Le passage au télétravail :

Façon dont s'adaptent les travailleuses et les travailleurs canadiens au travail à domicile

Environics Institute For Survey Research

Centre des Compétences futures

Ted Rogers School of Management | Diversity Institute

Environics Institute
For Survey Research

L'Environics Institute pour la recherche par sondage mène des recherches sociales et d'opinion publique pertinentes et originales liées à des questions touchant les politiques publiques et le changement social. C'est au moyen de tels travaux de recherche que les organisations et les gens peuvent mieux comprendre le Canada d'aujourd'hui, la façon dont il évolue et son avenir possible.

Centre des Compétences futures

Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.

TED ROGERS SCHOOL OF MANAGEMENT | DIVERSITY INSTITUTE

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Canada

Le rapport *Le passage au télétravail* est fnancé par le Centre des Compétences futures du gouvernement du Canada

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne refètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Publication Date:
September 2022

À propos du sondage sur l’emploi et les compétences

Ce rapport se fonde sur les données de la quatrième vague du Sondage sur l’emploi et les compétences. Le sondage est mené par l’Environics Institute for Survey Research, en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute de la Toronto Metropolitan University. Au début de 2020, le Sondage sur l’emploi et les compétences a d’abord été conçu pour examiner l’expérience des Canadiennes et des Canadiens « quant à la nature changeante du travail, attribuable notamment à l’adaptation aux nouvelles technologies, à une insécurité de travail grandissante et à l’évolution des exigences en matière de compétences ». Après le début de la pandémie de COVID-19, le sondage a été élargi afin d’étudier l’impact de la crise sur l’emploi, les revenus et sur les environnements de travail au Canada. La deuxième vague du sondage a été menée en décembre 2020, et une troisième en juin 2021.

La quatrième vague consiste en un sondage mené entre le 1er mars et le 18 avril 2022, dans l’ensemble des provinces et territoires, et ce, auprès de 6 604 Canadiens âgés de 18 ans et plus. Ce sondage a été mené à la fois en ligne (dans les provinces) et par téléphone (dans les territoires). La présente phase comprend un suréchantillonnage de Canadiennes et de Canadiens vivant dans les provinces et les territoires de moindre taille, de Canadiennes et de Canadiens âgés de moins de 34 ans, de Canadiennes et de Canadiens racisés et de Canadiennes et de Canadiens qui s’identifient comme Autochtones, et ce, afin de brosser un meilleur tableau de la palette d’expériences vécues aux quatre coins du pays. Les résultats du sondage énoncés dans le présent rapport sont pondérés en fonction de l’âge, du genre, de la région, du niveau de scolarité, de l’identité raciale et de l’identité autochtone, afin de s’assurer qu’ils sont représentatifs de la population canadienne dans son ensemble.

Les rapports découlant du sondage se trouvent en ligne aux adresses suivantes :

> https://www.environicsinstitute.org/projects/listing/-in-tags/type/survey-on-employment-and-skills

> fsc-ccf.ca/research/2020-survey-on-employment-and-skills

Table des matières

Résumé 1

Contexte 3

La fréquence du travail à domicile of working from home 4

Expériences de travail à domicile 8

Donner la priorité au travail à domicile en changeant d'emploi et en déménageant 20

Continuer à travailler à domicile après la fin de la pandémie 27

Lieu de travail et santé mentale : un regard sur les jeunes 32

Conclusion 34

Résumé

Le sondage sur l'emploi et les compétences fait le suivi des expériences de travail à domicile depuis 2020. La dernière vague du sondage, menée au printemps 2022, révèle que ces expériences ont gagné en positivité au cours de la pandémie. La majorité des personnes ayant travaillé à domicile indiquent préférer cet arrangement et vouloir le poursuivre une fois la pandémie terminée. En outre, la plupart des personnes qui souhaitent continuer à travailler à domicile préfèrent le faire de manière régulière, plutôt qu'occasionnelle.

Au début de l'année 2022, près d'un travailleur canadien sur deux a travaillé à domicile au moins certains jours. Les personnes qui occupent des emplois de bureau ou administratifs ou qui sont des professionnels ou des cadres, celles qui ont une formation universitaire et celles qui gagnent des revenus élevés sont plus susceptibles de travailler à domicile en raison de la pandémie.

Les expériences continuent d'être plus positives que négatives pour les personnes qui travaillaient à domicile pendant la pandémie. En outre, entre la fin 2020 et le début 2022, les personnes qui travaillaient à domicile sont devenues plus susceptibles de signaler des expériences positives, et moins susceptibles de signaler des expériences négatives. Ce constat s'applique tant aux hommes qu'aux femmes ainsi qu'aux travailleurs appartenant à différents corps de métier. Dans le cas des parents, les expériences de travail à domicile ont également gagné en positivité (ou perdu en négativité) par rapport aux premiers stades de la pandémie; ce changement est particulièrement notable dans le cas des mères.

Si, dans l'ensemble, les préoccupations concernant les répercussions potentielles du travail à domicile sur les carrières ont diminué, elles restent plus élevées que la moyenne chez les jeunes travailleurs, les travailleurs vivant avec un handicap et les Autochtones.

Le sondage montre également que certains travailleurs ont commencé à choisir des emplois offrant une possibilité de télétravail ou à réorganiser leur vie afin de profiter des nouvelles possibilités offertes par le travail à domicile. Un peu plus d'un travailleur sur dix déclare avoir changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui leur est plus facile à exercer à distance, et ce, depuis le début de la pandémie. De plus, environ une personne sur dix a déménagé vers une communauté différente parce qu'elle a maintenant la possibilité de travailler à domicile. Ces choix sont plus courants chez les jeunes travailleurs et les personnes qui travaillent à temps partiel, et moins courants chez les personnes qui sont plus établies dans leur carrière. Ils sont également plus courants chez les personnes qui s'identifient comme Autochtones et chez celles qui vivent avec un handicap qui limite occasionnellement leur activité.

Parmi les personnes qui travaillent à domicile et qui souhaitent continuer de le faire, une majorité relative préférerait continuer le travail à domicile presque tous les jours, et la plupart (deux sur trois personnes) préféreraient rester à domicile deux à trois jours par semaine. Moins d'une personne sur trois ne souhaite travailler à domicile qu'occasionnellement. La préférence pour du travail à domicile la plupart du temps, plutôt qu'occasionnellement, varie toutefois considérablement selon les groupes.
La différence la plus notable se situe au niveau de l'âge : les jeunes travailleurs sont beaucoup moins susceptibles de préférer travailler à domicile de façon régulière. La préférence pour le travail à domicile sur une base régulière est plus élevée chez les femmes que chez les hommes, et également chez les personnes n'ayant pas d'enfants que chez ceux qui en ont.

Enfin, rien ne prouve que l'expérience du travail à domicile pendant la pandémie soit associée à une moins bonne santé mentale. En fait, c'est le contraire : les personnes qui travaillaient à leur lieu de travail habituel au début de l'année 2022 sont un peu plus susceptibles de déclarer une moins bonne santé mentale que celles qui travaillaient à distance. Cette différence est plus prononcée chez les jeunes travailleurs : parmi les personnes âgées de 18 à 29 ans, celles qui ont continué à travailler à leur lieu de travail habituel font état d'une moins bonne santé mentale et sont plus susceptibles de se sentir anxieuses, seules ou déprimées, par rapport à celles qui travaillaient à domicile.

Les employeurs et les gestionnaires devront s'adapter à la tendance qu'ont de nombreux travailleurs à préférer le travail à domicile, et ce, tout en gérant les implications au niveau des aspects de justice et d'équité sur le lieu de travail (l'option du télétravail continuant à être plus accessible aux cols blancs). Ils devront également être attentifs au bien-être des employés, non seulement de ceux qui travaillent hors site, mais aussi de ceux qui ne travaillent pas à domicile, mais qui sont peut-être désormais moins directement connectés à bon nombre de leurs collègues.

