

# Le nouvel avenir du travail est arrivé.

Notre plus récente Étude des perspectives sur le lieu de travail a examiné en profondeur l'opinion des travailleurs canadiens et a révélé des tendances qui façonneront la prochaine génération de lieux de travail.



Axer le développement  
sur les personnes™

# Introduction

Bien que plus de la moitié des employés interrogés (55 %) ont indiqué que leur employeur a continué à autoriser le travail à distance et les horaires variables pendant la pandémie de COVID-19, il ne fait aucun doute que les employeurs ont l'occasion d'opter pour des modalités de travail flexibles au-delà de cette période.

La COVID-19 a changé le lieu de travail tel que nous le connaissons, et les employeurs comme les employés réinventent un nouvel avenir du travail. Pour de nombreuses organisations, la pandémie a entraîné une transition rapide vers le travail à distance, créant de nouvelles attentes sur le lieu de travail et le désir d'une main-d'œuvre plus flexible.



# La santé physique et mentale devrait être une priorité.

Une chose est sûre, la pandémie a créé un environnement incertain, et la santé mentale et physique des employés est primordiale et doit constituer une priorité en ces temps difficiles. En effet, plus du quart des employés (28 %) estiment que leur niveau de stress a augmenté depuis le début de la pandémie. Bien qu'il soit merveilleux d'observer le retour au travail de nombreux employés, et que ces derniers jugent que leur employeur a pris les précautions nécessaires pour protéger les travailleurs contre la COVID-19, les organisations doivent se préparer à une éventuelle deuxième vague du virus au cours des prochains mois et s'assurer de mettre en place les ressources appropriées pour soutenir la santé physique et mentale des employés. Il est particulièrement important pour les employeurs de veiller à ce que les travailleurs connaissent les ressources et les programmes qui s'offrent à eux et d'envisager de proposer des ressources supplémentaires en matière de santé mentale visant à soutenir les travailleurs.

**ASTUCE:** En communiquant des plans de réouverture clairs, en établissant les attentes et en maintenant des communications transparentes et continues, les employeurs peuvent atténuer les problèmes de santé et de sécurité et s'assurer que les employés savent à quoi s'attendre alors que nous continuons d'évoluer dans un environnement incertain. Les employeurs devraient également songer à effectuer des mises au point fréquentes avec les employés pour détecter tout sentiment d'anxiété et pour surveiller leur santé mentale et leur bien-être.

## Ressources

[Un guide pour le retour sur le lieu de travail](#)

[Effet positif: 5 changements potentiels pour le retour sur le lieu de travail dans le nouveau monde du travail](#)

[Santé mentale et travail à domicile: 7 façons de soutenir votre équipe](#)

# L'avenir du travail est flexible.

Notre étude révèle que 45 % des travailleurs canadiens préféreraient travailler à distance au moins trois jours par semaine. Les jeunes travailleurs sont plus susceptibles d'être en faveur du travail à distance; près de 40 % des travailleurs âgés de 18 à 34 ans indiquent qu'ils préféreraient travailler à distance trois ou quatre jours par semaine, comparativement à seulement 19 % des travailleurs âgés de 35 ans et plus.

Après des mois de confinement et la fermeture des bureaux, il est clair que les Canadiens ont pris goût aux avantages du travail à domicile. Alors que certains craignaient que le travail à distance puisse affecter la productivité des employés, notre étude indique que celle-ci est demeurée pratiquement inchangée. Environ la moitié des gestionnaires et des employés ont déclaré que la productivité, les heures de travail et la qualité du travail restaient les mêmes au cours des périodes de travail à distance.

Compte tenu de ces informations, il est facile de comprendre pourquoi un quart des travailleurs canadiens croient que leur employeur offrira des options de travail plus flexibles au cours des cinq prochaines années. De plus, près du quart des répondants pensent que la plupart des employés travailleront à distance dans l'avenir et six pour cent d'entre eux estiment que le milieu de travail sera entièrement virtuel. Les Canadiens demeurent également optimistes à l'égard des possibilités de carrière des travailleurs à distance, car près de la moitié des répondants de notre étude sont d'avis que les travailleurs à distance ont accès aux mêmes occasions de promotion et d'avancement professionnel.

