur leadership et aux solutions offertes par leurs garanties, pour contrer la solitude.



Définition de la solitude

L'Organisation mondiale de la Santé définit la solitude comme **une sensation subjective et angoissante qui résulte d'un écart entre les contacts sociaux que l'on a et ceux que l'on veut avoir ou dont on a besoin**[2]. Contrairement à la solitude que l'on choisit (certaines personnes peuvent être seules sans se sentir isolées pour autant), la solitude que l'on subit est associée à des sentiments négatifs d'isolement et de déconnexion. Une personne peut donc se sentir seule même si elle interagit avec d'autres. En effet, nous pouvons ressentir de la solitude émotionnelle même lorsque nous sommes dans une foule, dans une relation amoureuse ou entre amis.

Il existe également un sentiment apparenté en contexte professionnel : la solitude au travail. **Les personnes ressentent de la solitude au travail lorsqu'elles ont l'impression que les relations et les liens avec leurs collègues et leur organisation sont de mauvaise qualité**, même lorsqu'elles sont physiquement entourées d'autres gens.

La solitude est un enjeu de santé publique et une préoccupation au travail

Les répercussions négatives de la solitude sont révélatrices. Selon une étude réalisée en 2021, 49 % des personnes au pays ressentant fréquemment de la solitude ont qualifié leur santé mentale de « mauvaise » ou « passable », contre 7 % de celles qui ne ressentent que rarement ou pas du tout de la solitude.

La solitude nuit également à la santé physique. L'Organisation mondiale de la Santé a révélé que la solitude et l'isolement social étaient associés à une augmentation de 29 % du risque de maladie cardiovasculaire et de 32 % du risque d'accident vasculaire cérébral, ainsi qu'à un risque de mortalité plus élevé de 14 % à 32 %[3].

Sans surprise, la solitude est également associée à des répercussions importantes au travail : engagement moindre, faible rendement et taux d'absentéisme plus élevé[4].



15

cigarettes par jour

L'isolement social présente un risque de décès prématuré équivalent à celui associé à la consommation de 15 cigarettes par jour[5].

2X

Les personnes touchées sont 2 fois plus susceptibles de quitter leur emploi

Les personnes qui se sentent seules sont 2 fois plus susceptibles de déclarer leur intention de quitter leur emploi au cours des 12 prochains mois comparativement aux personnes n'estimant pas ressentir de solitude[6].

Mieux comprendre grâce à la recherche

Malgré l'attention grandissante accordée à la solitude, peu d'études détaillent son incidence sur la population active au Canada. Nous cherchions à mieux comprendre les répercussions, les facteurs potentiels et les effets de la solitude au travail. Nous nous intéressions aussi plus particulièrement aux façons de favoriser le sentiment d'appartenance des employées et employés.

Pour mener cette étude, nous avons réalisé en collaboration avec Ipsos des sondages nationaux auprès de **3 000 Canadiens et Canadiennes** de 18 à 65 ans occupant un emploi à temps plein. L'étude portait sur leurs expériences par rapport à la solitude, notamment au travail. Voir la section **À propos de l'étude**.

La distinction entre la **solitude ressentie dans la vie, en général, et la solitude au travail** revêt une importance particulière pour nous, car ces deux notions peuvent renvoyer à des causes et à des solutions différentes. La solitude qui se manifeste dans la vie, en général, peut être influencée par la situation personnelle, la santé, les finances, les responsabilités de proche aidance ou les liens sociaux en dehors du travail.

La solitude au travail, elle, est davantage associée à l'expérience d'une personne au travail, à savoir la qualité des relations, le soutien du ou de la gestionnaire, la reconnaissance et la charge de travail. En mesurant chacune de ces solitudes, les employeurs peuvent cibler s'ils doivent améliorer les solutions de santé et de bien-être offertes, revoir leur culture organisationnelle et leurs pratiques de leadership ou même faire les deux.

Nous avons mesuré la solitude en nous basant sur deux mesures validées et fondées sur la recherche :

Solitude générale

Notre étude reposait sur l'échelle de solitude de l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA 3-Item Loneliness Scale) à 3 points. C'est un outil de dépistage standard largement utilisé par les chercheuses et chercheurs pour mesurer le sentiment subjectif de solitude et l'isolement social perçu d'une personne selon trois dimensions fondamentales : les liens sociaux (la présence ou l'absence de liens profonds et intimes), le sentiment d'appartenance (le sentiment de faire partie d'une communauté ou d'un groupe plus large) et la perception d'isolement (le sentiment douloureux d'exclusion, de mise à l'écart ou de manque de rapports humains).

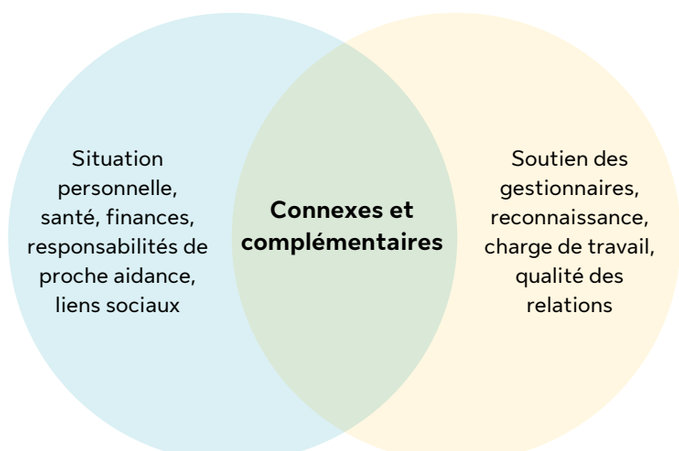
Pour les besoins de ce dossier, nous parlerons de solitude générale.

Solitude au travail

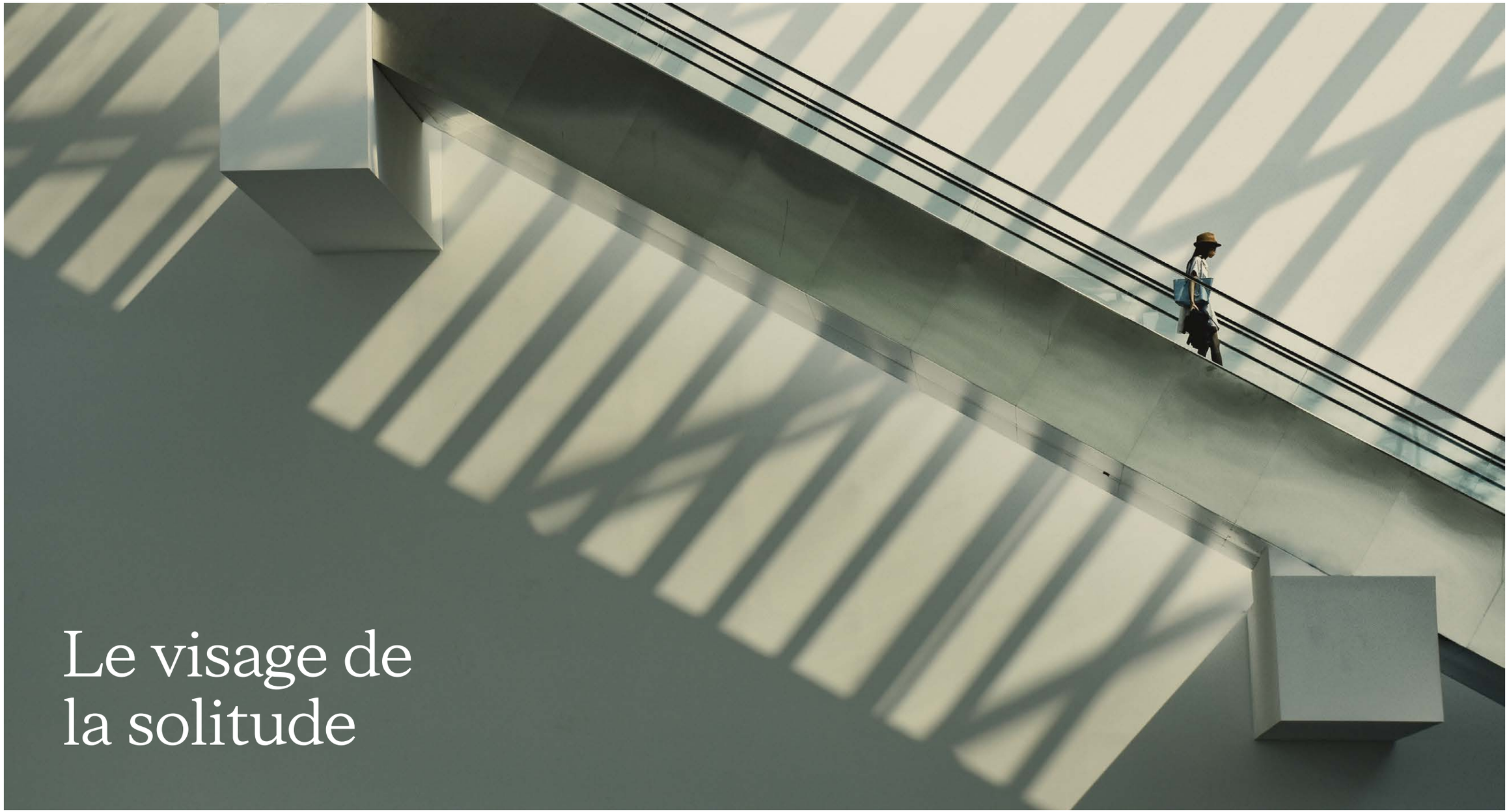
Pour mesurer la solitude au travail précisément, nous avons personnalisé l'échelle de solitude au travail (Work Loneliness Scale)[7], un outil conçu par des spécialistes du comportement organisationnel. Il s'agit d'une auto-évaluation pratique en cinq points qui permet de déterminer si une personne se sent intégrée, comprise, incluse et soutenue au travail.

Pour les besoins de ce dossier, nous parlerons de solitude au travail.

Deux types de solitude sur lesquels les employeurs peuvent avoir une incidence



La mesure des deux aspects aide les employeurs à savoir où agir – sur la culture, les garanties collectives, ou les deux



Le visage de la solitude

La solitude, une réalité commune à la main-d'œuvre canadienne

La solitude est un enjeu répandu. Près de six personnes sur dix déclarent ressentir un niveau modéré ou élevé de solitude dans la vie, en général, ainsi qu'au travail. Les jeunes affichent d'ailleurs des taux de solitude plus élevés dans ces deux contextes.

Notre étude a révélé qu'un peu plus d'un cinquième (21 %) des employées et employés ont déclaré ressentir un niveau de solitude élevé dans la vie, en général, tandis que 37 % ont fait état d'un niveau modéré (figure 1).

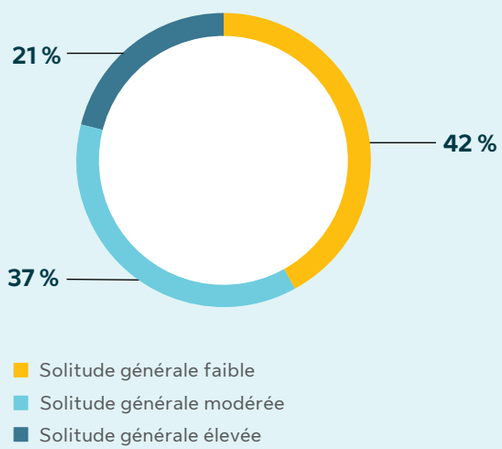
Pour les employeurs, ces données suggèrent que la solitude ne se limite pas seulement à un petit groupe en état de crise. Il s'agit plutôt d'une préoccupation généralisée qui touche l'ensemble de la main-d'œuvre et peut avoir une incidence sur la santé, l'engagement et le rendement quotidien des membres de leur personnel.

La solitude au travail était encore plus répandue, 64 % des personnes en emploi ayant signalé ressentir une solitude d'intensité modérée ou élevée. Bien que seuls 6 % d'entre elles se retrouvent dans la catégorie élevée, il convient de tenir compte du groupe plus important ayant déclaré ressentir une solitude au travail modérée (figure 2). Selon notre étude, les employées et employés qui présentent un niveau modéré ou élevé de solitude, dans la vie, en général, ou au travail, obtiennent souvent des résultats nettement moins favorables en matière de santé et de rendement au travail que les personnes qui signalent une solitude de faible intensité.



