

## Rapport d'analyse

### Sondage sur les mesures de travail flexibles auprès de travailleurs québécois

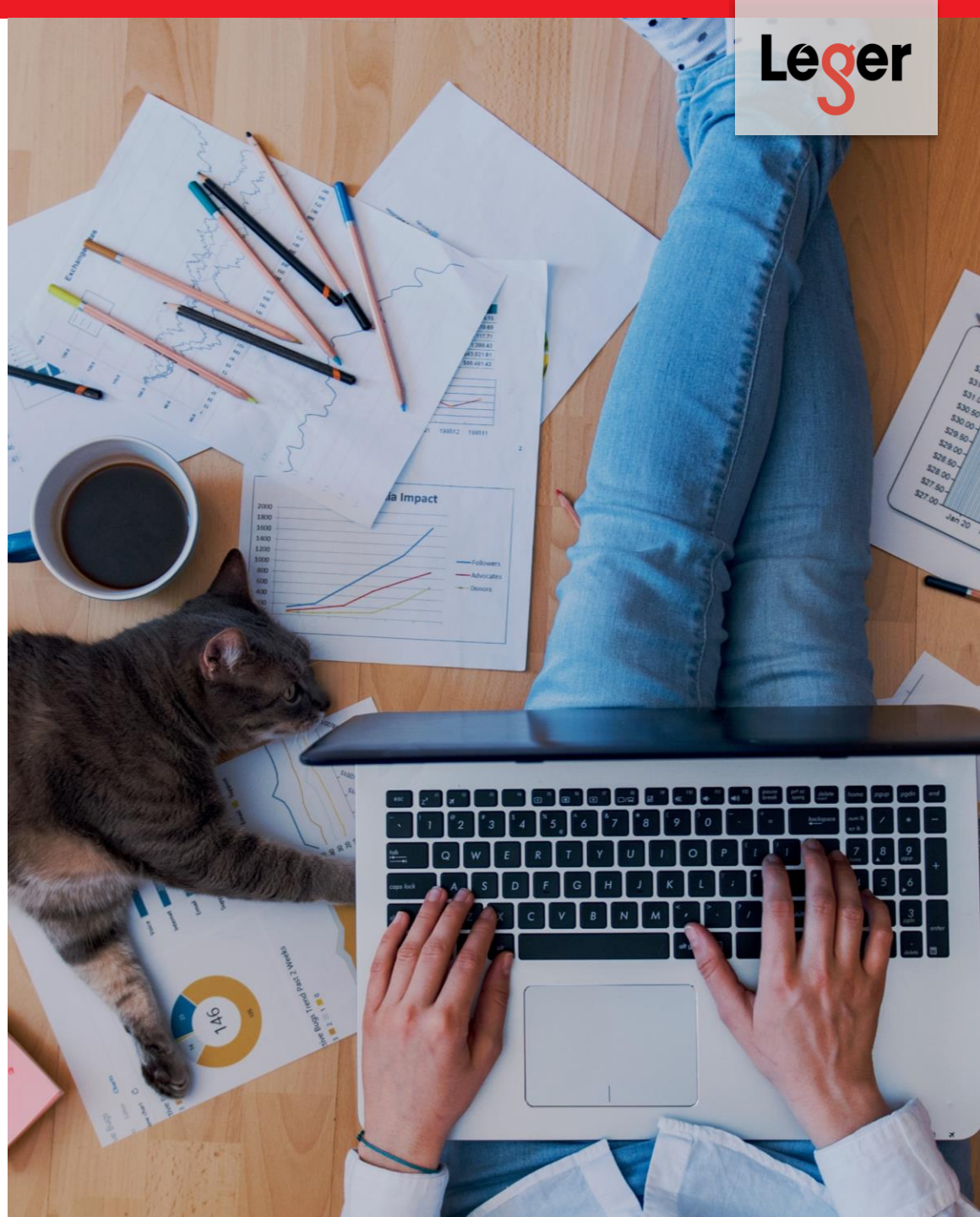
# Flow

Commandité par



DATE 2020-11-24

Numéro de projet 71528-001



# Table des matières

<b>Contexte, objectifs et approche méthodologique</b>	<b>4</b>
<b>Faits saillants</b>	<b>7</b>
<b>Profil des répondants</b>	<b>11</b>
<b>Résultats détaillés</b>	<b>14</b>
<b>1. Avant la pandémie</b>	<b>15</b>
1.1 Les mesures flexibles offertes par l'employeur	16
1.2 La satisfaction envers les mesures flexibles	17
1.3 Les bénéfices des mesures flexibles	18
1.4 Les défis associés aux mesures flexibles	19
<b>2. L'évolution de la flexibilité disponible</b>	<b>20</b>
2.1 L'évolution des mesures offertes par l'employeur	21
2.2 L'évolution de la satisfaction	23
2.3 L'évolution des bénéfices chez les employés	24
2.4 L'évolution des défis chez les employés	25
2.5 Les politiques mises en place par l'employeur	26
2.6 La consultation des employés	27
2.7 Les pratiques émergentes	28
2.8 Le télétravail vu par les employés	29
2.8.1 L'appréciation de l'expérience	30
2.8.2 La reprise du travail en présentiel	31
2.8.3 La fréquence idéale de télétravail	32

Suite →

# Table des matières

<b>3. Les perspectives pour l'avenir</b>	<b>33</b>
3.1 Le niveau de bonheur au travail	34
3.2 La probabilité de changer d'emploi	35
3.3 La pérennité des changements apportés par les employeurs	36
3.4 Les qualités à prioriser	37
<hr/>	
<b>Annexe : Définitions des mesures flexibles</b>	<b>38</b>



# CONTEXTE, OBJECTIFS ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

## Contexte et objectifs

En collaboration avec Léger, Flow souhaitait sonder les travailleurs du Québec afin de prendre le pouls du monde du travail en matière mesures flexibles. Plus précisément, cette étude avait pour objectifs principaux de :

- **valider** les mesures de travail flexibles qui étaient en place avant la pandémie de COVID-19;
- **évaluer** leur évolution dans ce contexte sans précédent;
- **cibler** les besoins des employés;
- **connaître** les enjeux auxquels ils font face;
- **identifier** les bonnes pratiques, soit celles qui sont appréciées par leur impact positif.

## Approche méthodologique

Les données ont été collectées par sondage Web. Pour ce faire, un questionnaire comprenant une cinquantaine de variables, incluant les variables sociodémographiques, a été élaboré par les professionnels de Léger et de Flow. Sa durée moyenne de complétion a été de 8 minutes.

La population étudiée est constituée des Québécois qui sont présentement en emploi ou à la recherche d'un emploi, âgés de 18 ans et plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. L'échantillon, formé de 500 répondants, a été tiré du panel d'internautes de Léger, soit un panel représentatif de la population québécoise. Les travailleurs autonomes ont été exclus de l'échantillon.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du questionnaire, un prétest a été réalisé le 11 septembre auprès de 17 répondants. Puis, la collecte officielle des données s'est déroulée du 11 au 16 septembre.

Afin de redresser les éventuels déséquilibres de l'échantillon, les données recueillies ont été pondérées selon le profil de la population active québécoise, soit selon le sexe, l'âge, la région, la scolarité et la langue maternelle (Recensement 2016, Statistique Canada).

À titre indicatif, un échantillon probabiliste de même taille (n=500) aurait une marge d'erreur de  $\pm 4,38\%$  dans un intervalle de confiance de 95% (19 fois sur 20).

## Note pour la lecture du rapport

Dans les graphiques, le « n » représente le nombre réel de personnes interrogées. Pour certains sous-groupes, étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

Afin de faire ressortir les écarts entre les périodes (avant la pandémie et à l'heure actuelle), les proportions significativement inférieures sont présentées en **bleu** dans les tableaux, alors que les proportions significativement supérieures sont présentées en **rouge**.

Le cas échéant, les totaux différents de 100% sont dus à la non-réponse, à l'arrondissement à l'entier ou à la mention multiple.

La définition de chacune des mesures flexible se trouve en annexe du présent rapport.

*La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée qu'à la seule fin d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension.*

## Pour en savoir plus sur cette étude :

**Flow** : Geneviève Provencher, Fondatrice, T. 514 980-0819 / C. [genevieve@myflow.ca](mailto:genevieve@myflow.ca)

**Léger** : Caroline Roy, Vice-présidente et associée, T. 418-522-7467 poste 1002 / C. [croy@leger360.com](mailto:croy@leger360.com)

<sup>1</sup> Les répondants devaient pouvoir se prononcer sur les mesures de travail flexibles offertes par leur entreprise.



FAITS SAILLANTS

## LA FLEXIBILITÉ EN UN COUP D'ŒIL

### POUR LES TRAVAILLEURS

#### Accès à la flexibilité

Heures flexibles

Vacances

Télétravail occasionnel

Travail sans bureau

Horaire variable

Horaire agile

#### Satisfaction liée à la flexibilité

#### BÉNÉFICES :

Meilleure conciliation travail-vie personnelle

Réduction du temps de transport

Latitude pour gérer les imprévus

Réduction du stress

#### DÉFIS :

Isolement, manque d'interaction avec les collègues

Difficulté à décrocher du travail

Stress de performance

Avant la pandémie

À l'heure actuelle

Différence

68%

79%

+11

34%

49%

+15

34%

48%

+14

16%

46%

+30

5%

38%

+33

20%

37%

+17

14%

28%

+14

64%

81%

+17

60%

68%

+8

33%

60%

+27

45%

58%

+13

41%

52%

+11

11%

32%

+21

22%

23%

+1

24%

19%

-5



### LE BONHEUR AU TRAVAIL ET LA FLEXIBILITÉ

Malgré l'incertitude et les défis qui accompagnent la crise sanitaire et les bouleversement qu'elle a occasionnés, notamment sur le monde du travail, le niveau de bonheur au travail des Québécois, avec une note moyenne de 7,2 sur 10, est statistiquement similaire à celui qui a été observé à l'été 2019\*.

Moyenne	7,2/10
IBL-T (2019)*	7,3/10



Les salariés  
québécois sont  
heureux au travail

- Les mesures flexibles semblent avoir un **impact positif sur le bonheur au travail des salariés** : on remarque une différence significative entre la note moyenne de ceux qui en bénéficient et celle des autres (7,6, versus 6,4 sur 10).
- Les travailleurs qui ont accès à de telles mesures en **sont majoritairement satisfaits (81%)**, et le sont dans une plus grande proportion qu'avant la crise (64%).
- Néanmoins, si les politiques mises en place par leur employeur sont claires pour la plupart des employés qui ont accès à des mesures flexibles (72%), près de la moitié estime qu'elles sont assez claires (43%).
- On remarque toutefois que **le tiers des travailleurs québécois (36%) envisagent de changer d'emploi d'ici cinq ans**, dont 10% au cours de la prochaine année. Un **meilleur salaire** est ce qui motive principalement ce désir de changement (47%).
- L'offre de **vacances illimitées** est la pratique émergente la plus attirante aux yeux des travailleurs québécois (53%, dont 30% en premier choix).
- En ce qui concerne les qualités dont **le monde du travail de demain a besoin**, les résultats de cette étude viennent confirmer la nécessité pour les entreprises d'offrir de la **flexibilité**. C'est l'aspect que les travailleurs évoquent le plus (60%), devant le respect (42%) et la reconnaissance (38%).

\*L'IBL-T (l'Indice du bonheur au travail Léger) est une mesure autorapportée du bonheur des salariés réalisée à l'échelle canadienne en juillet 2019.

# FAITS SAILLANTS

## LE TÉLÉTRAVAIL



- Parmi les travailleurs qui œuvrent dans les catégories d'emploi qui sont propices au télétravail, soit : employés de bureau, personnel spécialisé dans la vente, travailleurs des sciences et technologies, professionnels et gestionnaires ou administrateurs, **sept sur dix (69%)** ont été en situation de télétravail, ou le sont toujours, depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020.
- Dans l'ensemble, les travailleurs ont vécu **positivement** (88%) leur expérience de télétravail : un sur deux (49%) l'a même qualifiée de très positive.
- **Plus de la moitié (55%)** des travailleurs qui ont été en télétravail **ont repris leurs fonctions en présentiel**, au moins partiellement. Or, pour un travailleur sur trois (34%), la date de réouverture des bureaux est toujours inconnue.
- **3 jours** serait le nombre de jours de télétravail idéal sur une base hebdomadaire.

