

# L'avenir au travail

**RAPPORT SUR  
LES TENDANCES  
2022**

# Êtes-vous prêt pour l'avenir du travail au Canada?

La pandémie a complètement bouleversé la façon dont les Canadiens abordent et envisagent le travail – où il a lieu, comment nous nous rencontrons, quand nous nous connectons et nous déconnectons – et bien plus. En conséquence, les employeurs au Canada apprennent à s'adapter à de nouvelles réalités tout en faisant face à de nouvelles attentes en matière de flexibilité du lieu de travail.

**Staples Professionnel**, la division interentreprises de Staples/ Bureau en Gros, a soutenu des entreprises, des institutions et des organismes gouvernementaux canadiens de taille moyenne à grande et comprend parfaitement ce dont ils ont besoin pour

prosperer. En partenariat avec la société **Angus Reid Group**, Staples Professionnel a sondé les employés de bureau et les décideurs principaux d'entreprises de toutes tailles au Canada afin de mieux comprendre le paysage actuel et futur du travail.

Le **Rapport sur les tendances de l'avenir au travail** vous permet de disposer de connaissances récentes et pertinentes ainsi que d'un aperçu critique du principal partenaire de solutions d'affaires du Canada et de la principale société de recherche d'Amérique du Nord, ce qui peut aider votre entreprise à s'orienter avec succès vers l'avenir du travail à distance, du travail hybride et du travail au bureau et à la faire évoluer.



# La méthodologie

## Étude

En partenariat avec le groupe Angus Reid, Staples/ Bureau en Gros a réalisé un sondage auprès des employés de bureau et décideurs principaux du Canada pour discerner le portrait actuel et futur en matière de travail à distance, hybride et au bureau.

## Échantillon

L'échantillon du sondage comprend des employés et des décideurs principaux (employeurs) d'entreprises ou d'organisations de 5 employés ou plus:

Échantillon d'employeurs : n = 505

Échantillon d'employés : n = 1 010

## Période

15 au 24 août 2022

## Remarques sur le rapport

Tout au long de ce rapport, les résultats sont ventilés entre les formules à distance, hybride et au bureau comme suit:

Travailleurs à distance : travailleurs à la maison ou à distance 5 jours par semaine en moyenne.

Travailleurs hybrides : travailleurs de 1 à 3 jours au bureau par semaine en moyenne

Travailleurs au bureau : travailleurs de 4 à 5 jours au bureau par semaine en moyenne



# Conditions de travail actuelles

# Conditions de travail actuelles

## Situation actuelle de travail : la plupart des employés adoptent les modes de travail qui leur conviennent le mieux

Ils sont loin, les premiers jours de la pandémie de COVID-19, où la majeure partie de la main-d'œuvre était poussée dans un modèle de travail à distance, tout comme les jours d'avant où la plupart travaillaient au bureau. **Les cols blancs sont actuellement partagés en trois groupes égaux de travailleurs à distance, en mode hybride ou au bureau.**

La plupart **des employés travaillant à distance ou en mode hybride préfèrent leur formule actuelle**, et les autres veulent généralement une autre formule de travail à distance ou hybride. Presque aucun de ceux

qui travaillent à distance ou en mode hybride ne voudrait recommencer à travailler principalement au bureau.

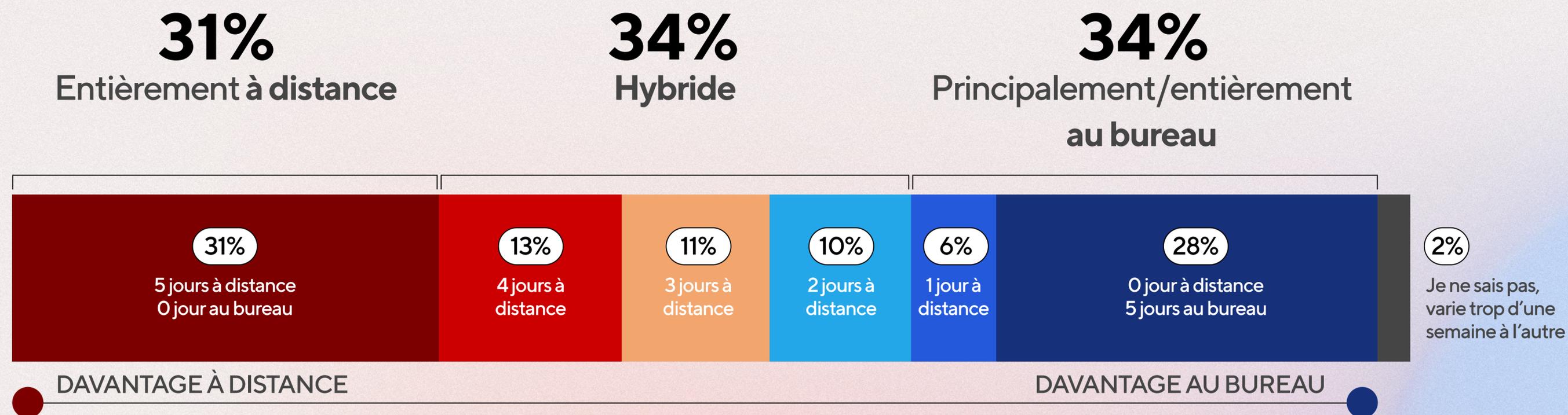
En fait, **les travailleurs à distance sont de loin les plus satisfaits de leur mode actuel de travail**, et ceux au bureau sont les moins satisfaits. Par contre, les employeurs n'en sont pas entièrement conscients : ils sous-estiment la satisfaction des travailleurs à distance et surestiment celle des travailleurs au bureau.



# Travail à distance par rapport au bureau (employés)

Le travail à distance et celui au bureau se répartissent à peu près également dans la main-d'œuvre. Environ le tiers des employés travaille à distance, un autre tiers selon un mode hybride (de 2 à 4 jours par semaine à distance), et le dernier tiers entièrement ou principalement au bureau (0 ou 1 jour par semaine à distance).

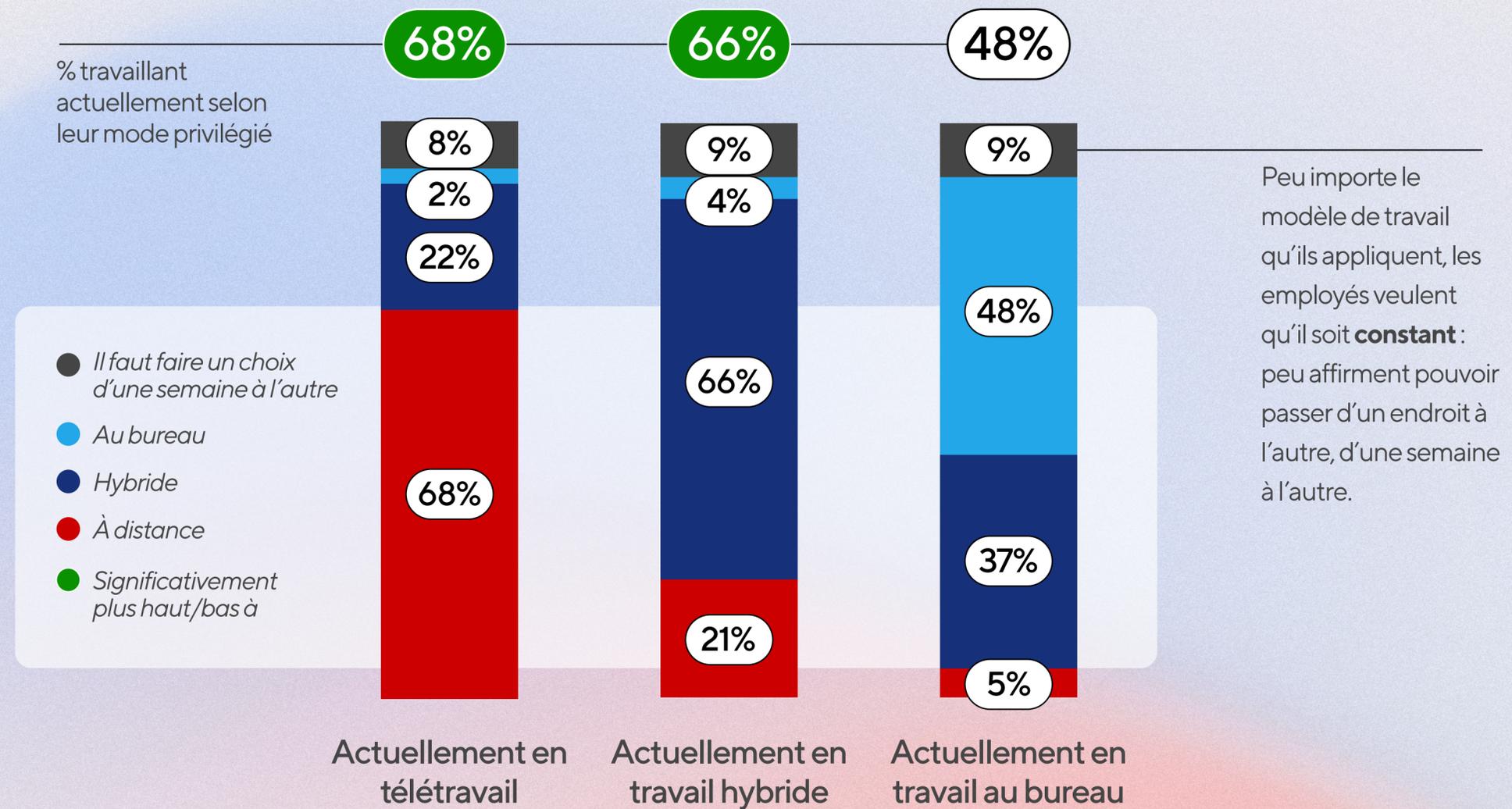
## Répartition actuelle du travail à distance et au bureau



# Travail à distance vs au bureau (employés)

La plupart des employés travaillant à distance ou en mode hybride sont heureux de leur arrangement actuel, et ceux qui ne le sont pas préféreraient un autre arrangement hybride ou à distance plutôt que de retourner au bureau. D'un autre côté, la moitié de ceux travaillant principalement au bureau affirment préférer cet arrangement, bien que beaucoup verraient un modèle hybride comme choix supérieur.

## Répartition idéale du travail à distance et au bureau par rapport à la répartition actuelle des employés

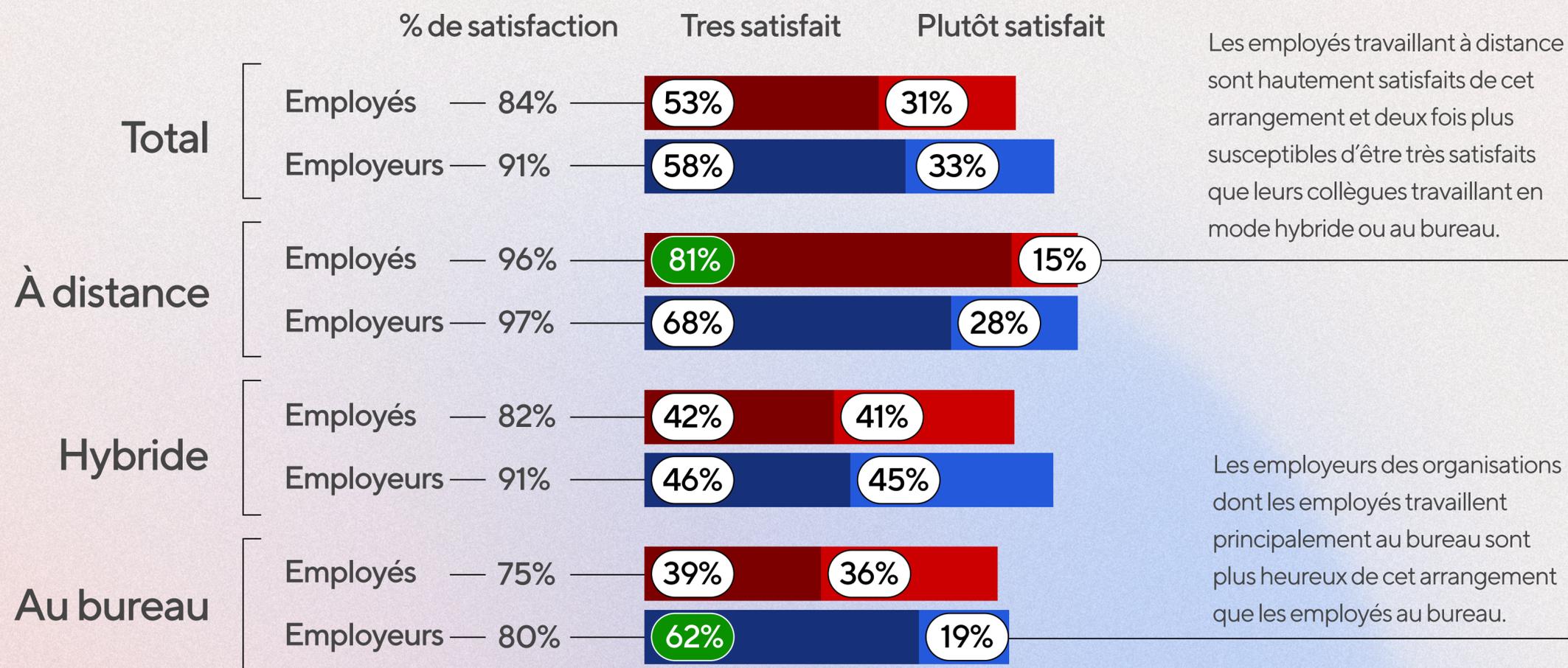


# Satisfaction relativement à la situation de travail

Bien que les travailleurs canadiens soient largement satisfaits de la répartition globale actuelle de jours de travail au bureau et à distance, les employeurs et les employés diffèrent sensiblement de niveau de satisfaction par rapport à chaque modèle : les employés sont plus satisfaits que les employeurs de la possibilité de travailler à distance, tandis que les employeurs sont plus heureux que les employés avec un modèle de travail principalement au bureau.

## Satisfaction relativement à la situation de travail

Selon le modèle de travail actuel



● Significativement plus haut/bas à

Base : Employés (n = 1 010), employeurs (n = 505)

A2. Quelle est votre satisfaction globale par rapport à la répartition actuelle de vos jours de travail à distance et au bureau?

A2. Quelle est votre satisfaction globale par rapport à la répartition actuelle des jours de travail à distance et au bureau actuellement offerte par votre entreprise ou organisation à ses employés?

# Regard vers l'avenir du travail à distance

# Regard vers l'avenir du travail à distance

L'accès à de nouveaux modes de travail (p. ex. hybride, heures flexibles, etc.) devient crucial pour de nombreux employés, ce qui influence les employeurs qui retiennent leur intérêt.

Les employés observent attentivement les régimes et politiques des employeurs relativement aux nouveaux modes de travail : **la plupart des employés affirment qu'ils seraient moins susceptibles d'envisager travailler pour un employé qui n'offre pas d'options de nouveaux modes de travail** (à distance, hybride, horaire flexible, semaine de 4 jours).