FIGURE 1

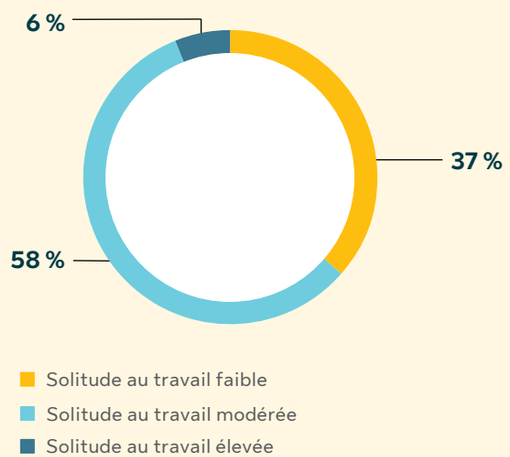
Solitude générale



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

FIGURE 2

Solitude au travail



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

La solitude touche particulièrement les jeunes

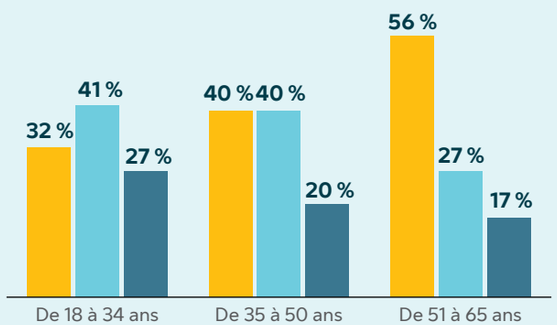
Notre étude a montré que les jeunes employées et employés (personnes âgées de moins de 35 ans) mentionnaient en plus grand nombre un niveau modéré ou élevé de solitude dans la vie, en général, que leurs collègues plus âgés (figure 3).

Ce constat est important, car les personnes en début de carrière en sont encore à développer leur identité professionnelle, à bâtir leurs relations au travail, à gagner en confiance et à développer leur sentiment d'appartenance. Tous ces éléments peuvent influencer leur engagement et leur rétention à long terme.

Cette tendance s'observe également pour la solitude au travail, bien que les taux associés à un sentiment de solitude élevée se soient révélés quasi identiques entre les groupes d'âge (figure 4).

FIGURE 3

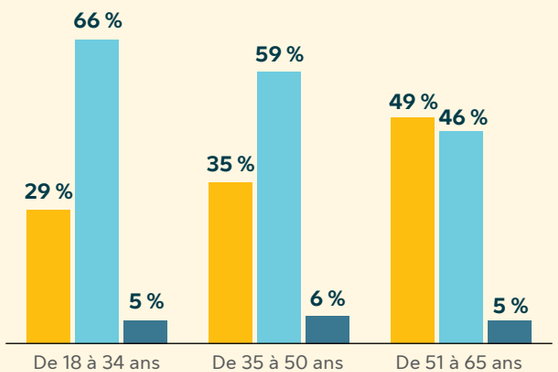
Solitude générale



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

FIGURE 4

Solitude au travail



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

27 %

des personnes en emploi âgées de moins de 35 ans ont dit ressentir une solitude élevée dans la vie, en général, à une période où beaucoup d'entre elles en sont encore à bâtir des relations et à développer un sentiment d'appartenance et une identité professionnelle, soit des éléments pouvant justement servir de remparts contre la solitude.



La solitude chez la génération Z et le paradoxe des médias sociaux

La génération Z (personnes de moins de 30 ans) est le groupe qui a le plus adopté les médias sociaux. Mais ces liens numériques peuvent souvent poser problème : ils entraînent une comparaison constante avec les autres et suscitent des attentes irréalistes au sujet de la personne qu'on devrait être. Souvent superficiels, ces derniers ont également remplacé les interactions en personne plus approfondies. Paradoxalement, cette connectivité a rendu la génération Z plus vulnérable à la solitude[8].

Des recherches approfondies ont également mis en évidence d'autres facteurs contribuant à la solitude chez la génération Z. Par exemple :

Les répercussions de la pandémie

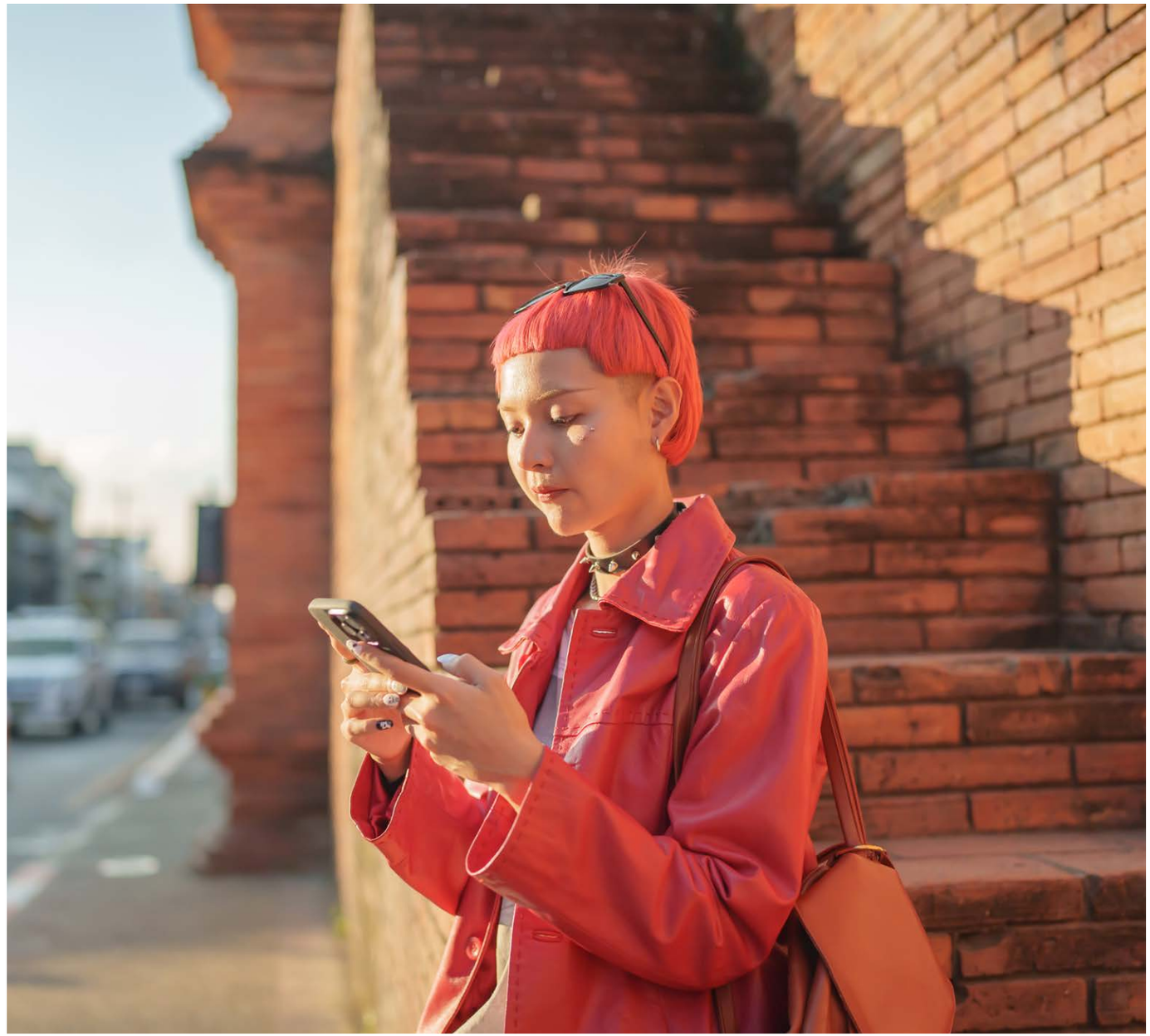
Les mesures de confinement prolongées qui ont marqué les années formatrices des membres de la génération Z ont perturbé leur développement social. Elles ont également normalisé les interactions exclusivement virtuelles, tant pour les études que pour la vie sociale.

Une structure sociale fragmentée

Le déclin des institutions communautaires traditionnelles (comme les groupes religieux et les clubs) a réduit les occasions de rencontres en personne dans les quartiers et les communautés.

Une santé mentale fragile

Bien que la génération Z parle plus ouvertement de santé mentale que les générations précédentes, elle fait également davantage état de problèmes liés à celle-ci. Lorsqu'elles ne sont pas prises en charge, l'anxiété et la dépression contribuent davantage au repli sur soi.



La solitude touche les femmes et les hommes à un taux presque identique

Selon notre étude, la prévalence de la solitude était très similaire chez les femmes et les hommes dans l'ensemble, tous âges confondus. En effet, les taux associés à la solitude ressentie dans la vie, en général, étaient comparables à tous les niveaux (figure 5).

Dans un contexte professionnel, les femmes sont légèrement moins nombreuses à déclarer une solitude d'intensité modérée. Toutefois, les taux élevés associés à la solitude au travail sont identiques chez les femmes et chez les hommes (figure 6).

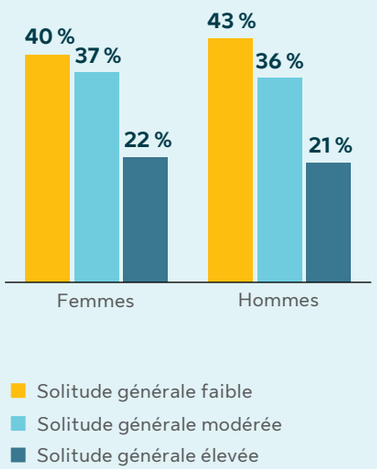
Nos conclusions concordent avec les données mondiales : le sentiment de solitude qui se manifeste chez les femmes et les hommes est similaire dans toutes les régions. Cependant, la manière dont il se manifeste et le type de soutien recherché peuvent différer selon le développement social, les circonstances et la biologie. Ce phénomène touche également la santé mentale de façon globale.

En général, les femmes développent des réseaux plus larges et sont moins réticentes à chercher du soutien, tandis que, chez les hommes, les échanges sociaux s'articulent souvent autour de leur partenaire ou d'un petit nombre d'amis.

Les régimes collectifs et les milieux de travail peuvent contribuer à réduire la solitude lorsque les différentes façons dont les personnes nouent et maintiennent des liens sont prises en compte.

FIGURE 5

Solitude générale

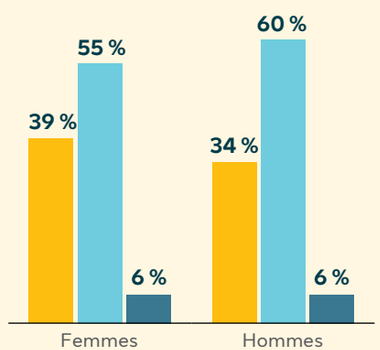


Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



FIGURE 6

Solitude au travail



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



La santé et le travail

Solitude, santé et bien-être

Les personnes en emploi qui vivent de la solitude accordent des notes beaucoup plus faibles à leur santé, qu'il s'agisse de leur santé physique, mentale ou financière, ou de la qualité de leur sommeil. Celles qui éprouvaient un sentiment de solitude élevé étaient non seulement plus susceptibles de vivre avec une maladie chronique, mais aussi de déclarer que cette dernière n'était pas bien gérée.