Contexte

La pandémie de COVID-19 a eu un effet immédiat et dramatique sur la vie professionnelle des Canadiens. Beaucoup d'entre eux ont perdu leur emploi ou ont subi une réduction de leurs heures de travail en raison de la fermeture de leur établissement. D'autres ont continué à travailler dans des circonstances difficiles pour dispenser des services essentiels. Par ailleurs, des millions de personnes ont dû travailler à domicile dans l'ensemble du pays.

Certaines de ces perturbations étaient temporaires. Une fois les mesures de confinement levées, de nombreux lieux de travail, comme les restaurants, les bars, les centres d'entraînement et les lieux de divertissement, ont rouvert, permettant à leurs employés de reprendre le travail. En juin 2021, le taux d'emploi avait retrouvé son niveau de prépandémie.

Le passage au travail à domicile semble toutefois être un des aspects des changements provoqués par la pandémie qui perdure. Malgré les difficultés associées au travail à domicile — comme trouver un espace de travail adéquat et jongler avec les responsabilités professionnelles et familiales — les recherches ont rapidement montré que les expériences étaient globalement positives. Aujourd'hui, plus de deux ans après la pandémie, beaucoup veulent continuer à travailler à distance. Les employeurs sont ainsi nombreux à accepter le fait que les conditions de travail ne reviendront peut-être jamais à ce qu'elles étaient.

Le sondage sur l'emploi et les compétences suit les expériences de travail à domicile depuis 2020. La dernière vague du sondage, menée au printemps 2022, fournit plus de détails quant au degré auquel les Canadiens ont travaillé à distance et souhaitent continuer à le faire une fois la pandémie terminée.

La fréquence du travail à domicile of working from home

Au début de 2022, près d'un Canadien sur deux continuait à travailler à domicile au moins certains jours. Les personnes qui occupent des emplois de bureau ou administratifs ou qui sont des professionnels ou des cadres, celles qui ont une formation universitaire et celles qui gagnent des revenus élevés sont plus susceptibles de travailler à domicile en raison de la pandémie.

Avant la pandémie, relativement peu de travailleurs au Canada ont régulièrement travaillé à domicile. Cette situation a rapidement changé lorsque la pandémie a frappé, car de nombreux lieux de travail ont fermé. Au cours des deux dernières années, le sondage sur l'emploi et les compétences a révélé qu'environ un travailleur canadien sur deux a travaillé à domicile au moins de temps en temps.[1]

La dernière vague du sondage révèle qu'au cours des premiers mois de 2022, cette situation est restée plus ou moins inchangée : près d'un travailleur canadien sur deux (46 %) a travaillé à domicile au moins de temps en temps, soit une diminution de seulement

1 Cela comprend les personnes travaillant déjà à domicile avant la pandémie.

FIGURE 1

Lieu de travail pendant la pandémie

Sous-échantillon : personnes employées

Q24D. Parmi les choix suivants, lequel décrit le mieux votre situation professionnelle durant les trois derniers mois de la pandémie de COVID-19?

quatre points de pourcentage par rapport à juin 2021.[2]

Plus précisément :

> Un travailleur canadien sur quatre (25 %) a souligné travailler à domicile en raison de la pandémie, et 16 % supplémentaires ont déclaré travailler à domicile certains jours, mais pas tous les jours.

> Six pour cent (6 %) ont déclaré travailler déjà à domicile avant la pandémie et que cela n'avait pas changé.

> Un travailleur canadien sur deux (49 %) a souligné travailler depuis son lieu de travail habituel, à l'extérieur de son domicile, soit une augmentation de cinq points par rapport à la proportion qui se trouvait dans cette situation en juin 2021 (44 %).

La probabilité de travailler à domicile pendant la pandémie varie selon le type d'emploi, la profession et les caractéristiques de l'employé.[3] Au printemps 2022, travailler à domicile au moins certains jours en raison de la pandémie (à l'exclusion des personnes qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie) est plus courant parmi :

> les personnes qui sont indépendantes (48 %) ou employées à temps plein (42 %), par rapport à celles qui sont employées à temps partiel (29 %).

> les personnes qui occupent des emplois de bureau ou administratifs (61 %) ou qui sont des professionnels ou des cadres (53 %), par rapport à celles qui travaillent dans la vente ou les services (29 %) ou qui travaillent dans les métiers, le transport ou le travail manuel (18 %).

> les personnes qui ont un diplôme universitaire (52 %) ou collégial (44 %), par rapport à celles qui ont une formation dans un métier ou d'apprenti (31 %) ou qui n'ont pas poursuivi leurs études après le secondaire (30 %).

> les personnes qui ont des revenus élevés (51 %), par rapport à celles qui ont des revenus moyens (44 %) ou faibles (32 %).[4]

> les travailleurs de moins de 35 ans (43 %) par rapport aux travailleurs de 55 ans et plus (33 %).

> les personnes qui vivent avec un handicap (48 %) par rapport à celles qui ne vivent pas avec un handicap (37 %).

2 Ce chiffre est plus élevé que celui rapporté par Statistique Canada (par exemple, en mars 2022, l'Enquête sur la population active indiquait que 27 pour cent des employés canadiens travaillaient à domicile, soit exclusivement, soit de temps en temps). Statistique Canada utilise une question différente de celle utilisée dans le sondage sur l'emploi et les compétences, fonde son résultat sur les travailleurs d'une tranche d'âge différente et inclut les personnes n'ayant pas d'heures de travail. Mais surtout, le sondage sur la population active pose des questions sur la situation d'un travailleur au cours d'une semaine particulière, tandis que le sondage sur l'emploi et les compétences se réfère plus généralement à la période des trois derniers mois. D'autres données de l'enquête sur la population active indiquent qu'en janvier 2022, 43 % des travailleurs déclarent travailler la plupart de leurs heures à domicile (Statistique Canada, « Lieu de travail principal des personnes ayant travaillé au moins une heure, selon la province, semaine du 9 janvier 2022 », [totalisation personnalisée du Supplément à l'enquête sur la population active]).

3 Ces tendances s'harmonisent généralement sur la conclusion de Statistique Canada selon laquelle « la faisabilité du travail à domicile varie considérablement selon le décile de rémunération, le niveau de scolarité, l'industrie et la région ».

4 Dans ce rapport, le terme « faible revenu » désigne les personnes dont le revenu annuel du ménage en 2021 était inférieur à 60 000 $; le terme « revenu moyen » désigne les personnes dont le revenu se situe entre 60 000 et 99 999 $; le terme « revenu élevé » désigne les personnes dont le revenu est égal ou supérieur à 100 000 $.

FIGURE 2

Lieu de travail pendant la pandémie, selon l'occupation (mars-avril 2022)

Sous-échantillon : personnes employées

Q24D. Parmi les choix suivants, lequel décrit le mieux votre situation professionnelle durant les trois derniers mois de la pandémie de COVID-19?

FIGURE 3

Lieu de travail pendant la pandémie, selon le revenu et l'éducation

Sous-échantillon : personnes employées

Q24D. Parmi les choix suivants, lequel décrit le mieux votre situation professionnelle durant les trois derniers mois de la pandémie de COVID-19?

FIGURE 4

Lieu de travail pendant la pandémie, selon le groupe d'âge (mars-avril 2022)

Sous-échantillon : personnes employées

Q24D. Parmi les choix suivants, lequel décrit le mieux votre situation professionnelle durant les trois derniers mois de la pandémie de COVID-19?

Ces tendances peuvent avoir des implications pour les employeurs et les gestionnaires si le travail à distance devient permanent. Certains types d'employés, notamment ceux qui sont mieux payés ou qui occupent des postes plus élevés, pourraient être plus à même de travailler à domicile que ceux qui sont moins expérimentés ou qui se trouvent en première ligne de la prestation de services. Cette situation pourrait exacerber les problèmes liés aux inégalités ou aux perceptions d'équité sur le lieu de travail.