En fait, la moitié des employés seraient beaucoup moins susceptibles d'envisager de travailler pour un employeur s'il n'offre pas une option entièrement à distance ou un horaire flexible.

En même temps, **de nombreuses entreprises n'ont toujours pas un régime bien défini de travail à distance** : seulement le tiers des employeurs affirment que leur organisation a communiqué une politique claire de travail à distance ou hybride à leurs employés pour 2023 et après.

En outre, certains employés ne reçoivent pas le message : les employés sont bien plus nombreux que les employeurs à affirmer qu'aucune ligne directrice n'a été communiquée, à aucun moment.

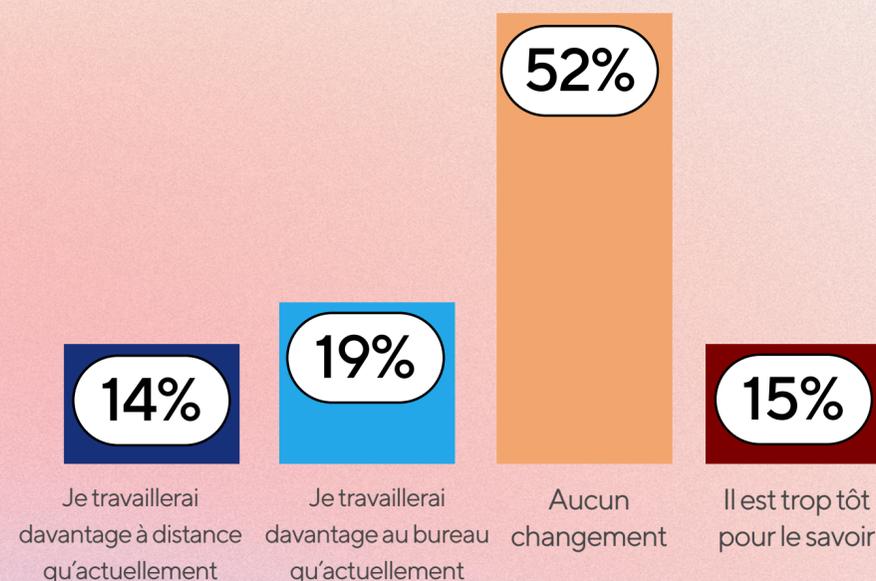


# Attentes relatives à la future situation du travail

Les employés ne s'attendent pas à des changements majeurs dans leur répartition de travail à distance et au bureau dans la prochaine ou les deux prochaines années. Plus particulièrement, de nombreux employés ne reçoivent aucun message au sujet des plans à long terme de leur entreprise concernant le travail à distance : la moitié des employés affirment qu'il n'y a aucune ligne directrice pour 2023 et au-delà, tandis que la plupart des employeurs affirment qu'au moins certaines lignes directrices ont été communiquées.

## Combinaison attendue de travail à distance et de travail au bureau pour la prochaine ou les deux prochaines années

Parmi les employés

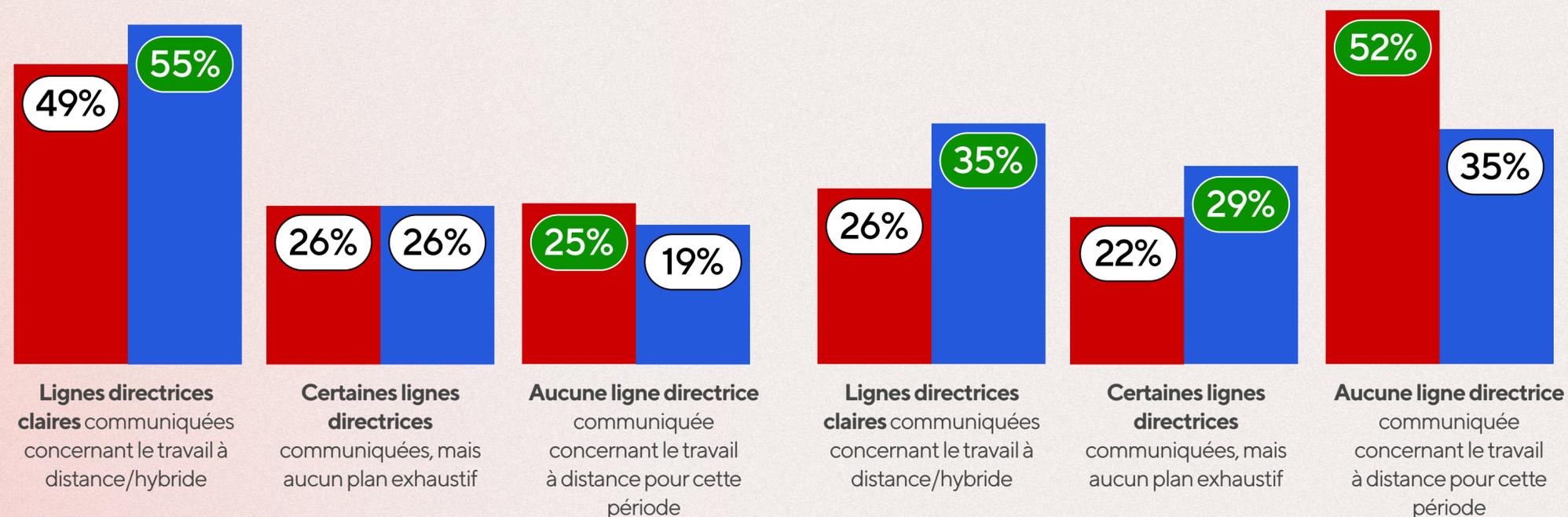


## L'avenir du travail à distance

Employés par rapport aux employeurs

### Pour le reste de l'année

### Pour 2023 et au-delà

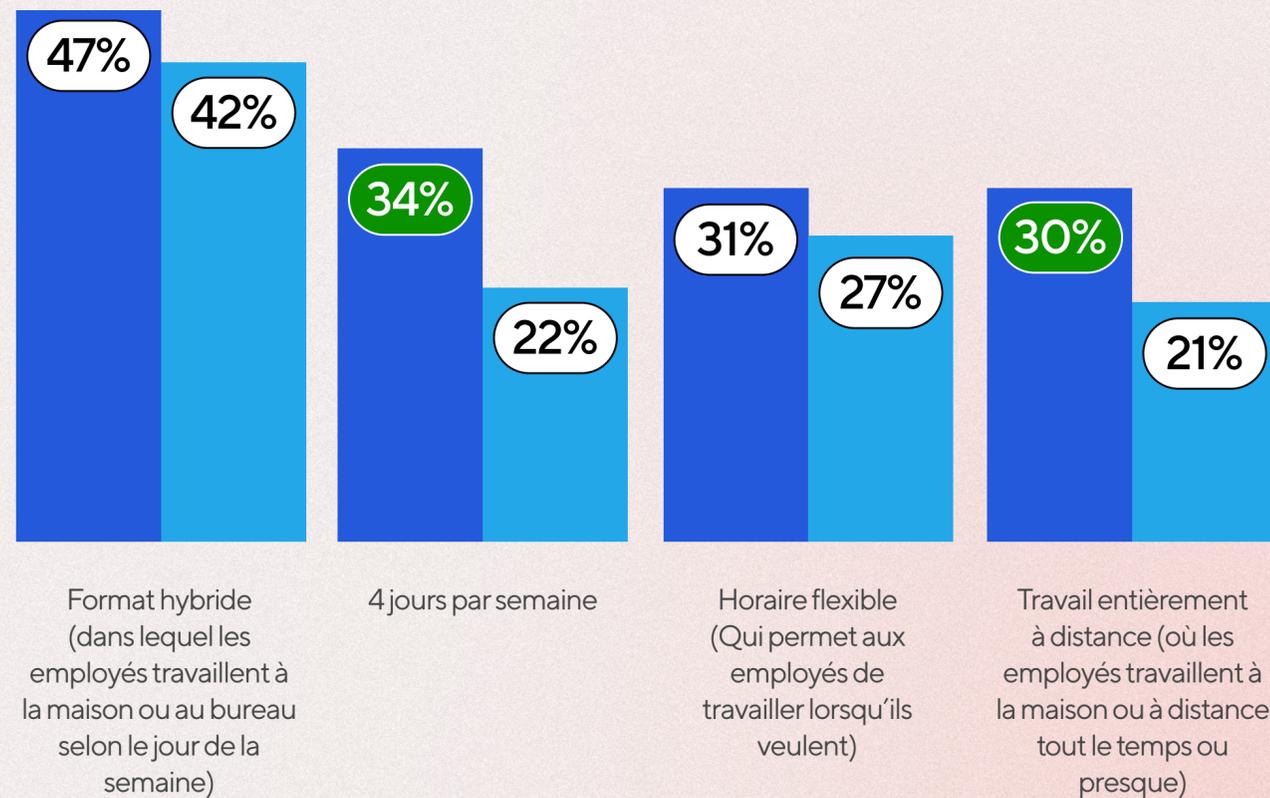


# Nouveaux modes de travail

Pour une importante minorité de la population active, il est devenu essentiel d'accéder à de nouveaux modes de travail offrant une souplesse relative aux lieux et aux heures de travail; certains employeurs pourraient sous-estimer cette importance. Plus particulièrement, ceux qui travaillent à distance ou en mode hybride sont plus susceptibles de ressentir le besoin d'en faire leur mode de travail habituel à l'avenir.

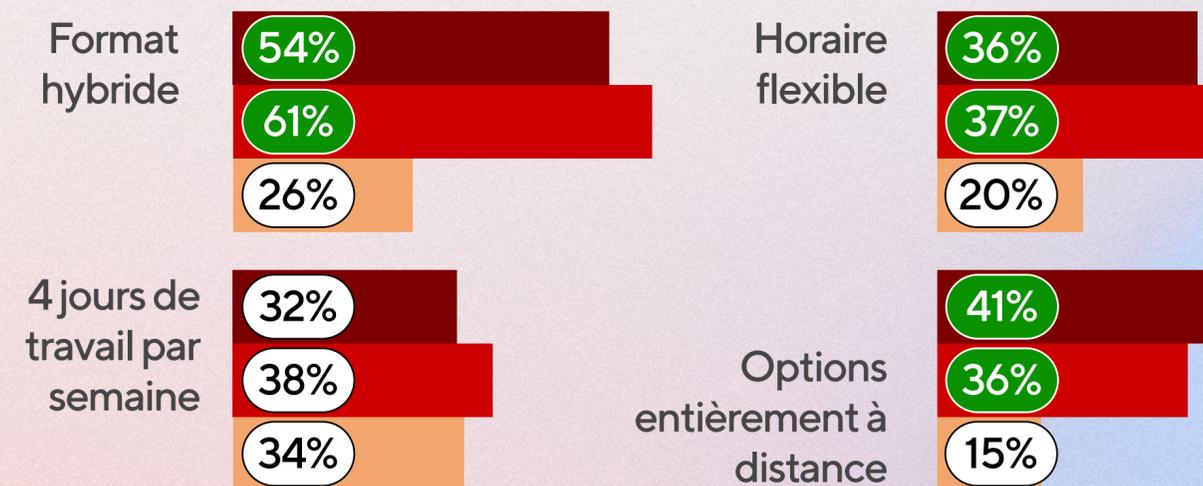
## Futures offres d'arrangement de travail

% affirmant que chaque option est « essentielle » pour la prochaine ou les deux prochaines années



## L'avenir du travail à distance

Par mode actuel de travail

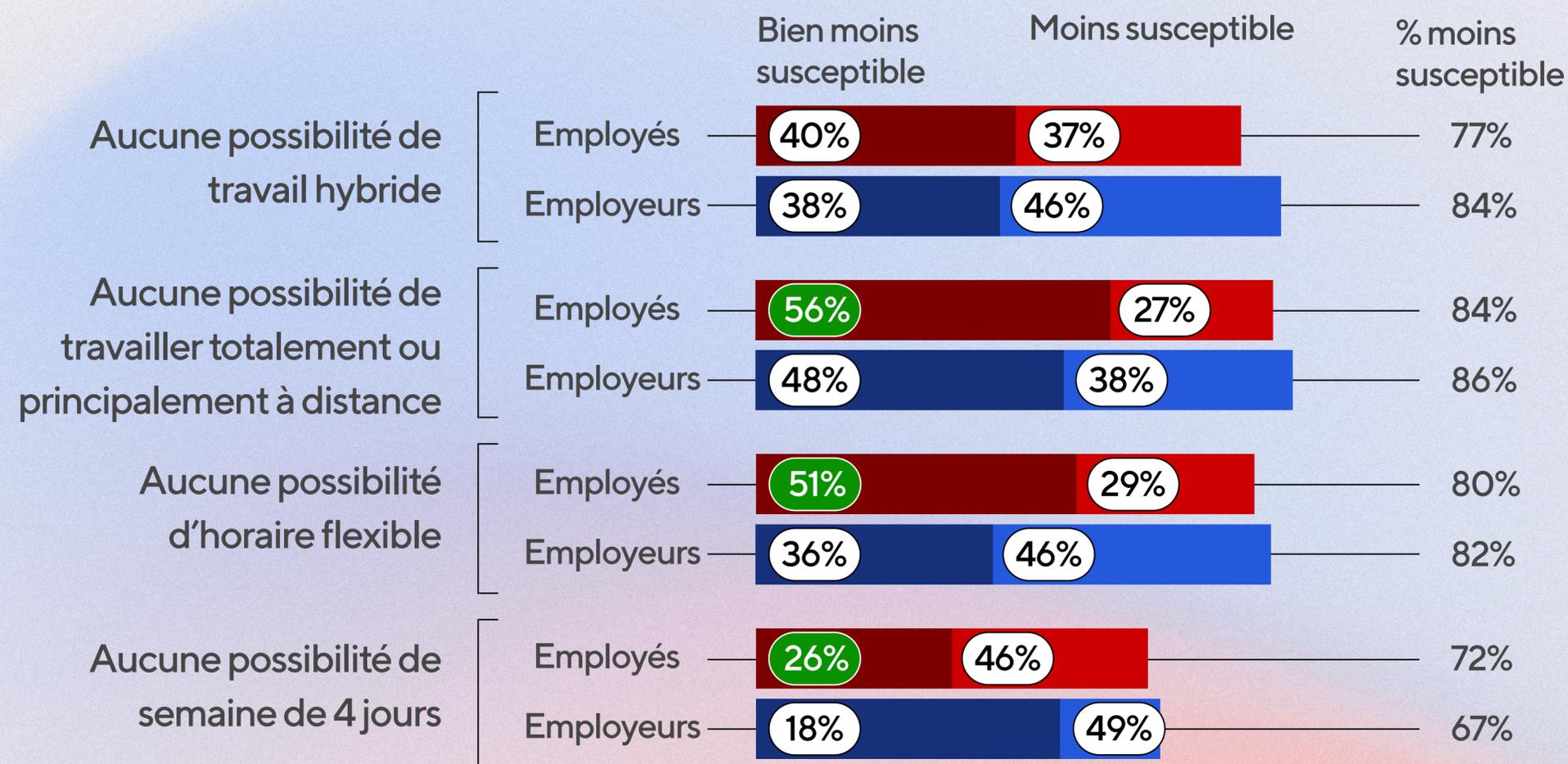


# Considérations relatives aux nouveaux employés et au recrutement

Bien que les employeurs comprennent les répercussions possibles sur le recrutement de ne pas offrir de nouveaux modes de travail, certains sous-estiment l'influence de ces options sur l'intérêt des employés pour leur entreprise : la moitié des employés affirment être bien moins susceptibles d'envisager un nouvel emploi s'il n'offre pas le travail à distance ou un horaire flexible.