## LES DIFFÉRENTES RÉALITÉS



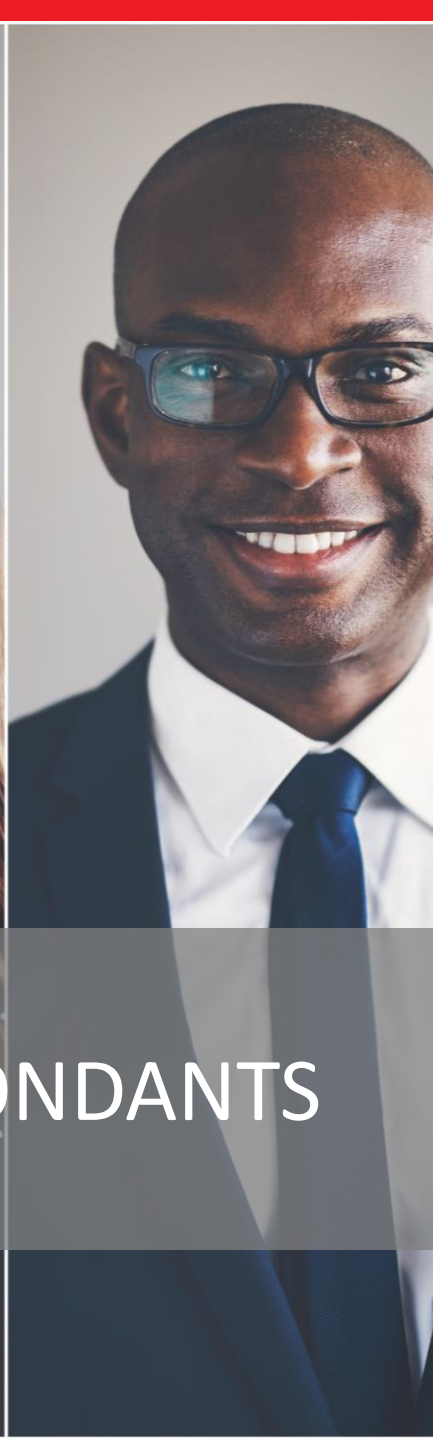
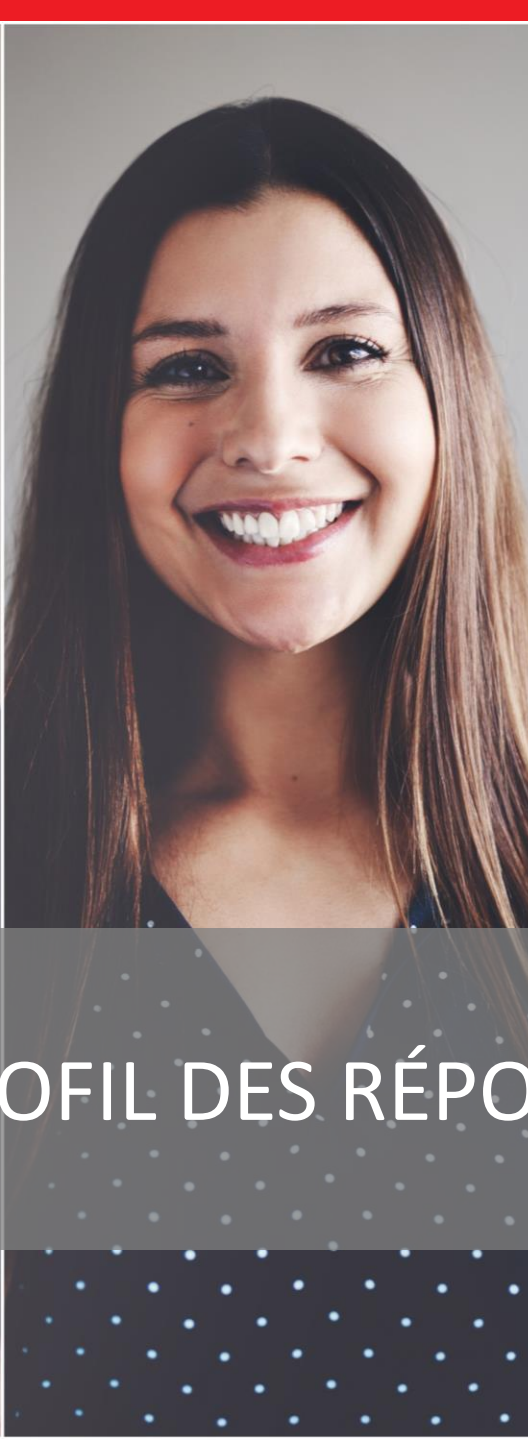
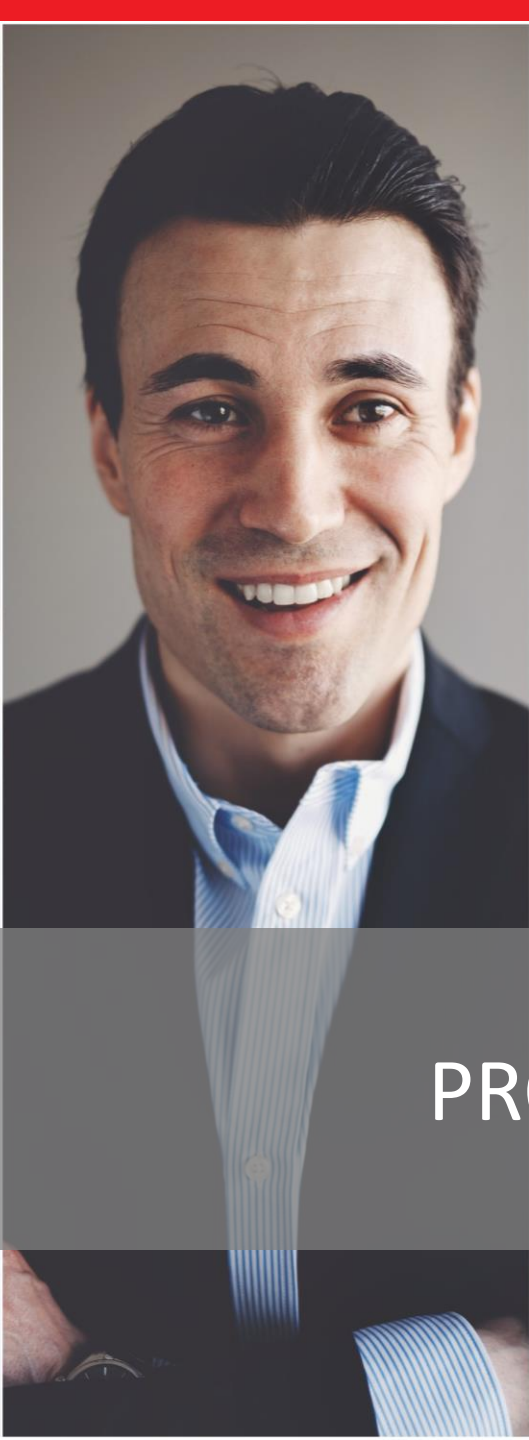
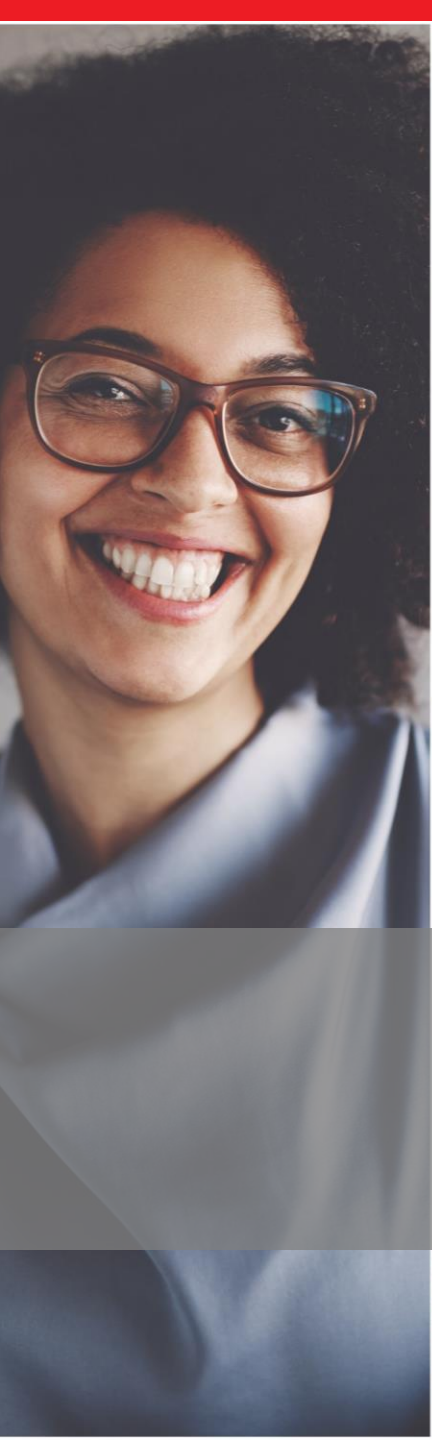
On observe **un clivage générationnel** lié aux mesures flexibles, que ce soit avant ou depuis le début de la crise sanitaire. Le stress de performance affectait davantage les plus jeunes (18-34 ans) avant la pandémie, alors que les 35-54 ans évoquaient surtout la difficulté à décrocher du travail. À l'heure actuelle, ces derniers souffrent davantage d'isolement.

On remarque aussi une différence quant aux besoins. Les plus jeunes veulent surtout pouvoir profiter de vacances illimitées, tandis que ceux qui approchent de la fin de leur carrière souhaitent plutôt réduire leur temps travail (quotidien et hebdomadaire).



**La présence d'enfants de moins de 12 ans à la maison** impacte plusieurs aspects liés à la flexibilité. Notamment, avant la crise, les parents bénéficiaient de mesures flexibles dans une plus grande proportion, et celles-ci leur permettaient de profiter d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle, accompagnée d'une diminution du niveau de stress.

Actuellement, même s'ils profitent toujours d'une meilleure conciliation travail-famille, ils évoquent davantage le manque de balises ou de clarté dans les politiques de l'employeur. Ils sont aussi plus enclins à changer d'emploi d'ici les cinq prochaines années.



# PROFIL DES RÉPONDANTS

# PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Profil pondéré	Total (n=500)
<b>Sexe</b>	
Homme	54%
Femme	46%
<b>Âge</b>	
18 à 24 ans	8%
25 à 34 ans	23%
35 à 44 ans	25%
45 à 54 ans	26%
55 à 64 ans	16%
65 ans et plus	3%
<b>Emploi rémunéré</b>	
Non, mais à la recherche	3%
Oui	97%
↳ Temps plein	89%
Temps partiel	11%
<b>Proche aidant</b>	
Oui	10%
Non	90%
<b>Langue maternelle</b>	
Français	74%
Anglais	19%
Autre	7%

Profil pondéré	Total (n=500)
<b>Région</b>	
Montréal RMR	52%
Québec RMR	11%
Autres régions	37%
↳ Est	9%
Ouest	15%
Centre	13%
<b>Scolarité</b>	
Primaire/secondaire	28%
Collégial	43%
Université	28%
<b>Revenu familial brut annuel</b>	
Moins de 40 000 \$	12%
40 000 \$ à 59 999 \$	15%
60 000 \$ à 79 999 \$	18%
80 000 \$ à 99 999 \$	19%
100 000 \$ et plus	27%
<b>Enfants de moins de 18 ans vivant à la maison</b>	
non	66%
Oui	34%
↳ 12 ans et plus seulement	11%
12 ans et plus ET moins de 12 ans	5%
Moins de 12 ans seulement	18%

# PROFIL DE L'EMPLOI OCCUPÉ ET DE L'EMPLOYEUR

Profil pondéré	Total (n=500)
<b>Catégorie d'emploi</b>	
Personnel spécialisé dans les services	14%
Travailleurs manuels	9%
Ouvrier spécialisé/semi spécialisé	8%
Employé de bureau	26%
Personnel spécialisé dans la vente	7%
Travailleur des science et technologies	10%
Professionnel	16%
Gestionnaire/administrateur	11%
<b>Domaine de compétences (n=392)</b>	
Service à la clientèle	22%
Opérations	13%
Technologie de l'information	13%
Ventes	8%
Comptabilité	7%
Santé et services sociaux	7%
Ressources humaines	5%
Éducation	5%
Droit	3%
Recherche et développement	2%
Marketing	2%
Ingénierie	1%
Administration	1%
Environnement	1%
Autre	9%
<b>Syndicalisation des employés (n=500)</b>	
Oui, totalement	34%
Oui, partiellement	19%
Non	46%

Profil pondéré	Total (n=500)
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>	
Construction/fabrication/commerce de gros	14%
Services de santé et assistance sociale	12%
Administrations publiques (fonction publique)	12%
Commerce de détail	11%
Services professionnels, scientifiques et techniques	9%
Services d'enseignement	9%
Finances et assurances	7%
Transport et entreposage	6%
Services administratifs ou de soutien	4%
Services d'hébergement et de restauration	3%
Arts, spectacles et loisirs	2%
Industries de l'information et culturelle	1%
Sécurité	1%
Autre	9%
<b>Nombre d'employés</b>	
Moins de 10	8%
De 10 à 24	10%
De 25 à 49	10%
De 50 à 100	11%
Plus de 100	59%
<b>Type d'organisation</b>	
Entreprise privée	57%
Organisation publique	33%
OBNL/coopérative	5%
Autre	1%



# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

# 1. Avant la pandémie

# 1. Avant la pandémie

## 1.1 Les mesures flexibles offertes par l'employeur

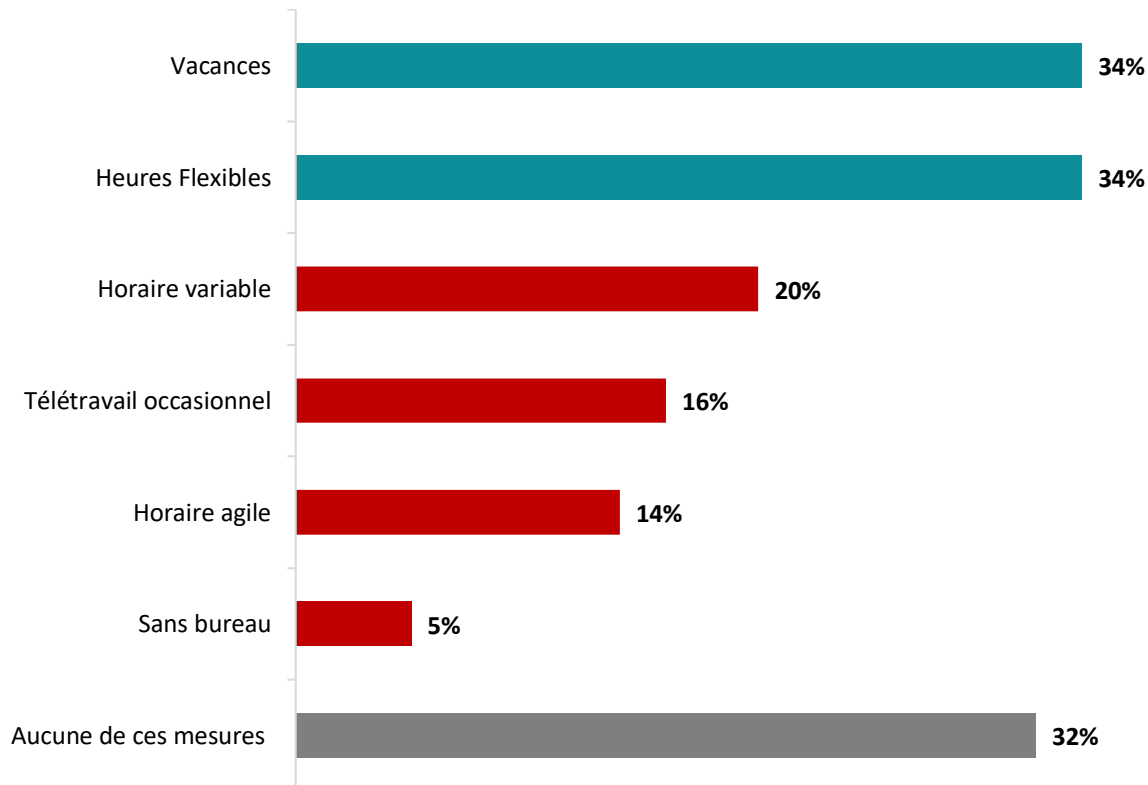
Avant que la pandémie ne vienne bouleverser le quotidien des Québécois, sept travailleurs sur dix (68%) bénéficiaient déjà d'au moins une mesure de travail flexible. Les plus répandues étaient les heures de travail flexibles et les vacances plus avantageuses dès l'embauche, ex æquo à 34%.