Expériences de travail à domicile

Pour les personnes travaillant à domicile pendant la pandémie, les expériences continuent d'être davantage positives que négatives. En outre, entre la fin 2020 et le début 2022, les personnes qui travaillaient à domicile sont devenues plus susceptibles de signaler des expériences positives, et moins susceptibles de signaler des expériences négatives.

Les vagues précédentes du sondage sur l'emploi et les compétences ont indiqué que, pour les personnes qui travaillaient à domicile pendant la pandémie, les expériences étaient plus susceptibles d'être positives que négatives. La dernière vague du sondage montre que cette situation perdure. Au printemps 2022, parmi les personnes travaillant à domicile au moins quelques jours durant les trois mois précédant la pandémie de COVID-19 (mais à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie) :

> 78 % d'entre elles reconnaissent qu'elles préfèrent travailler à domicile plutôt que de travailler à leur lieu de travail habituel.

> 76 % sont d'accord pour dire qu'une fois la pandémie terminée, leur employeur devrait continuer à leur permettre de travailler à domicile au moins deux jours par semaine.

Les expériences négatives étaient moins fréquentes, bien qu'elles aient été rapportées par une minorité significative.

> 45 % reconnaissent que lorsqu'elles travaillent à domicile, elles ont l'impression de travailler tout le temps et de ne jamais avoir de temps pour elles ou pour leur famille.

> 35 % s'accordent à dire qu'elles craignent que le travail à domicile n'ait des répercussions négatives sur leur carrière.

> 34 % sont d'accord pour dire qu'il leur est impossible de bien accomplir leur travail à partir de leur domicile.

> De plus, parmi celles qui ont des enfants, 40 % reconnaissent ne pas pouvoir être à la fois un bon parent et accomplir un bon travail lorsqu'elles travaillent à domicile. Ce chiffre passe à 52 % chez les personnes ayant des enfants de moins de cinq ans.[5]

5 Ces chiffres sont également basés sur les personnes qui, au printemps 2022, avaient travaillé à domicile au moins quelques jours durant les trois mois précédant la pandémie de COVID-19, à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie.

FIGURE 5

Expériences positives du travail à domicile

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile

FIGURE 6

Expériences négatives du travail à domicile (I)

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile

FIGURE 7

Expériences négatives du télétravail (II)

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

La vague la plus récente du sondage montre toutefois qu'entre la fin 2020 et le début 2022, les personnes travaillant à domicile sont devenues plus susceptibles de faire part d'expériences positives, et moins susceptibles de faire part d'expériences négatives. Plus particulièrement, la proportion de personnes qui déclarent préférer nettement le travail à domicile au travail à leur lieu de travail habituel est passée de 64 % en décembre 2020 à 78 % en mars-avril 2022. En ce qui concerne la proportion de personnes qui pensent que leur employeur devrait continuer à les autoriser à travailler à domicile une fois la pandémie terminée, le changement est plus modeste, mais va dans le même sens : le pourcentage de personnes en accord a augmenté de cinq points, soit de 71 % à 76 %.

Quant aux quatre énoncés décrivant des expériences plus négatives, le changement est généralement assez modeste, mais la direction est cohérente : le pourcentage de personnes en désaccord a augmenté dans chaque cas. Par exemple, la proportion de personnes en désaccord avec l'affirmation selon laquelle il est impossible de bien faire son travail lorsque l'on travaille à domicile a augmenté de sept points, pour passer de 58 % à 65 %. Mais il y a un changement plus significatif : la proportion de personnes qui ne pensent pas que le travail à domicile aura des répercussions négatives sur leur carrière est passée de 50 % en décembre 2020 à 61 % en mars-avril 2022.[6]

D'une manière générale, l'évolution des expériences du travail à domicile a été similaire pour les travailleurs de tous les horizons : dans la plupart des cas, l'accord avec les déclarations décrivant des expériences positives du travail à domicile a augmenté, tandis que l'accord avec celles décrivant des expériences négatives a diminué.

Ce constat vaut tant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, en ce qui concerne la proportion de personnes qui disent préférer de loin travailler à domicile plutôt qu'à leur lieu de travail habituel, le changement est plus marqué chez les hommes (+19 points) que chez les femmes (+9 points). Alors que les femmes étaient auparavant plus susceptibles que les hommes d'être d'accord avec cette affirmation, ce n'est plus le cas.

6 Si la fréquence du télétravail avait baissé de manière significative au cours de cette période, alors ces changements pourraient s'expliquer par un biais de sélection : avec le passage du temps, les personnes qui continuent à travailler à domicile sont susceptibles d'être celles qui ont une opinion plus positive de cette expérience. Cependant, entre décembre 2020 et mars-avril 2022, la proportion de personnes travaillant à domicile au moins certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie) n'a que légèrement diminué, pour passer de 44 % à 41 %. Par conséquent, le biais de sélection n'explique probablement qu'une petite partie du changement dans l'évaluation des expériences.

FIGURE 8

Expériences de travail à domicile, selon le genre

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile :

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

La tendance générale est également valable pour les travailleurs exerçant différentes professions. Cela dit, l'accord avec les expériences négatives a baissé le plus fortement parmi les employés de bureau : la préoccupation concernant les répercussions négatives du travail à domicile sur la carrière a chuté de 17 points parmi les employés de bureau, tandis que le sentiment de travailler tout le temps et de ne jamais avoir de temps pour soi ou sa famille a baissé de 15 points. Parallèlement, l'accord avec les expériences positives a augmenté de manière plus sensible chez les personnes exerçant des professions liées aux métiers, aux transports ou aux travaux manuels. La proportion de travailleurs dans ces types de professions qui sont d'accord pour dire qu'ils aiment beaucoup plus travailler à domicile que de travailler à leur lieu de travail habituel est passée de 48 % en décembre 2020 à 72 % en mars-avril 2022.[7]

7 Il est important de rappeler que les travailleurs exerçant des professions liées aux métiers, au transport ou au travail manuel sont moins susceptibles de travailler à domicile, ce qui explique que ce changement plus important se produise au sein d'un groupe plus restreint (la taille de l'échantillon pour les personnes exerçant ces professions qui ont travaillé à domicile en raison de la pandémie varie de 133 lors de la deuxième vague à 149 lors de la quatrième vague).

FIGURE 9

Expériences de travail à domicile, selon le genre

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile :

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

Inquiétude quant aux répercussions du travail à domicile sur les carrières

Aux premiers stades de la pandémie, les préoccupations concernant l'impact du travail à domicile sur les carrières étaient plus importantes chez les travailleurs dont l'emploi était moins sûr ou qui étaient plus susceptibles d'être victimes de discrimination. Il s'agissait notamment des jeunes travailleurs, des immigrants, des Canadiens racisés, des Autochtones et des personnes vivant avec un handicap. Le dernier sondage montre que cette situation perdure.

FIGURE 10

D'accord : Je crains que le télétravail n'ait des répercussions négatives sur ma carrière.

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile :

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

Dans certains cas, l'ampleur des divergences d'opinion a légèrement diminué entre décembre 2020 et mars-avril 2022. Par exemple :

> la différence d'accord (avec l'affirmation « Je crains que le travail à domicile n'ait des répercussions négatives sur ma carrière ») entre les travailleurs autochtones et non autochtones a diminué et est passée de 23 points à 18 points.

> la différence d'accord entre les travailleurs racisés et ceux s'identifiant comme blancs a diminué et est passée de 15 points à 10 points.

> la différence d'accord entre les immigrants et les non-immigrants a diminué et est passée de 10 points à 6 points.

Dans d'autres cas, cependant, l'ampleur des divergences d'opinions s'est accrue.