## Répercussions des caractéristiques d'un emploi sur la probabilité de l'accepter

Employés par rapport aux employeurs



# Répercussions des horaires flexibles

La moitié des employeurs offrent un horaire flexible à leur main-d'œuvre, et les employeurs et employés s'entendent sur les avantages d'un horaire flexible pour la qualité de vie. Parmi ceux qui ont un horaire flexible, plus de la moitié affirment qu'il a apporté une amélioration importante à leur qualité de vie.

## Un horaire flexible est-il offert aux employés de votre organisation?

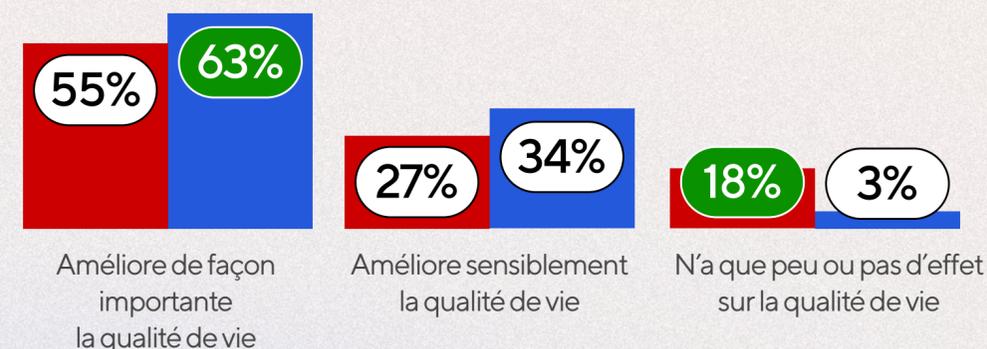
Oui **56%**

Non **42%**

Je ne sais pas **2%**

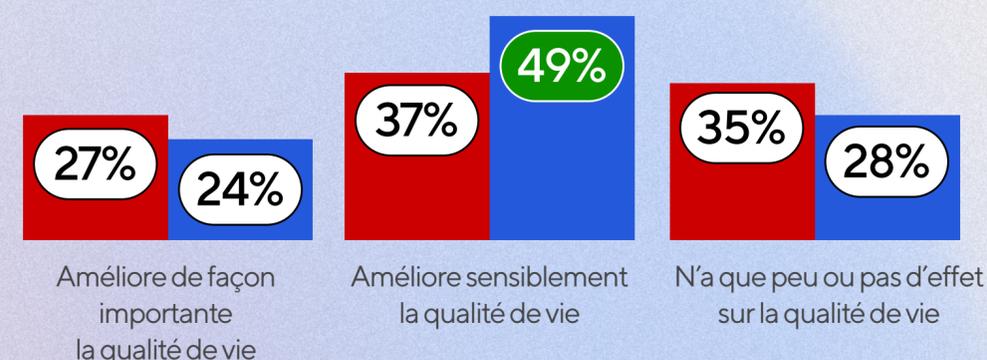
## Répercussions des horaires flexibles sur la qualité de vie des employés

Parmi les entreprises et employeurs offrant le travail à distance, le mode hybride et les heures flexibles



## Répercussions possibles des horaires flexibles sur la qualité de vie des employés

Parmi les entreprises et employeurs N'OFFRANT PAS le travail à distance, le mode hybride et les heures flexibles



● Employés ● Employeurs  
● Significativement plus haut/bas à

Base : Employés (n = 1 010); à distance et en mode hybride avec offre d'horaire flexible (n = 511); à distance et en mode hybride sans offre d'horaire flexible (n = 499)  
Entreprises avec employés à distance et en mode hybride qui offrent un horaire flexible (n = 241), Entreprises avec employés à distance et en mode hybride qui n'offrent pas d'horaire flexible (n = 152)  
A15. Votre entreprise ou organisation offre-t-elle un « horaire flexible » permettant aux employés de travailler hors de la période de 9 h à 17 h ou dans des fuseaux horaires différents si ça leur convient mieux?  
A16. Dans quelle mesure pensez-vous qu'un horaire flexible ou la capacité de travailler dans un autre fuseau horaire a un effet sur la qualité de vie de votre organisation?

# Infrastructure du travail à la maison

# Infrastructure du travail à la maison

De nombreux employés à distance ou en mode hybride se débrouillent avec ou sans le soutien de leur employeur pour leur espace de travail à la maison.

La plupart (mais pas tous) les employés en mode hybride ou à distance sont heureux du soutien reçu de leur employeur pour travailler efficacement de l'extérieur du bureau. Sept sur dix qualifient leur employeur de bon ou d'excellent, tandis que les trois autres affirment que leur employeur a été adéquat ou mauvais dans la réponse à leurs besoins. Les employeurs sous-estiment la taille de ce dernier groupe, car seulement 17 % d'entre eux affirment que leur entreprise a fait un travail adéquat ou mauvais.

Bien que seulement la moitié des employés à distance ou hybrides aient une pièce réservée au travail à

la maison, la plupart sont heureux de leur installation. Cela dit, les **nécessités de base d'un bureau à la maison ont de larges répercussions** : le quart des employés à distance ou en mode hybride ont décrit leur espace de travail comme simplement adéquat ou mauvais, et ce groupe est beaucoup plus susceptible de manquer des éléments de base comme un bureau réservé, un fauteuil réglable ou même un éclairage adéquat.

De même, le confort et le bien-être sont un besoin essentiel négligé dans l'ameublement actuel au bureau résidentiel de l'employé : plus de la moitié affirment qu'un fauteuil ou un bureau plus confortable ou

ergonomique rendrait leur espace de travail à domicile plus convivial.

La plupart des employés paient eux-mêmes pour s'assurer d'avoir l'équipement nécessaire dans leur espace de travail à domicile pour travailler efficacement : seulement 19 % ont reçu une sorte d'allocation de leur employeur, et 15 % ont reçu des meubles. Seulement un sur dix affirme avoir reçu une allocation couvrant tous leurs besoins.



# Soutien de l'employeur au travail à distance

La plupart des employés à distance ou en mode hybride sont satisfaits de ce que leur employeur leur a fourni pour travailler efficacement à la maison, bien que les employeurs aient une opinion plus élevée de leurs efforts.

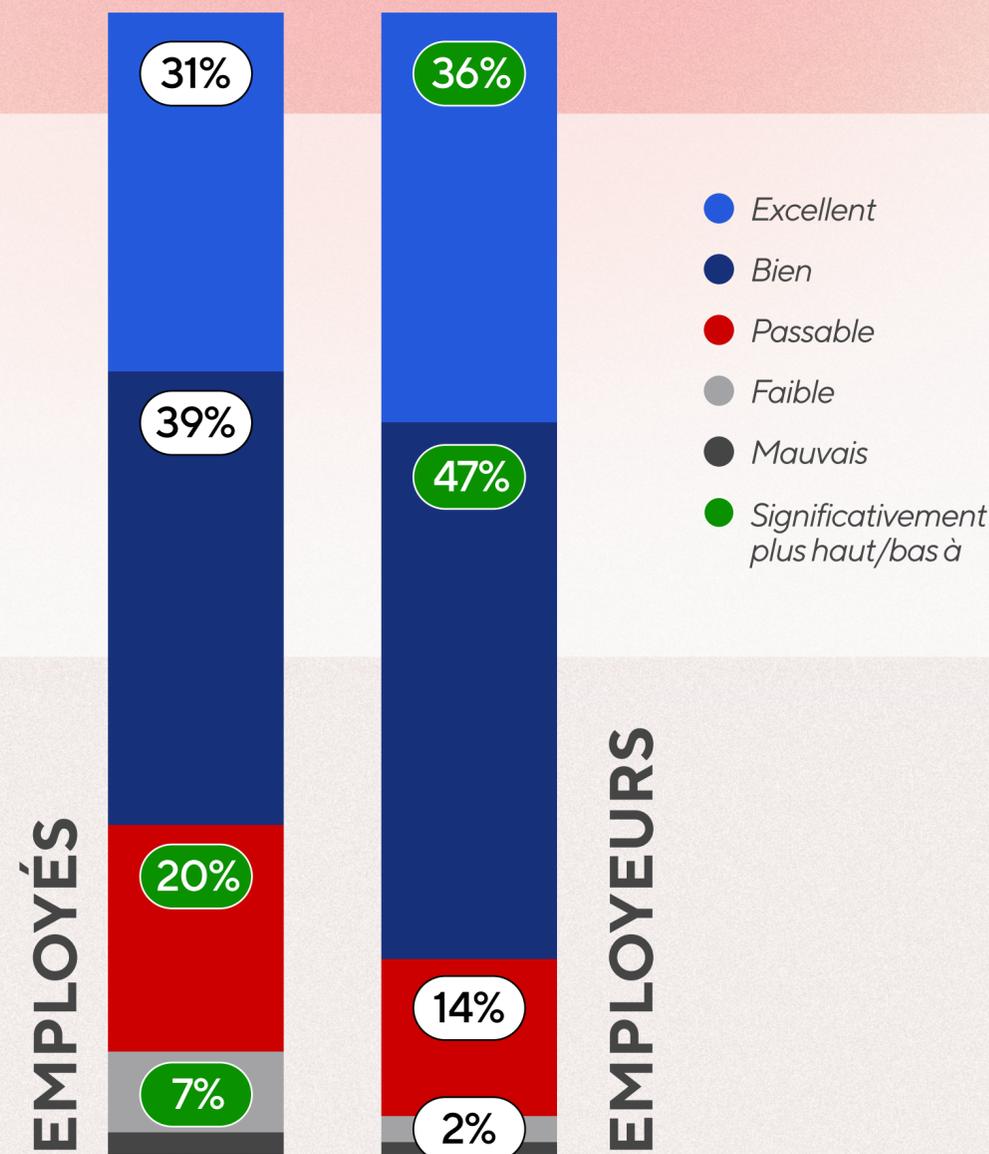
**EMPLOYÉS 70%**

affirment que leur employeur a fait un bon/excellent travail dans la fourniture du nécessaire pour travailler efficacement à distance.

**EMPLOYEURS 83%**

affirment que leur entreprise a fait un bon/excellent travail dans la fourniture du nécessaire pour que les employés travaillent efficacement à distance.

Taux d'entreprises qui s'assurent que les besoins des employés à distance ou en mode hybride sont satisfaits.



# Installation des employés à la maison

Les employés travaillent à la maison dans des circonstances variées et, bien qu'ils n'aient pas tous un bureau réservé, la plupart ont une opinion élevée de leur installation à la maison. Des employés bien équipés sont des employés globalement heureux de leur installation à la maison; plus particulièrement, ceux qui affirment que leur installation est « bonne » ou « parfaite » sont plus susceptibles d'avoir un bureau réservé, un fauteuil ajustable ou un éclairage adéquat.



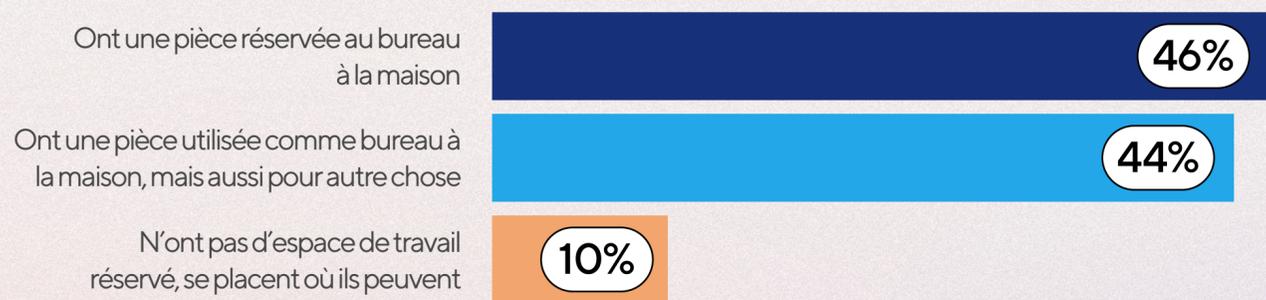
## Évaluation de l'installation actuelle du bureau à la maison

**73%**

sont heureux de l'installation actuelle de leur bureau à la maison

## Accès à un espace de travail à la maison

(chez les employés)



## Équipement de bureau à la maison actuellement possédé par les employés



Inférieur chez les employés affirmant que leur installation est adéquate ou pire (50 %)

Inférieur chez les employés affirmant que leur installation est adéquate ou pire (51 %)

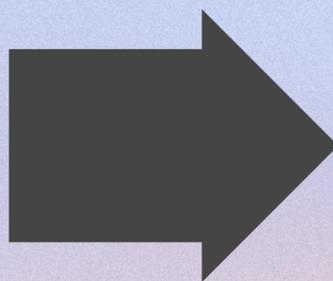
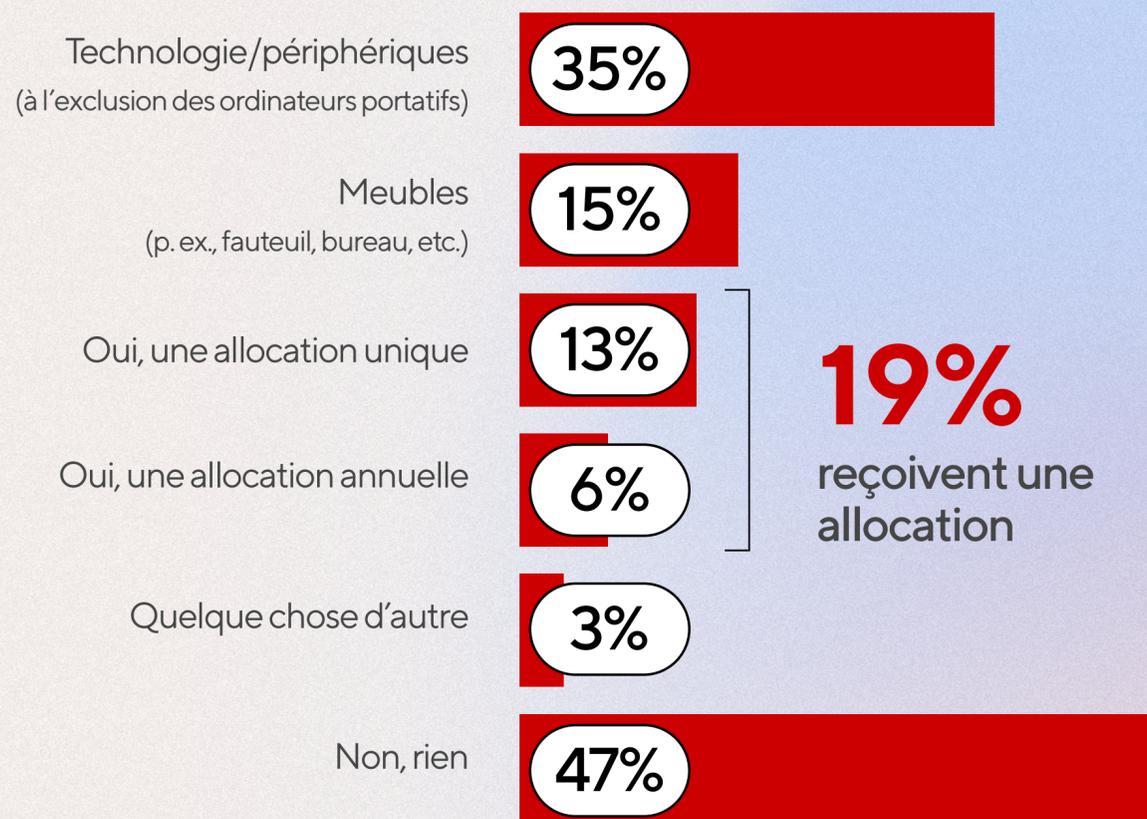
Inférieur chez les employés affirmant que leur installation est adéquate ou pire (39 %)

# Soutien de l'employeur pour l'installation des employés à la maison

Les allocations pour équiper les espaces de travail à la maison ne sont pas courantes; seulement un employé sur cinq en a reçu une. De plus, seulement la moitié de ceux qui reçoivent une allocation affirment qu'elle couvre leurs besoins, donc seulement un employé sur dix au total a reçu des fonds suffisants pour équiper leur bureau à la maison.