Dans le cadre de notre étude, nous avons demandé aux personnes sondées d'évaluer leur santé selon quatre critères :

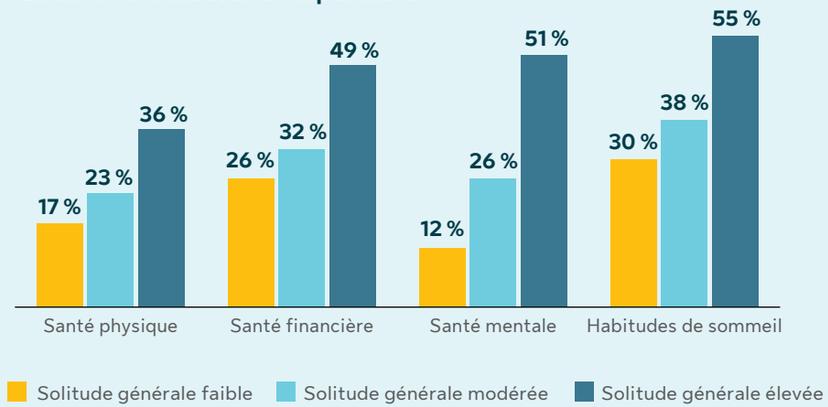
- Santé physique
- Santé financière
- Santé mentale
- Habitudes de sommeil

Nous constatons une forte corrélation entre l'auto-évaluation de ces critères de santé comme mauvais ou passables et la solitude ressentie par les employées et employés. C'était particulièrement le cas pour la santé financière, la santé mentale et les habitudes de sommeil (figure 7).

L'association entre une auto-évaluation négative de la santé et la solitude au travail était encore plus forte, tous critères confondus (figure 8).

FIGURE 7

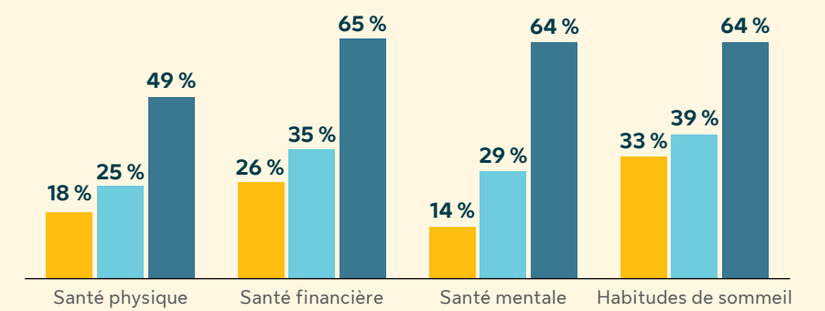
La santé est mauvaise ou passable



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

FIGURE 8

La santé est mauvaise ou passable



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés éprouvant une solitude d'intensité élevée (dans la vie, en général, ou au travail) sont :

2 à 4 fois

plus susceptibles d'évaluer leur santé comme étant mauvaise ou passable*

** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*

Le lien entre la solitude, le manque de sommeil et le rendement au travail

Notre étude a révélé qu'environ le quart des employées et employés présentant un niveau de solitude élevé, dans la vie, en général, ou au travail, dormaient moins de cinq heures par nuit. C'est bien en deçà des sept heures recommandées pour maintenir une bonne santé.

Le sommeil n'est pas uniquement une habitude de vie personnelle. C'est aussi un enjeu de bien-être au travail. Un sommeil insuffisant peut affecter l'humeur, le niveau d'énergie, la concentration, la résilience et la capacité à entretenir des relations avec les autres. Tous ces facteurs peuvent rendre les personnes en emploi plus vulnérables à la solitude. À l'inverse, les personnes qui vivent de la solitude peuvent également avoir davantage de difficulté à trouver un sommeil réparateur, ce qui crée un cercle vicieux ayant des répercussions sur le bien-être et le rendement au travail.

Notre étude, **À nous d'agir : le coût caché du manque de sommeil – et les solutions à notre portée**, examine les effets d'un mauvais sommeil sur la santé de la main-d'œuvre canadienne ainsi que les stratégies en milieu de travail visant à favoriser un sommeil de meilleure qualité.

Sources :
Sondage national de la Sun Life et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026
Sleepfoundation.org, Is 5 hours of sleep enough?



Le quart

des employées et employés présentant un niveau de solitude élevé dorment moins de cinq heures par nuit

Forte association entre solitude et maladies chroniques

Les personnes en emploi qui présentaient un niveau élevé de solitude dans la vie, en général, étaient plus de deux fois plus susceptibles d'avoir une maladie chronique que celles qui rapportaient un faible niveau de solitude (figure 9). Cette relation était encore plus marquée lorsqu'il était question de la solitude au travail (figure 10).

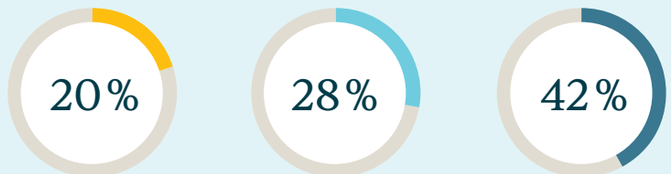
Un corpus de recherches universitaires confirme l'existence d'un lien entre la solitude et les maladies chroniques. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer, notamment la difficulté à participer à des activités sociales en raison d'un manque d'énergie ou encore des changements dans le réseau social d'une personne attribuables à l'auto-stigmatisation[9].

La solitude est aussi associée à la multimorbidité (le fait de vivre avec plus d'une maladie chronique). Nous avons constaté que les employées et employés présentant un niveau élevé de solitude (dans la vie, en général, ou au travail) étaient environ trois fois plus susceptibles de déclarer avoir au moins deux maladies chroniques que les personnes disant ressentir un faible niveau de solitude.

La multimorbidité peut compliquer la gestion et le traitement de la maladie, ce qui peut nuire à la santé. La prévalence de la multimorbidité souligne l'importance d'un encadrement et d'une gestion de la maladie sur mesure. Ce type de soutien aide les personnes en emploi à mieux comprendre leurs problèmes de santé et favorise l'adhésion à leur plan de traitement.

FIGURE 9

Personnes en emploi vivant avec une maladie chronique



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

FIGURE 10

Personnes en emploi vivant avec une maladie chronique



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés présentant un niveau élevé de solitude (dans la vie, en général, ou au travail) sont :

2 fois
plus susceptibles d'avoir une maladie chronique*

3 fois
plus susceptibles de déclarer que leur maladie n'est pas bien gérée*

3 fois
plus susceptibles d'avoir plus de deux maladies chroniques*

** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*

Difficultés à gérer les maladies chroniques

La corrélation entre la solitude et la gestion efficace des maladies chroniques est également très forte. Les personnes sondées ayant indiqué ressentir une solitude d'intensité élevée dans la vie, en général, étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer que leur maladie chronique n'était pas bien gérée (figure 11). Cette même tendance a également été observée chez les personnes vivant de la solitude au travail.

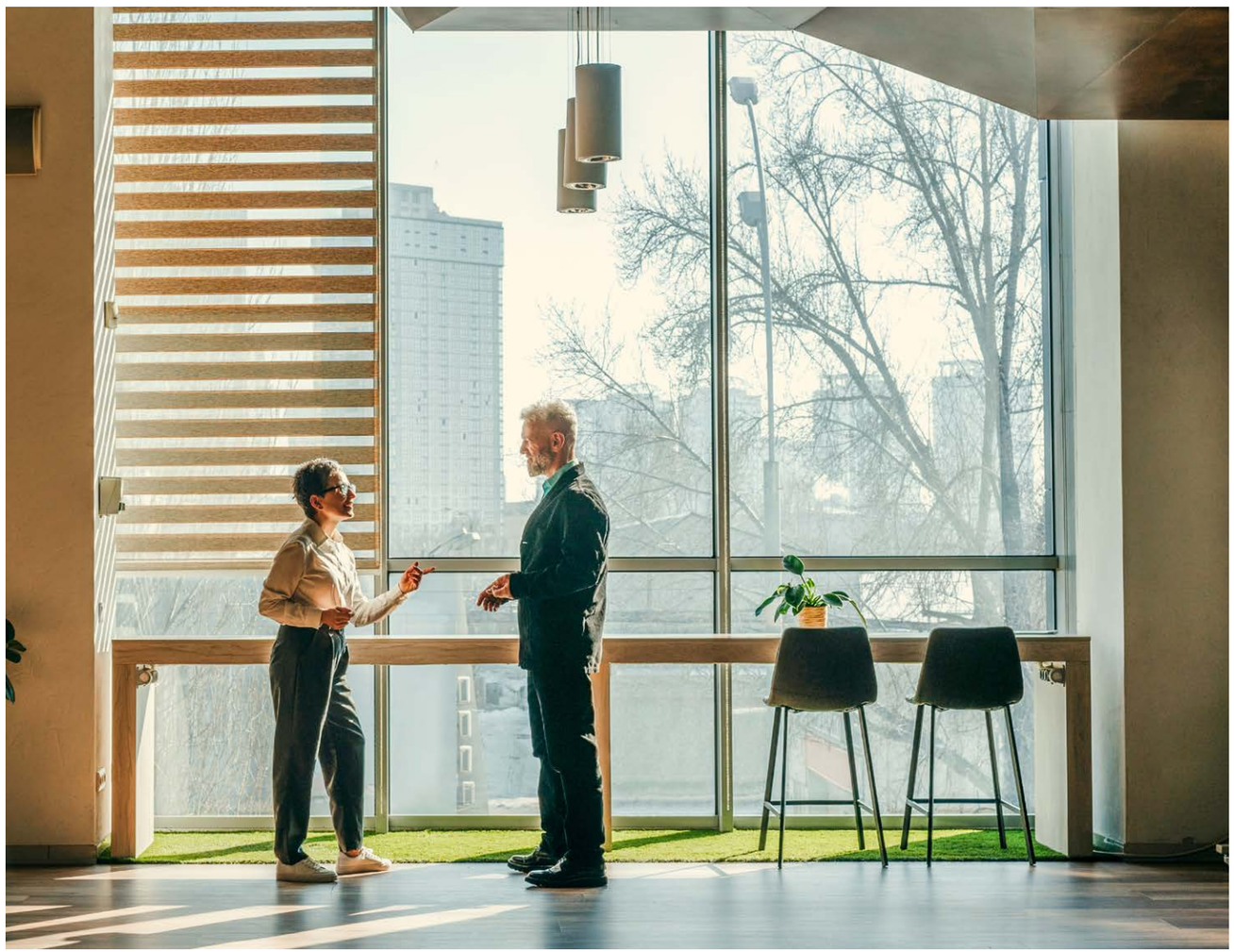
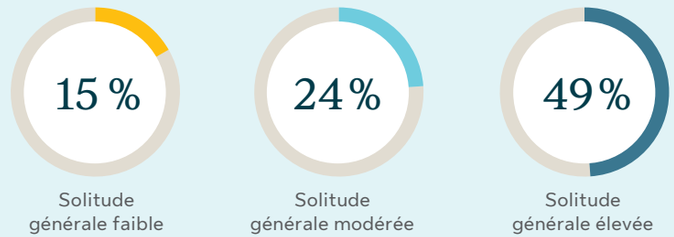


FIGURE 11

La maladie chronique n'est pas vraiment bien gérée



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



La relation bidirectionnelle entre la solitude et la santé

Des études ont établi l'existence d'une relation bidirectionnelle entre la solitude et la santé[10]. En d'autres mots, d'une part, la solitude nuit au bien-être physique et mental et, d'autre part, une mauvaise santé ou la présence d'une maladie chronique augmente le risque de solitude.

C'est pourquoi les initiatives visant à réduire la solitude ou à améliorer la santé physique ou mentale peuvent produire des effets bénéfiques de part et d'autre de cette relation bidirectionnelle.

La solitude et le rendement au travail

Les personnes en emploi ayant indiqué éprouver une solitude de faible niveau étaient beaucoup plus susceptibles d'évaluer positivement non seulement leur rendement au travail, mais aussi leur satisfaction à l'égard de leur travail et de leur employeur. Les personnes qui se sentent seules étaient nettement plus susceptibles de déclarer un nombre plus élevé d'absences et une perte de productivité.