> La différence d'accord entre les travailleurs âgés de 18 à 29 ans et ceux âgés de 30 à 44 ans est passée de 20 points à 26 points.

> La différence d'accord entre les travailleurs vivant avec un handicap ou pas est passée de 17 à 23 points.

Dans l'ensemble, les préoccupations concernant l'impact potentiel du travail à domicile sur les carrières restent les plus fortes chez les jeunes travailleurs (18 à 29 ans) (62 %), les travailleurs vivant avec un handicap (53 %) et les personnes autochtones (51 %). Ces résultats donnent une indication claire des domaines auxquels les employeurs et les gestionnaires devraient accorder plus d'attention pour superviser la transition vers un régime de travail à domicile plus permanent. Dans certains cas, l'ampleur des divergences d'opinion a légèrement diminué entre décembre 2020 et mars-avril 2022.

L'expérience des parents

Le travail à domicile peut être plus difficile pour les parents,[8] car la distinction entre vie professionnelle et vie familiale devient plus diffuse. Toutefois, le sondage sur l'emploi et les compétences révèle que le point de vue des parents sur le travail à domicile a gagné en positivité (ou perdu en négativité) au cours de la pandémie. À titre d'exemple, en décembre 2022, parmi les personnes qui ont des enfants à la maison, 45 % étaient d'accord pour dire qu'il leur est difficile d'être à la fois un bon parent et de bien accomplir leur travail lorsqu'elles travaillent à domicile. En mars-avril 2022, ce chiffre avait légèrement diminué pour atteindre 40 %. La proportion de personnes ayant des enfants à la maison qui reconnaissent que lorsqu'elles travaillent à domicile, elles ont l'impression de travailler tout le temps et de ne jamais avoir de temps pour elles-mêmes ou pour leur famille, a diminué de 53 % à 47 % au cours de la même période.

Ces changements sont plus notables dans le cas des personnes qui ont de jeunes enfants dans leur ménage. Dans le cas des personnes qui ont des enfants de moins de cinq ans, les proportions de celles qui ont un sentiment négatif à l'égard du travail à domicile ont diminué comme suit :[9]

> la proportion de personnes craignant que le travail à domicile ait des répercussions négatives sur leur carrière a diminué de 16 points, pour passer de 63 % en décembre 2020 à 47 % en mars-avril 2022.

> la proportion de personnes qui reconnaissent que lorsqu'elles travaillent à domicile, elles ont l'impression de travailler tout le temps et de ne jamais avoir de temps pour elles-mêmes ou pour leur famille a diminué de 15 points, pour passer de 66 % à 51 %.

> la proportion de personnes qui estiment qu'il leur est difficile d'être à la fois un bon parent et de bien accomplir leur travail lorsqu'elles travaillent à domicile a diminué de 10 points, pour passer de 62 % à 52 %.

> la proportion des personnes qui pensent qu'il leur est impossible de bien accomplir leur travail lorsqu'elles travaillent à domicile a diminué de cinq points, pour passer de 56 % à 51 %.

Parallèlement, la proportion des personnes qui ont des enfants de moins de cinq ans dans leur ménage et qui ont une opinion positive du travail à domicile a augmenté :

8 Pour les résultats de mars-avril 2022, les chiffres de cet encadré sont basés sur les personnes qui ont travaillé à domicile au moins quelques jours durant les trois mois précédant la pandémie de COVID-19 (c'est-à-dire au début de 2022), à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie. Pour les résultats de décembre 2020, les chiffres de cet encadré sont basés sur les personnes qui ont travaillé à domicile au moins quelques jours pendant la pandémie de COVID-19 (c'est-à-dire depuis mars 2020), à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie.

9 Le sondage pose une question relative à la présence d'enfants de moins de 25 ans dans le ménage. Si la majorité des personnes déclarant la présence d'enfants dans leur ménage sont présumées être les parents ou les tuteurs des enfants, certains peuvent être des frères et sœurs ou des grands-parents.

> la proportion de personnes qui déclarent qu'elles préfèrent nettement travailler à domicile plutôt qu'à leur lieu de travail habituel a augmenté de 13 points, pour passer de 66 % à 79 %.

> la proportion des personnes qui pensent qu'une fois la pandémie terminée, leur employeur devrait continuer à leur permettre de travailler à domicile au moins deux jours par semaine a augmenté de huit points, pour passer de 69 % à 77 %.

En prenant ces changements en considération, la tendance générale observée au début de la pandémie se maintient : les parents (et surtout les parents de jeunes enfants) sont plus susceptibles d'être confrontés à certains des défis associés au travail à domicile, mais ils ne sont pas moins susceptibles de préférer travailler à domicile ou de vouloir que cela continue après la fin de la pandémie.

FIGURE 11

Expériences de télétravail, selon la présence d'enfants dans le ménage

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants portant sur le travail à domicile :

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

FIGURE 12

Expériences de télétravail, selon le genre et la présence d'enfants dans le ménage

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

Q24E. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord avec chacun des énoncés suivants porvtant sur le travail à domicile :

* Question posée uniquement aux personnes ayant au moins un enfant de 24 ans ou moins dans leur ménage.

L'une des autres constatations est que la baisse des expériences négatives du travail à domicile mentionnée ci-dessus est plus susceptible d'avoir été signalée par les femmes ayant des enfants dans leur ménage, plutôt que par les hommes. À titre d'exemple, parmi les femmes ayant des enfants dans leur ménage, la proportion de celles qui pensent qu'elles ne peuvent pas être à la fois un bon parent et accomplir un bon travail lorsqu'elles travaillent à domicile a diminué de 11 points (de 40 % en décembre 20202 à 29 % en mars-avril 2022); chez les hommes, il n'y a pas eu de réel changement. De même, parmi les femmes ayant des enfants dans leur ménage, nous observons une baisse de neuf points de la proportion de celles qui sont d'accord pour dire que lorsqu'elles travaillent à domicile, elles ont l'impression de travailler tout le temps et de ne jamais avoir de temps pour elles-mêmes ou pour leur famille, et une baisse de 13 points de la proportion de celles qui craignent que le travail à domicile n'ait des répercussions négatives sur leur carrière; la baisse correspondante chez les hommes n'est que de trois points dans chaque cas.

Le résultat de ces changements est un écart grandissant entre les genres : au début de la pandémie, les mères étaient un peu moins susceptibles que les pères de faire état d'expériences négatives en matière de travail à domicile; elles sont maintenant beaucoup moins susceptibles de le faire. (Les hommes et les femmes ayant des enfants dans leur ménage restent toutefois tout aussi susceptibles de préférer le travail à domicile, ou de vouloir qu'il se poursuive après la fin de la pandémie).

Donner la priorité au travail à domicile en changeant d'emploi et en déménageant

Un peu plus d'un travailleur sur dix déclare avoir changé d'emploi depuis le début de la pandémie et avoir trouvé un nouvel emploi qui lui est plus facile à exercer en travaillant à domicile. Par ailleurs, environ une personne sur dix a déménagé dans une communauté différente parce qu'elle a maintenant la possibilité de travailler à domicile.

Comme nous l'avons indiqué, la majorité des personnes qui travaillaient à domicile pendant la pandémie préfèrent travailler à domicile plutôt que de travailler à leur lieu de travail habituel et souhaitent continuer à travailler à distance au moins quelques jours après la fin de la pandémie. Cela soulève la question de savoir si le passage au travail à domicile, initialement considéré comme une réponse temporaire à une urgence de santé publique, peut dans de nombreux cas devenir plus permanent. Il est possible que certains travailleurs choisissent désormais activement des emplois offrant la possibilité de travailler à domicile. D'autres peuvent réorganiser leur vie pour profiter des nouvelles possibilités offertes par le télétravail, y compris la possibilité de s'installer à un endroit plus éloigné de leur employeur.