## Soutien de l'employeur pour le bureau à la maison

Parmi tous les employés



## Couverture de l'allocation

Parmi les employés ayant reçu une allocation



# Améliorations à l'installation des employés à la maison

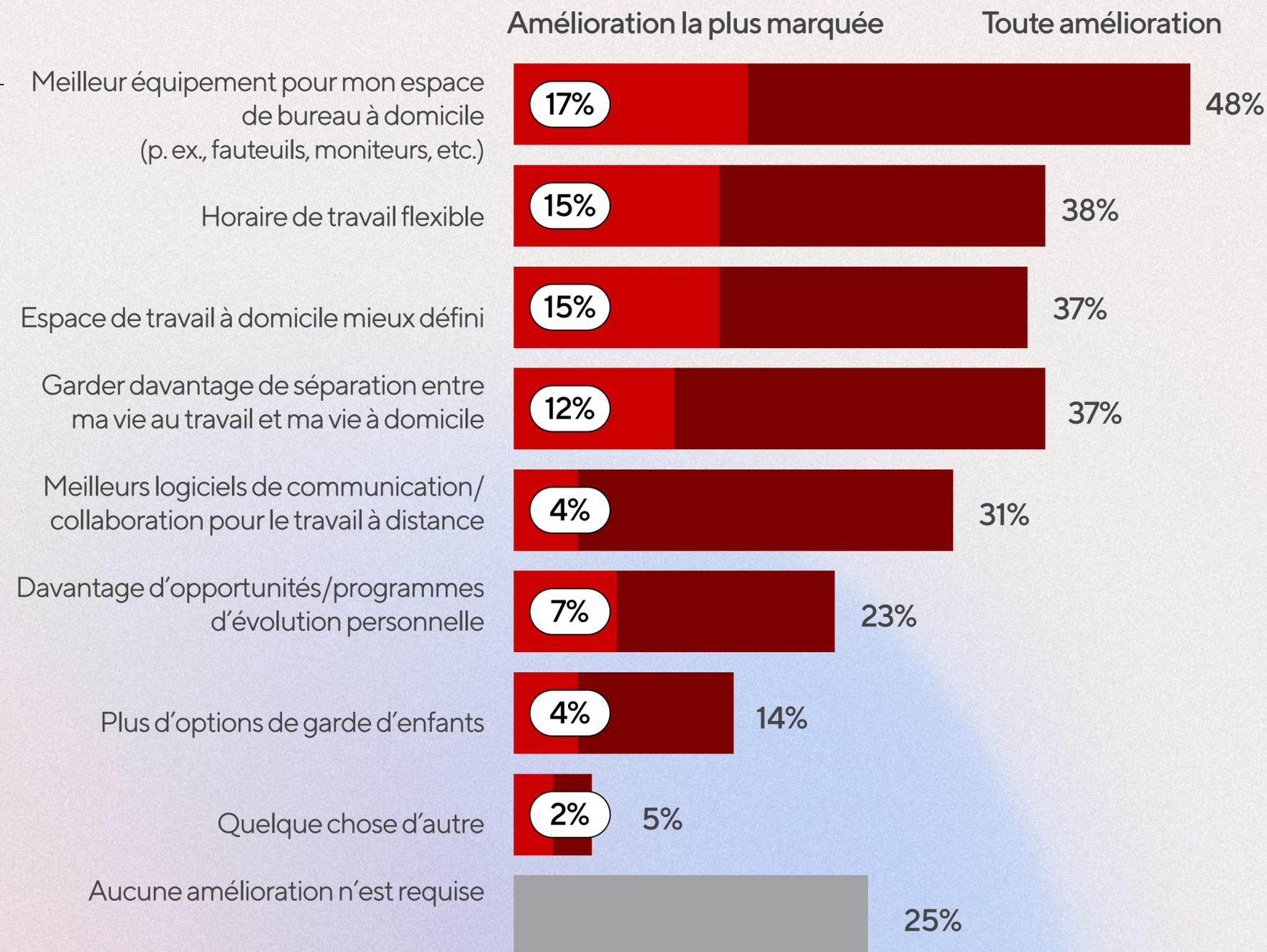
Une amélioration de l'équipement est le principal effort qui, selon les travailleurs à distance et en mode hybride, ferait progresser leur expérience de travail à la maison. Plus particulièrement, ceux qui notent faiblement leur employeur relativement à la satisfaction de leurs besoins sont beaucoup plus susceptibles d'affirmer qu'ils ont besoin d'un meilleur équipement pour leur espace de travail à la maison.

Les employés qui estiment faible la satisfaction de leurs besoins par leur employeur sont beaucoup plus susceptibles de **manquer d'équipement de bureau de base** (83 %).

Les employeurs **surestiment le besoin des employés à distance ou en mode hybride de cloisonner davantage leur vie personnelle et leur vie professionnelle** ainsi que d'avoir **accès à de meilleurs logiciels de communication**; les employés sont moins susceptibles que les employeurs d'affirmer que ces deux éléments amélioreraient leur expérience.

## Améliorations à l'expérience de travail à la maison

Parmi les employés



● Significativement plus haut/bas à

Base : Employés à distance et en mode hybride (n = 676), Base : Entreprises avec employés à distance et en mode hybride (n = 393)  
A10. Lequel des éléments suivants améliorerait votre expérience de travail à la maison ou à distance?

# Amélioration du milieu de travail à la maison

Les éléments les plus courants dont les employés manquent pour rendre leur espace de travail plus convivial sont des fauteuils ou chaises confortables / ergonomiques : plus de la moitié des employés aimerait obtenir l'un des deux. Parallèlement, des évaluations ergonomiques sont rarement fournies par les employeurs.

## Services de santé et de bien-être offerts par l'employeur



22%

Applications de santé/bien-être



20%

Autres avantages de santé/bien-être



16%

Évaluations ergonomiques



6%

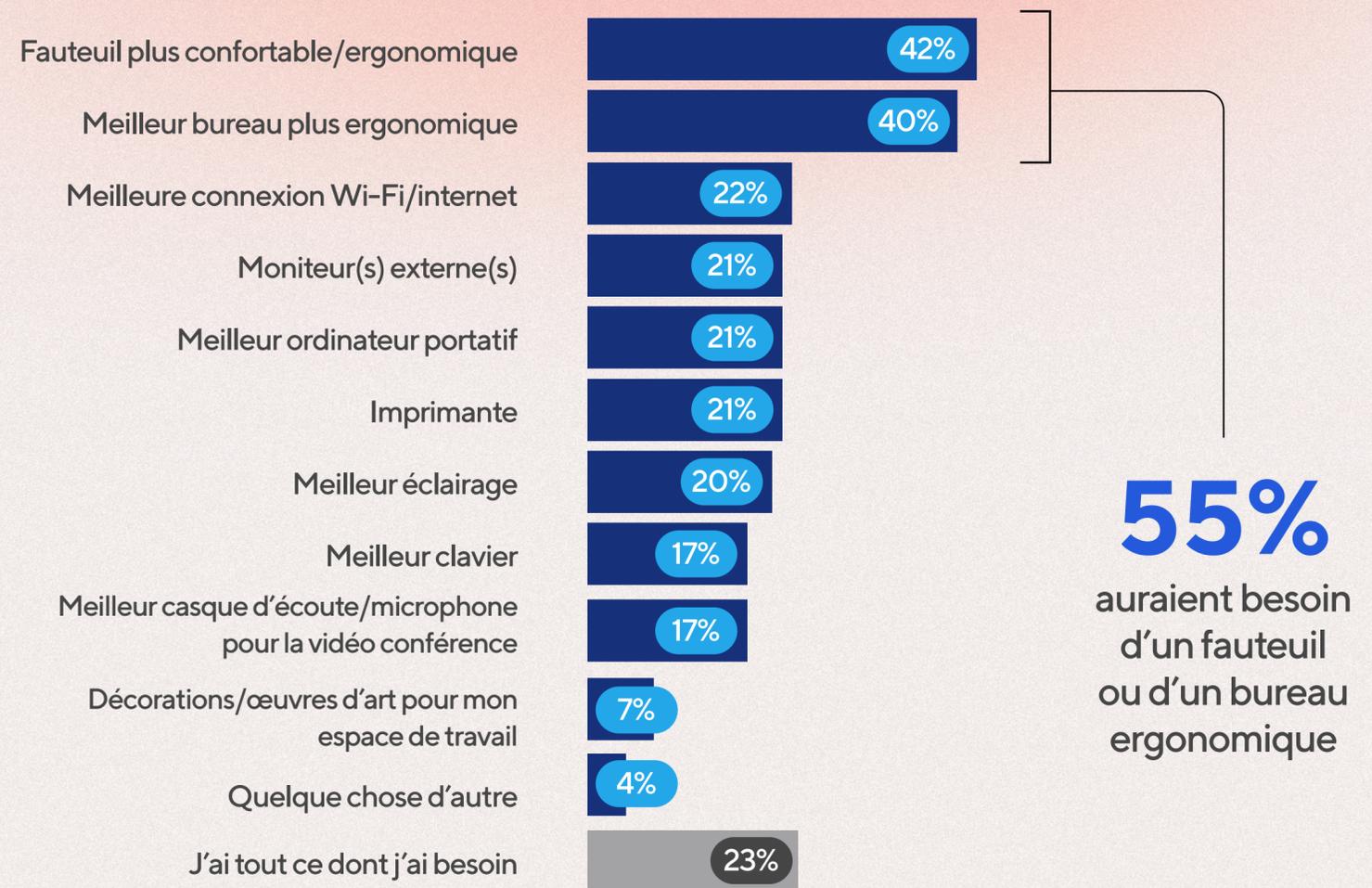
Autre



60%

Non

## Équipement qui rendrait l'espace de travail à la maison plus convivial



# Difficultés du travail à distance

# Difficultés du travail à distance

**Le travail à distance est largement vu comme un échange : l'économie de temps permet aux employés de mieux gérer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, tandis que la plupart des autres difficultés auxquelles les employés font face sont plus susceptibles d'empirer que de s'améliorer avec le travail à distance.**

Tant pour les travailleurs à distance qu'en mode hybride ou au bureau, les **principales difficultés auxquelles font face les employés concernent le maintien de la motivation et du moral et la prévention de l'épuisement professionnel**, quoique ces difficultés sont réduites chez les employés travaillant entièrement à distance.

En fait, les employés travaillant à distance déclarent globalement moins de difficultés dans leur vie professionnelle au quotidien.

Au bout du compte, pour ceux qui vivent des difficultés, les **répercussions du travail à distance sont vues, pour les employés**

**comme pour les employeurs, comme un échange** entre le temps économisé et un contrôle accru de leur horaire pour satisfaire aux exigences de leur travail, contre des facteurs de communication et de collaboration jugés inférieurs avec le travail à distance.

À l'heure actuelle, **une minorité d'employeurs affrontent activement ces difficultés fondamentales**, y compris celles qui, selon les employés, sont jugées réduites par le travail à distance. Si on regarde vers l'avenir, des changements sont peu probables dans l'actuel « souque à la corde » entre l'économie

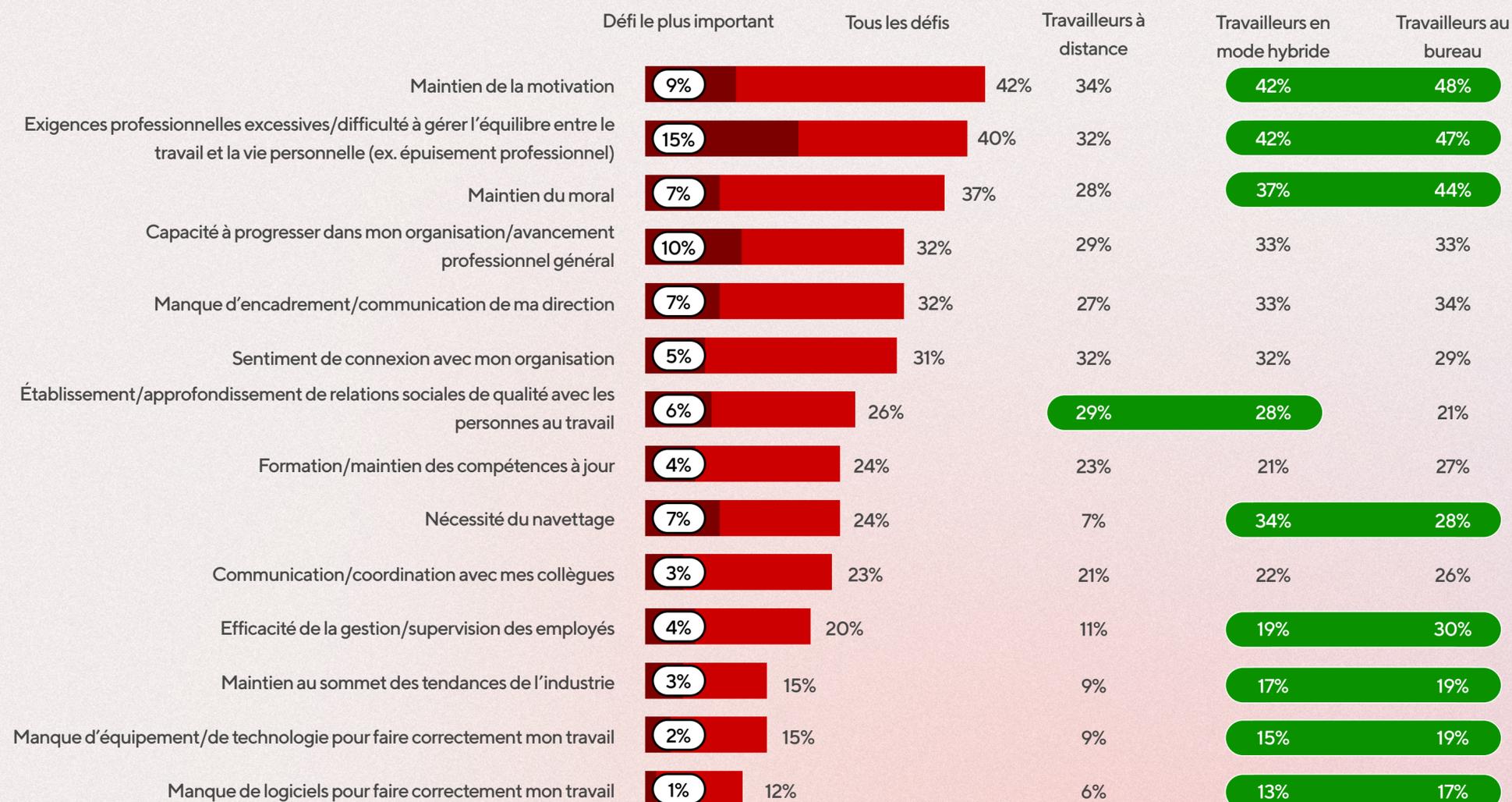
de temps et les répercussions négatives du travail à distance, à moins que les employeurs trouvent un moyen d'atténuer les préoccupations relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle lorsqu'ils ont des employés au bureau OU améliorent les effets du travail à distance sur la communication et la collaboration.