Les répondants ayant un ou des enfants à la maison bénéficiaient de ces mesures dans une plus grande proportion (76%, contre 66% des ménages sans enfant), et particulièrement du télétravail occasionnel (24%, contre 12%).

### AVANT LA PANDÉMIE, quelles étaient les principales mesures flexibles\* auxquelles vous aviez accès?

Base : l'ensemble des répondants – mentions multiples  
(n=500)



Accès à au moins une mesure flexible : 68%

\*Une définition de chacune des mesures était présentée aux répondants. Elles se trouvent en annexe du présent rapport.



# 1. Avant la pandémie

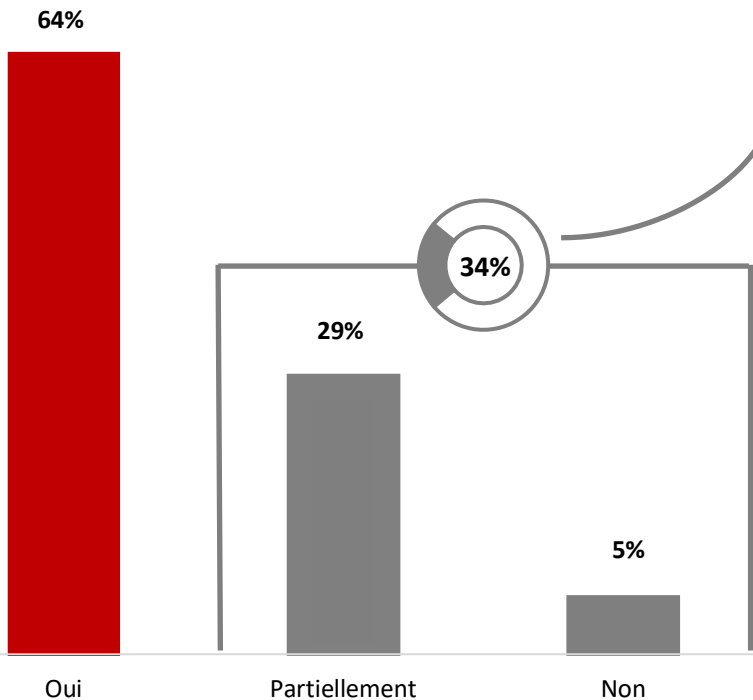
## 1.2 La satisfaction envers les mesures flexibles

Parmi les répondants qui bénéficiaient de mesures flexibles avant la pandémie, deux sur trois (64%) en étaient satisfaits.

Pour les autres, l'insatisfaction était surtout causée par le fait que les mesures offertes étaient insuffisantes à leurs yeux (74%).

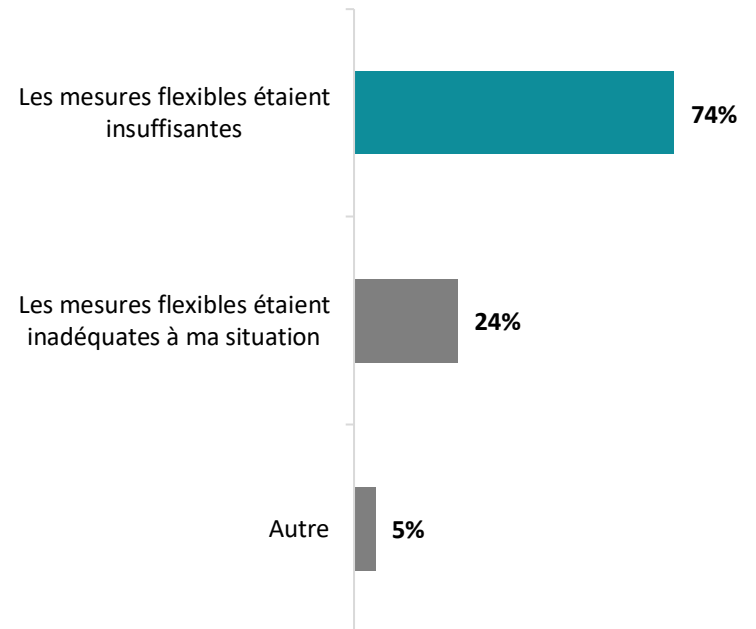
**Est-ce que cette flexibilité au travail vous satisfaisait?**

Base : ceux qui avaient accès à des mesures flexibles avant la pandémie  
(n=370)



**Pour quelle(s) raison(s) la flexibilité au travail offerte par votre employeur ne vous satisfaisait pas?**

Base : ceux qui étaient partiellement satisfaits ou insatisfaits – mentions multiples  
(n=117)



# 1. Avant la pandémie

## 1.3 Les bénéfices des mesures flexibles

**Avant la pandémie, le principal bénéfice de la flexibilité au travail était l'amélioration de la conciliation travail-vie personnelle (60%).**



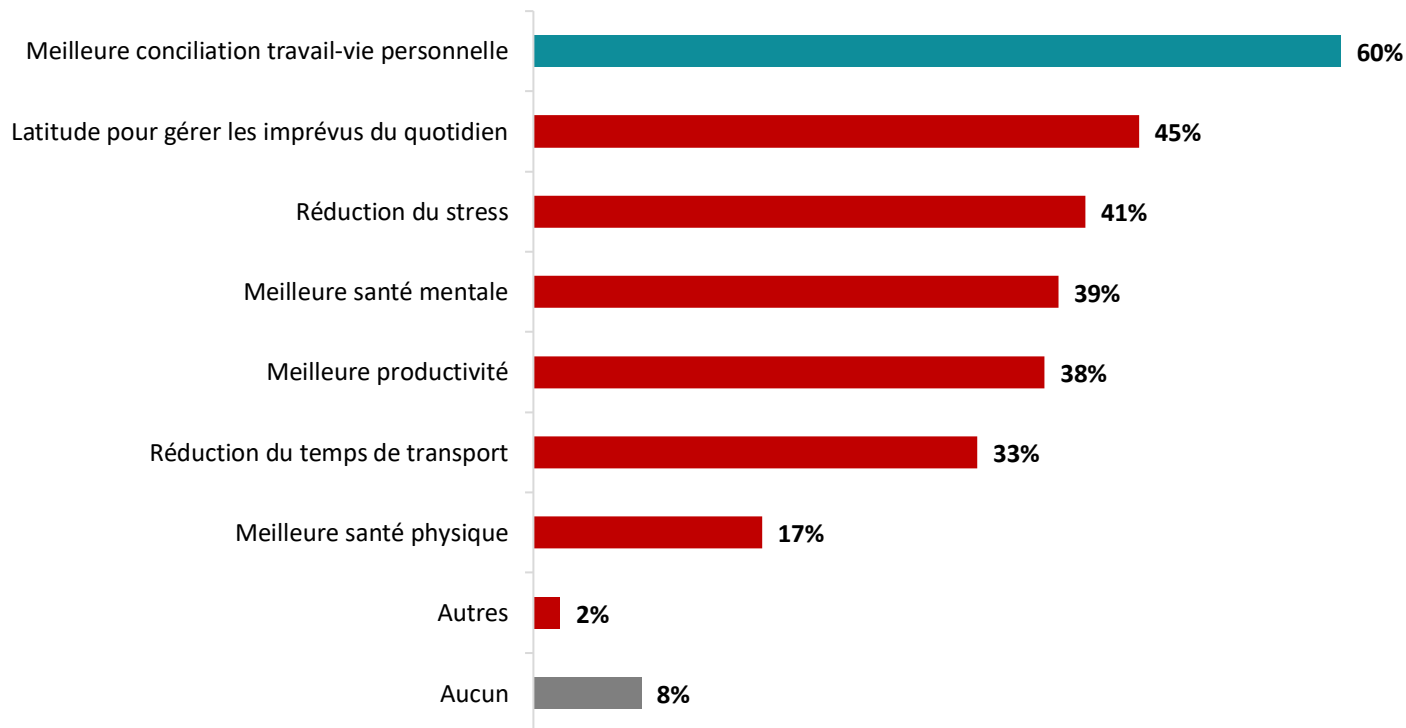
Les mesures flexibles contribuaient davantage à l'amélioration de la productivité chez les 18-34 ans (48%), alors que les 35-54 ans (46%) sont plus nombreux à avoir rapporté un impact à la baisse sur leur niveau de stress.



Pour leur part, ceux qui ont des enfants de moins de 12 ans à la maison ont aussi davantage vu leur niveau de stress diminuer (55%), bénéfice associé à la meilleure conciliation travail-vie personnelle\* qu'ils évoquent aussi dans une plus grande proportion (70%).

### Quels sont les principaux bénéfices que vous retiriez de cette flexibilité au travail, AVANT LA PANDÉMIE?

Base : ceux qui bénéficiaient de mesures flexibles – mentions multiples  
(n=370)



\*Source : INSPQ (2005), *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises.*

# 1. Avant la pandémie

## 1.4 Les défis associés aux mesures flexibles

Si la réduction du stress était un bénéfice perçu par 41% des travailleurs profitant de mesures flexibles avant la pandémie, le quart (24%) évoque qu'elles sont, en contrepartie, une source de stress liée à la performance.

Notons qu'avant la pandémie, un travailleur sur trois (34%) ne rencontrait aucun défi lié aux mesures flexibles.



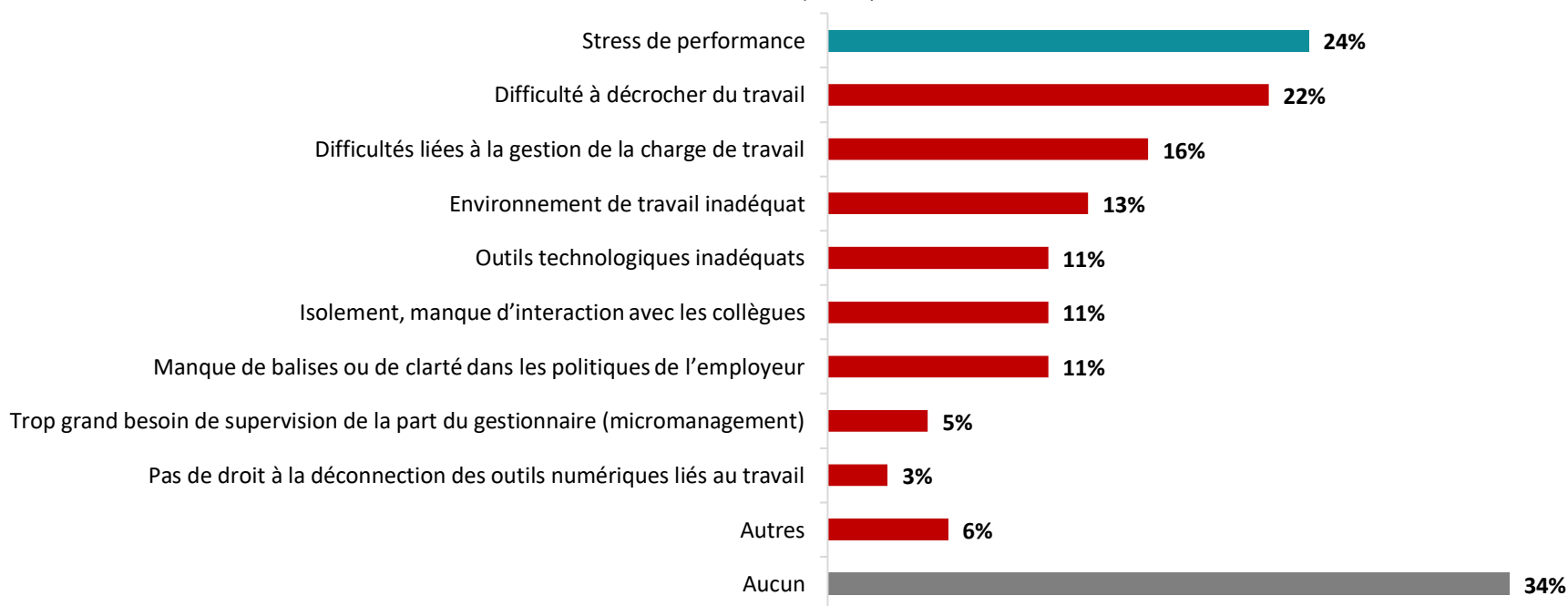
Les 18-34 ans rapportent en plus grande proportion que les mesures flexibles dont ils bénéficiaient avant la pandémie leur occasionnaient un stress de performance (38%), tandis que les 35-54 ans éprouvaient davantage de difficulté à décrocher du travail (26%).