Ces évolutions ont été examinées dans la quatrième vague du sondage sur l'emploi et les compétences en posant deux questions supplémentaires aux personnes qui travaillaient à domicile en raison de la pandémie :

> Depuis le début de la pandémie, avez-vous changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi plus facile à exercer en travaillant à domicile?

> Et depuis le début de la pandémie, avez-vous déménagé dans une communauté différente parce que vous avez maintenant la possibilité de travailler à domicile?

Changer d'emploi pour continuer à travailler à domicile

Parmi les personnes qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022 (mais à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie), trois sur dix (31 %) disent avoir changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi plus facile à exercer en travaillant à domicile.[10] Cela représente 13 % de l'ensemble des travailleurs.[11]

10 Cela ne signifie pas nécessairement un changement d'employeur, car certains travailleurs peuvent avoir changé d'emploi au sein du même organisme.

11 Treize pour cent correspondent à 31 % des 41 % d'employés qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022, en excluant ceux qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie.

FIGURE 13

Expériences de télétravail, selon le genre et la présence d'enfants dans le ménage

Sous-échantillon : Personnes travaillant à domicile tous les jours ou certains jours (à l'exclusion de celles travaillant déjà à domicile avant la pandémie)

WFH2. Depuis le début de la pandémie, avez-vous changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui vous est plus facile à exercer en travaillant à domicile?

WFH3. Et depuis le début de la pandémie, avez-vous déménagé dans une autre communauté parce que vous avez maintenant la possibilité de travailler à domicile?

* sauf les personnes qui travaillaient à domicile avant la pandémie

Le changement d'emploi pour profiter de la possibilité de travailler à domicile est plus courant pour certains types de travailleurs que pour d'autres (les chiffres ci-dessous concernent les personnes qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022, à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie).

> Cela est beaucoup plus courant pour les jeunes travailleurs que pour les plus âgés. Plus d'une personne sur deux (53 %) âgée de 18 à 24 ans et plus d'une personne sur trois (37 %) âgée de 25 à 34 ans déclarent avoir changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui leur est plus facile à exercer en travaillant à domicile, comparativement à 22 % des personnes âgées de 35 ans et plus.

> Cela est beaucoup plus courant chez les personnes qui travaillent à temps partiel (50 %) que chez celles qui travaillent à temps plein (28 %).

> Cela est beaucoup plus élevé chez les personnes qui travaillent dans la vente et les services (52 %) que dans les autres professions.

> Cela est plus élevé chez les personnes à faible revenu (43 %) que chez celles à revenu moyen (32 %) ou élevé (23 %).

> Cela est plus élevé chez les personnes qui ont au moins un enfant de moins de 25 ans dans leur ménage (37 %), que chez celles qui n'ont pas d'enfant dans leur ménage (25 %).

> Cela est beaucoup plus élevé chez les personnes qui s'identifient comme autochtones (64 %) que chez les travailleurs non autochtones (29 %).

> Cela est plus élevé chez les personnes vivant avec un handicap qui limite occasionnellement leur activité (57 %), que chez celles vivant avec un un handicap qui les limite toujours (34 %) ou que chez celles ne vivant pas avec un handicap (20 %).

> Cela est un peu plus élevé chez les personnes qui travaillent dans le secteur public (35 %) que chez celles dans le secteur privé (29 %).

> Cela est plus élevé chez les personnes qui sont membres d'un syndicat (41 %) que chez celles qui ne le sont pas (28 %).

L'examen de ces résultats montre clairement que changer d'emploi pour profiter de la possibilité de travailler à domicile est moins courant pour les personnes qui sont plus établies dans leur carrière. À titre d'exemple, parmi les personnes qui occupent un emploi permanent à temps plein, qui ont plus de 34 ans et qui travaillaient à domicile au début de l'année 2022 (mais pas avant la pandémie), 16 % ont changé d'emploi et ont trouvé un nouvel emploi qui leur est plus facile à exercer en travaillant à domicile. Cela représente 7 % de tous les travailleurs permanents à temps plein âgés de plus de 34 ans.

Il existe des interactions importantes entre la probabilité que certains types d'employés aient travaillé à domicile en raison de la pandémie et la probabilité qu'ils aient changé d'emploi pour profiter de la possibilité de travailler à domicile.

> Dans certains cas, les personnes qui sont moins susceptibles d'avoir travaillé à domicile sont néanmoins plus susceptibles de dire qu'elles ont changé d'emploi pour pouvoir travailler à domicile (voir tableau 1). C'est le cas, par exemple, des travailleurs à temps partiel : par rapport aux travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles d'avoir travaillé à domicile. Mais parmi ceux qui travaillaient à domicile, les travailleurs à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles de dire qu'ils ont changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui leur est plus facile à exercer en travaillant à domicile. Par conséquent, la différence entre la proportion de tous les travailleurs à temps partiel (15 %) et de tous les travailleurs à temps plein (12 %) qui ont changé d'emploi pour pouvoir travailler à domicile est relativement modeste. Ce même modèle s'applique également aux travailleurs de différentes professions et de différents revenus. À titre d'exemple, en prenant en considération la proportion de tous les travailleurs (et non seulement de ceux qui travaillent à domicile), il n'y a pas beaucoup de différence entre la proportion de travailleurs de la vente et des services (15 %) et celle des employés de bureau (17 %) qui ont changé d'emploi pour travailler à domicile.

> Dans d'autres cas, cependant, les personnes qui sont plus susceptibles d'avoir travaillé à domicile sont aussi plus susceptibles de dire qu'elles ont changé d'emploi pour pouvoir travailler à domicile; dans ces cas, les différences entre les groupes demeurent. À titre d'exemple, en prenant en considération la proportion de l'ensemble des travailleurs, les jeunes travailleurs sont trois fois plus susceptibles que les travailleurs plus âgés de dire qu'ils ont changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui leur est plus facile à exercer en travaillant à domicile. Cette tendance est également valable pour les travailleurs autochtones par rapport à leurs homologues non autochtones, et pour les personnes vivant avec un handicap qui limite occasionnellement leur activité par rapport à celles ne vivant pas avec un handicap.

FIGURE 14

Changement d'emploi ou déménagement dans une autre communauté pour travailler à domicile, selon le groupe d'âge

WFH2. Depuis le début de la pandémie, avez-vous changé d'emploi et trouvé un nouvel emploi qui vous est plus facile à exercer en travaillant à domicile?

WFH3. Et depuis le début de la pandémie, avez-vous déménagé dans une autre communauté parce que vous avez maintenant la possibilité de travailler à domicile?

En prenant ces tendances en considération, les trois groupes de travailleurs les plus susceptibles de dire qu'ils ont changé d'emploi pour travailler à domicile, lorsqu'ils sont considérés comme une proportion de l'ensemble des travailleurs (et pas seulement de ceux qui travaillaient à domicile), sont ceux qui s'identifient comme Autochtones (40 %), ceux qui vivent avec un handicap qui limite occasionnellement leur activité (28 %) et ceux qui ont entre 18 et 24 ans (23 %).*Moving communities while working from home***

Déménager dans une autre communauté en travaillant à domicile

Parmi les personnes qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022 (mais à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie), 23 % déclarent que, depuis le début de la pandémie, elles ont déménagé dans une autre communauté parce qu'elles ont maintenant la possibilité de travailler à domicile. Cela représente 9 % de l'ensemble des personnes ayant un emploi.[12]

Comme dans le cas d'un changement d'emploi, le fait de déménager pour profiter de la possibilité de travailler à domicile est plus courant pour certains types de travailleurs que pour d'autres (les chiffres qui suivent continuent de faire référence à ceux qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022, à l'exclusion de ceux qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie). Ce phénomène est beaucoup plus courant chez les jeunes travailleurs, chez ceux qui s'identifient comme Autochtones, chez ceux qui vivent avec un handicap limitant occasionnellement leur activité, chez ceux qui travaillent dans la vente et les services ou dans le commerce, le transport ou le travail manuel, chez ceux qui gagnent des revenus plus faibles, chez ceux qui ont au moins un enfant de moins de 25 ans dans leur ménage, chez ceux qui travaillent dans le secteur public et chez les membres de syndicats.