# Principales difficultés à l'emploi (employés)

Les principales difficultés vécues par les employés concernent l'épuisement professionnel et le moral, quoique ces problèmes sont moindres pour ceux qui travaillent à distance que pour ceux en mode hybride ou au bureau. La présence hebdomadaire des employés au bureau est le principal facteur des difficultés vécues, les employés en mode hybride et au bureau notant globalement un plus grand nombre de difficultés.

## Principales difficultés des employés dans l'entreprise



La présence hebdomadaire des employés au bureau est le principal facteur du nombre de difficultés vécues, les employés en mode hybride et au bureau notant globalement un plus grand nombre de difficultés.

# Principales difficultés à l'emploi (employeurs)

Les employeurs sont largement conscients des principales difficultés vécues par les employés concernant le moral et l'épuisement professionnel. En même temps, les employeurs d'entreprises qui permettent le travail à distance, quelle que soit la formule (hybride ou entièrement à distance), sont plus susceptibles de ne pas s'attaquer aux difficultés de leurs employés que ceux dont les employés travaillent au bureau.

## Principales difficultés des employés dans l'entreprise

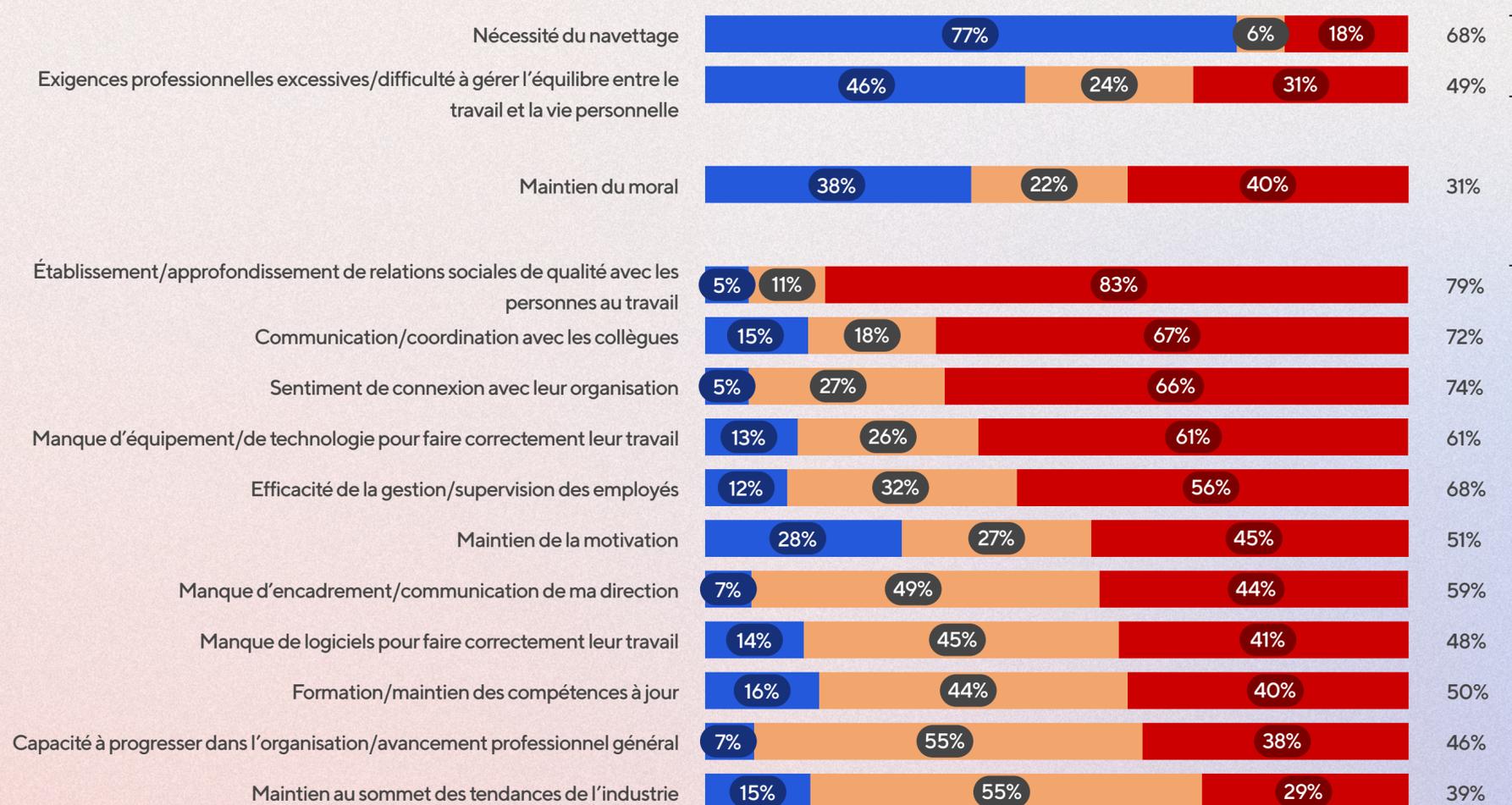


Pour les employeurs, **l'offre du travail à distance quelle que soit la formule (entièrement à distance ou en mode hybride) est le principal facteur distinguant le nombre de difficultés qu'ils croient vécues par leurs employés** : les employeurs d'entreprises avec des employés à distance et en mode hybride s'attendent à ce qu'ils vivent globalement davantage de difficultés.

# Répercussions du travail à distance sur les difficultés

Parmi ceux qui le pratiquent, le travail à distance est réputé diminuer quelques difficultés notables plutôt que de les augmenter. L'élimination du temps de navettage et l'amélioration de la gestion des exigences professionnelles excessives sont les avantages les plus couramment attribués au travail à distance.

## Répercussions du travail à distance sur les difficultés professionnelles (Parmi les entreprises avec employés à distance ou en mode hybride)



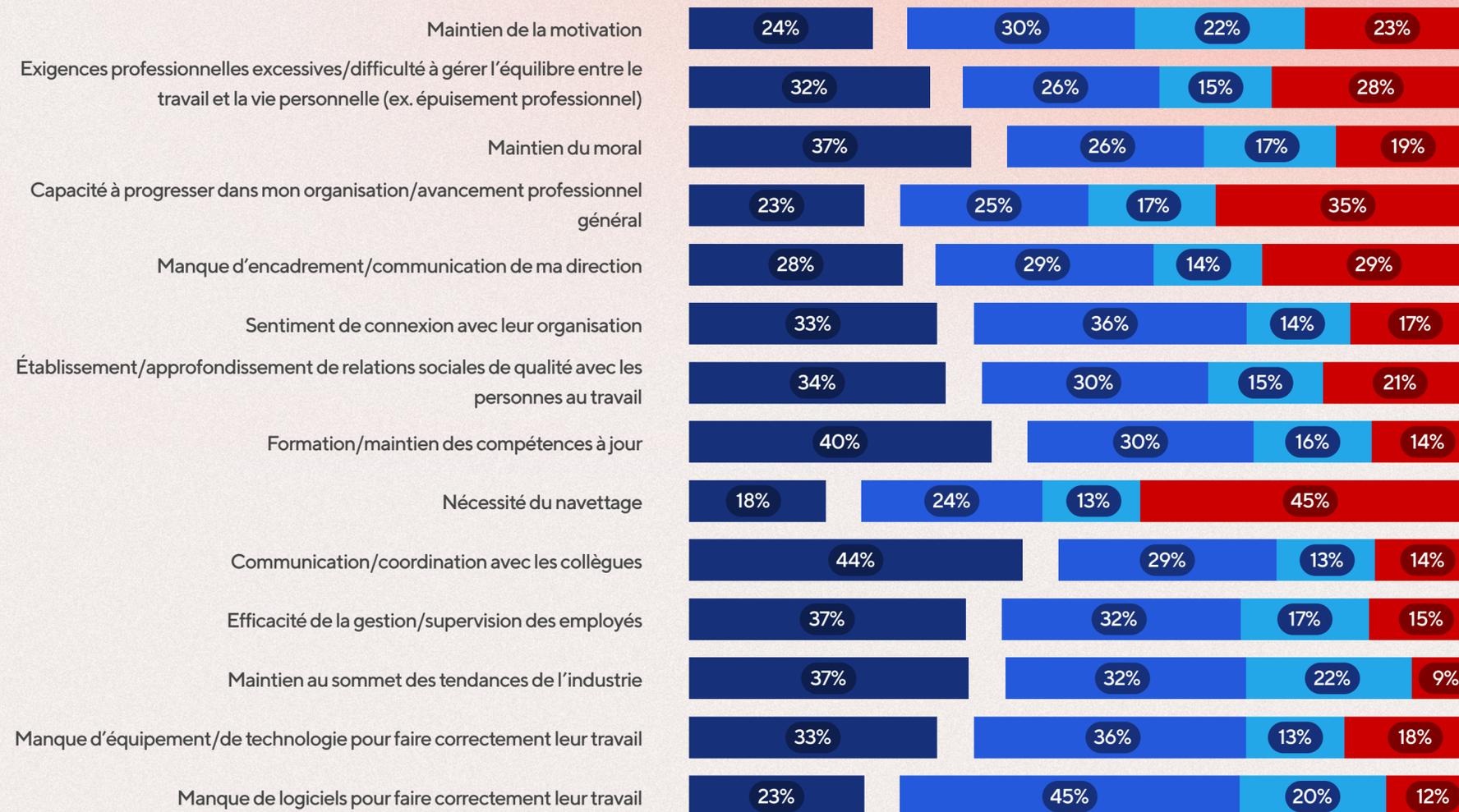
Le travail à distance est plus susceptible d'améliorer que d'aggraver les difficultés liées aux exigences professionnelles excessives et au navettage.

Par contre, le travail à distance est plus susceptible d'aggraver que d'atténuer pratiquement toutes les autres difficultés vécues par les employés.

# Projets des employeurs pour résoudre les difficultés

En même temps, seule une minorité d'employeurs prend des mesures pour résoudre les difficultés vécues par les employés, alors qu'environ la moitié projette le faire à l'avenir. Plus particulièrement, les principales difficultés de la gestion de l'épuisement, du moral et du navettage ne sont affrontées que par 18 % à 37 % des employeurs.

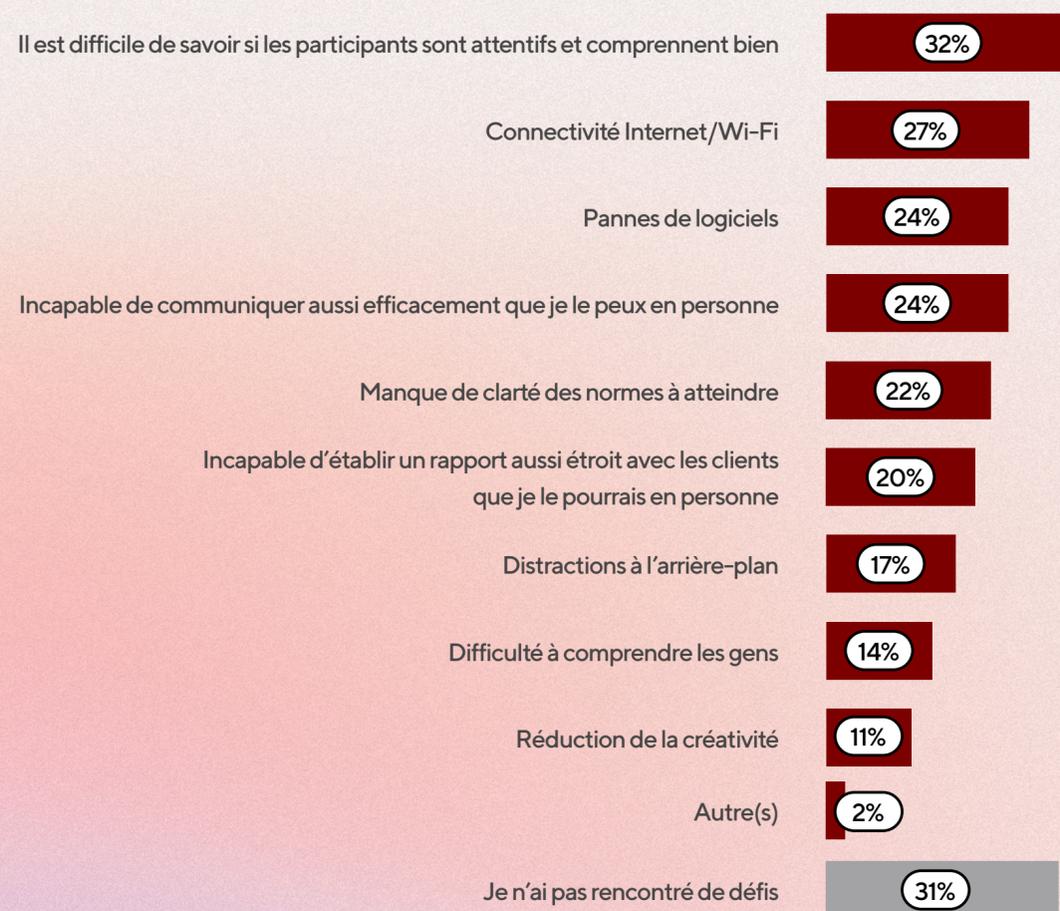
## Projets des entreprises pour résoudre les difficultés des employés (parmi les employeurs)