Même s'ils se démarquent quant aux bénéfices qu'ils tiraient de ces mesures, les parents d'enfants de moins de 12 ans soulignent davantage les difficultés liées à la gestion de la charge de travail (26%).

### Toujours en lien avec la flexibilité au travail, quels étaient les principaux défis que vous avez rencontrés, AVANT LA PANDÉMIE?

Base : ceux qui bénéficiaient de mesures flexibles – mentions multiples  
(n=370)



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

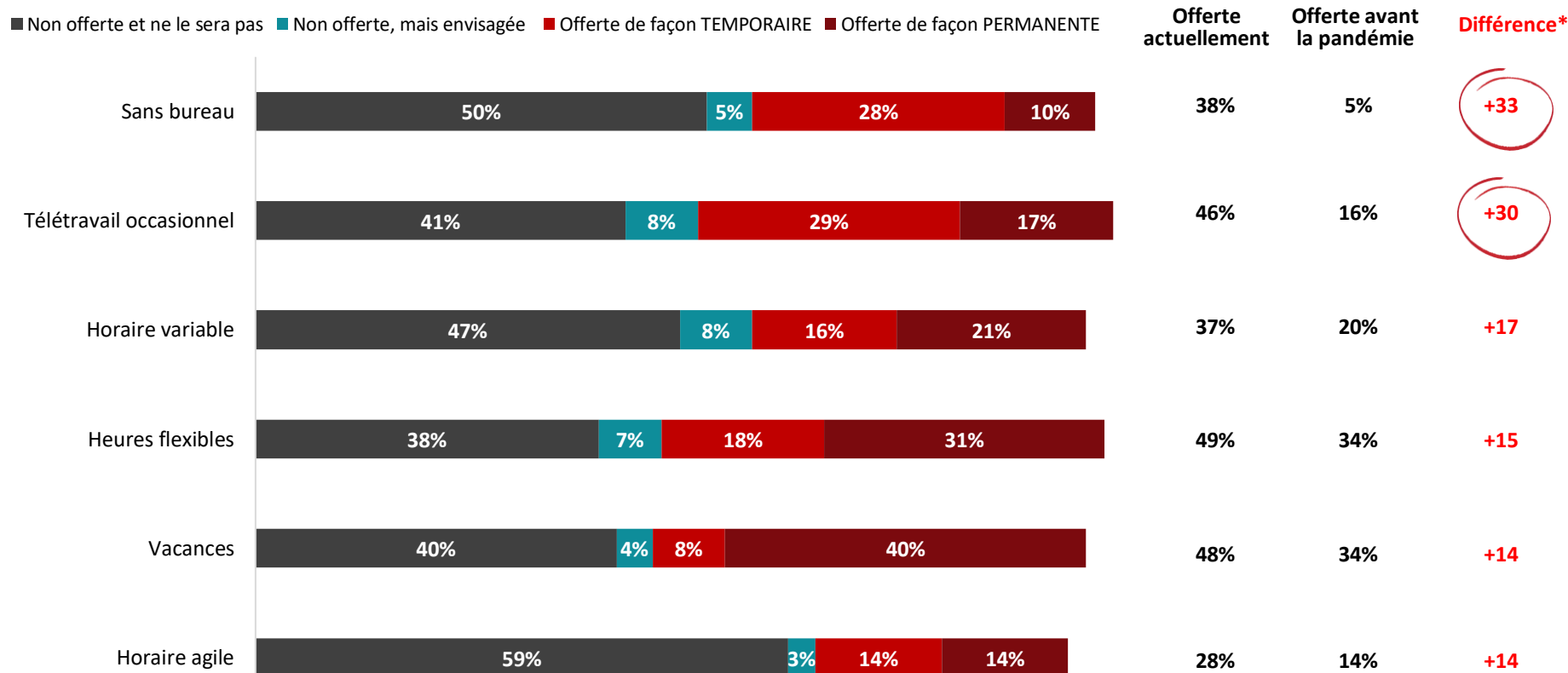
### 2.1 L'évolution des mesures offertes par l'employeur

La pandémie a eu un impact à la hausse sur l'offre de mesures flexibles : le travail sans bureau et le télétravail occasionnel sont celles qui ont connu les augmentations les plus marquées selon les travailleurs.

79% d'entre eux ont accès à au moins une des mesures évaluées. En revanche, 14% des travailleurs sondés ont indiqué qu'aucune de ces mesures n'est actuellement offerte et qu'elles ne le seront pas.

Pour chacune des mesures suivantes, veuillez indiquer si elles sont **ACTUELLEMENT** offertes au sein de votre entreprise, que vous en bénéficiez ou non. Et si oui, sont-elles offertes sur une base temporaire ou permanente?

Base : ceux qui occupent un emploi présentement  
(n=477)



Le complément à 100% est attribuable à la non-réponse.

\*La différence = Offerte actuellement (de façon temporaire ou permanente) – Offerte avant la pandémie.

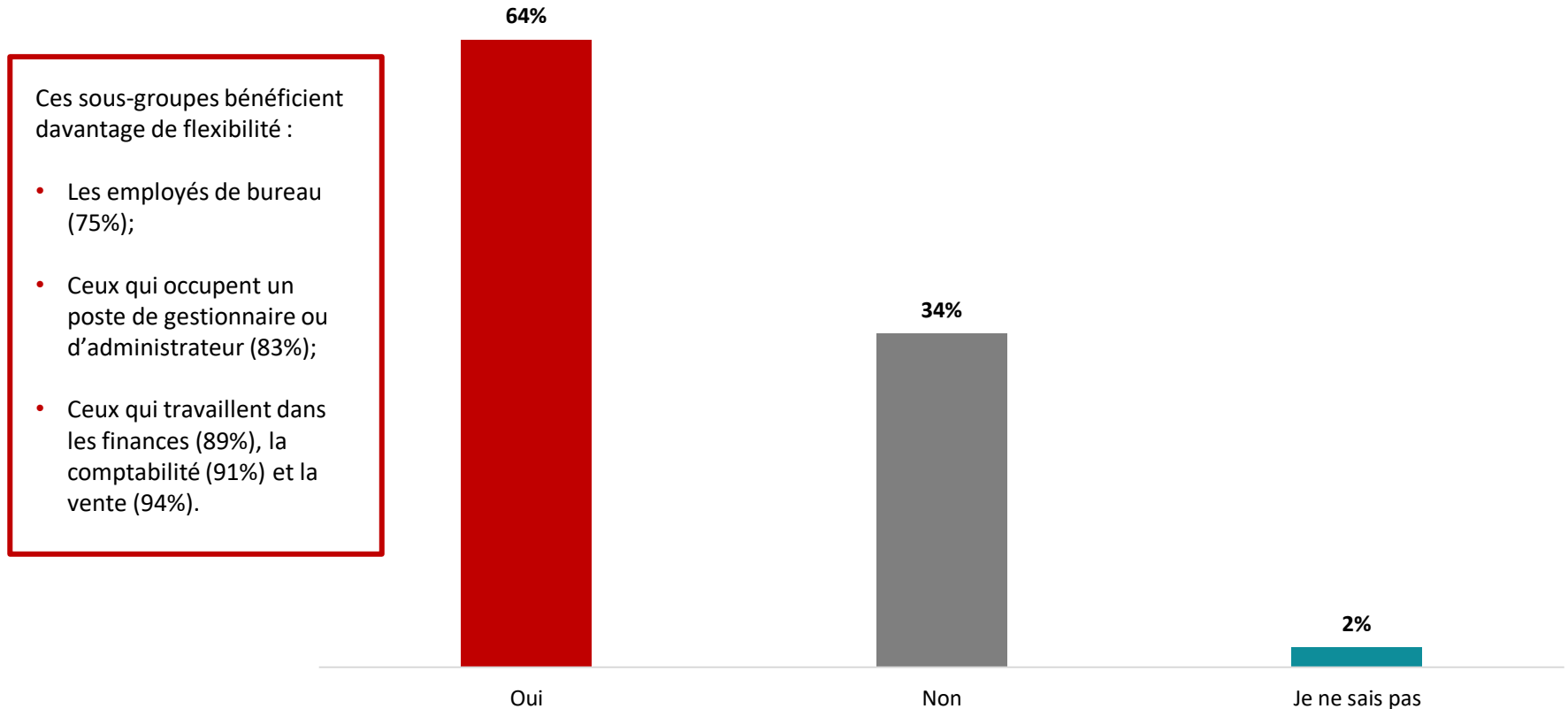
## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.1 L'évolution des mesures offertes par l'employeur – suite

À l'heure actuelle, six travailleurs québécois sur dix (64%) disent bénéficier personnellement de flexibilité dans leur travail.

À L'HEURE ACTUELLE, considérez-vous que vous bénéficiez personnellement de flexibilité dans votre travail?

Base : ceux qui occupent un emploi présentement  
(n=477)

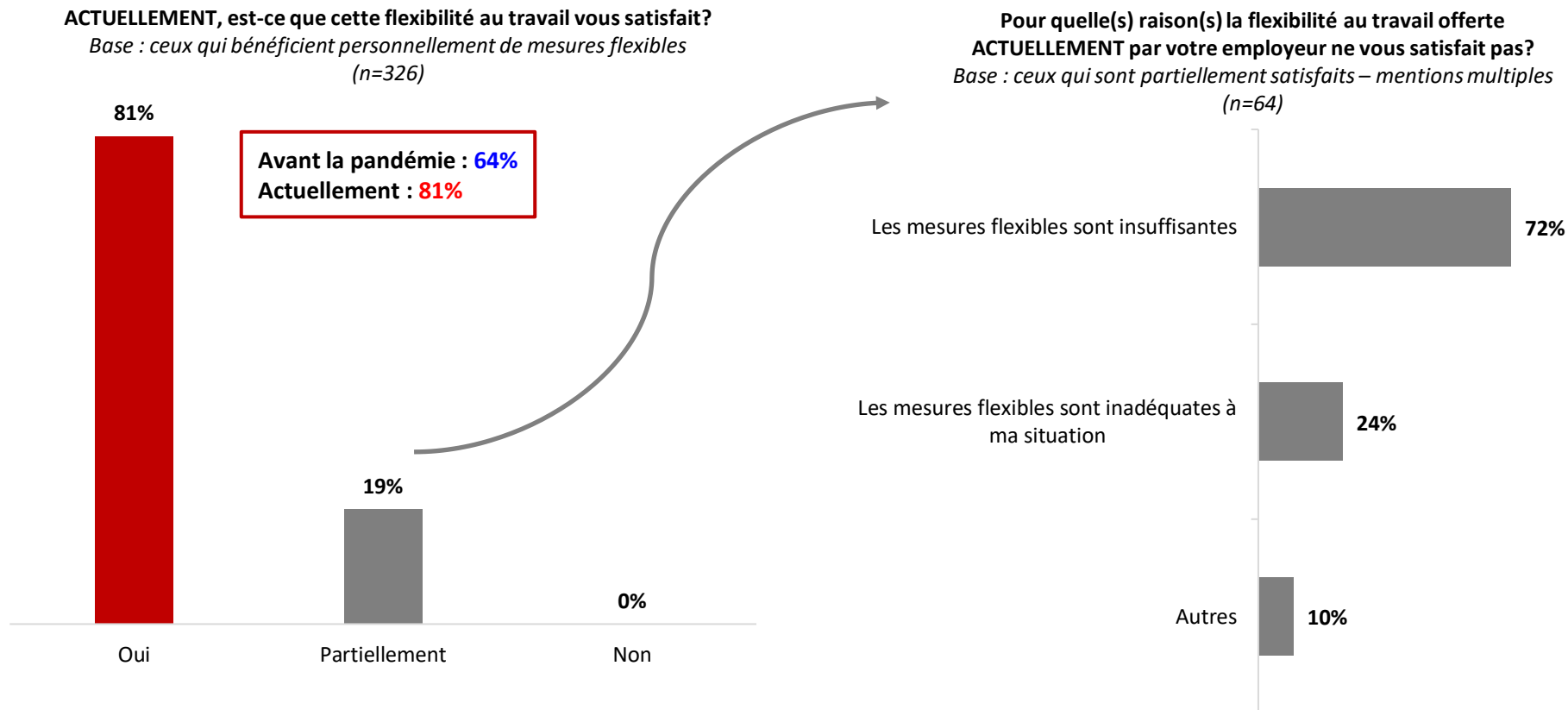


## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.2 L'évolution de la satisfaction

Parmi les travailleurs qui bénéficient de flexibilité au travail, les mesures en place génèrent un taux de satisfaction plus important qu'avant la pandémie, soit 81% versus 64%.

Les femmes (74%, contre 89% des hommes) et les 18-34 ans (68%) expriment leur satisfaction dans une plus faible proportion, bien qu'ils en demeurent majoritairement satisfaits.



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.3 L'évolution des bénéfices chez les employés

**Une meilleure conciliation travail-vie personnelle est toujours le bénéfice dont profitent le plus de travailleurs (68%). Néanmoins, on remarque une hausse notable de ceux qui profitent actuellement d'une réduction du temps de transport (+27 points).**

La proportion des travailleurs qui retirent au moins un bénéfice des mesures flexibles en place (95%) est statistiquement similaire à celle observée avant la pandémie (92%), mais chacun de ces bénéfices profite à une plus grande part d'entre eux.