Pour évaluer le lien entre la solitude et le rendement au travail, nous avons demandé aux personnes sondées d'évaluer cinq aspects de leur travail :

- Productivité
- Qualité du travail
- Motivation/engagement au travail
- Satisfaction à l'égard du travail
- Satisfaction à l'égard de l'employeur

Selon notre étude, les personnes en emploi présentant un faible niveau de solitude dans la vie, en général, étaient nettement plus susceptibles d'évaluer positivement les aspects liés à leur travail. Un autre constat digne d'intérêt est que les employés présentant un niveau modéré ou élevé de solitude étaient similairement moins susceptibles d'évaluer leur travail de manière positive (figure 12).

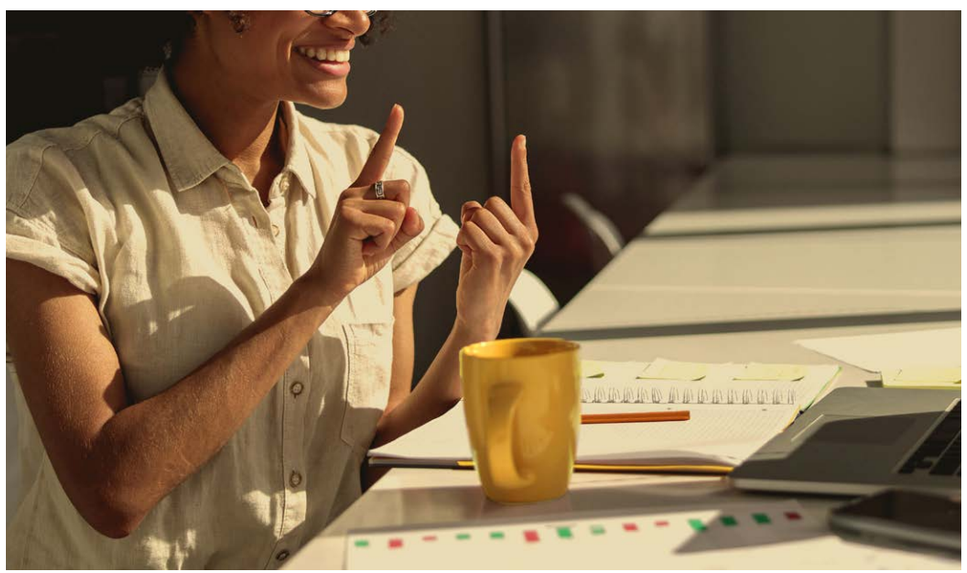
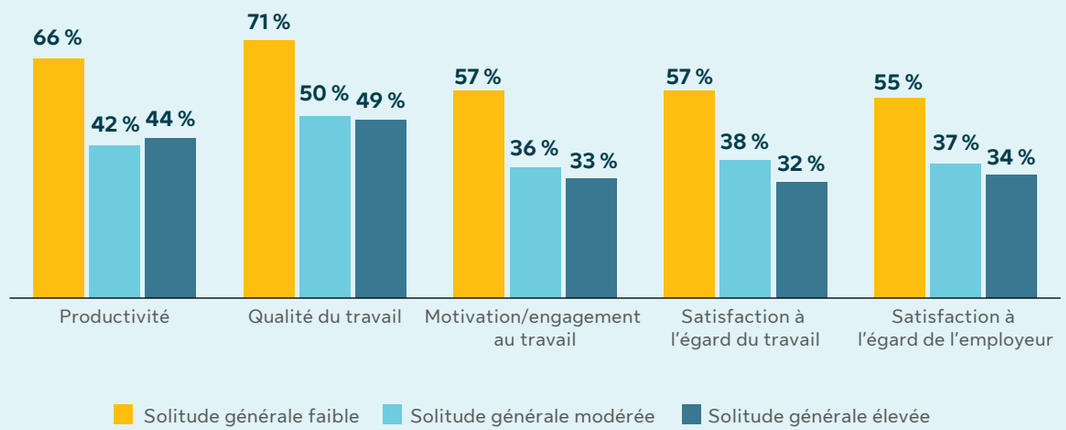


FIGURE 12

Autoévaluation des aspects liés au travail (très bons ou excellents)



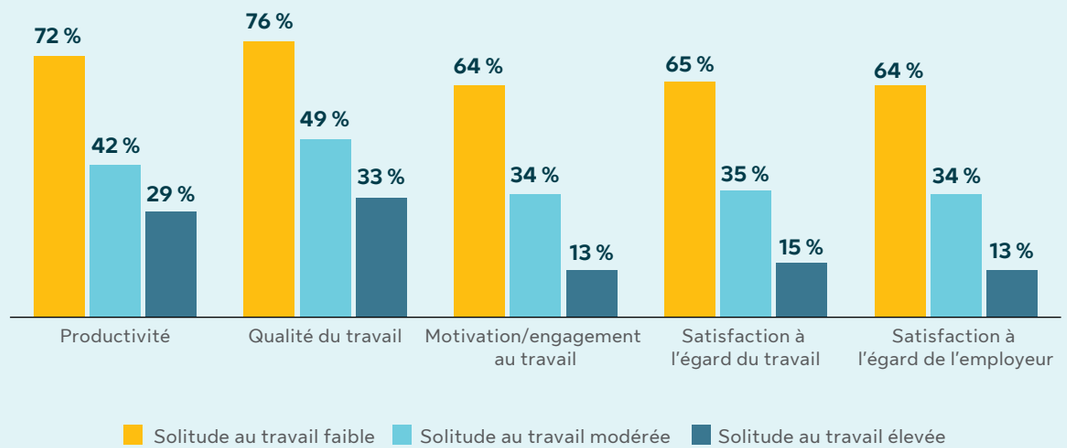
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Faible sentiment de solitude, grande satisfaction au travail

Cette relation était plus évidente pour la solitude au travail. Les employées et employés présentant un niveau modéré de solitude au travail étaient beaucoup moins susceptibles d'évaluer positivement les aspects liés à leur travail que leurs collègues ressentant un faible niveau de solitude. Quant aux personnes présentant un niveau élevé de solitude au travail, elles étaient nettement moins susceptibles de donner des évaluations favorables (figure 13).

FIGURE 13

Autoévaluation des aspects liés au travail (très bons ou excellents)



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés présentant un faible niveau de solitude au travail sont :

5 fois

plus susceptibles de ressentir* :

- une grande motivation et un fort engagement au travail
- une grande satisfaction à l'égard de leur travail
- une grande satisfaction à l'égard de leur employeur

** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*

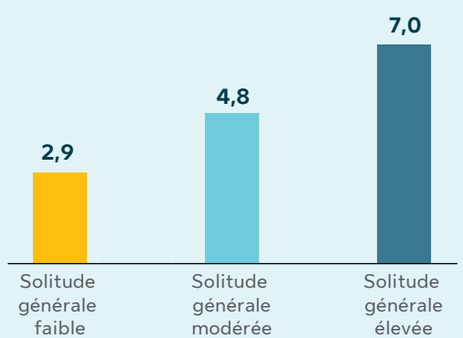
Niveau élevé de solitude, taux élevé d'absentéisme

La solitude est également fortement associée à un taux d'absentéisme accru au travail en raison de préoccupations liées à la santé (figure 14). Cette corrélation était évidente tant pour la solitude dans la vie, en général, que pour la solitude au travail (figure 15). Ces conclusions concordent avec la forte association entre la solitude et les évaluations négatives de la santé qu'a révélée notre étude.

Au-delà des pertes de productivité attribuables à l'absentéisme, les personnes en emploi éprouvant davantage de solitude ont également signalé des répercussions importantes sur leur productivité. Celles présentant un niveau élevé de solitude au travail étaient plus de trois fois plus susceptibles de déclarer perdre au moins cinq heures de productivité par semaine que les employées et employés présentant un faible niveau de solitude au travail.

FIGURE 14

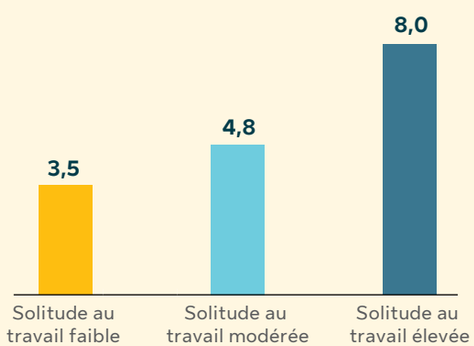
Nombre moyen de jours de travail manqués au cours de l'année précédente en raison d'un problème de santé physique et/ou mentale



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

FIGURE 15

Nombre moyen de jours de travail manqués au cours de l'année précédente en raison d'un problème de santé physique et/ou mentale



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés ressentant un niveau élevé de solitude (dans la vie, en général, ou au travail) ont déclaré :

2 fois

plus d'absences du travail en raison de préoccupations liées à la santé

** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*



Pourquoi nous ressentons de la solitude

Pourquoi un si grand nombre de personnes ressentent de la solitude

Les personnes en emploi qui se sentent seules sont plus susceptibles de manquer d'interactions en personne, de passer un temps excessif sur les médias sociaux et de disposer d'un accès limité à des espaces et à des activités de soutien. Beaucoup d'employées et employés vivant avec une solitude d'intensité élevée ont aussi mentionné les problèmes de santé ayant une incidence sur leur résilience ainsi que le stress financier comme obstacles à l'établissement de liens sociaux.

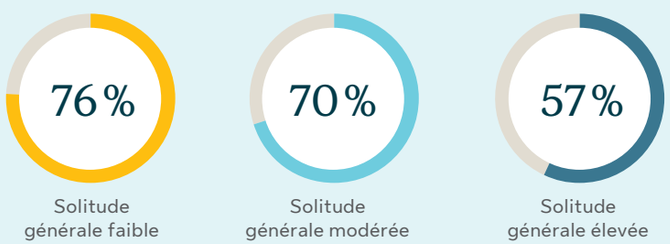
Notre étude s'est intéressée à certains facteurs potentiels pouvant avoir des répercussions sur la solitude dans la vie, en général.

Interactions en personne

Nous avons constaté que les employées et employés dont les interactions en personne représentaient une plus faible proportion de leurs interactions sociales faisaient état d'un sentiment de solitude plus élevé dans la vie, en général (figure 16).

FIGURE 16

Les interactions sociales se font principalement en personne



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés ressentant un niveau élevé de solitude dans la vie, en général, passent :

45 %

plus de temps sur les médias sociaux par jour

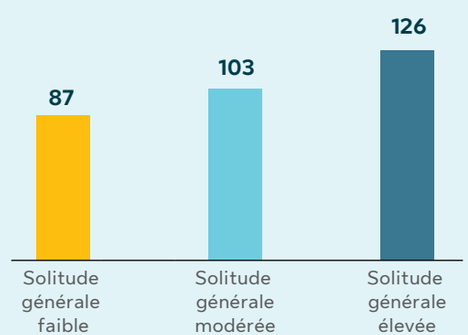
** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*

Utilisation des médias sociaux

Le fait de passer plus de temps sur les médias sociaux était fortement associé à un niveau plus élevé de solitude dans la vie, en général (figure 17). Cette observation concorde avec un grand nombre de recherches visant à établir l'existence d'un lien entre l'utilisation excessive des médias sociaux et la probabilité d'éprouver un niveau élevé de solitude[11]. Ces recherches comparaient plus particulièrement l'utilisation passive (défilement, consommation de contenu) par rapport à l'utilisation active (publication, messagerie).

FIGURE 17

Nombre moyen de minutes passées sur les réseaux sociaux par jour



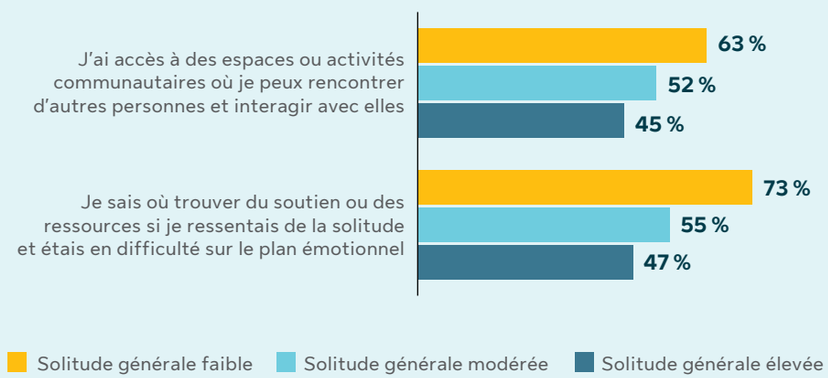
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Espace et soutien

Les personnes en emploi qui ont indiqué avoir accès à des lieux ou à des activités favorisant les interactions sociales affichaient des niveaux de solitude moindres dans la vie, en général. De même, les personnes qui savaient où trouver du soutien pour faire face au sentiment de solitude ou à des difficultés émotionnelles présentaient des niveaux de solitude beaucoup plus faibles (figure 18).