Une fois encore, cependant, certains des travailleurs qui — s'ils pouvaient travailler à domicile — sont plus susceptibles de déménager pour profiter de cette possibilité, sont néanmoins moins susceptibles de travailler à domicile (voir tableau 1). C'est le cas, par exemple, de ceux qui ont des emplois liés aux métiers, au transport ou au travail manuel. Parmi ceux qui travaillent à domicile, ils sont parmi les plus susceptibles d'avoir déménagé pour profiter de la possibilité de travailler à domicile, mais en tant que proportion de tous les travailleurs, ils sont les moins susceptibles de l'avoir fait. De même, parmi ceux qui travaillent à domicile, les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles que leurs homologues à temps plein de dire qu'ils ont déménagé pour profiter de l'option du travail à domicile; parmi tous les travailleurs, cependant, il y a peu de différence entre ces deux groupes.

En prenant ces éléments en considération, les trois groupes de travailleurs les plus susceptibles de dire qu'ils ont déménagé pour profiter de l'option du travail à domicile, lorsqu'ils sont considérés comme une proportion de tous les travailleurs (et pas seulement de ceux qui travaillaient à domicile), sont une fois de plus ceux qui s'identifient comme Autochtones (35 %), ceux qui vivent avec un handicap qui limite occasionnellement leur activité (26 %) et ceux qui ont entre 18 et 24 ans (21 %). Les travailleurs qui ont déménagé sont également deux fois plus susceptibles de travailler dans le secteur public (15 %) que dans le secteur privé (7 %).

La proportion de personnes qui ont déménagé pour profiter de la possibilité de travailler à domicile est plus faible parmi les personnes qui occupent un emploi permanent à temps plein et qui ont plus de 34 ans : parmi les personnes de ce groupe qui travaillaient à domicile au début de

12 Neuf pour cent correspondent à 23 % des 41 % d'employés qui travaillaient à domicile au cours des premiers mois de 2022, en excluant ceux qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie.

2022 (mais pas avant la pandémie), 10 % ont déménagé dans une autre communauté parce qu'elles ont maintenant la possibilité de travailler à domicile. Cela représente 4 % de tous les travailleurs permanents à temps plein âgés de plus de 34 ans.

TABLEAU 1 :

Changement d'emploi et déménagement dans une autre communauté pour continuer à travailler à domicile

Catégorie	Type	Travail à domicile au cours des trois derniers mois*	Changement d'emploi pour travailler à domicile (% des personnes qui travaillent à domicile)	Changement d'emploi pour travailler à domicile (% de tous les employés)	Déménagement dans une autre communauté pour travailler à domicile (% des personnes qui travaillent à domicile)	Déménagement dans une autre communauté pour travailler à domicile (% de tous les employés)
Total	Total	40.3%	31.4%	12.7%	22.9%	9.2%
Genre	Homme	40.2%	31.1%	12.5%	24.7%9	.9%
	Femme	40.4%	31.5%	12.7%	21.3%	8.6%
Âge	18-24	43.4%	52.9%	23.0%	47.2%	20.5%
	25-34	43.4%	52.9%	23.0%	47.2%	20.5%
	35-44	42.8%	36.6%	15.7%	31.6%	13.5%
	45-54	39.0%	18.8%	7.3%	8.2%	3.2%
	55+	32.9%	20.5%	6.7%	1.3%	0.4%
Situation professionnelle	Temps plein	42.2%	28.0%	11.8%	22.5%	9.5%
	Temps partiel	29.4%	49.4%1	4.5%	31.0%	9.1%
Occupation	Employé de bureau ou administratif	60.9%	28.4%	17.3%	16.7%	10.2%
	Ventes ou services	28.8%	52.5%	15.1%	45.0%	13.0%
	Métiers, transports ou travail manuel	17.6%	39.4%6	.9%4	0.2%	7.1%
	Professionnel ou cadre	53.3%	21.9%	11.7%	15.7%	8.4%
Revenu	Faible revenu	29.8%	42.8%	12.8%	33.0%	9.8%
	Revenu moyen	44.3%	32.0%	14.2%	20.2%	8.9%
	Revenu élevé	51.3%	23.3%	12.0%	18.0%	9.2%
Handicap	Handicap : avec limites occasionnelles	49.8%	56.8%	28.3%	51.6%	25.7%
	Handicap : avec limites constantes	45.2%	33.9%	15.3%	25.3%	11.4%
	Pas de handicap	37.4%	20.3%	7.6%	10.5%	3.9%

Enfants dans le ménage	Enfant	43.1%	36.7%	15.8%	29.5%	12.7%
	Aucun enfant	37.4%	25.2%	9.4%	15.2%	5.7%
Secteur d'emploi	Secteur public	45.4%	35.0%	15.9%	32.2%	14.6%
	Secteur privé	39.8%	29.1%	11.6%	17.4%6	.9%
Appartenance syndicale	Membre d'un syndicat	38.6%	41.5%	16.0%	36.2%	14.0%
	Non syndiqué	41.1%	27.7%	11.4%	17.8%	7.3%
IdentitŽ autochtone	Autochtone	63.0%	63.1%	39.8%	56.2%	35.4%
	Non-autochtone	39.1%	28.7%	11.2%	20.1%	7.9%

Continuer à travailler à domicile après la fin de la pandémie

Parmi les personnes qui travaillaient à domicile et qui souhaitent continuer de le faire, une majorité relative préférerait continuer à travailler à domicile presque tous les jours, et la plupart (deux sur trois personnes) préféreraient le faire au moins deux à trois jours par semaine.

Comme nous l'avons indiqué, au printemps 2022, parmi les personnes qui travaillaient à domicile au moins quelques jours au cours des trois mois précédant la pandémie de COVID-19 (mais à l'exclusion de celles qui travaillaient déjà à domicile avant la pandémie), trois sur quatre (76 %) sont d'accord pour dire qu'une fois la pandémie terminée, leur employeur devrait continuer à leur permettre de travailler à domicile au moins quelques jours par semaine.

Nous avons demandé à ces travailleurs — c'est-à-dire à ceux qui travaillent à domicile et qui déclarent vouloir continuer de la sorte — à quelle fréquence ils souhaiteraient travailler à domicile, au lieu de travailler à leur lieu de travail habituel, une fois la pandémie terminée. Les résultats donnent une indication de la forte préférence pour le travail à domicile. Une majorité (42 %) souhaite continuer à travailler à domicile presque tous les jours, et 25 % supplémentaires disent qu'ils aimeraient travailler à domicile deux à trois jours par semaine. Moins d'une personne sur trois ne souhaite travailler à domicile qu'occasionnellement, que ce soit un jour par semaine (20 %) ou seulement un ou deux jours par mois (11 %) (ces résultats excluent les personnes travaillant déjà à domicile avant la pandémie).

La préférence pour le travail à domicile la plupart des jours est beaucoup plus élevée parmi les personnes qui travaillent déjà à domicile. Parmi celles qui se décrivent comme travaillant à domicile au cours des trois derniers mois, une majorité (54 %) dit préférer continuer à le faire au moins presque tous les jours une fois la pandémie terminée. Mais parmi celles qui se décrivent comme ayant travaillé à domicile seulement quelques jours au cours des trois derniers mois, la proportion de celles qui ont cette préférence tombe à 17 %. Cela suggère que de nombreux travailleurs ont déjà été en mesure d'ajuster leur lieu de travail réel (c'est-à-dire travailler à domicile tout le temps ou seulement une partie du temps) en fonction de leurs préférences.