Les 18-34 ans disent davantage bénéficier de latitude pour gérer les imprévus du quotidien (69%), tandis que les 35-54 ans mentionnent en plus grand nombre la meilleure conciliation travail-vie personnelle (73%) et la réduction du temps de transport (67%).



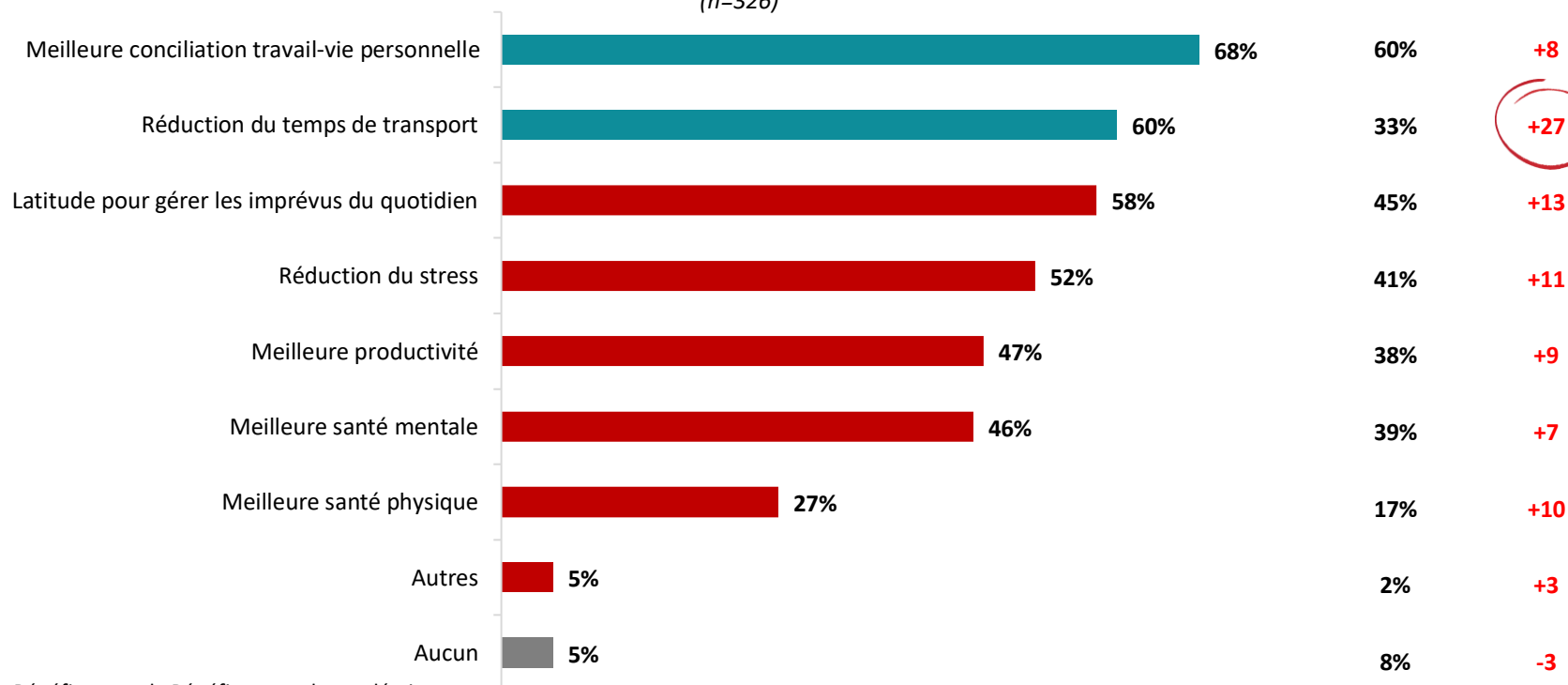
La meilleure conciliation travail-vie personnelle profite aussi toujours plus aux parents d'enfants de moins de 12 ans (82%, soit +12 points de pourcentage par rapport à avant la pandémie).

#### Quels sont les principaux bénéfices que vous retirez ACTUELLEMENT de cette flexibilité au travail?

Base : ceux qui bénéficient de mesures flexibles – mentions multiples  
(n=326)

Avant la pandémie

Différence\*



\*La différence = Bénéfice actuel - Bénéfice avant la pandémie.



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.4 L'évolution des défis chez les employés

Le stress de performance, qui était le défi le plus souvent rencontré par les travailleurs avant la pandémie, est maintenant devancé par l'isolement (32%) et la difficulté à décrocher du travail (23%). L'isolement a d'ailleurs connu une hausse de 21 points par rapport à la période précédant la crise sanitaire.



L'isolement affecte une plus grande proportion des 35-54 ans (37%).

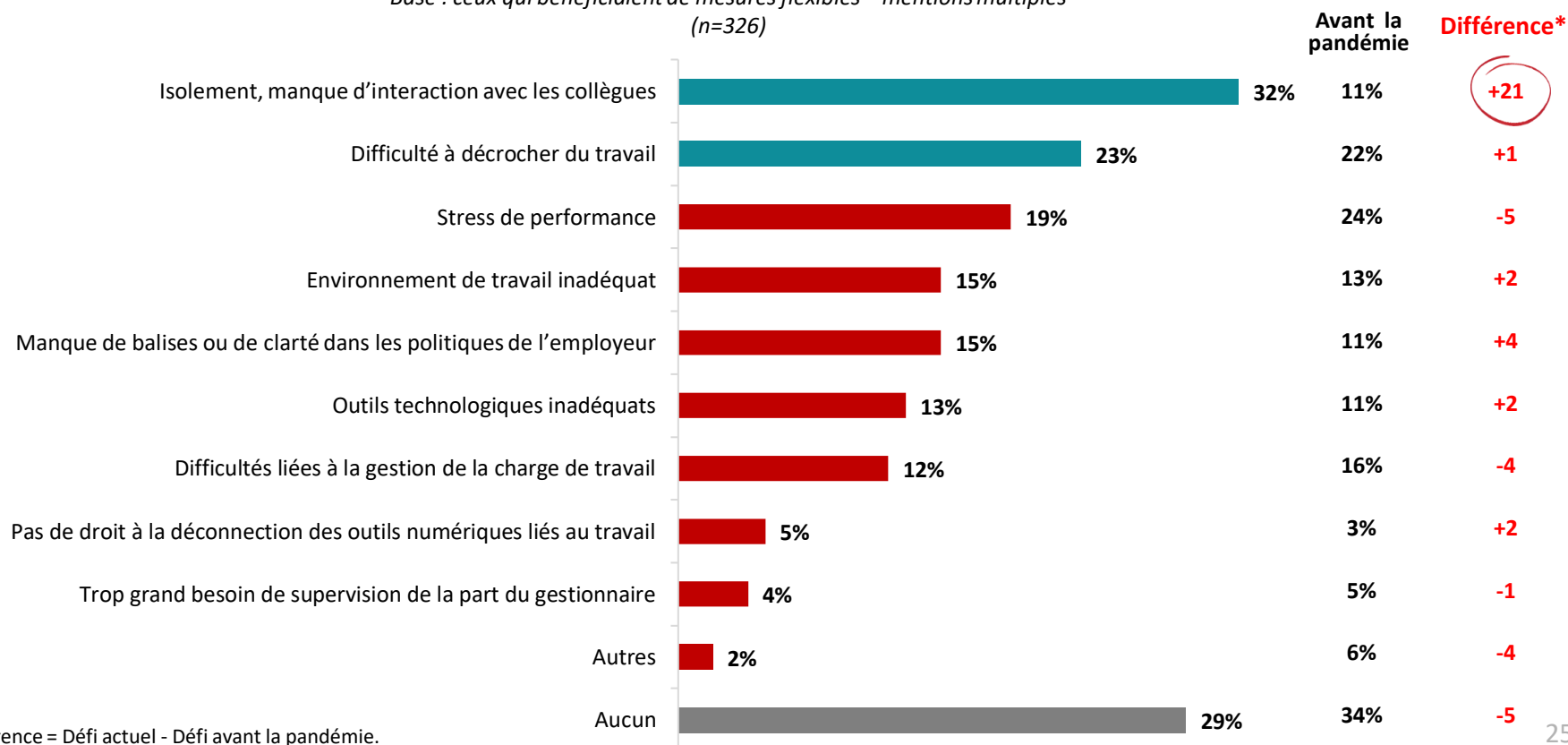


Le manque de balises dans les politiques de l'employeur constitue aussi un défi que rencontrent davantage les parents d'enfants de moins de 12 ans (29%).

#### Toujours en lien avec la flexibilité au travail, quels étaient les principaux défis que vous rencontrez ACTUELLEMENT?

Base : ceux qui bénéficiaient de mesures flexibles – mentions multiples

(n=326)



\*La différence = Défi actuel - Défi avant la pandémie.

## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

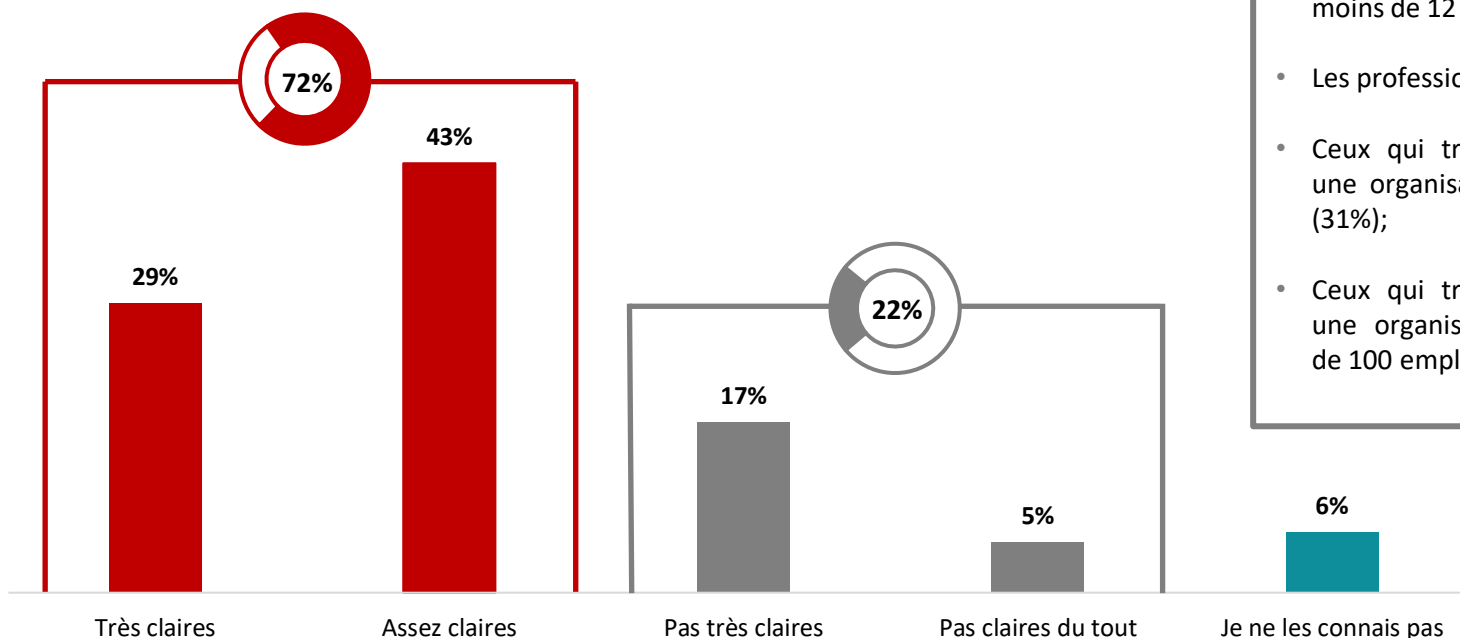
### 2.5 Les politiques mises en place par l'employeur

Si les politiques mises en place par leur employeur sont claires pour la plupart des employés qui ont accès à des mesures flexibles (72%), près de la moitié estime qu'elles sont assez claires (43%).

Notons qu'elles sont méconnues de 6% des travailleurs sondés, et que 22% jugent qu'elles manquent de clarté (en totalité, ou en partie).

Considérez-vous que les politiques (gens visés, fréquences, balises, etc.) mises en place par votre employeur concernant l'offre de flexibilité aux employés sont **CLAIRES**?

Base : ceux dont l'employeur offre au moins une mesure flexible (n=408)



Ces sous-groupes jugent davantage que les politiques manquent de clarté :

- Les parents d'enfants de moins de 12 ans (34%);
- Les professionnels (31%);
- Ceux qui travaillent pour une organisation publique (31%);
- Ceux qui travaillent pour une organisation de plus de 100 employés (26%).

## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.6 La consultation des employés

**Le tiers (34%) des travailleurs québécois affirment que leur employeur a consulté les employés quant à leurs besoins et préférences en matière de flexibilité au travail.**

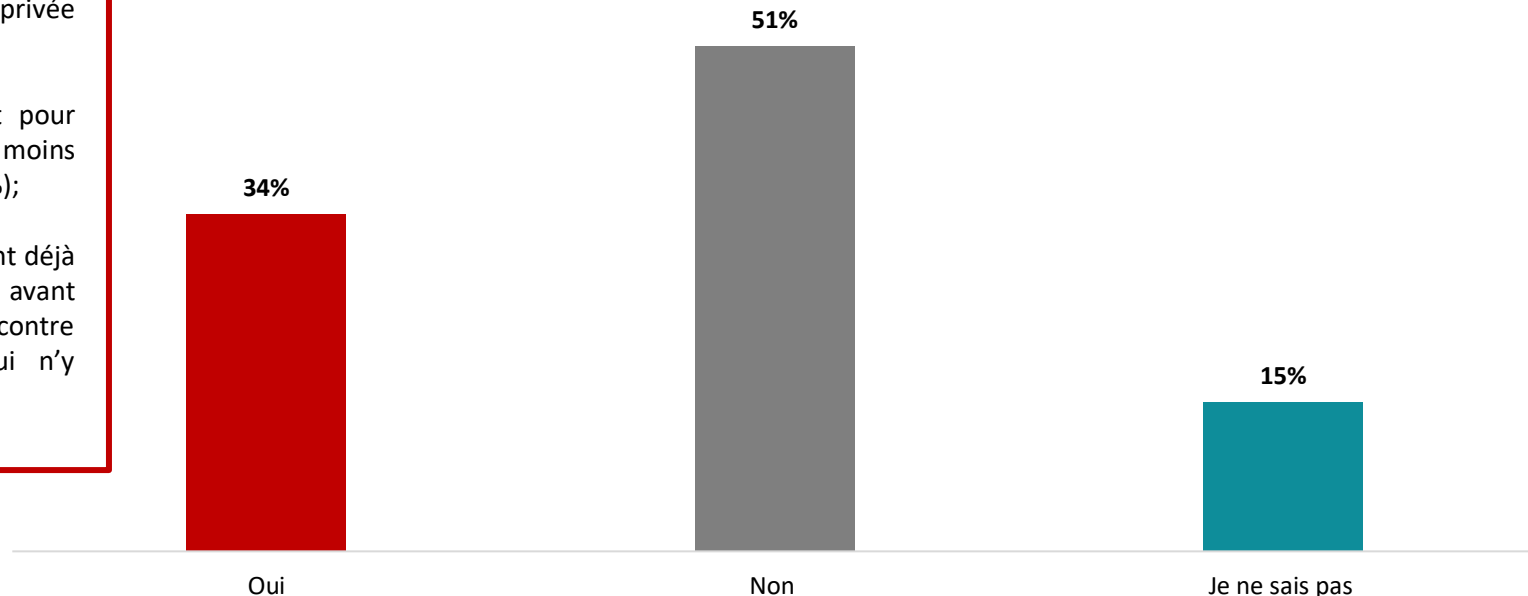
La moitié (51%) affirment que la direction de leur entreprise ne l'a pas fait.

On observe un plus haut taux de consultation chez :

- Les professionnels (44%);
- Ceux qui travaillent pour une entreprise privée (39%);
- Ceux qui travaillent pour une entreprise de moins de 10 employés (49%);
- Ceux qui bénéficiaient déjà de mesures flexibles avant la pandémie (42%, contre 14% chez ceux qui n'y avaient pas accès).

**À votre connaissance, les employés de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ont-ils été consultés afin d'exprimer leurs besoins et préférences en termes de flexibilité au travail?**

*Base : ceux qui occupent un emploi présentement  
(n=477)*



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.7 Les pratiques émergentes

L'offre de vacances illimitées est la pratique émergente la plus attirante aux yeux des travailleurs québécois. En effet, plus de la moitié (53%) des répondants aimeraient en bénéficier, et 30% l'ont identifiée en tant que premier choix.



Chez les 18-34 ans, l'attrait des vacances illimitées est plus fort (61%, dont 42% en premier choix), alors que les 55 ans et plus priorisent la réduction du temps de travail : semaine de 28 heures (60%, dont 24% en premier choix) et journées de cinq heures (41%, dont 12% en premier choix).



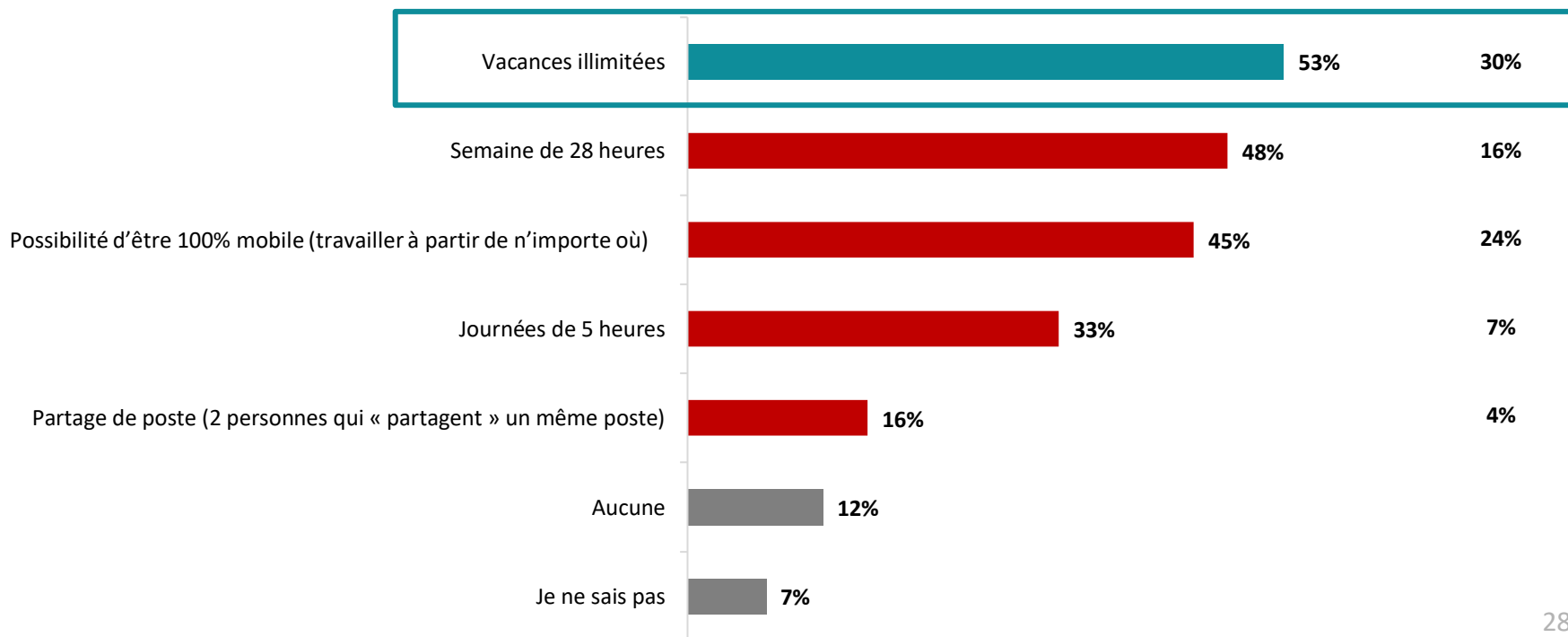
Au regard de la catégorie d'emploi des répondants, on remarque que la possibilité d'être 100% mobile est ce qui plaît le plus aux professionnels (59%, dont 40% en premier choix) et aux travailleurs du secteurs des sciences et technologies (65%, dont 39% en premier choix).

Parmi les pratiques émergentes en matière de flexibilité au travail, quelles sont celles dont vous aimeriez le plus pouvoir bénéficier?

Base : l'ensemble des répondants – jusqu'à trois mentions possible, en ordre d'importance  
(n=500)

TOTAL CHOISI

Premier choix



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.8 Le télétravail vu par les employés

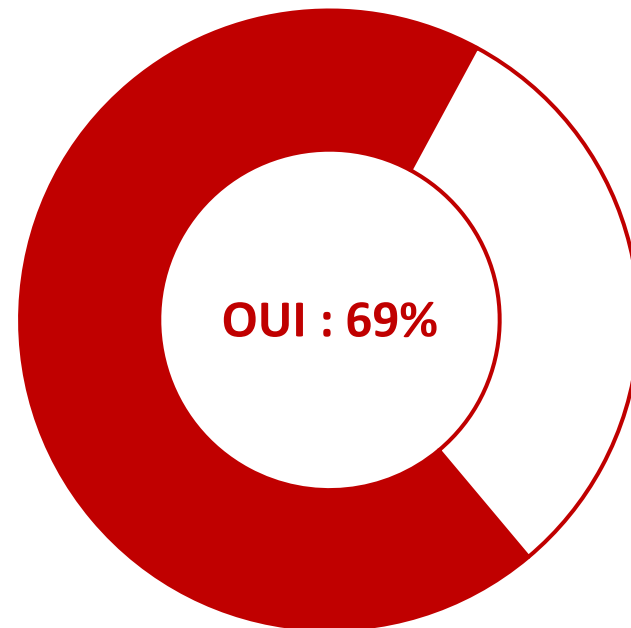
**Sept travailleurs québécois sur dix (69%), dont le type d'emploi le permet, ont été en situation de télétravail à un moment ou à un autre depuis le début de la crise sanitaire.**

Ces sous-groupes de travailleurs sont proportionnellement plus nombreux à avoir fait du télétravail :

- Les 35-54 ans (74%);
- Ceux qui travaillent à temps plein (71%, contre 57% à temps partiel);
- Ceux qui travaillent pour une entreprise de plus de 100 employés (75%);
- Les employés de ces secteurs :
  - Sciences et technologies (88%);
  - Services d'enseignement (89%);
  - Administration publique (91%);
  - Technologie de l'information (93%).

**Personnellement, avez-vous fait du télétravail? Veuillez répondre oui si vous en avez fait à un moment ou à un autre depuis mars 2020, même si vous êtes retourné sur votre lieu de travail ou que vous avez perdu votre emploi depuis.**

*Base : ceux qui occupent ou occupaient un emploi dans une de ces catégories : employés de bureau, personnel spécialisé dans la vente, travailleurs des sciences et technologies, professionnels et gestionnaires ou administrateurs  
(n=392)*



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.8 Le télétravail vu par les employés

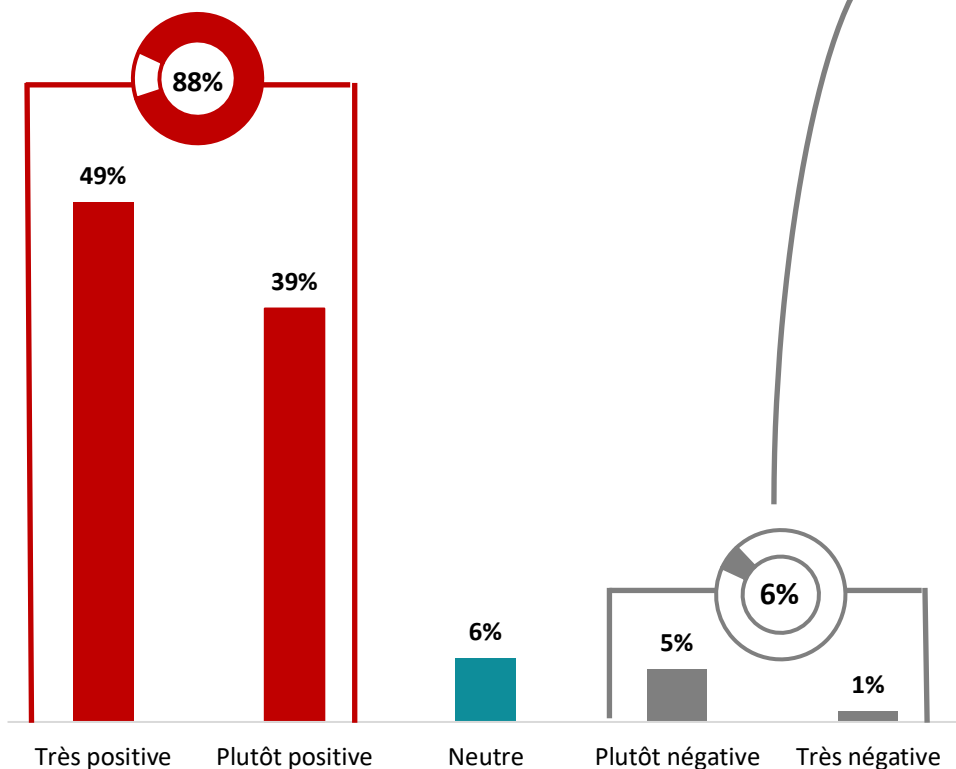
#### 2.8.1 L'appréciation de l'expérience

**Dans l'ensemble, les travailleurs ont vécu positivement (88%) leur expérience de télétravail, la moitié (49%) l'ayant même qualifiée de très positive.**

Les hommes (93%, contre 82% des femmes) et ceux qui travaillent pour une entreprise privée (94%) ont apprécié l'expérience dans une plus grande proportion.

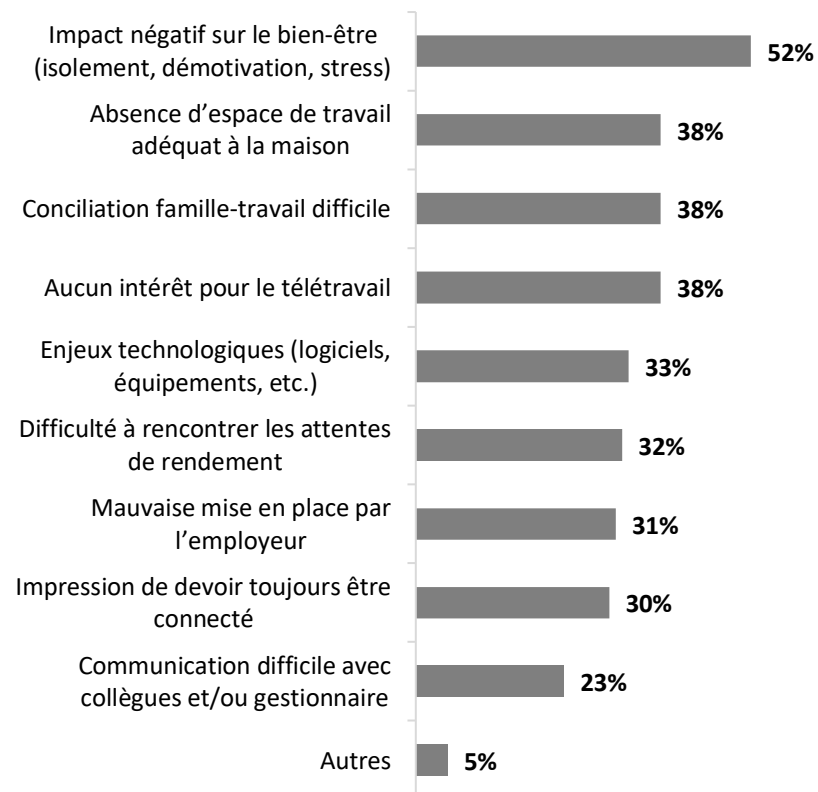
#### Comment avez-vous vécu cette expérience de télétravail? Est-ce de façon...