FIGURE 18

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



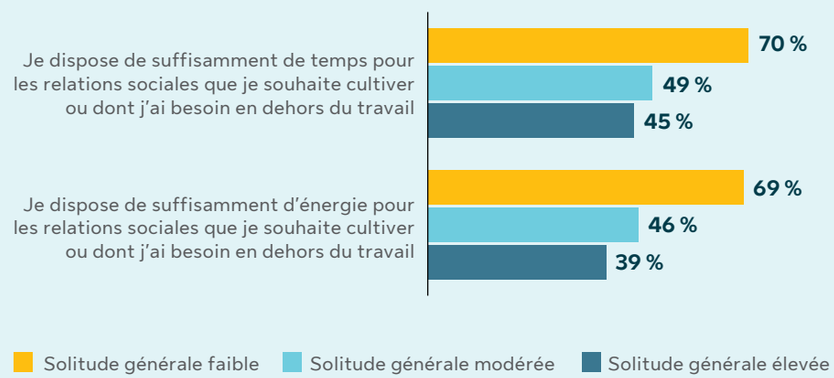
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Temps et énergie

Le temps et le niveau d'énergie étaient également liés au niveau de solitude ressentie dans la vie, en général. Les personnes qui avaient suffisamment de temps et d'énergie en dehors du travail pour entretenir les relations sociales qu'elles souhaitaient cultiver présentaient des niveaux de solitude moins élevés (figure 19).

FIGURE 19

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



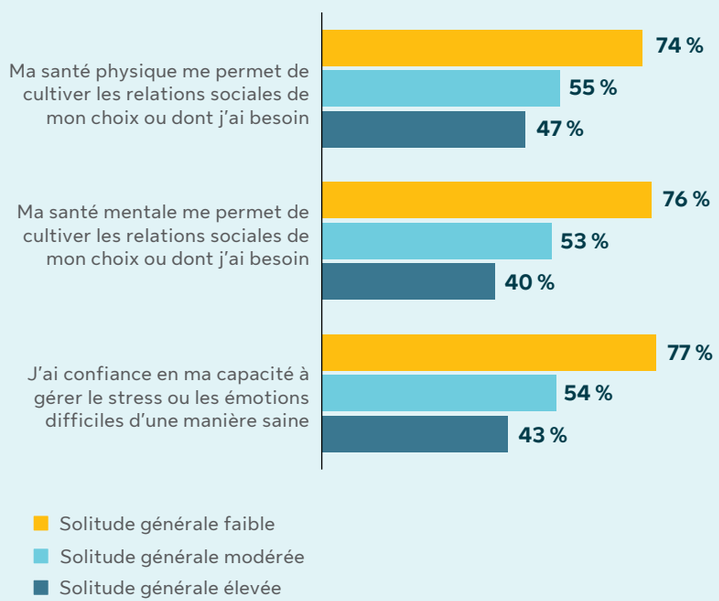
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Santé et résilience

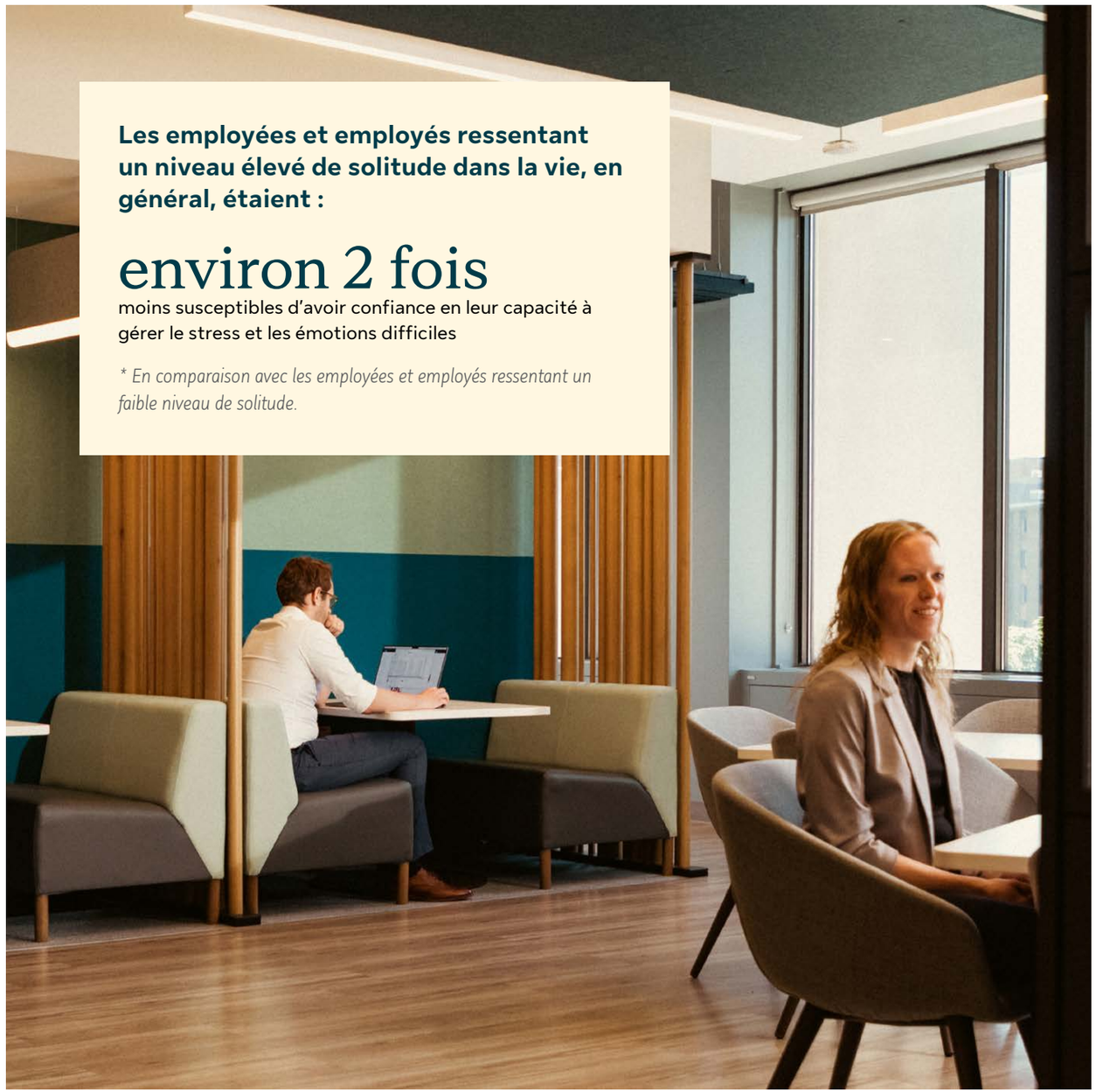
Nous observons l'existence d'une relation bidirectionnelle lorsque nous envisageons la santé comme obstacle à l'établissement de liens sociaux. De nombreuses personnes sondées ont également cité comme obstacle aux liens sociaux un manque de confiance dans leur capacité à gérer le stress et les émotions difficiles (figure 20).

FIGURE 20

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



Les employées et employés ressentant un niveau élevé de solitude dans la vie, en général, étaient :

environ 2 fois

moins susceptibles d'avoir confiance en leur capacité à gérer le stress et les émotions difficiles

** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*



Les employées et employés ressentant un niveau élevé de solitude dans la vie, en général, sont :

2 fois

plus susceptibles de dire que le stress financier est un obstacle à l'établissement de liens sociaux

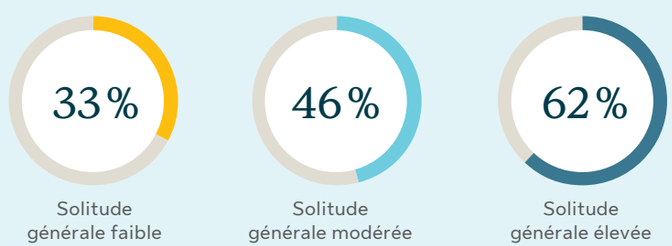
** En comparaison avec les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude.*

Stress financier

De nombreuses personnes sondées ont indiqué que les difficultés et les contraintes financières constituaient un obstacle important aux relations sociales qu'elles souhaiteraient cultiver ou dont elles ont besoin (figure 21). De plus, près de la moitié des Canadiennes et Canadiens affirment avoir eu des problèmes de sommeil en raison de leurs préoccupations financières[12]. Dans le contexte de la santé financière, une préoccupation se démarque : certaines personnes n'ont pas nécessairement les moyens de participer à des activités qui favorisent les liens sociaux.

FIGURE 21

Le stress financier et les exigences financières m'empêchent de cultiver les relations sociales de mon choix ou dont j'ai besoin en dehors du travail (pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord)



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Des milieux de travail favorisant les liens sociaux



Comment remédier à la solitude au travail

Les modalités de travail (présentiel, télétravail ou mode hybride) n'ont presque aucune incidence sur la solitude que ressentent les employées et employés. Ce sont plutôt la culture et les pratiques organisationnelles qui s'avèrent déterminantes. La bonne nouvelle?

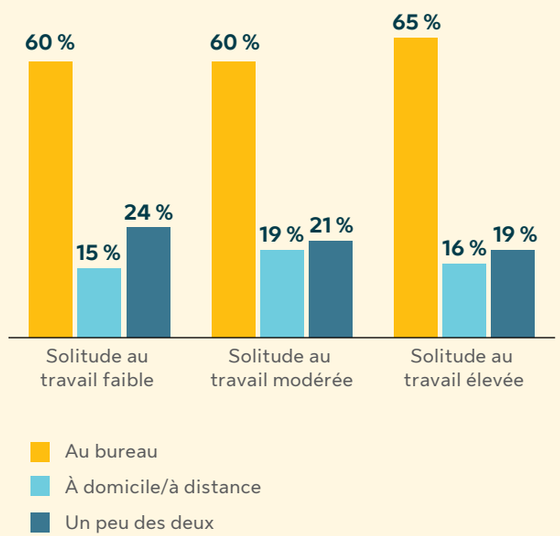
Selon notre étude, il n'y avait pratiquement aucune différence quant à la solitude ressentie au travail (ou, en fait, la solitude dans la vie, en général) que les personnes sondées travaillent au bureau, à distance ou selon un mode hybride (figure 22).

Nous avons plutôt relevé plusieurs pratiques favorisant une culture organisationnelle positive qui étaient associées à de très faibles niveaux de solitude au travail. Bon nombre de ces pratiques concordent avec les **13 facteurs de risque psychosociaux énoncés dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail**. Ces leviers sont à la portée des employeurs, que leurs équipes travaillent au bureau, en télétravail ou selon un mode hybride. Pour les gestionnaires, cela signifie qu'il faut porter attention aux conditions de travail plutôt qu'au lieu de travail.

Notre étude met en évidence les caractéristiques propres à un milieu de travail où l'isolement se fait moins sentir et où les relations professionnelles s'épanouissent.

FIGURE 22

Entente de travail



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Les employées et employés en télétravail n'étaient pas plus susceptibles de ressentir de la solitude.

Ce sont plutôt la culture et les pratiques en milieu de travail qui s'avèrent déterminantes.