FIGURE 15

Préférence de fréquence de travail à domicile après la pandémie

(Parmi les personnes qui travaillaient à domicile au moins certains jours au début de 2022, et qui sont d'accord pour que leur employeur continue à leur permettre de travailler à domicile après la pandémie)

Q24F. Une fois la pandémie terminée, à quelle fréquence aimeriez-vous travailler à domicile plutôt qu'à votre lieu de travail habituel?

La préférence pour le travail à domicile la plupart des jours, plutôt qu'occasionnellement, varie considérablement entre les différents groupes. La différence la plus notable se situe au niveau de l'âge : les jeunes travailleurs sont beaucoup moins susceptibles de préférer travailler à domicile de façon régulière. La préférence pour le travail à domicile presque tous les jours passe de seulement 16 % chez les 18 à 24 ans à 52 % chez les 45 à 54 ans. La préférence pour le travail à domicile au moins deux ou trois jours par semaine passe de seulement 36 % chez les 18 à 24 ans à 83 % chez les 45 à 54 ans.

Parmi les personnes qui souhaitent continuer à travailler à domicile, la préférence pour le travail à domicile au moins deux à trois jours par semaine est également plus élevée dans plusieurs autres groupes, notamment :

> Les femmes (74 %), par rapport aux hommes (60 %).

> Les personnes qui n'ont pas d'enfants dans leur ménage (77 %), par rapport à celles qui ont des enfants (58 %).

> Les employés qui ont un emploi de bureau ou un emploi administratif (77 %) ou qui travaillent comme professionnels ou cadres (71 %), par rapport à ceux qui travaillent dans la vente ou les services (44 %) ou dans les métiers, le transport ou le travail manuel (39 %).

> Les personnes qui travaillent dans le secteur privé (71 %), par rapport à celles qui travaillent dans le secteur public (58 %).

> Les personnes qui ne vivent pas avec un handicap (80 %), par rapport à celles qui vivent avec un handicap qui limite toujours (56 %) ou occasionnellement (40 %) leur activité.

> Les personnes qui ne sont pas Autochtones (70 %), par rapport à celles qui s'identifient comme Autochtones (34 %).

> Les personnes qui s'identifient comme blanches (73 %), par rapport à celles qui sont racisées (64 %).

FIGURE 16

Préférence de fréquence de télétravail après la pandémie, selon le groupe d'âge

(Parmi les personnes qui travaillaient à domicile au moins certains jours au début de 2022 (sauf les personnes qui travaillaient à domicile avant la pandémie), et qui sont d'accord pour que leur employeur continue à leur permettre de travailler à domicile après la pandémie)

Q24F. Une fois la pandémie terminée, à quelle fréquence aimeriez-vous travailler à domicile plutôt qu'à votre lieu de travail habituel?

FIGURE 17

Préférence de fréquence de télétravail après la pandémie, selon la profession

(Parmi les personnes qui travaillaient à domicile au moins certains jours au début de 2022 (sauf les personnes qui travaillaient à domicile avant la pandémie), et qui sont d'accord pour que leur employeur continue à leur permettre de travailler à domicile après la pandémie)

Q24F. Une fois la pandémie terminée, à quelle fréquence aimeriez-vous travailler à domicile plutôt qu'à votre lieu de travail habituel?

Une fois de plus, cependant, il est utile de garder à l'esprit qu'il existe également des différences entre ces groupes quant à la probabilité qu'ils aient travaillé à domicile pendant la pandémie. En prenant cela en considération, les résultats suivants sont les plus remarquables :

> Les personnes qui occupent un emploi de bureau ou administratif se distinguent par le fait qu'elles sont à la fois beaucoup plus susceptibles d'avoir travaillé à domicile au cours des trois derniers mois et beaucoup plus susceptibles de vouloir continuer à travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine une fois la pandémie terminée.

> Les travailleurs qui s'identifient comme Autochtones sont beaucoup plus susceptibles d'avoir travaillé à domicile au cours des trois derniers mois, mais beaucoup moins susceptibles de vouloir continuer à travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine une fois la pandémie terminée.

Les travailleurs plus âgés sont légèrement moins susceptibles que la moyenne d'avoir travaillé à domicile au cours des trois derniers mois, mais beaucoup plus susceptibles de vouloir continuer à travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine une fois la pandémie terminée. En revanche, les jeunes travailleurs sont légèrement plus susceptibles d'avoir travaillé à domicile au cours des trois derniers mois, mais beaucoup moins susceptibles de vouloir continuer à travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine une fois la pandémie terminée.

En bref, la plupart des employés de bureau espèrent que les modalités de télétravail

mises en place pendant la pandémie se poursuivront après sa fin; en revanche, la plupart des travailleurs autochtones espèrent que les choses redeviendront à leurs conditions antérieures. Les travailleurs plus âgés sont également plus susceptibles que la moyenne d'espérer que le passage au télétravail devienne permanent, tandis que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'espérer qu'il soit temporaire.

Différences entre les genres dans la préférence pour le travail à domicile

Les hommes (75 %) et les femmes (76 %) sont tout aussi nombreux à penser que leur employeur devrait leur permettre de continuer à travailler à domicile au moins certains jours, une fois la pandémie terminée.

Parmi ces personnes qui ont cette préférence, cependant, les femmes (74 %) sont toutefois plus susceptibles que les hommes (60 %) de vouloir travailler à domicile aussi souvent que deux à trois jours par semaine (ou plus). En outre, l'ampleur de cette différence entre les genres varie largement entre les différents groupes de la population.

FIGURE 18

Préférence de fréquence de travail à domicile après la pandémie, selon le genre

Sous-échantillon : Personnes qui travaillaient à domicile tous les jours ou certains jours (sauf les personnes qui travaillaient à domicile avant la pandémie), et qui sont d'accord pour que leur employeur leur permette de continuer à travailler à domicile au moins certains jours après la pandémie)

Q24F. After the pandemic is over, how often would you like to work from home, instead of working in your regular workplace? Would it be ...?

À titre d'exemple, la différence entre les genres est beaucoup plus importante que la moyenne chez les 18 à 29 ans : dans cette tranche d'âge, les hommes (31 %) sont beaucoup moins susceptibles que les femmes (57 %) de vouloir travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine (un écart de 25 points). Cependant, dans le cas des personnes âgées de 45 à 59 ans, il n'y a pas d'écart significatif : les hommes (85 %) et les femmes (83 %) sont plus ou moins aussi nombreux à exprimer cette préférence. Il est à noter que les hommes plus âgés sont parmi les plus susceptibles de préférer travailler à domicile régulièrement, alors que les hommes plus jeunes sont parmi les moins susceptibles d'avoir cette préférence.

L'ampleur de la différence entre les genres est moindre dans le cas des personnes ayant des enfants dans leur ménage, par rapport à celles qui n'en ont pas. Parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, les femmes sans enfants à la maison (81 %) sont 10 points plus susceptibles que leurs homologues masculins (71 %) de vouloir travailler à domicile au moins deux à trois jours par semaine; parmi les personnes ayant des enfants à la maison, la différence est de 21 points, puisque seuls 53 % des hommes de ce groupe ont cette préférence, comparativement à 74 % des femmes.

Enfin, l'ampleur de l'écart entre les genres varie selon la profession et le niveau d'éducation. Parmi les personnes qui exercent une profession libérale ou qui sont cadres, ou encore celles qui ont fait des études universitaires, la différence entre les genres en ce qui concerne la préférence pour le travail à domicile au moins deux à trois jours par semaine est assez faible : au moins sept hommes et femmes sur dix dans ces situations expriment cette préférence. L'écart est plus important dans le cas des personnes qui exerçent toutes les autres professions (25 points) ou des personnes qui n'ont pas de diplôme universitaire (19 points), puisque environ seulement un homme sur deux dans ces situations exprime cette préférence.