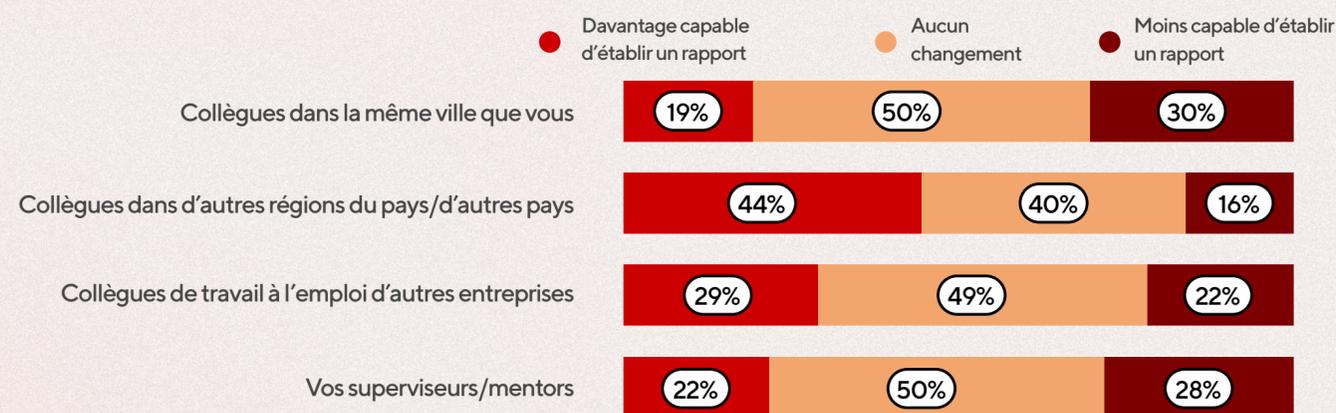
# Réunions virtuelles

La plupart des employés continuent de vivre des problèmes persistants avec la vidéoconférence, les principaux problèmes concernant la capacité moindre à communiquer efficacement ou à « lire » leur audience, ainsi que la connectivité ou les perturbations logicielles transitoires.

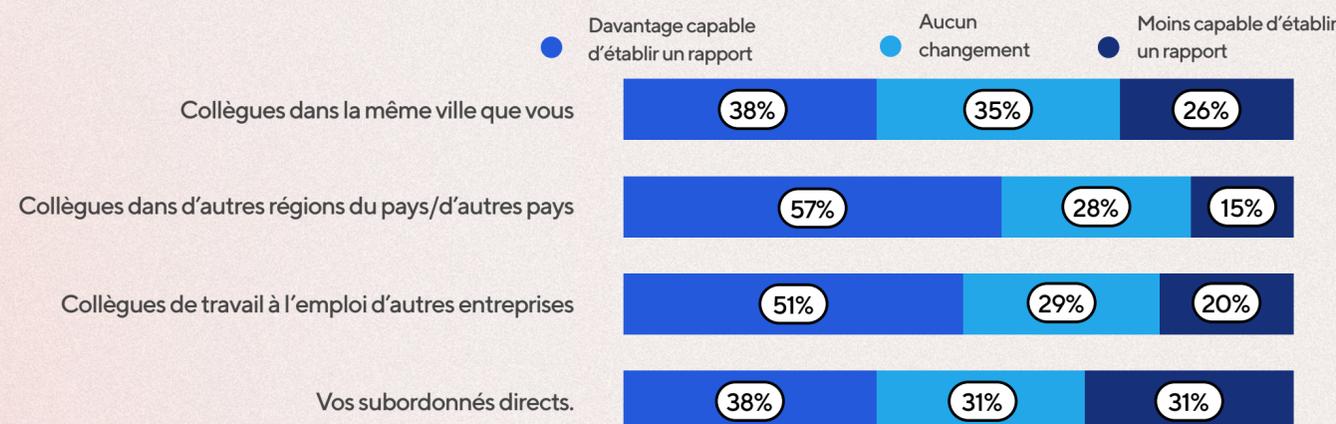
## Difficultés vécues avec les réunions virtuelles Parmi les employés



## Effets de la vidéoconférence sur la capacité d'entrer en relation avec les collègues



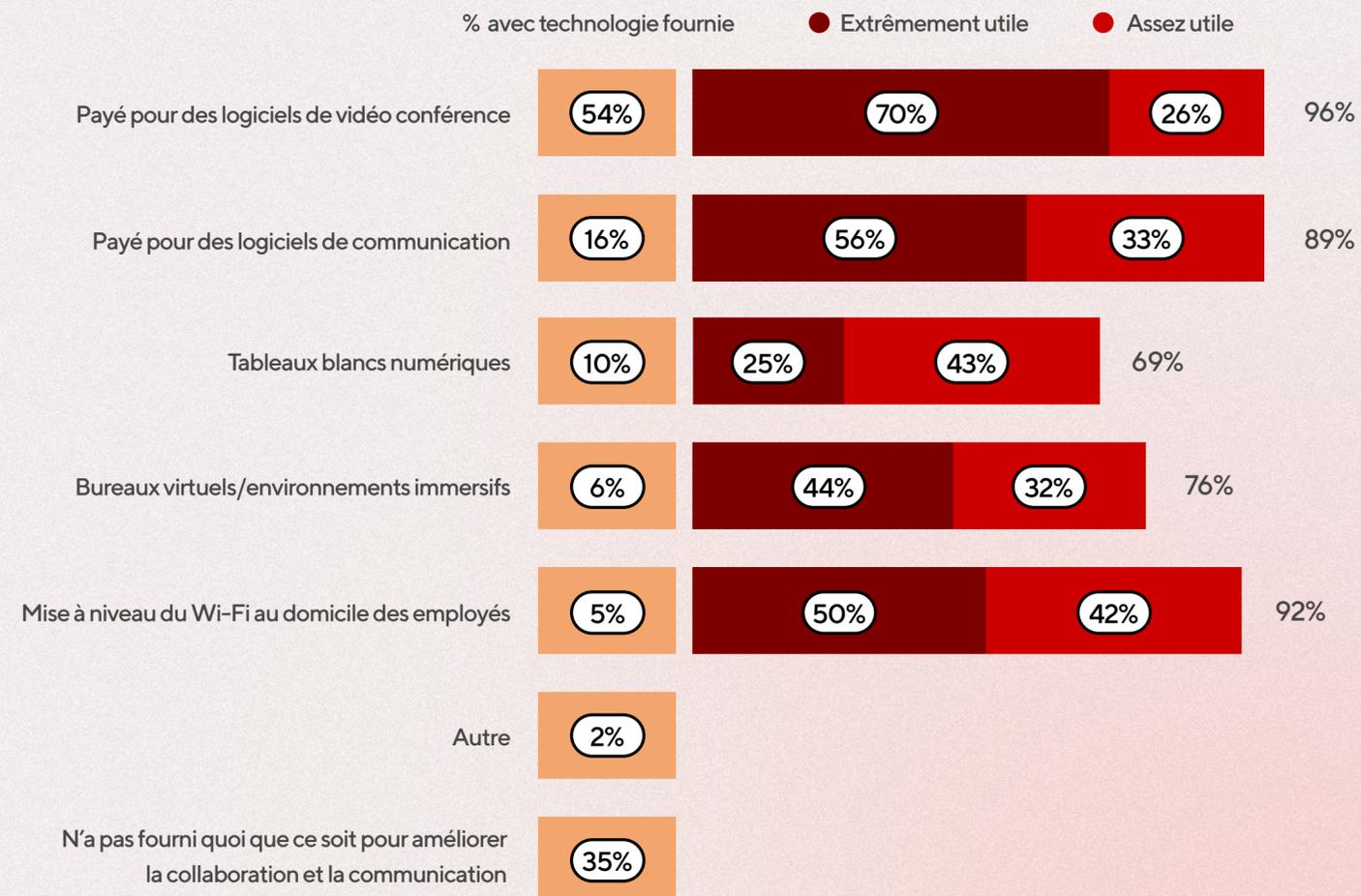
## Employeurs



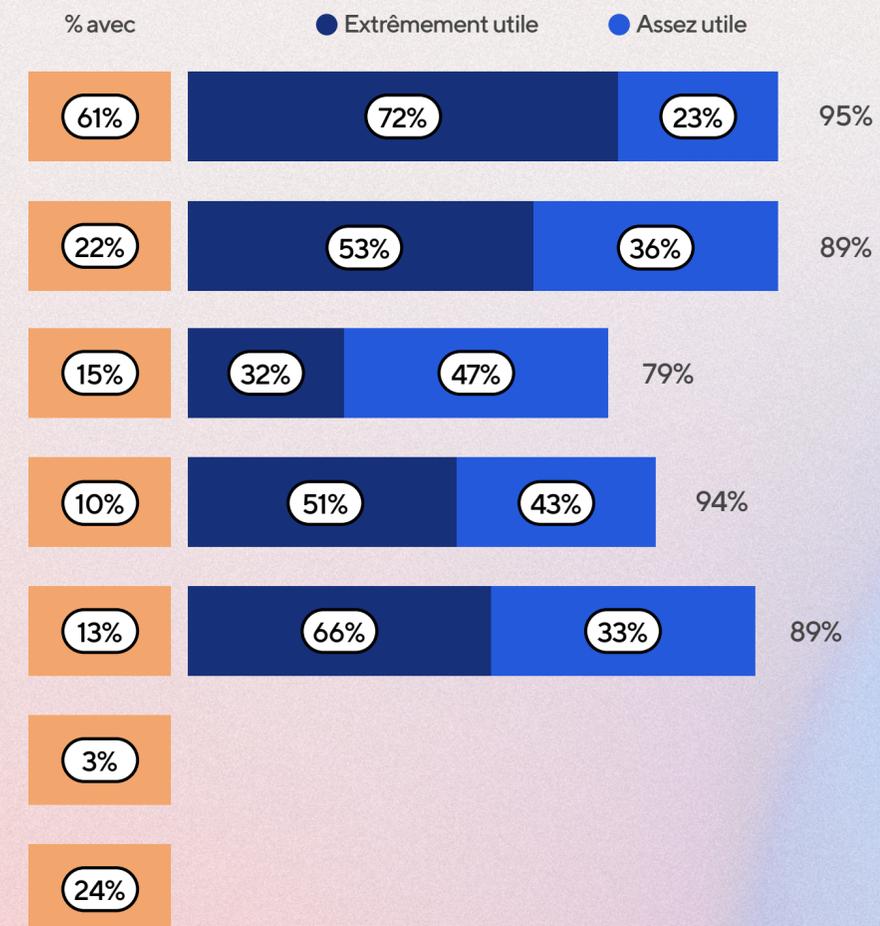
# Technologies de collaboration et de communication

La plupart des employeurs ont fourni à leurs employés au moins une forme de logiciel ou d'abonnement pour les aider à collaborer et à communiquer. Le paiement d'un logiciel de vidéoconférence est considéré par les employés comme la mesure la plus utile, et le tableau blanc numérique, la moins utile.

**Technologie offerte par l'employeur et utilité**  
Parmi les employés



**Technologie offerte aux employés et utilité**  
Parmi les employeurs



# Points de vue sur le bureau

# Points de vue sur le bureau

**La capacité à rester productif est la principale préoccupation des employés lorsqu'il s'agit d'aller au bureau.**

**Les employés à distance ou en mode hybride ont davantage de préoccupations sur le retour au bureau que l'admettent les employeurs :** bien que les employés et les employeurs soient d'accord sur les inquiétudes concernant le temps de navettage et les répercussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, les employés sont plus susceptibles de le faire remarquer que

les employeurs.

Après le temps consacré au navettage et les répercussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, les employés sont inquiets de l'effet des distractions au bureau sur leur productivité.

Les employés qui affirment qu'une réduction des distractions améliorerait

leur expérience de travail au bureau sont plus susceptibles de déclarer qu'un bureau réservé ou un milieu de bureau calme améliorerait grandement leur expérience.

**Les avantages spéciaux se démarquent comme facteur principal** qui, d'après les employés, améliorerait leur expérience au bureau, la capacité à choisir leurs

jours de travail au bureau arrivant au deuxième rang.

Au bout du compte, avec le contexte et la compréhension de la façon dont le travail à distance peut leur profiter, les employés peuvent dorénavant avoir de grandes attentes en matière de reconnaissance de leurs employeurs en échange du temps et de l'effort investi pour aller au bureau.

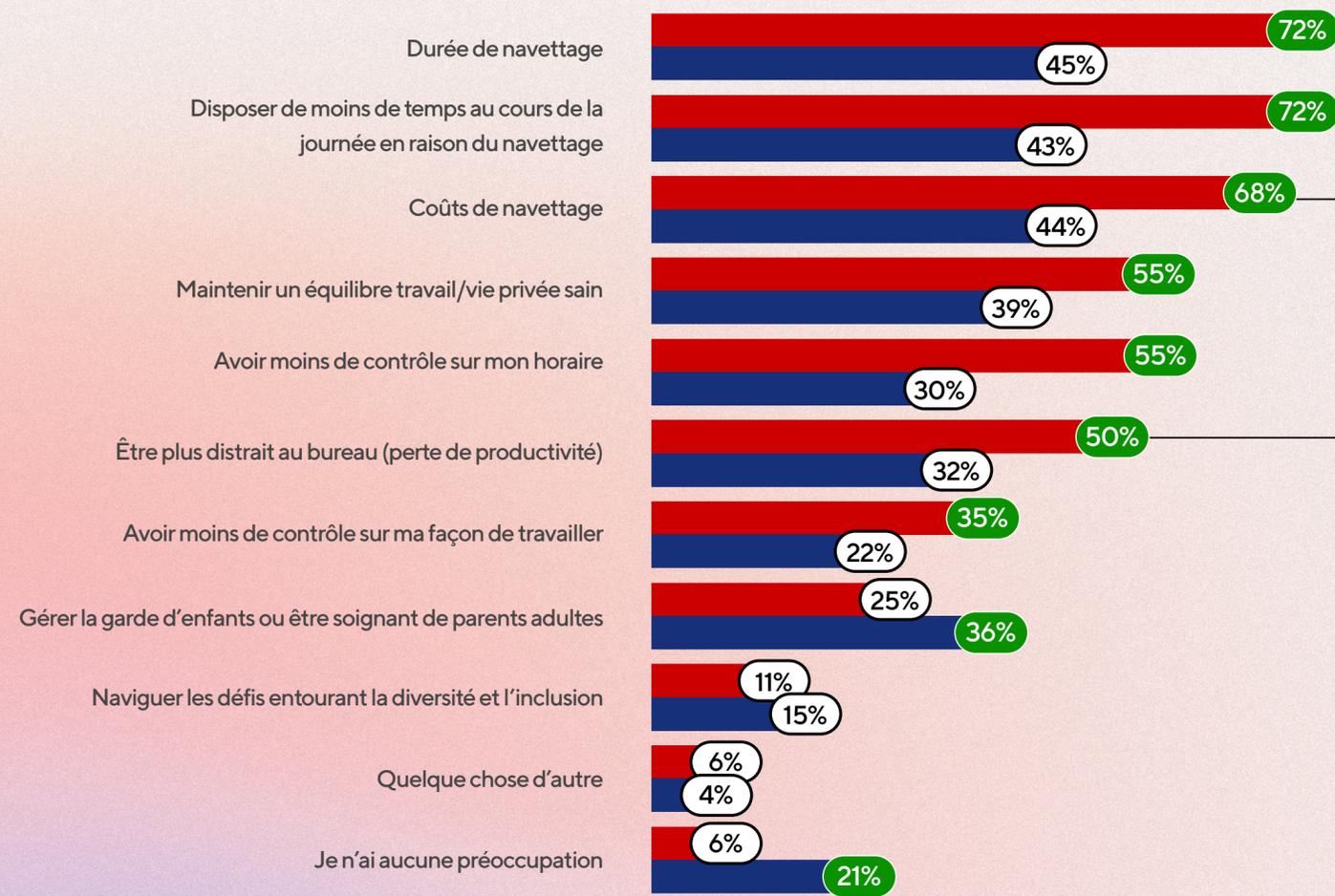


# Préoccupations relatives au travail au bureau

Globalement, les employés à distance et en mode hybride ont beaucoup plus de préoccupations que les employeurs concernant l'éventualité de travailler davantage au bureau. Tout en étant inquiets du coût du navettage, les employés se préoccupent avant tout du temps de déplacement, qui affecte la souplesse de leur journée et leur capacité à conserver un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