Base : ceux qui sont en télétravail ou qui l'ont été depuis mars 2020  
(n=268)



#### Pour quelle(s) raison(s) cette expérience a-t-elle été négative? Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Base : ceux qui ont vécu l'expérience de façon négative  
(n=19)\*



\*Considérant la petite taille de ce sous-échantillon (n<30), ces résultats sont présentés à titre indicatif seulement.

## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.8 Le télétravail vu par les employés

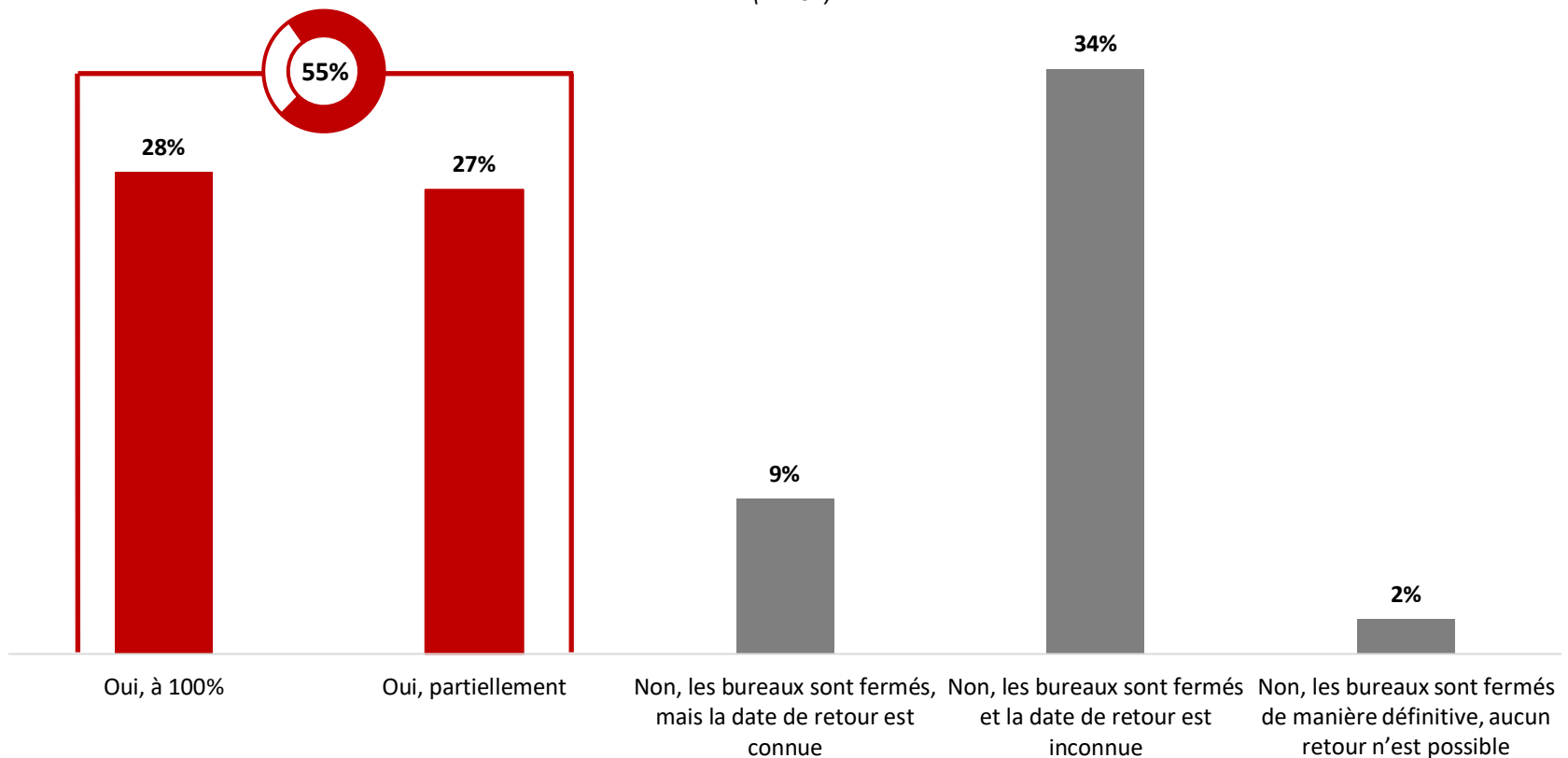
#### 2.8.2 La reprise du travail en présentiel

**Plus de la moitié (55%) des travailleurs qui ont été en télétravail sont retournés sur le lieu du travail, ne serait-ce que partiellement.**

Pour le tiers (34%), la date de réouverture des bureaux est toujours inconnue.

À l'heure actuelle, avez-vous repris le travail en présentiel, c'est-à-dire, dans les bureaux de votre employeur?

Base : ceux qui sont en télétravail, ou qui l'ont été depuis mars 2020, et qui sont toujours en emploi  
(n=261)



## 2. L'évolution de la flexibilité disponible

### 2.8 Le télétravail vu par les employés

#### 2.8.3 La fréquence idéale de télétravail

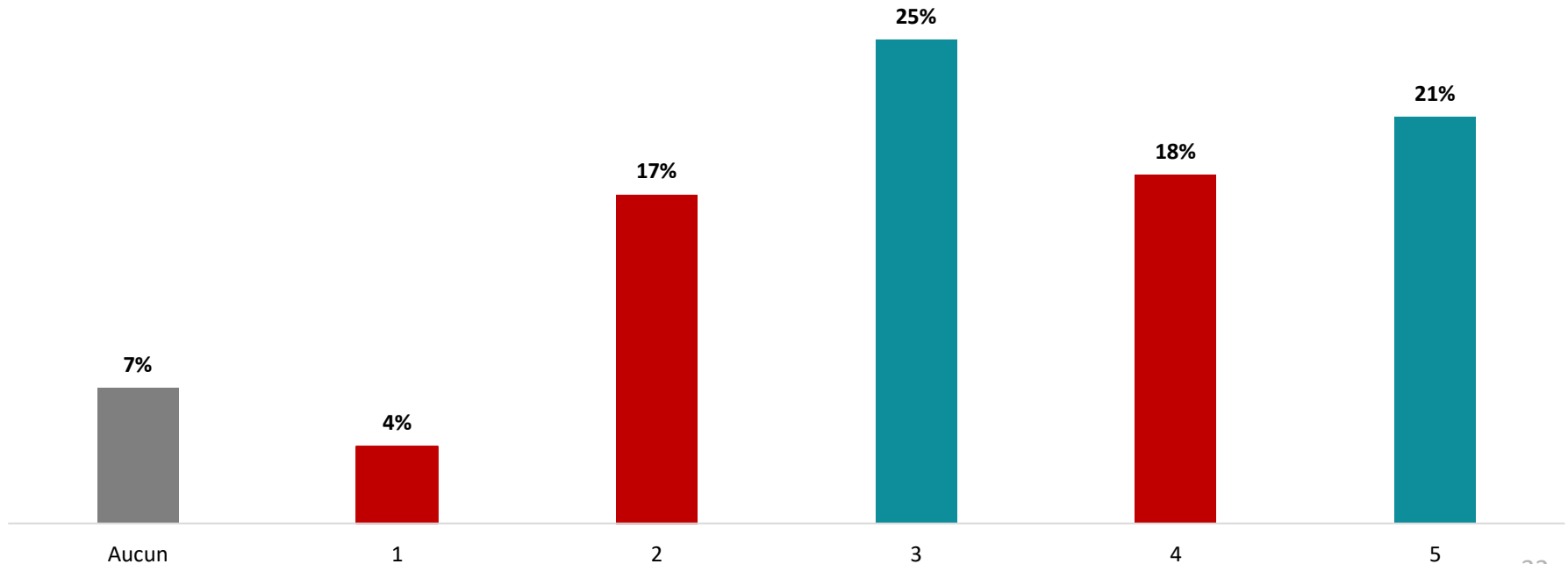
**Les avis sont assez partagés quant au nombre idéal de jours de télétravail hebdomadaire. Toutefois, un constat s'impose : la proportion de travailleurs qui souhaitent uniquement travailler sur place, en présentiel, est faible.**

De fait, seulement 7% des répondants souhaiteraient ne jamais être en télétravail.

Au regard des variables sociodémographiques, on remarque que les hommes souhaiteraient travailler davantage de la maison, soit en moyenne 3,6 jours (contre 2,9 jours pour les femmes), tout comme les employés du secteur des sciences et technologies (3,6 jours).

**Pour vous, quel serait le nombre de jours de télétravail idéal par semaine?**  
*Base : ceux qui occupent ou occupaient un emploi dans une de ces catégories : employés de bureau, personnel spécialisé dans la vente, travailleurs des sciences et technologies, professionnels et gestionnaires ou administrateurs (n=392)*

**Moyenne : 3 jours**





### 3. Perspectives pour l'avenir

### 3. Perspectives pour l'avenir

#### 3.1 Le niveau de bonheur au travail

Malgré l'incertitude, les défis et les nombreux bouleversements engendrés par la crise sanitaire, notamment sur le monde du travail, le niveau de bonheur au travail des Québécois, avec une note moyenne de 7,2 sur 10, est similaire à celui qui a été observé à l'été 2019\*.

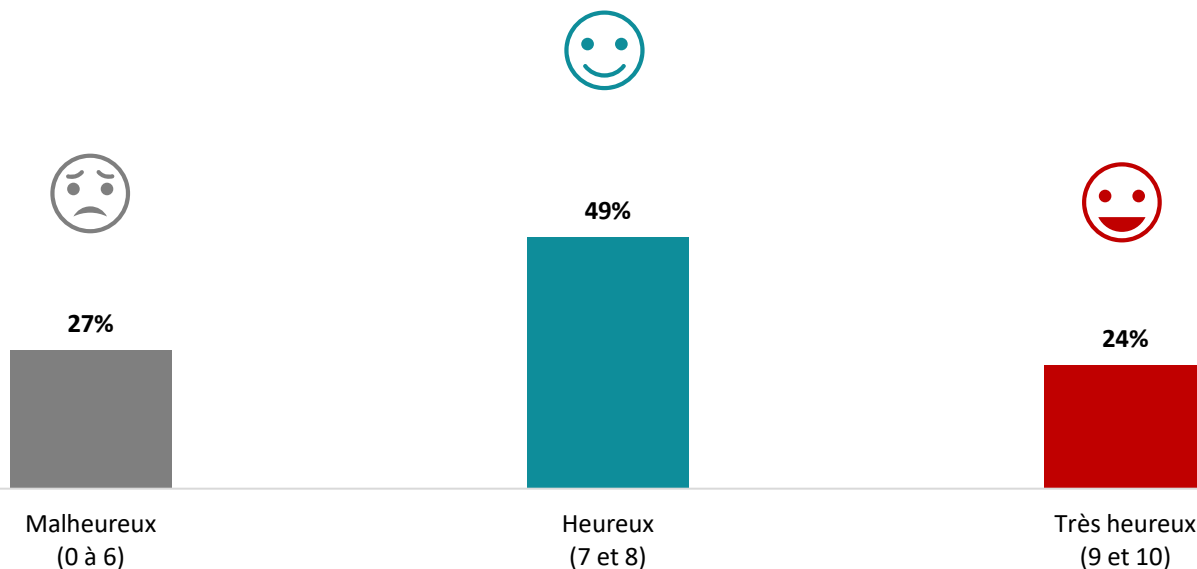


**L'accès à des mesures flexibles a un impact positif sur le bonheur au travail :** la note moyenne obtenue par les travailleurs qui en bénéficient se chiffre à 7,6 sur 10, versus 6,4 sur 10 pour ceux qui n'en bénéficient pas.

Globalement, quel est votre niveau de bonheur au travail? Utilisez l'échelle de 1 à 10 ci-dessous, où 1 signifie que vous êtes très malheureux au travail et 10, que vous êtes très heureux au travail.

Base : ceux qui occupent un emploi présentement  
(n=477)

Note moyenne	7,2/10
IBL-T en 2019*	7,3/10



Ces employés expriment un niveau de bonheur au travail supérieur :

- Les résidents de la RMR de Québec (7,8);
- Ceux qui travaillent à temps partiel (7,7, contre 7,1 chez les employés à temps plein);
- Les employés de ces secteurs :
  - Finances et assurances (7,8);
  - Comptabilité (8,3);
  - Recherche et développement (8,1).
- **Ceux qui bénéficient de flexibilité au travail (7,6, contre 6,4 chez ceux qui n'en bénéficient pas).**

\*L'IBL-T (l'Indice du bonheur au travail Léger) est une mesure autorapportée du bonheur au travail des salariés réalisée à l'échelle canadienne en juillet 2019.