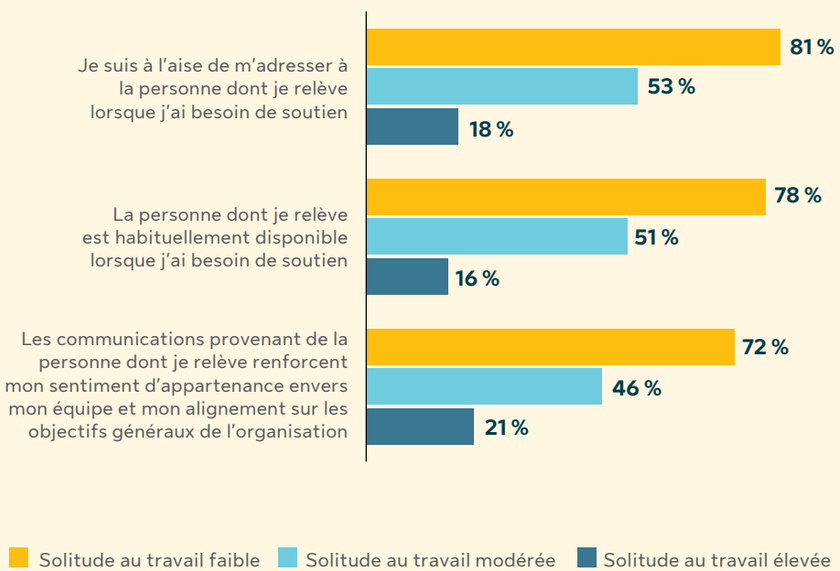


Rôle du gestionnaire

Les employées et employés qui ne ressentaient pas vraiment de solitude au travail étaient nettement plus susceptibles d'estimer que leur gestionnaire était accessible et disponible, et qu'il ou elle communiquait efficacement, ce qui leur permettait de ressentir un lien avec l'équipe et avec l'organisation dans son ensemble (figure 23).

FIGURE 23

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



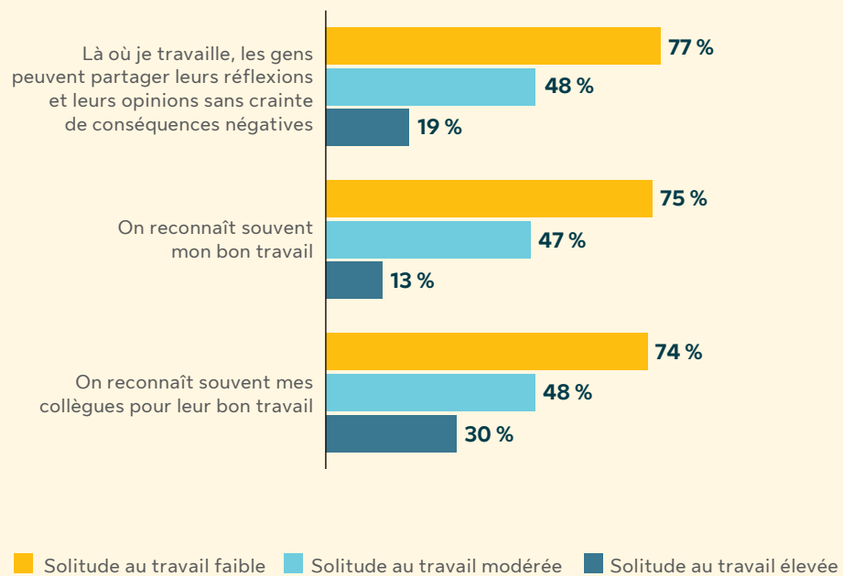
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Soutien et reconnaissance

Un niveau de solitude au travail faible est étroitement associé à la capacité des personnes en emploi de communiquer leurs réflexions et leurs opinions au travail sans crainte, ainsi qu'à la réception fréquente de reconnaissances individuelles ou collectives pour leur bon travail (figure 24).

FIGURE 24

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



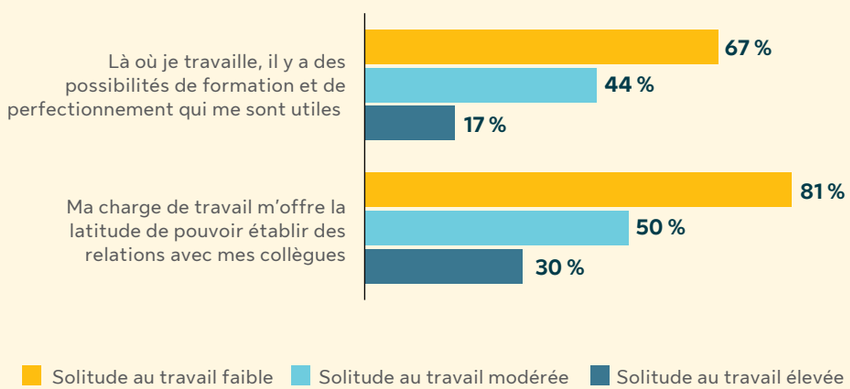
Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Formation et charge de travail

Le fait de recevoir du soutien pour la formation et le perfectionnement, et de se voir attribuer une charge de travail raisonnable est également associé à des niveaux moindres de solitude au travail. Le lien avec une charge de travail raisonnable était particulièrement marqué (figure 25).

FIGURE 25

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026



La culture et les pratiques organisationnelles s'avèrent déterminantes

Les employées et employés ressentant un faible niveau de solitude au travail étaient beaucoup plus susceptibles d'affirmer :

Avoir une ou un gestionnaire accessible et disponible, et qui communique efficacement.

Se sentir à l'aise de communiquer leurs réflexions et leurs opinions sans crainte.

Recevoir des reconnaissances individuelles et collectives pour leur bon travail.

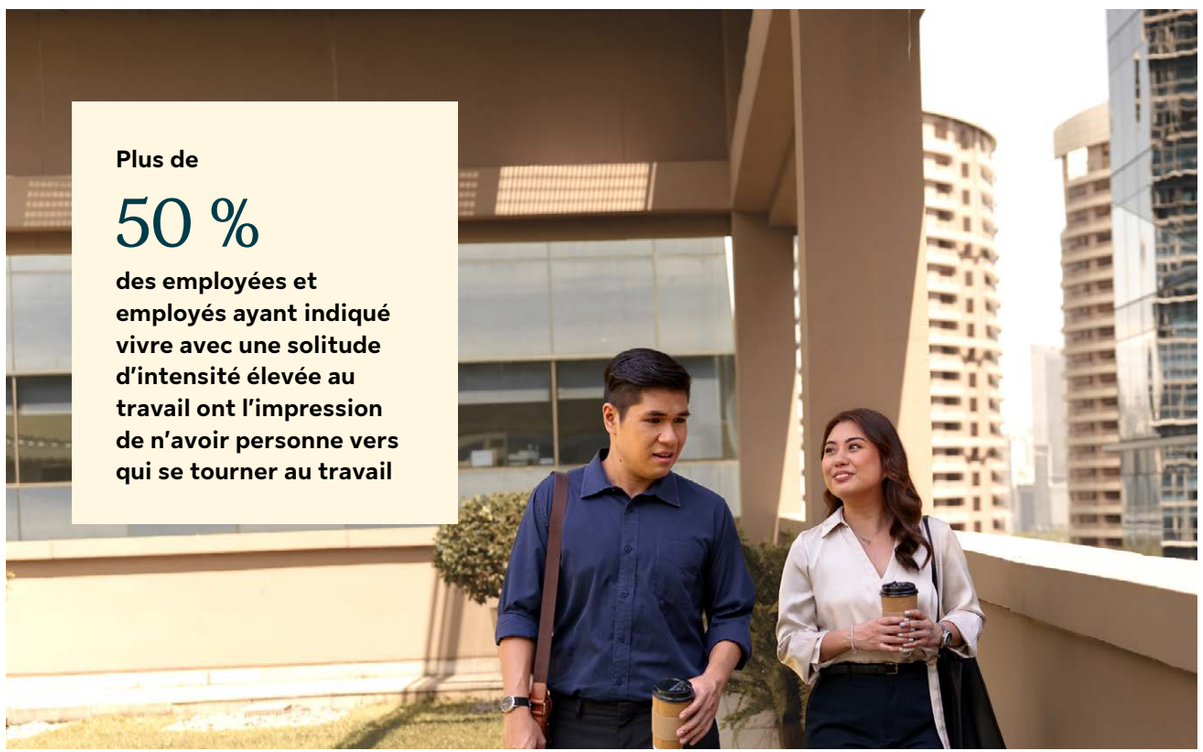
Avoir une charge de travail raisonnable et recevoir du soutien pour la formation et le perfectionnement.

Pouvoir participer à des activités sociales et de renforcement de l'esprit d'équipe. pendant les heures de travail.

Quelqu'un sur qui on peut compter

Selon notre étude, le fait pour les personnes sondées de savoir qu'il y a une personne au travail vers qui elles peuvent se tourner pour obtenir de l'aide était le plus fort indicateur d'un faible niveau de solitude au travail.

Il est important de ne pas confondre ce genre de relation avec de l'amitié. Selon les circonstances, l'amitié peut être ou ne pas être appropriée ou souhaitée entre collègues. Cependant, toutes les relations établies au travail devraient idéalement être fondées sur le respect et la confiance. Il ne s'agit pas seulement d'un antidote à la solitude. Ces liens sociaux sont une source de soutien favorisant le bien-être général et le rendement au travail. Les employeurs peuvent cultiver des environnements encourageant le développement de liens de soutien et de confiance. Les solutions en milieu de travail présentées dans la prochaine section peuvent contribuer à jeter les bases de ce type de relations positives.

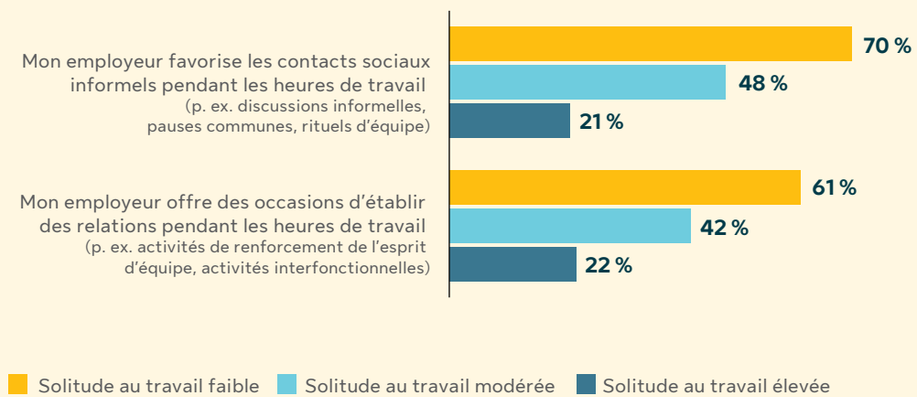


Activités sociales et de renforcement de l'esprit d'équipe

Les employées et employés éprouvant une solitude de faible intensité étaient nettement plus susceptibles d'affirmer que leur employeur favorisait les liens sociaux et les activités de consolidation d'équipe pendant les heures de travail (figure 26).

FIGURE 26

Pourcentage des personnes sondées qui sont plutôt ou tout à fait d'accord



Source : Sondage national de la Sunlife et d'Ipsos auprès des employées et employés canadiens, 2026

Les solutions



Solutions en milieu de travail

La solitude, qu'elle se manifeste dans la vie, en général, ou au travail, n'est pas un état permanent. Pour les employeurs, il s'agit d'une occasion concrète : agir sur les leviers ayant une incidence sur le sentiment d'appartenance, le sentiment de solidarité, la santé et la participation active des membres de leur personnel au travail.

Les solutions ci-dessous s'articulent autour de six leviers clés pour les employeurs :

1. **Culture et sécurité psychologique**
2. **Leadership efficace**
3. **Relations sociales significatives**
4. **Soutien en santé mentale**
5. **Soutien pour la gestion des maladies chroniques**
6. **Soutien pour le mieux-être financier**



SOLUTIONS

Culture et sécurité psychologique

Les employeurs peuvent réduire la solitude au travail en améliorant les conditions quotidiennes qui favorisent la confiance et le sentiment d'appartenance. Il s'agit notamment de la sécurité psychologique, d'une charge de travail raisonnable, de la reconnaissance, de la possibilité pour les employées et employés d'apporter leur contribution et de se faire entendre, ainsi que de la possibilité de faire preuve de plus d'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions lorsque cela est possible. Bon nombre de ces domaines concordent avec les 13 facteurs de risque psychosociaux définis dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. La Commission de la santé mentale du Canada a réalisé une **série de vidéos**[13] à l'intention des employeurs et des membres de leur personnel. Elle vise à les sensibiliser à chacun des 13 facteurs de risque.