## Préoccupations concernant l'augmentation du temps au bureau

Parmi les employés à distance ou en mode hybride (n'importe quel rang)



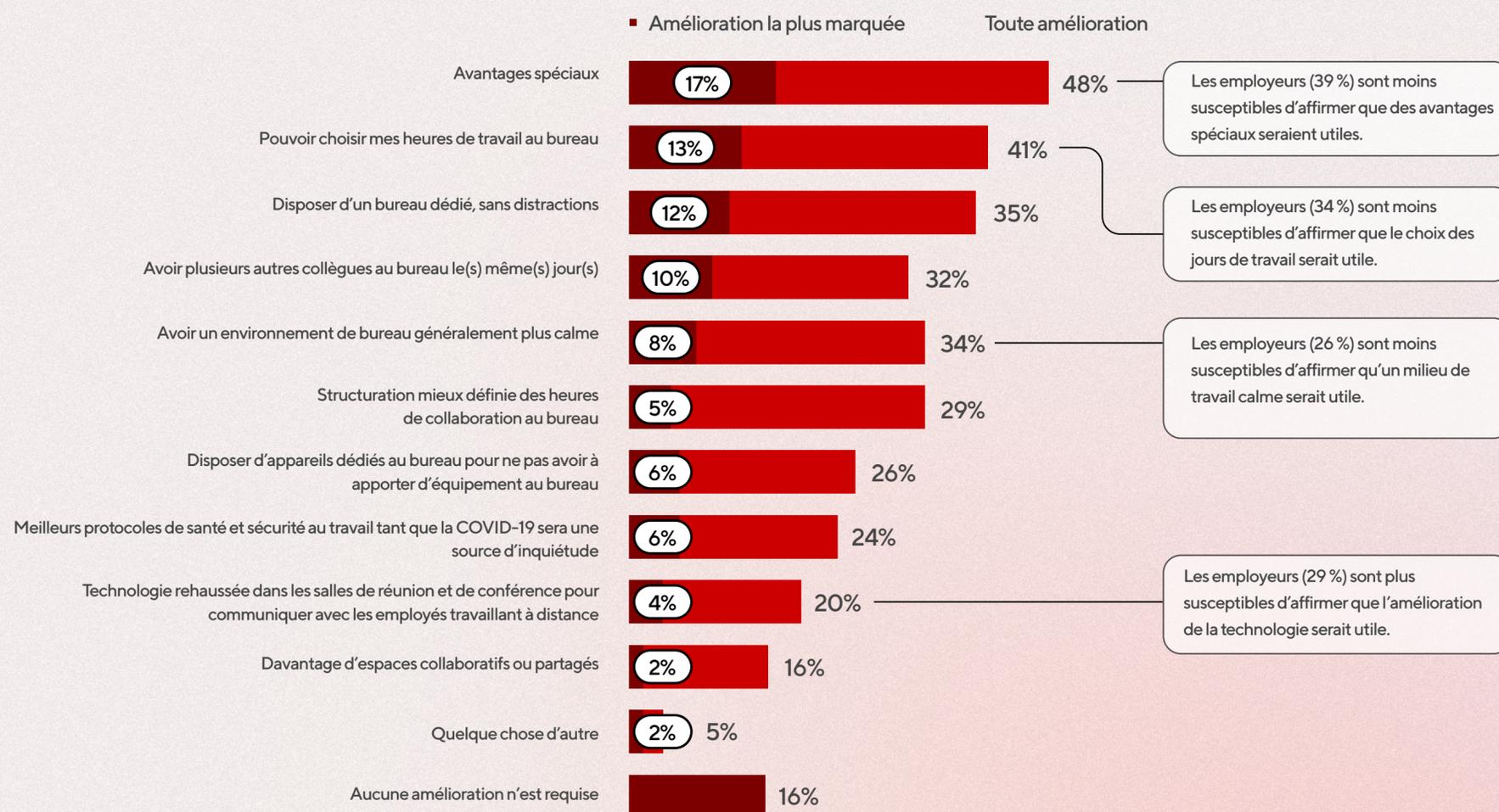
Les employés sont aussi beaucoup plus susceptibles de se préoccuper du navettage s'ils devaient aller au bureau plus souvent qu'à l'heure actuelle.

Après s'être habituée à travailler à la maison de façon ininterrompue, la moitié des employés est préoccupée par la distraction au bureau et la perte de productivité, une inquiétude sous-estimée par les employeurs.

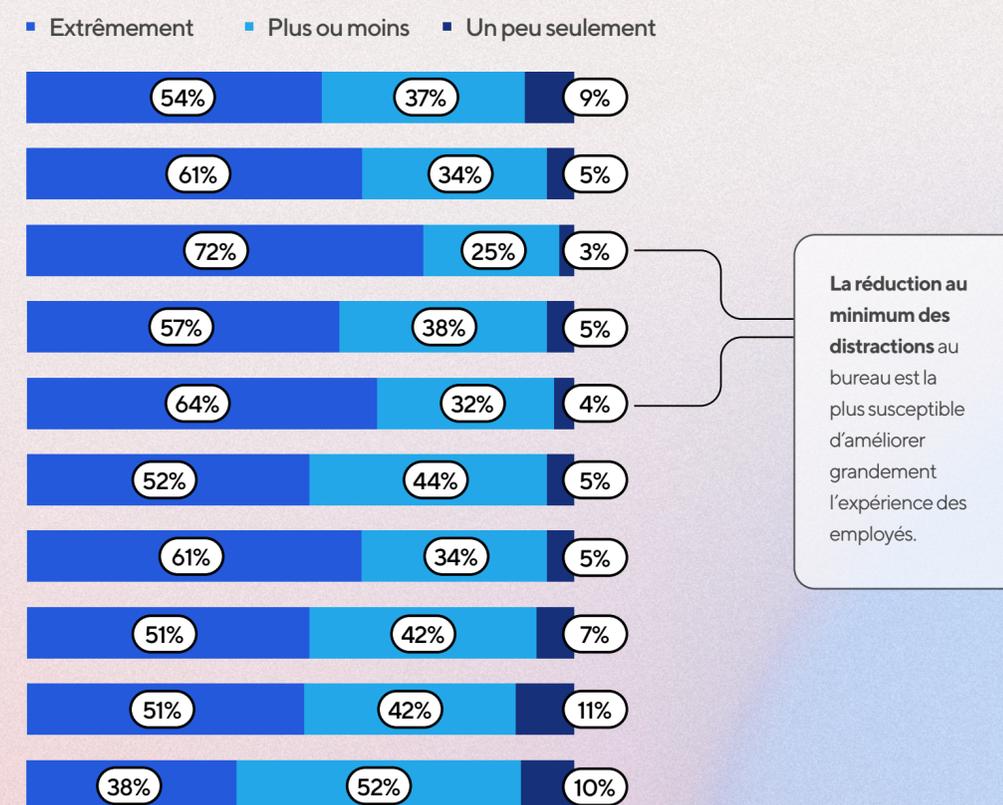
# Améliorations au travail au bureau (employés)

Des avantages spéciaux (p. ex., dîner gratuit, heures de socialisation, etc.) seraient bien appréciés par les employés qui viennent au bureau; pourtant, les employeurs n'en sont pas pleinement conscients. En plus des avantages, de nombreux employés veulent réduire au minimum les distractions pour garder une productivité élevée, et ils sont plus susceptibles d'affirmer que cette réduction améliorerait grandement leur expérience.

## Améliorations de l'expérience de travail au bureau



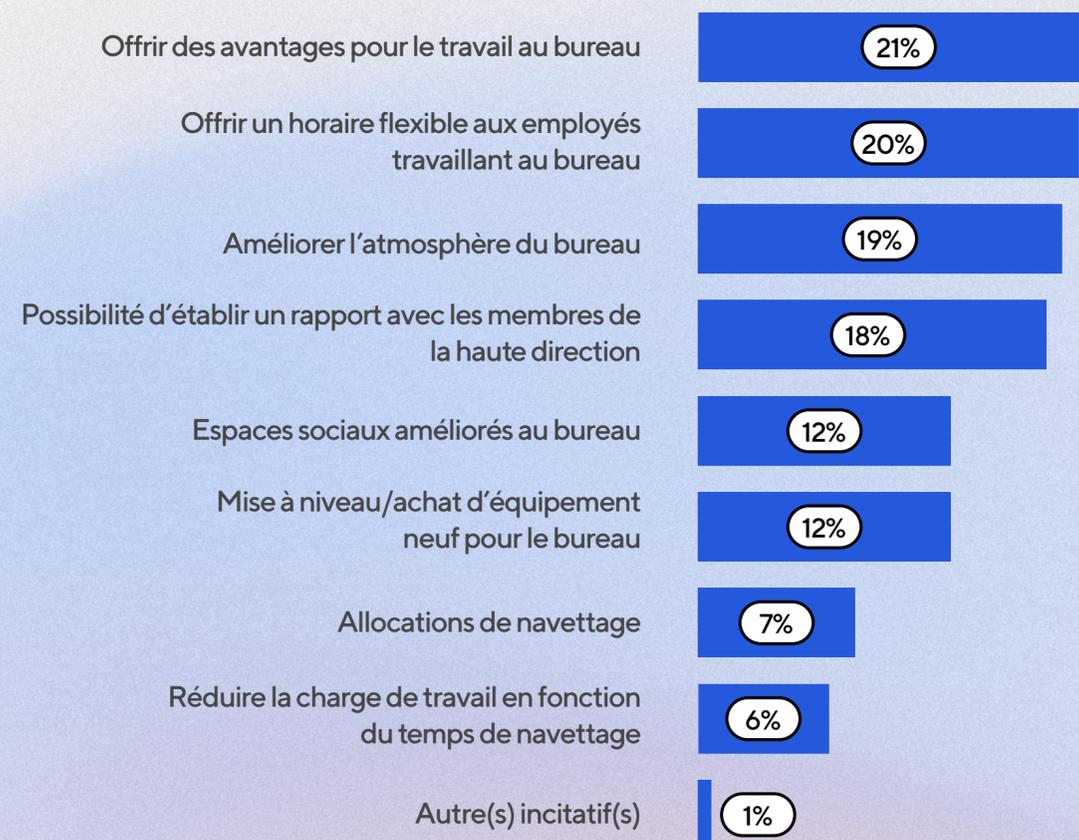
## Effets des caractéristiques du bureau sur l'expérience



# Incitatifs des employeurs pour le retour au bureau

Environ la moitié des employés ont offert des incitatifs aux employés pour venir au bureau plus souvent, le plus souvent des avantages sur place (comme des dîners gratuits); selon les employés, ces avantages sont l'élément le plus susceptible d'améliorer leur expérience au bureau.