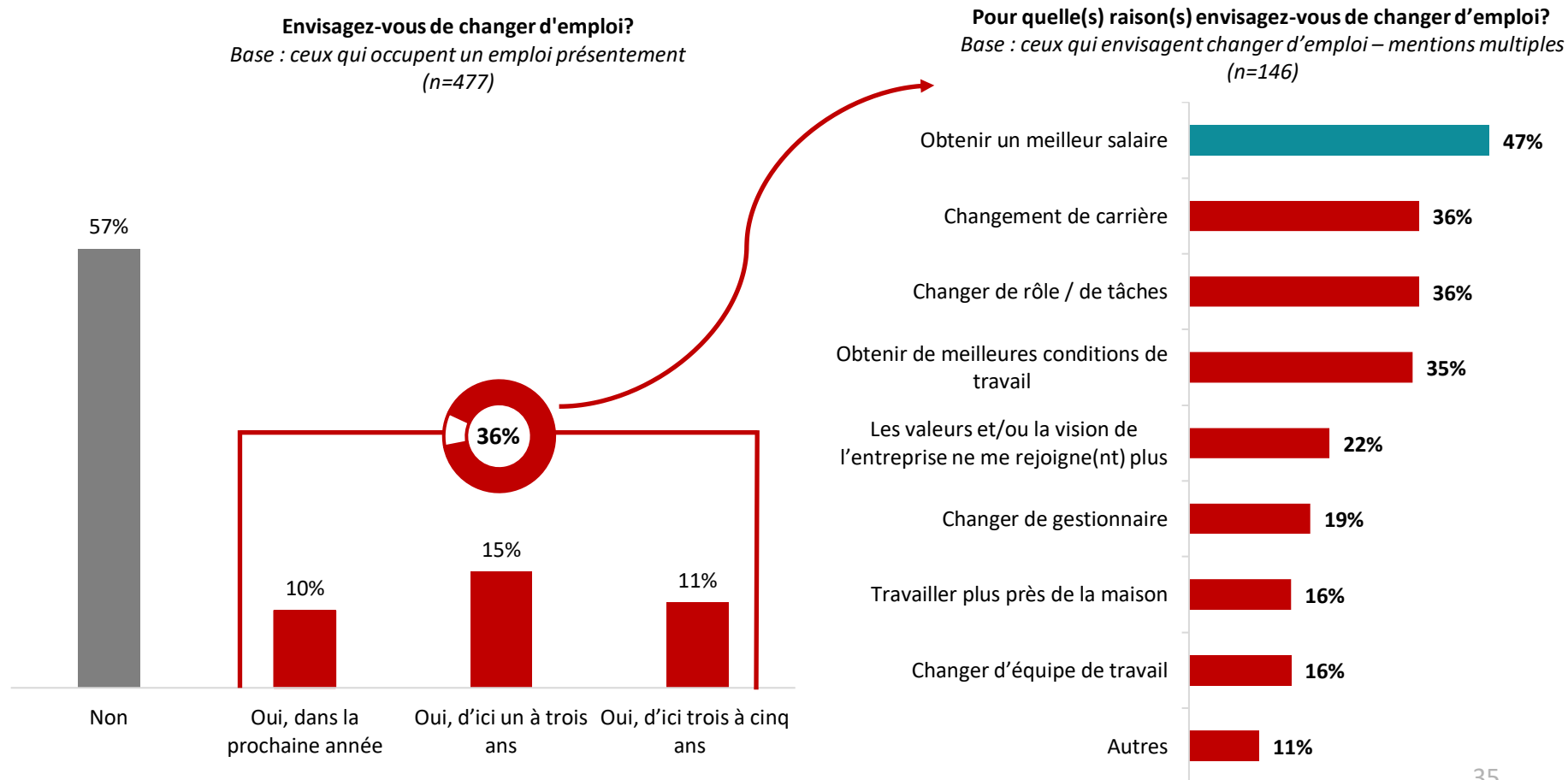
### 3. Perspectives pour l'avenir

#### 3.2 La probabilité de changer d'emploi

**Un travailleur québécois sur trois (36%) envisage de changer d'emploi d'ici cinq ans, dont 10% au cours de la prochaine année.**

Aspirer à un meilleur salaire est ce qui motive principalement ce désir de changement (47%).

Les 18-34 ans (57%) et les parents d'enfant(s) de moins de 12 ans (45%) sont plus nombreux à envisager de changer d'emploi d'ici les cinq prochaines années.



Le complément à 100% est attribuable à la non-réponse.

### 3. Perspectives pour l'avenir

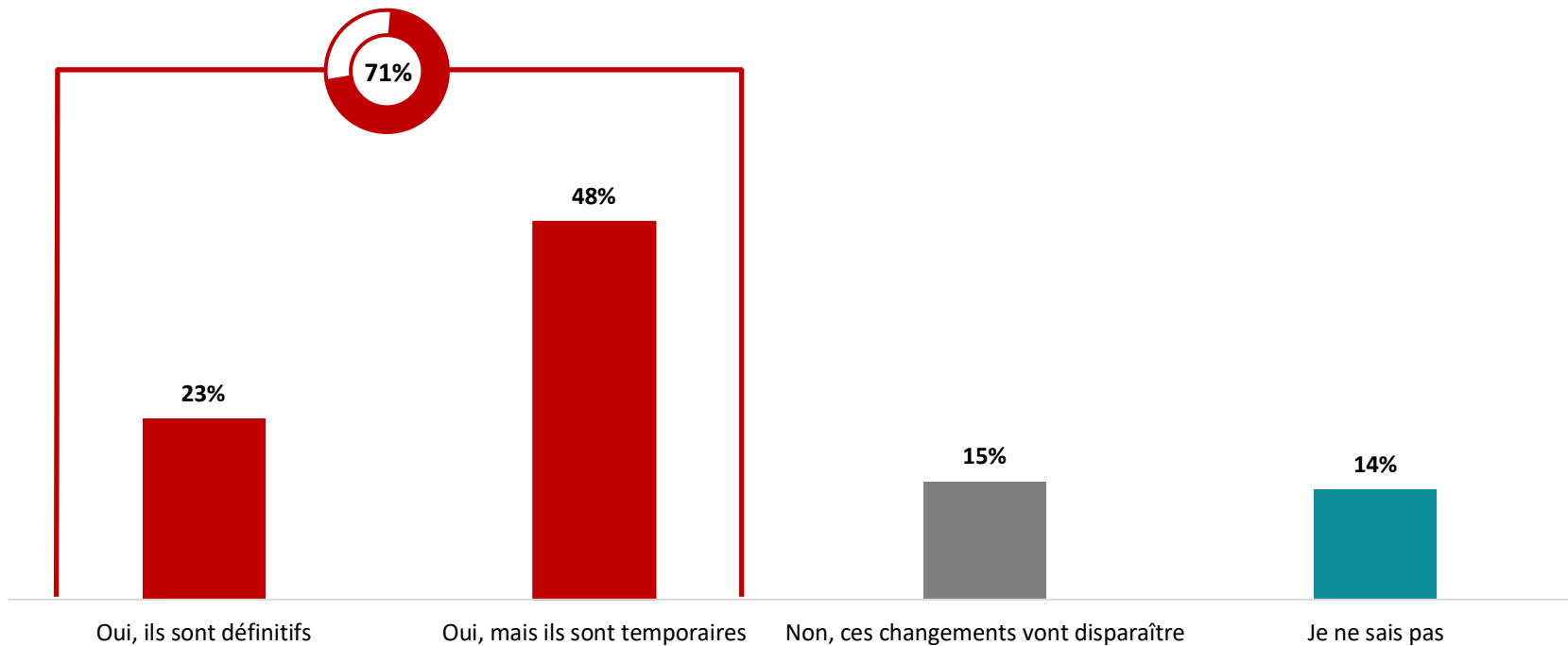
#### 3.3 La pérennité des changements apportés

Aux yeux de la grande majorité des travailleurs (71%), les changements liés à la flexibilité au travail apportés par la pandémie vont perdurer, ne serait-ce que de manière temporaire.

Les professionnels, qui comptent pour 16% des répondants, croient davantage que les changements occasionnés par la pandémie vont perdurer (71%), dont 31% qui croient qu'ils sont définitifs.

En cette période de grands changements liés à la pandémie de COVID-19, le monde du travail a été appelé à s'adapter rapidement. Selon vous, les changements en termes de flexibilité au travail vont-ils perdurer?

Base : l'ensemble des répondants  
(n=500)



### 3. Perspectives pour l'avenir

#### 3.4 Les qualités à prioriser

Six salariés sur dix (60%) sont d'avis que le monde du travail de demain a surtout besoin de flexibilité.

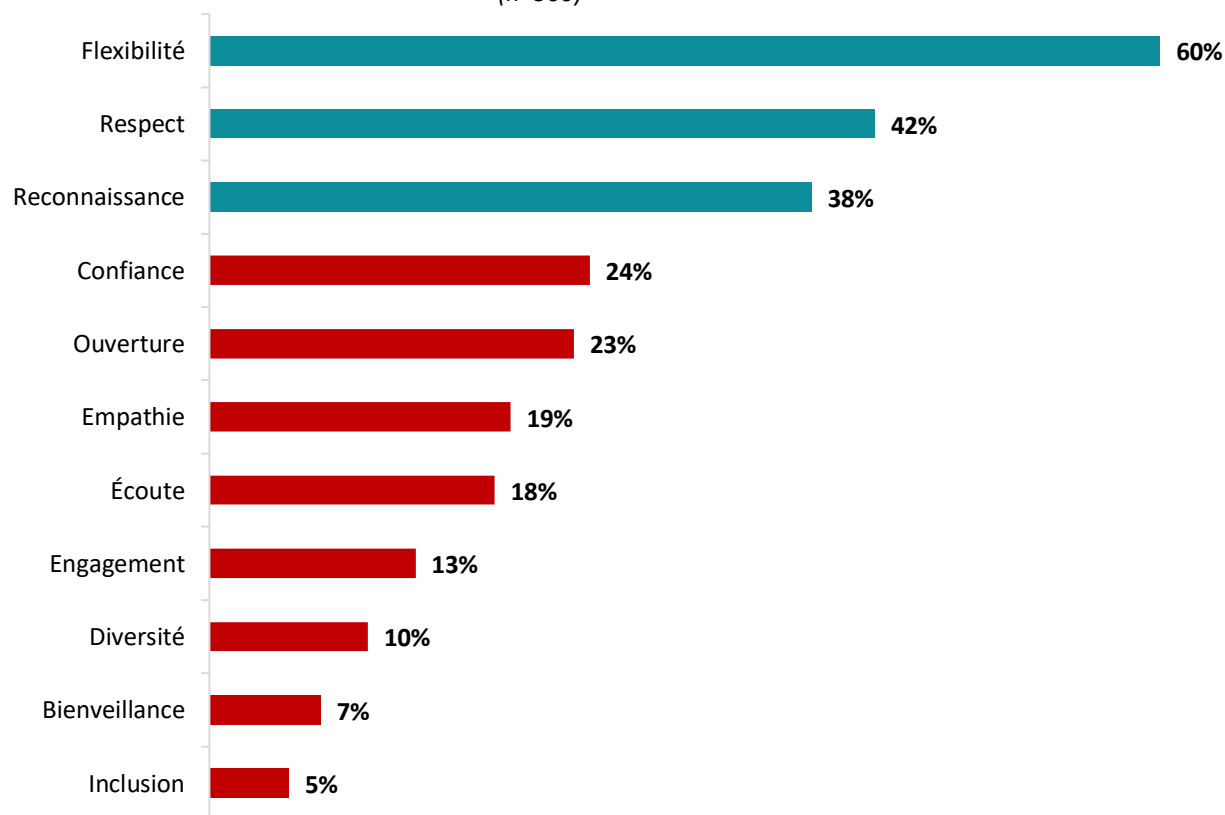
Viennent ensuite le respect (42%) et la reconnaissance (38%), deux facteurs fondamentaux du bonheur au travail\*.

La flexibilité dans la sphère professionnelle est jugée encore plus importante parmi les femmes (65%, contre 55% des hommes), tout comme la reconnaissance (45% des femmes, contre 33% chez les hommes).

#### Selon vous, de quoi le monde du travail de demain a-t-il le plus besoin?

Base : l'ensemble des répondants – jusqu'à trois mentions possibles

(n=500)





ANNEXE

# Définitions des mesures flexibles

- **Télétravail occasionnel**  
Avoir la possibilité de partager son temps de travail entre le bureau et la maison.
- **Sans bureau**  
Travailler à 100% de la maison et n'avoir à se déplacer au bureau (s'il y a un bureau existant) que très occasionnellement.
- **Heures flexibles**  
Déterminer son heure d'arrivée et son heure de départ en fonction de ses responsabilités familiales, de ses activités et/ou de ses zones de productivité.
- **Horaire variable**  
Avoir la possibilité de combiner ses heures de travail pour créer des semaines compressées, comme par exemple faire sa semaine complète de travail sur quatre jours au lieu de cinq.
- **Horaire agile**  
Disposer d'une à trois heures flexibles par jour, qui peuvent être travaillées à un autre moment que durant les heures de bureau habituelles.
- **Vacances**  
Bénéficier d'un minimum de quatre semaines de vacances à l'embauche ou de vacances illimitées, de même que de la possibilité de prendre un congé sans solde pour des projets personnels.

# Leger

—  
*Comprendre le monde*



[leger360.com](http://leger360.com)



[@leger360](https://twitter.com/leger360)



[/LegerCanada](https://www.facebook.com/LegerCanada)



[/company/leger360](https://www.linkedin.com/company/leger360)



[@leger360](https://www.instagram.com/leger360)