SOLUTIONS DE LA SUNLIFE

Notre **trousse d'outils pour soutenir votre stratégie en santé mentale** est une excellente ressource pour vous lancer. Il s'agit d'une ressource gratuite qui fournit des indications précises, des outils concrets et des ressources pratiques pour aider les employeurs à évaluer les besoins, à fixer des objectifs, à élaborer une stratégie et à prendre des mesures concernant les facteurs en milieu de travail qui influent sur la santé mentale ainsi que sur les liens sociaux.

Si vous avez besoin d'aide supplémentaire, nous disposons d'un outil exclusif, **l'Évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail**, qui se fonde sur les 13 facteurs de risque psychosociaux. L'équipe Santé organisationnelle offre des services de consultation pour vous aider à tirer parti de cet outil et à intégrer les liens sociaux à votre stratégie en milieu de travail.



SOLUTIONS

Leadership efficace

Les employées et employés qui ressentaient moins d'isolement au travail étaient plus susceptibles de dire que leur gestionnaire était accessible et disponible, et qu'il ou elle communiquait efficacement. Les employeurs peuvent renforcer ce levier en donnant aux gestionnaires les moyens d'organiser des rencontres de suivi constructives, de clarifier les attentes, de reconnaître les contributions individuelles et collectives, de lier les employées et employés à l'ensemble de l'équipe et de repérer les situations où une personne pourrait avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Ce levier est particulièrement essentiel dans les périodes lors desquelles les employées et employés doivent surmonter des défis au travail. C'est souvent le cas lorsque la charge de travail augmente ou lors de changements organisationnels. Même si les gestionnaires ne peuvent pas immédiatement résoudre les problèmes sous-jacents, il est essentiel qu'ils communiquent périodiquement et de façon cohérente, et reconnaissent régulièrement les contributions individuelles et collectives des membres de leur effectif. Cet engagement soutenu prévient l'épuisement professionnel et l'isolement, et favorise la cohésion de l'équipe et le bien-être individuel lors des périodes difficiles.

SOLUTIONS DE LA SUNLIFE

Nos ressources gratuites, comme notre **formation en santé mentale pour les gestionnaires** et notre **guide pour les gestionnaires**, peuvent aider les gestionnaires à intervenir avec assurance et cohérence. Si ces outils ne remplacent pas le soutien clinique, ils permettent aux employées et employés de demander de l'aide plus tôt et d'obtenir du soutien dans leurs activités quotidiennes.





SOLUTIONS

Relations sociales significatives

Les employeurs peuvent prévoir le temps et l'espace nécessaires pour permettre aux membres de leur personnel de tisser des liens de manière naturelle, inclusive et mobilisée autour d'un objectif commun. Ces moments rassembleurs peuvent prendre différentes formes, comme des dîners d'équipe, des activités de mieux-être, des rituels d'équipe, des activités de réseautage entre collègues, du mentorat, du bénévolat, de la résolution collaborative de problèmes ou encore des occasions informelles d'échanger durant la journée de travail.

Voici deux exemples pratiques et pertinents à considérer :

Mentorat et systèmes de parrainage

Les occasions de mentorat régulières et les systèmes de parrainage créent des points de contact prévisibles qui offrent un espace sécuritaire pour les échanges. Ces initiatives peuvent contribuer à réduire l'anxiété sociale tout en aidant les recrues à établir rapidement des relations de confiance. Combinés à une formation destinée aux gestionnaires visant à les aider à reconnaître les signes d'isolement et à intervenir, ces outils peu coûteux peuvent devenir un élément central de la culture organisationnelle.

Petits rituels sociaux en équipe

De brèves activités régulières, simples et sans pression peuvent grandement favoriser le sentiment d'appartenance. Pensons, par exemple, à une pause-café virtuelle hebdomadaire de 15 minutes sans ordre du jour, à la reconnaissance de ses collègues dans un courriel le vendredi ou à un jeu-questionnaire organisé toutes les deux semaines. Ces rituels simples peuvent créer des occasions régulières de connexion sans alourdir la charge de travail.

Il est important de noter que les gens peuvent avoir des attentes, un niveau de confort social et des besoins sociaux différents au travail. Par conséquent, il est crucial de tenir compte des divergences dans votre équipe. Encouragez la participation tout en gardant à l'esprit que les niveaux de confort et d'engagement peuvent varier d'une personne à l'autre.

SOLUTIONS

Soutien en santé mentale

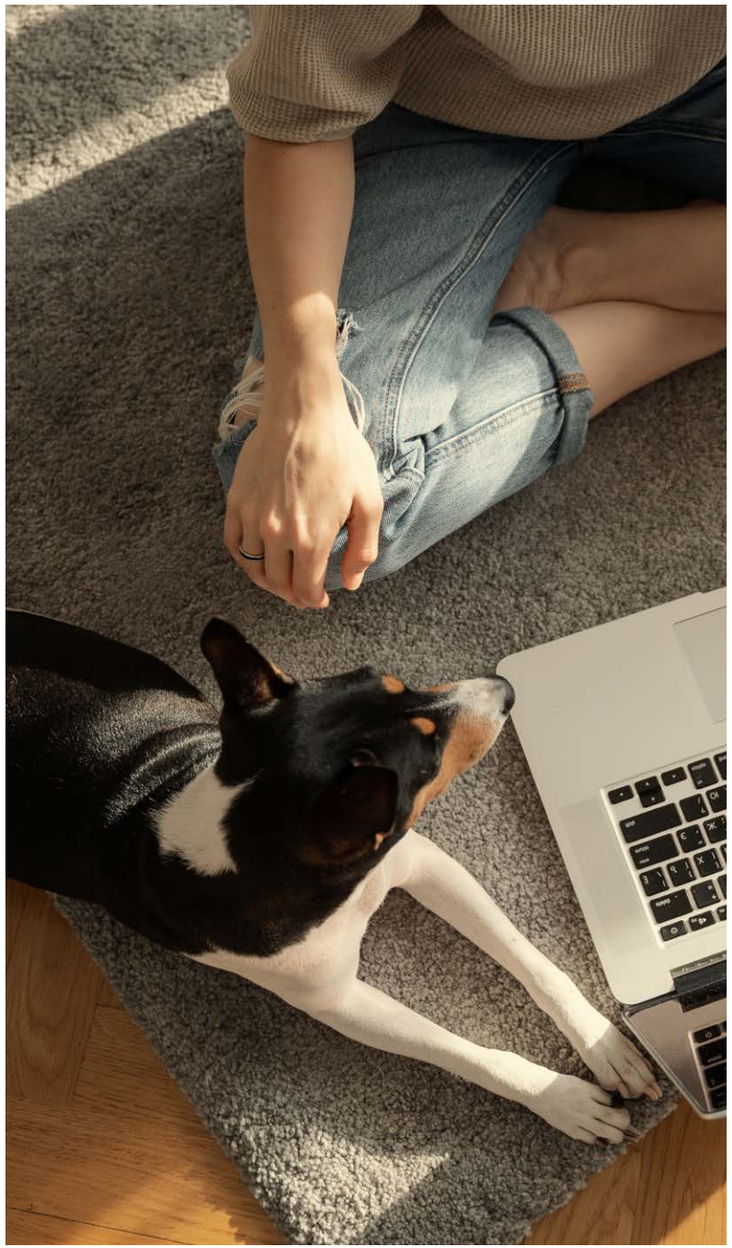
Le soutien en santé mentale peut aider la main-d'œuvre à composer avec les difficultés émotionnelles, le stress, l'anxiété et la dépression, qui peuvent tous contribuer à la solitude ou rendre plus difficile l'établissement ou le maintien des liens sociaux. Ce soutien prend d'ailleurs plusieurs formes.

Programmes d'aide aux employées et employés (PAE)

En plus d'offrir un soutien en santé mentale, les PAE couvrent un éventail d'autres domaines, comme la santé financière, la famille et les relations, le travail, les problèmes juridiques et la carrière.

Couverture pour des traitements psychologiques efficaces

Les personnes dont le régime collectif prévoit une couverture adéquate peuvent accéder à des traitements psychologiques, quels que soient les coûts économiques qui y sont associés. La Société canadienne de psychologie estime qu'il faut de 15 à 20 séances de traitement pour atteindre un résultat thérapeutique. Il serait alors question d'une couverture annuelle autonome de 3 500 $ à 4 000 $ par année.



SOLUTIONS DE LA SUNLIFE

Le service Counseling en ligne, par Dialogue

Le service Counseling en ligne, par Dialogue* est accessible à l'ensemble des participantes, des participants et des personnes à leur charge**. Il peut être utilisé comme voie d'accès primordiale à du soutien en santé mentale. Autrement, il assure aussi une continuité de soins sans interruption pour les personnes utilisant un Programme d'aide aux employés (PAE) et dont les besoins dépassent le soutien à court terme.

Le service comprend un jumelage avec une ou un thérapeute, qui permet aux participantes et participants d'indiquer leurs préférences quant au sexe et à l'origine culturelle, en vue d'établir une relation thérapeutique significative. Les professionnelles et professionnels de la santé mentale autorisés offrent les traitements sous la forme de séances en direct par vidéoconférence de 50 minutes***.

Les participantes et participants des régimes de la Sunlife reçoivent des reçus automatisés pour se faire rembourser et peuvent les soumettre au titre de la garantie Frais médicaux****. Ils peuvent présenter leurs demandes de règlement via l'**appli ma Sunlife mobile**. La structure de tarification des services de counseling en ligne est concurrentielle; ainsi, les personnes ont moins à payer de leur poche. Cette structure reflète l'engagement de la Sunlife envers la viabilité du régime et l'accessibilité des soins.

** Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, et fonctionne comme une entité autonome. Tous les énoncés relatifs au service Counseling en ligne, par Dialogue, proviennent de Dialogue et non de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, ne peut pas garantir l'accessibilité aux services et se réserve le droit d'y mettre fin, avec préavis.*

*** Service offert aux personnes de 14 ans et plus. Le service Counseling en ligne n'est pas offert aux Clients dont le régime comprend le programme Gestion du stress et mieux-être Sun Life, par Dialogue.*

**** Les professionnelles et professionnels de Dialogue sont des psychothérapeutes et des travailleuses et travailleurs sociaux autorisés.*

***** Si vous avez une assurance-santé, vérifiez votre couverture en santé mentale pour confirmer votre admissibilité, les montants couverts et les maximums. Après le rendez-vous, un reçu d'assurance détaillé sera transmis aux participantes et participants. Il pourra être utilisé pour obtenir un remboursement.*

SOLUTIONS

Soutien pour la gestion des maladies chroniques

Notre étude a révélé que les personnes en emploi vivant avec une maladie chronique présentaient des taux de solitude nettement plus élevés. Nous avons aussi constaté que le sentiment de solitude était associé à un risque bien plus élevé d'éprouver des difficultés à gérer une maladie chronique. Les programmes de gestion des maladies chroniques peuvent être une ressource essentielle, puisqu'ils offrent un soutien personnalisé, de l'information et des conseils.