## Incitatifs offerts aux employés pour encourager le « retour au bureau »

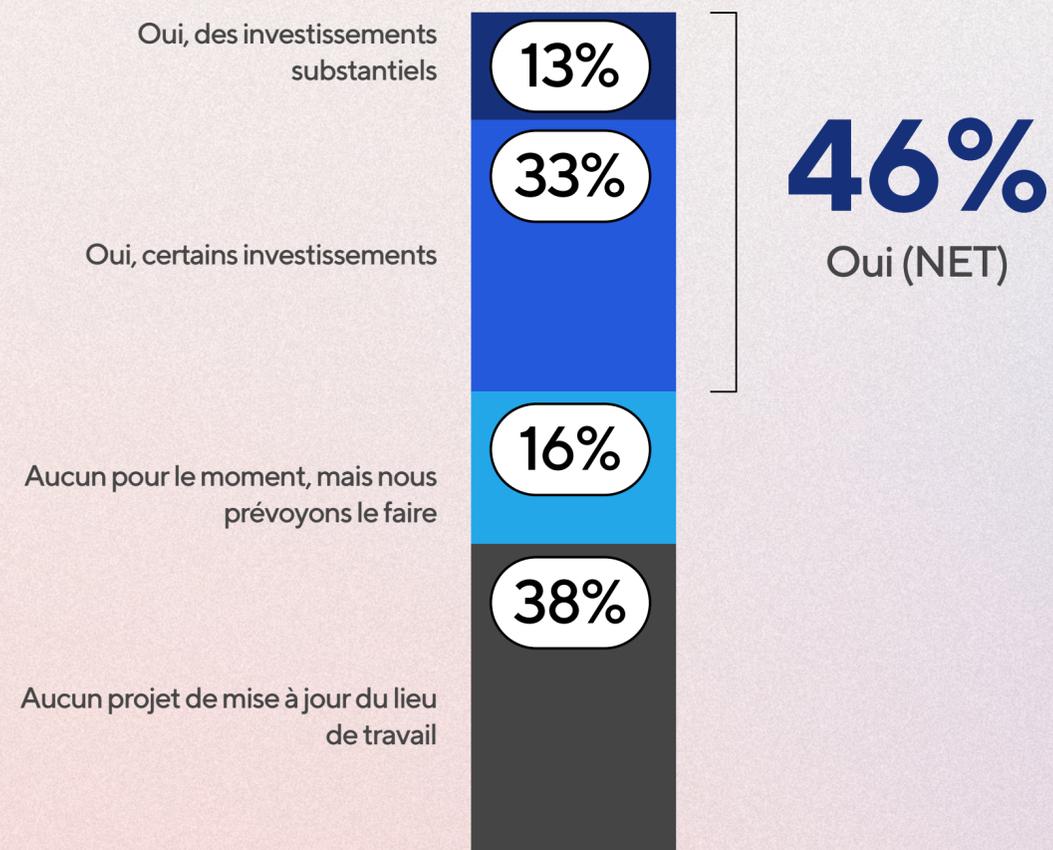


**49%**  
des entreprises ont offert des incitatifs aux employés pour encourager le retour au bureau

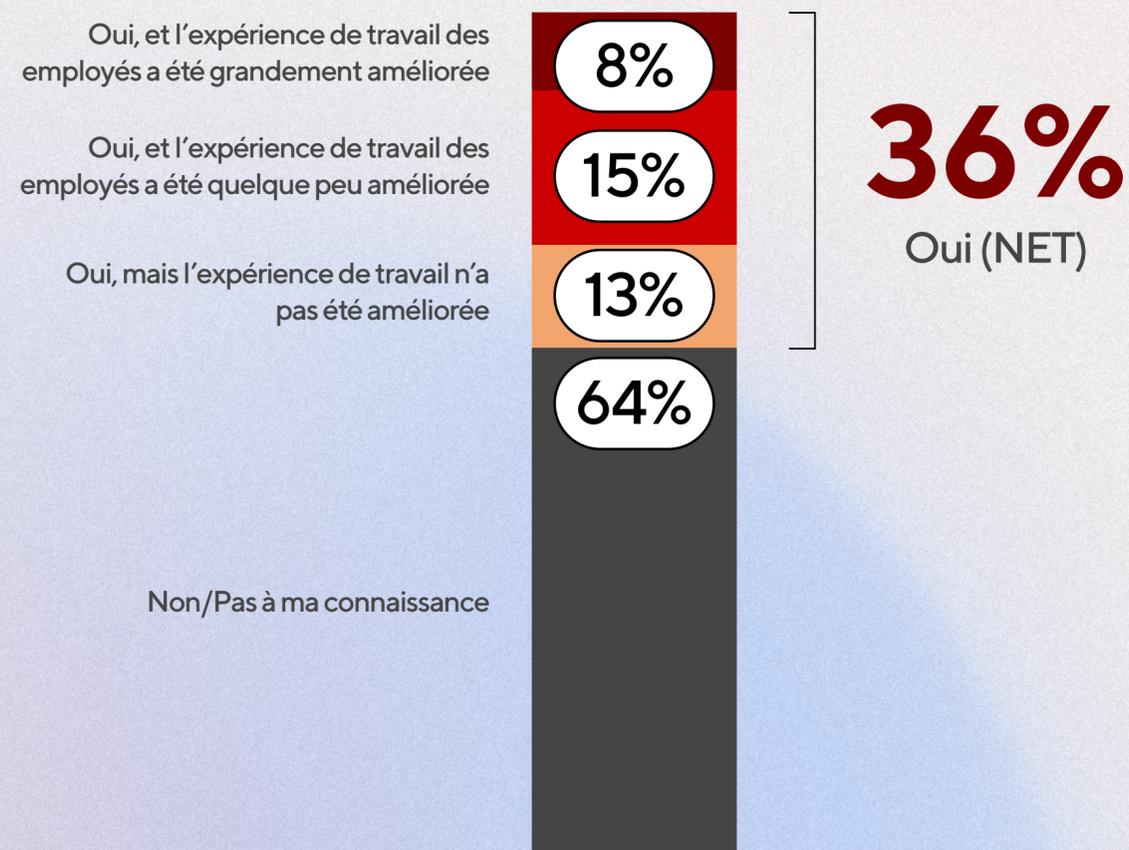
# Améliorations et investissements dans la conception des bureaux

Les employés sont moins susceptibles que les employeurs d'affirmer que leur entreprise a fait des investissements pour améliorer les bureaux en fonction d'un nouveau monde du travail. Parmi les employés qui sont conscients des améliorations des lieux de travail, la majorité a affirmé qu'elles avaient amélioré leur expérience au bureau.

## Investissement dans des améliorations de la conception des bureaux à l'entreprise Parmi les employeurs



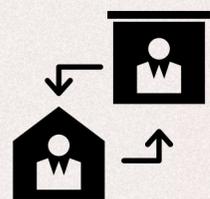
## Investissements dans des améliorations des bureaux sur le lieu de travail Parmi les employés



# Résumé sur le Québec

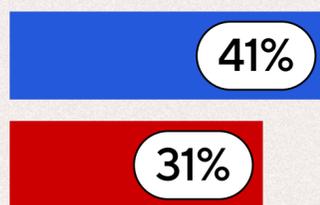
# État du travail : Québec

Par rapport aux employés du reste du Canada (ROC), ceux du Québec sont plus susceptibles de:



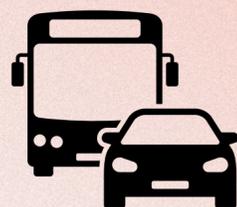
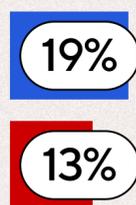
travailler comme employés hybrides, divisant leur temps entre le bureau et la maison

41 % des employés du Québec sont des travailleurs hybrides, contre 31 % du ROC.



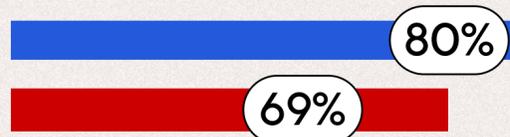
s'attendre à travailler davantage à distance dans la prochaine ou les deux prochaines années

19 % des employés du Québec, contre 13 % du ROC.

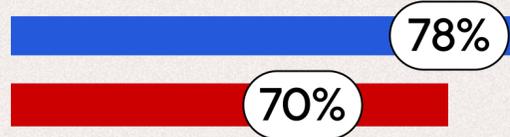


avoir des préoccupations concernant le navettage s'ils retournent au bureau

Les employés à distance ou hybrides du Québec sont plus susceptibles de s'inquiéter du temps de navettage 80 %, contre 69 % dans le ROC.



ET de la diminution du temps disponible à cause du navettage 78 %, contre 70 % dans le ROC.

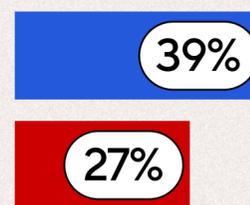


Les employés du Québec attachent beaucoup d'importance aux heures flexibles



Au Canada, les employés du Québec sont les plus susceptibles de travailler à heures flexibles.

39 % des employés du Québec ont un horaire flexible, contre 27 % du ROC.



Les Québécois n'envisageraient pas un emploi sans possibilité d'horaire flexible.

83 % des Québécois sont moins susceptibles d'envisager un emploi sans possibilité d'horaire flexible, contre 75 % du ROC.



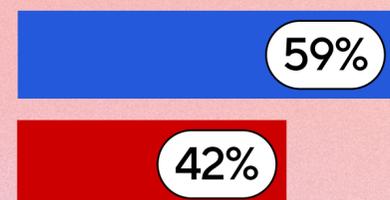
# Organisation du travail à domicile : Québec

Les employés du Québec sont satisfaits de l'organisation de leur travail à domicile. Ils sont plus susceptibles de:



avoir un bureau à domicile réservé entièrement au travail

59 % des travailleurs à distance ou hybrides du Québec, contre 42 % dans le ROC.



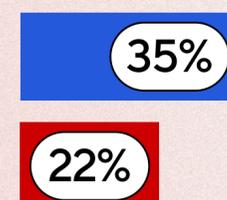
qualifier leur organisation du travail à domicile de parfaite ou de bonne

80 % des travailleurs à distance ou hybrides du Québec, contre 71 % dans le ROC.



affirmer qu'il n'y a nul besoin d'amélioration à leur organisation du travail à domicile

35 % des travailleurs à distance ou hybrides du Québec, contre 22 % dans le ROC.



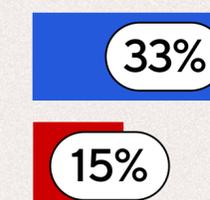
avoir une haute opinion de leur employeur concernant l'assurance d'avoir tout ce qu'il faut pour travailler

76 % des travailleurs à distance ou hybrides du Québec ont une excellente ou une bonne opinion de leur employeur, contre 68 % dans le ROC.



avoir reçu une allocation de leur entreprise pour équiper ou améliorer leur bureau ou espace de travail à domicile

33 % des travailleurs à distance ou hybrides du Québec ont reçu une allocation (annuelle ou ponctuelle), contre 15 % dans le ROC.



# Annexe

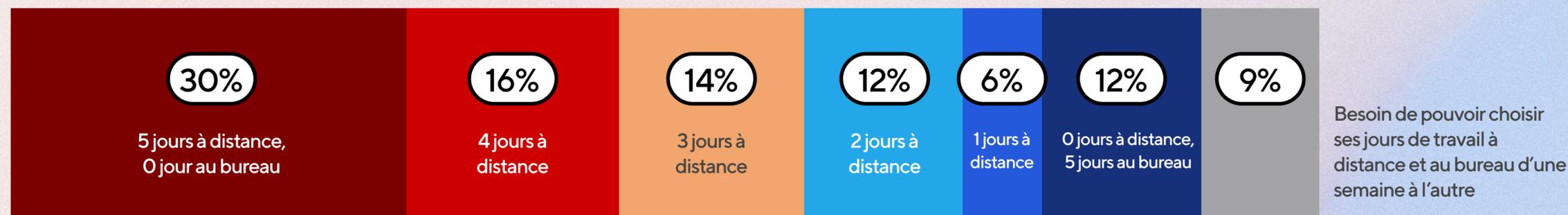
# Travail à distance par rapport au bureau (employés)

Presque tous les employés ont une idée claire de la répartition entre les jours de travail à distance et au bureau qu'ils préféreraient eux-mêmes, et très peu affirment que ce doit être adaptable d'une semaine à l'autre. Bien qu'une minorité de trois sur dix préfère le travail entièrement à distance, le mode hybride est préféré au travail entièrement au bureau.

Répartition actuelle du travail à distance et au bureau



Répartition privilégiée du travail à distance et au bureau



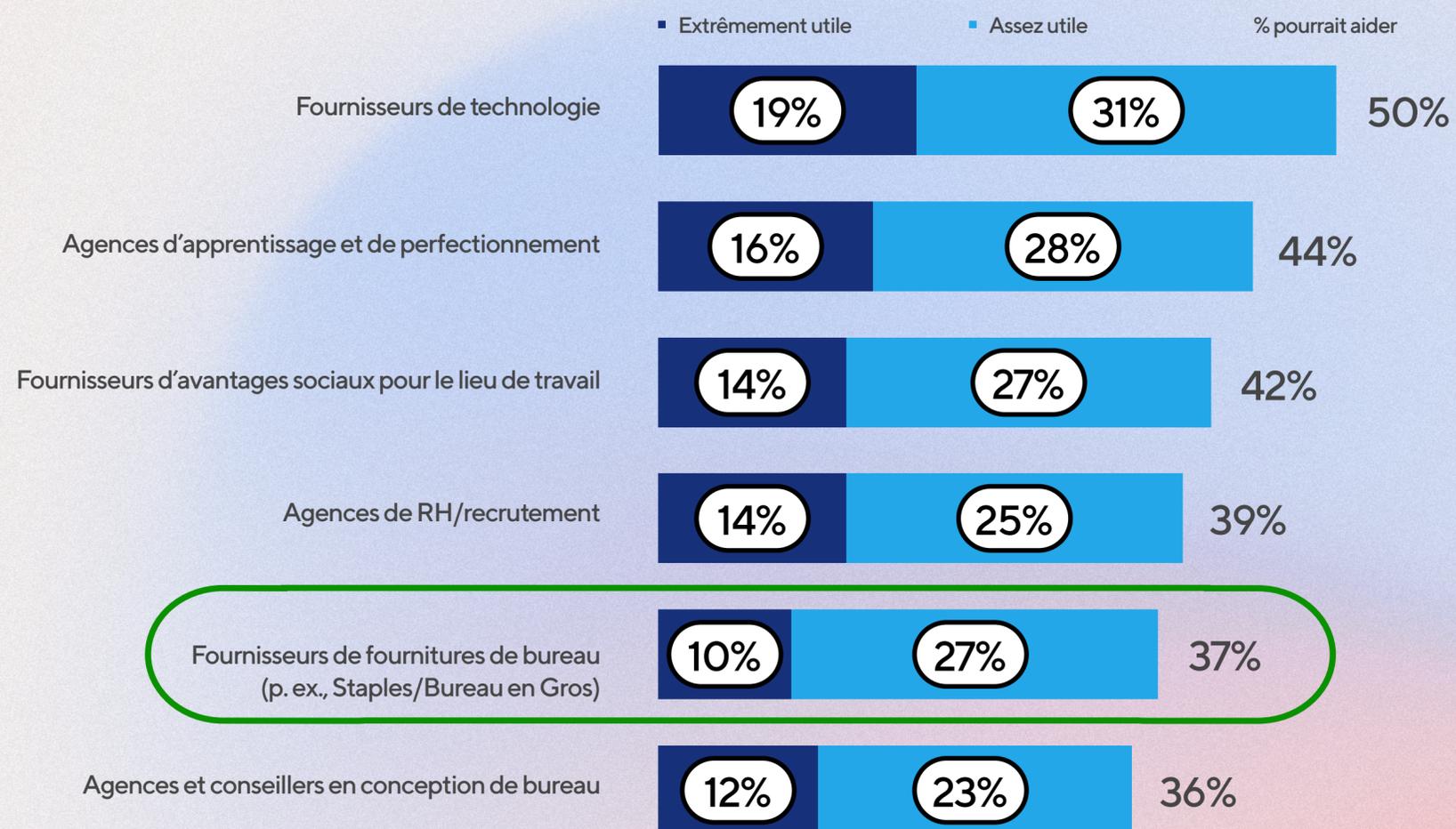
DAVANTAGE À DISTANCE

DAVANTAGE AU BUREAU

# Aide à la gestion d'un modèle de travail hybride ou à distance

Les fournisseurs de technologie sont vus comme ayant les plus vastes répercussions dans l'aide aux entreprises pour améliorer la gestion d'un modèle de travail hybride ou à distance. En même temps, les vendeurs de fournitures de bureau sont vus comme ayant une capacité égale d'assistance comme consultants en conception de bureau.

## Les fournisseurs et les partenaires contribuent à l'amélioration de la gestion d'un modèle de travail hybride Parmi les entreprises avec employés à distance ou en mode hybride



● Significativement plus haut/  
bas à

Base : Entreprises avec employés à distance et en mode hybride (n = 393)  
B15. Dans quelle mesure pensez-vous que chacun des fournisseurs/partenaires suivants pourrait aider votre entreprise/organisation à mieux gérer un modèle de travail hybride ou à distance?

# L'avenir au travail

**RAPPORT SUR  
LES TENDANCES  
2022**