En général, ces différences entre les genres s'expliquent par le fait que la préférence pour le travail à domicile varie davantage chez les hommes provenant de différents milieux que chez les femmes. En d'autres termes, les femmes se trouvant dans différentes situations sont plus systématiquement susceptibles d'exprimer une préférence pour le travail à domicile de manière régulière. Dans le cas des hommes, cette préférence diminue plus sensiblement chez les plus jeunes, ceux qui ont des enfants à la maison, ceux qui n'exercent pas une profession libérale ou une fonction de direction et ceux qui n'ont pas de diplôme universitaire.

Lieu de travail et santé mentale : un regard sur les jeunes

Parmi les jeunes travailleurs, ceux qui ont continué à travailler à leur lieu de travail habituel font état d'une moins bonne santé mentale, et sont plus susceptibles de se sentir anxieux, seuls ou déprimés, par rapport à ceux qui travaillaient à domicile.

Il est difficile d'évaluer l'impact éventuel du travail à domicile sur le bien-être des travailleurs. S'il est possible de comparer le bien-être de ceux qui travaillent à domicile et de ceux qui ne le font pas, nous ne pouvons pas supposer que les différences éventuelles sont dues au lieu de travail. Les différences pourraient être dues, par exemple, à la nature de l'emploi : certains emplois plus stressants, par exemple, pourraient aussi être moins susceptibles d'avoir permis le télétravail pendant la pandémie. Certaines caractéristiques liées au bien-être peuvent également motiver les travailleurs à opter pour une certaine situation de travail, plutôt que de subir le résultat de la situation.

Cela dit, dans l'ensemble, rien ne prouve que l'expérience du travail à domicile pendant la pandémie soit associée à une moins bonne santé mentale. En fait, le contraire est vrai : les personnes qui travaillaient à leur lieu de travail habituel au début de l'année 2022 sont un peu plus susceptibles de déclarer une mauvaise santé mentale que celles qui travaillaient à distance. De plus, celles qui travaillaient à domicile tous les jours au début de 2022 (en raison de la pandémie) ne sont pas plus susceptibles de se sentir anxieuses ou seules, par rapport à celles qui travaillaient à leur lieu de travail habituel.

FIGURE 19

Bien-être et lieu de l'emploi (au début de 2022)

Sous-échantillon : personnes employées

La situation est toutefois quelque peu différente dans le cas des jeunes travailleurs (ceux âgés de 18 à 29 ans) (voir tableau 2). Parmi les personnes de cette tranche d'âge, il existe des différences significatives en matière de santé mentale et de bien-être entre celles qui travaillaient à domicile et celles qui ne l'ont pas fait. Ce sont néanmoins celles qui ont continué à travailler à leur lieu de travail habituel qui déclarent avoir une moins bonne santé mentale, ou qui sont plus susceptibles de se sentir anxieuses, seules ou déprimées. Parmi les cohortes plus âgées, les différences entre les personnes qui travaillent à domicile et celles qui ne l'ont pas fait sont plus modestes, voire inexistantes, dans certains cas.

Ces résultats restent difficiles à interpréter, et ce, pour deux raisons. Premièrement, comme nous l'avons mentionné, il n'est pas clair si les différences peuvent être attribuées au lieu de travail en soi, par

opposition à d'autres facteurs (comme les types d'emploi qui se prêtent moins au télétravail). Deuxièmement, nous ne savons pas pourquoi ces différences n'apparaissent que chez les jeunes.

TABLEAU 2 :

Lieu de travail et santé mentale, selon le groupe d'âge

Measure	Age 18-29 (%)		Age 30-44 (%)		Age 45-54 (%)	
	Working from home	Working in regular place of work	Working from home	Working in regular place of work	Working from home	Working in regular place of work
Felt nervous, anxious, or on edge, 3 to 4 days a week or more	38	48	37	41	29	28
Felt depressed, 3 to 4 days a week or more	29	36	25	24	24	24
Felt lonely, 3 to 4 days a week or more	32	40	27	27	27	24
Mental health: excellent or very good	51	29	38	38	38	35
Mental health: fair or poor	23	45	27	33	29	30

* Dans ce tableau, les chiffres relatifs aux personnes travaillant à domicile ne concernent que les personnes qui travaillaient régulièrement à domicile en raison de la pandémie au cours des premiers mois de 2022.

Il convient également de rappeler que les jeunes travailleurs qui souhaiteraient continuer à travailler à domicile sont moins susceptibles de vouloir le faire régulièrement (plutôt qu'occasionnellement), même s'il semble que pour les personnes de cette tranche d'âge, le travail au lieu de travail habituel soit associé à une moins bonne santé mentale.

Ces résultats soulignent la nécessité pour les employeurs et les gestionnaires de continuer à accorder la priorité au bien-être des jeunes membres de la main-d'œuvre, et pour les chercheurs qui étudient les expériences du marché du travail pendant et après la pandémie de continuer à se concentrer sur les défis particuliers auxquels sont confrontés les jeunes au Canada.

Conclusion

Le passage au télétravail occasionné par le début de la pandémie semble être destiné à durer. Au début de l'année 2022, près d'un travailleur canadien sur deux continuait à travailler à domicile au moins de temps en temps. La majorité de ces travailleurs disent qu'ils préfèrent travailler à domicile et souhaitent que cet arrangement se poursuive une fois la pandémie terminée. Dans la plupart des cas, la préférence est accordée au travail à domicile au moins deux ou trois jours par semaine, plutôt que de temps en temps. En outre, certains travailleurs ont commencé à prendre des mesures importantes pour continuer à travailler à domicile, notamment en changeant d'emploi ou en déménageant dans une autre communauté.

Certaines des personnes qui travaillent à domicile trouvent qu'il est difficile de bien accomplir leur travail, ont du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale ou s'inquiètent quant aux répercussions sur leur carrière à long terme. Cependant, au cours de la pandémie, la proportion de personnes faisant état de ces expériences négatives a diminué. Plutôt que de se lasser du travail à domicile, il semble que davantage de travailleurs s'y habituent. Cela est vrai pour les parents, et en particulier pour les mères qui travaillent.

Parallèlement, la possibilité de travailler à domicile n'est pas accessible de la même manière à tous les travailleurs. Le télétravail est plus courant pour les employés de bureau, les professionnels et les cadres, les travailleurs à revenu élevé et les travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé. Faire en sorte que le travail à distance devienne une caractéristique plus permanente du monde du travail pour certaines personnes peut donc introduire une nouvelle forme d'inégalité sur le marché du travail, soit une plus grande flexibilité du lieu de travail pour certaines, mais pas pour d'autres.

Les inconvénients du travail à domicile sont également ressentis de manière plus aiguë par les travailleurs issus de certains milieux. Tout particulièrement, les préoccupations relatives aux répercussions potentielles du travail à domicile sur les carrières sont plus fortes chez les jeunes travailleurs, les travailleurs vivant avec un handicap et les personnes autochtones. En outre, si de nombreux jeunes travailleurs restent ouverts aux formules de télétravail après la pandémie, ils sont beaucoup moins susceptibles que leurs homologues plus âgés de vouloir travailler à domicile de manière régulière.

Le monde du travail évolue, et les employeurs comme les employés connaissent un processus d'adaptation. Les nouveaux régimes de travail et les nouvelles politiques du lieu de travail doivent être élaborés en tenant compte des formes d'inégalité anciennes et nouvelles. Parallèlement, les employeurs devraient se demander pourquoi tant de travailleurs hésitent à retourner au lieu de travail et pourquoi les jeunes travailleurs qui le font ont une moins bonne santé mentale que ceux qui continuent à travailler à domicile. Les employeurs devraient se concentrer non seulement à faciliter le télétravail sur une base permanente, mais aussi à améliorer l'expérience des employés qui travaillent sur place.

Environics Institute
For Survey Research

Centre des Compétences futures

TED ROGERS SCHOOL OF MANAGEMENT

DIVERSITY INSTITUTE