SOLUTIONS DE LA SUNLIFE

La Pharmacie virtuelle, par Pillway

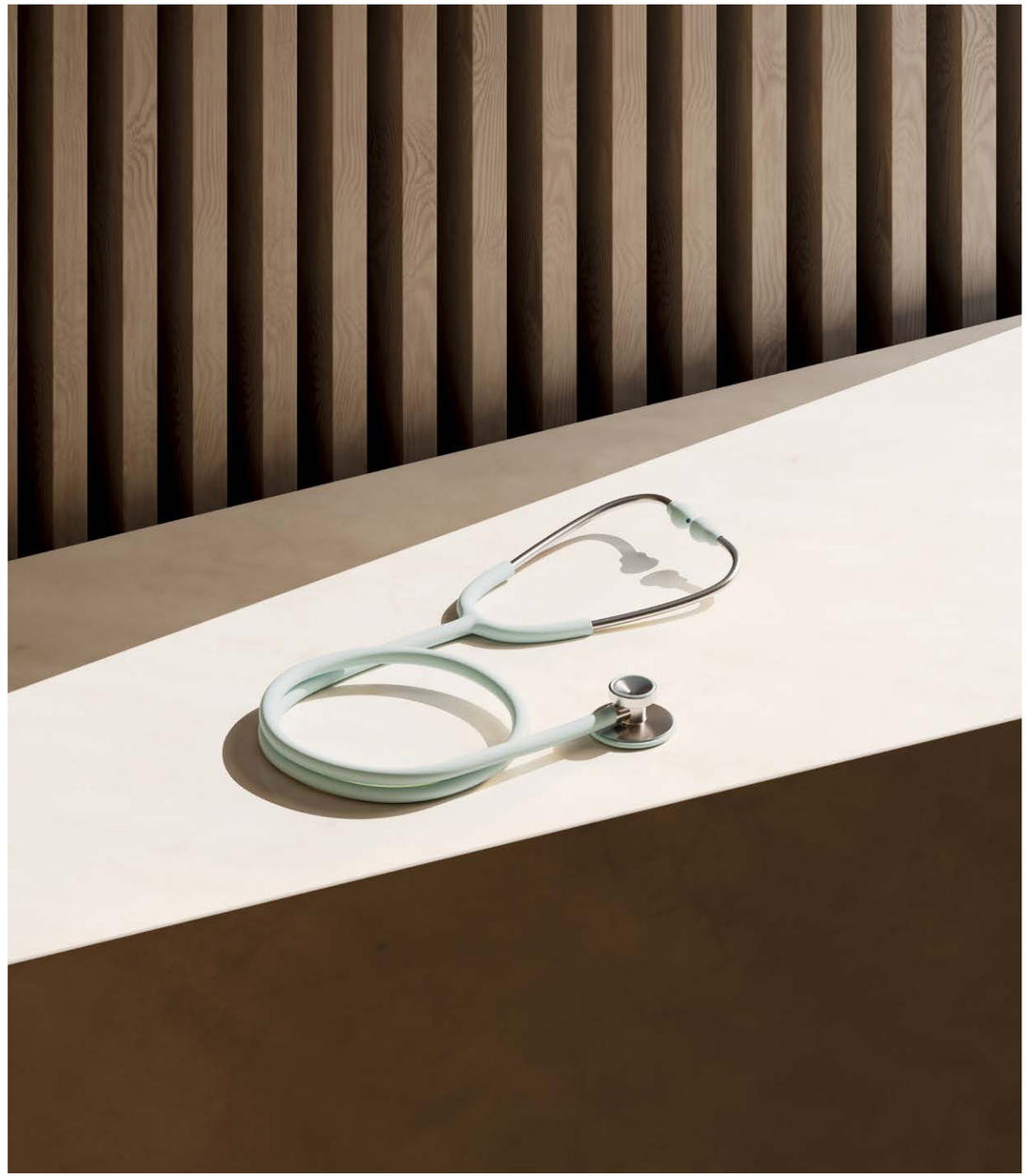
La Pharmacie virtuelle, par Pillway* offre un soutien personnalisé, complet et gratuit pour aider les employées et employés à gérer leurs maladies chroniques et à optimiser leurs traitements médicamenteux.

Nous proposons actuellement des programmes d'encadrement pour le diabète, l'asthme et la maladie pulmonaire obstructive chronique (MPOC). Ces derniers sont offerts par Pillway sans frais pour les employeurs et les membres de leur personnel, sauf au Québec**. Ces programmes prévoient notamment des séances d'encadrement individuelles offertes par des pharmaciennes et pharmaciens d'expérience. Ensemble, la personne et la pharmacienne ou le pharmacien élaborent des stratégies individualisées pour une autogestion efficace. Ces stratégies visent l'optimisation du traitement, l'utilisation adéquate des médicaments et une meilleure compréhension des problèmes de santé connexes***.

** La Pharmacie virtuelle, par Pillway est exploitée par SHG Pharmacy Inc., SHG West Pharmacy Inc. et SHG Manitoba Inc., qui sont des filiales de Simpill Health Group Inc. À des fins de divulgation, la Sunlife a investi dans Simpill Health Group Inc. Vous pouvez choisir n'importe quelle pharmacie pour vos médicaments d'ordonnance, et votre décision d'utiliser ou non la Pharmacie virtuelle, par Pillway n'a aucune incidence sur la couverture de vos frais ou sur les garanties offertes au titre de votre régime. Les services de pharmacie sont fournis par Pillway. La Sunlife se réserve le droit de mettre fin aux programmes d'encadrement en tout temps, avec préavis.*

*** Ces programmes ne sont pas offerts au Québec.*

**** Les membres de l'équipe de soutien viennent de Pillway et de LifestyleRx. L'équipe se compose de pharmaciennes et pharmaciens, de médecins et de diététistes.*



SOLUTIONS

Soutien pour le mieux-être financier

Les employées et employés éprouvant des difficultés financières présentent des taux de solitude plus élevés. Pour ces personnes, les services de conseils financiers offerts dans le cadre d'un PAE peuvent constituer un excellent point de départ pour obtenir un soutien confidentiel et des conseils pratiques.

Ces services peuvent aider les employées et employés à faire face à leurs préoccupations financières tout en réduisant le stress qui les accompagne souvent, contribuant ainsi à atténuer les obstacles pouvant nuire au maintien des relations et des liens sociaux.



SOLUTIONS DE LA SUNLIFE

Programme d'aide aux employés (PAE) de la Sun Life, par Dialogue*

La Sunlife reconnaît que le stress financier peut avoir des répercussions sur de nombreux aspects de la vie et des relations. Du counseling à court terme est offert pour la gestion du stress, de l'anxiété et d'autres préoccupations psychologiques. Il s'étend aussi aux enjeux liés aux relations, à la famille et à tout autre problème découlant du stress financier.

Le PAE propose également un soutien dédié en matière de finances personnelles pour aider les gens à composer avec leurs préoccupations financières. Il prévoit deux séances avec une ou un spécialiste en planification financière pour chaque enjeu de nature financière à aborder, qu'il soit question de faire un budget, de gérer des dettes ou de planifier la retraite. Ce service permet de s'attaquer à divers défis touchant aux finances.

Cette ressource complète aide à réduire l'anxiété et le stress que peuvent causer les difficultés financières. Il offre à la fois des solutions pratiques et un soutien émotionnel qui permet aux gens de retrouver une certaine stabilité et une tranquillité d'esprit.

** Dialogue est une filiale en propriété exclusive de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, et fonctionne comme une entité autonome. Tous les énoncés relatifs aux services du Programme d'aide aux employés Sun Life, par Dialogue, proviennent de Dialogue et non de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, ne peut pas garantir l'accessibilité aux services et se réserve le droit d'y mettre fin, avec préavis.*

Agir contre la solitude

Pour les employeurs, le message est clair : la solitude est un enjeu majeur du bien-être au travail. Selon notre étude, 58 % des employées et employés disaient ressentir un niveau important de solitude dans la vie, en général. La solitude au travail était encore plus répandue, 64 % des personnes sondées ayant déclaré éprouver un niveau modéré ou élevé de solitude.

Ces conclusions sont pertinentes puisque la solitude a une incidence sur plusieurs enjeux préoccupant déjà les employeurs, comme la détérioration de la santé mentale, les risques accrus pour la santé, les difficultés entourant la gestion des maladies chroniques, la baisse de rendement et la hausse du taux d'absentéisme.

Heureusement, la solitude n'est pas nécessairement permanente. Bien qu'il faille reconnaître que les employeurs ne peuvent pas l'éliminer complètement, ils peuvent réduire les conditions de travail qui l'accentuent. Ils peuvent aussi renforcer les mesures de soutien qui favorisent le sentiment d'appartenance.

Il faudra du temps et il n'existe pas de solution universelle. Toutefois, des mesures concrètes peuvent être mises en place dès maintenant pour contribuer à réduire la solitude, à protéger la productivité et à bâtir des milieux de travail plus résilients.

Pour en savoir plus, communiquez avec votre représentante ou représentant aux Garanties collectives de la Sunlife.





À propos de la recherche

À propos de l'étude

Ipsos a mené son étude en juin 2026 auprès de 3 000 employées et employés du Canada de 18 à 65 ans. Les sondages ont été effectués en ligne, en anglais et en français. Ipsos a utilisé la méthode des quotas pondérés par région pour que la composition de chaque échantillon reflète celle de la population selon les données du dernier recensement. De plus, cette méthode fournit un échantillon probabiliste approximatif.

La précision des sondages en ligne d'Ipsos est mesurée à l'aide d'un intervalle de crédibilité. Dans le cas présent, les résultats globaux du sondage sont exacts à ± 2,2 %, 19 fois sur 20.



À propos d'Ipsos

Ipsos est l'une des plus grandes firmes d'études de marché et de sondages à l'échelle mondiale. Présente dans 90 marchés, elle emploie près de 20 000 personnes.

Nos professionnelles et professionnels des études de marché, analystes et scientifiques, qui font preuve d'une insatiable curiosité, ont acquis des compétences multidisciplinaires uniques. Ces compétences leur permettent de comprendre véritablement les gestes, les opinions et les motivations des citoyennes et citoyens, des consommatrices et consommateurs, des patientes et patients, des clientes et clients, et des employées et employés, et d'offrir en la matière un éclairage précieux.

Nos 75 solutions d'affaires sont basées sur des données primaires issues de nos sondages, du suivi des médias sociaux et de techniques qualitatives ou d'observation.

Game Changers – notre slogan – résume notre ambition d'aider nos 5 000 clients à naviguer avec assurance dans notre monde en perpétuel changement.

Fondée en France en 1975, Ipsos est inscrite sur Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. La société est inscrite aux indices SBF 120, Mid-60 et STOXX Europe 600, et est admissible au Service de règlement différé (SRD).

Code ISIN : FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS : FP

ipsos.com

Ce dossier ne vise qu'à fournir des renseignements d'ordre général. Il ne fournit pas de conseils juridiques ou financiers, ni d'avis en matière d'emploi ou de santé. Sollicitez des conseils professionnels en fonction des besoins de votre organisation.



1 *https://universityaffairs.ca/opinion/the-silent-epidemic-of-loneliness/; https://www.hhs.gov/sites/default/files/surgeon-general-social-connection-advisory.pdf*

2 *https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/social-connection.*

3 *https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB156/B156_8-fr.pdf.*

4 *The hidden cost of loneliness at work, The Cigna Group. https://newsroom.thecignagroup.com/the-hidden-costs-of-loneliness-at-work.*

5 *Holt-Lunstad J, Robles TF, Sbarra DA. Advancing social connection as a public health priority in the United States. Am Psychol. 2017;72(6):517-530.*

6 *Bowers A, Wu J, Lustig S, Nemecek D, Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention reported by adult workers in the United States. J Organ Eff-People P. 2022;9(2):312-335.*

7 *Ipsos a conçu cette échelle sur mesure en reprenant les concepts de privation émotionnelle et de compagnie sociale validés par Wright et al. (2006) et en les exprimant en cinq points.*

8 *UC Davis, Social media's impact on our mental health and tips to use it safely, May 10, 2024 : https://health.ucdavis.edu/blog/cultivating-health/social-medias-impact-our-mental-health-and-tips-to-use-it-safely/2024/05*

9 *https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10049704/*

10 *https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12466892/*

11 *Newland R., Understanding the association between loneliness and social media: a revised theoretical model. Curr Opin Behav Sci. 2026;69:101653.*

12 *https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/services/mieux-etre-financier-travail/stress-impacts.html*

13 *https://commissionsantementale.ca/13-facteurs-pour-traiter-de-la-sante-mentale-en-milieu-de-travail/*

Sunlife | Ipsos

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sunlife. TL1329 11-26 np-cd