---

**45 % des travailleurs canadiens préféreraient travailler à distance au moins trois jours par semaine**

---

Tandis que de plus en plus de Canadiens explorent l'option du travail à distance, certains employeurs envisagent de réduire les salaires des employés qui déménagent dans des régions où le coût de la vie est moins élevé. Fait intéressant, les travailleurs



# Communication et la souplesse seront essentielles pour assurer la résilience des entreprises.



canadiens ne sont pas disposés à accepter une baisse de salaire s'ils travaillent à distance. En fait, 69 % d'entre eux ont déclaré qu'ils n'envisageraient pas d'accepter une rémunération moindre en raison du travail à distance.

Il semble que le travail à distance est là pour de bon et que les travailleurs à distance ne le laisseront pas entraver leur carrière ou leurs responsabilités.

Avec l'arrivée de la deuxième vague, la communication et la souplesse seront essentielles pour assurer la résilience des entreprises.

Les organisations peuvent accroître la fidélité envers l'employeur au moyen d'une communication ouverte et honnête et en favorisant le dialogue avec les employés. Tout en continuant de composer avec la pandémie et le nouveau lieu de travail normal, les bons employeurs tiendront également compte des préoccupations, des besoins et des commentaires des employés pour s'assurer que tout changement sera bien accueilli et apprécié.

Pour demeurer résilientes, les entreprises doivent se concentrer sur l'adaptation des méthodes d'exploitation en vue d'assurer la continuité des affaires et de protéger la santé et le bien-être des employés.

**Astuce:** Les lieux de travail en mesure de s'adapter et d'évoluer afin de se conformer à la nouvelle façon de travailler sont susceptibles de connaître du succès. Il est clair que le lieu de travail flexible est là pour de bon et que les employés ont de plus grandes attentes envers leurs employeurs. Si l'on procède correctement et stratégiquement, faire preuve de souplesse dans un lieu de travail peut améliorer l'engagement, la fidélisation et le rendement des employés.

## Ressources:

[Nous devons redéfinir la normalité, et non y revenir](#)

[Apprentissage dans un monde virtuel webinaire](#)

[Stratégies pour attirer les meilleurs talents : contexte actuel et environnement de recrutement après la COVID-19 \(en anglais\)](#)

# Conclusions par région .



## Canada atlantique

1. Plus susceptibles d'être retournés sur le lieu de travail (67 %)
2. Plus susceptibles d'indiquer que leur employeur a mis en place des mesures de distanciation sociale (73 % par rapport à la moyenne nationale de 64 %) ou a réduit le nombre d'employés qui travaillent sur les lieux (25 % par rapport à la moyenne nationale de 44 %)

## Québec

1. Plus susceptibles d'être fortement d'accord pour dire que leur employeur a pris les mesures de précaution nécessaires pour protéger ses employés (66 % par rapport à la moyenne nationale de 59 %)
2. Plus susceptibles de croire que les employés qui travaillent de la maison ont des occasions de promotion et d'avancement professionnel équivalentes (64 % par rapport à la moyenne nationale de 45 %)

## Ontario

1. Moins susceptibles d'être revenus sur le lieu de travail (46 % par rapport à la moyenne nationale de 53 %)
2. Plus susceptibles de préférer un horaire flexible (31 % par rapport à la moyenne nationale de 28 %)

## Prairies

1. Moins susceptibles d'indiquer ne pas vouloir retourner sur le lieu de travail (7 % par rapport à la moyenne nationale de 15 %)

## Alberta et Colombie-Britannique

1. Plus susceptibles de croire qu'il n'y aura aucun changement drastique dans la façon dont les Canadiens travaillent dans le futur (50 % par rapport à une moyenne de 44 %)

# Soyez au fait des dernières nouvelles et perspectives d'ADP Canada.



Axer le développement  
sur les personnes<sup>MC</sup>

## S'abonner maintenant

### **À propos d'ADP Canada**

Concevoir de meilleures façons de travailler grâce à des produits de pointe, à des services haut de gamme et à des expériences exceptionnelles, qui permettent aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. RH, talent, gestion du temps, avantages sociaux et paie. Les données nous informent et nos solutions sont axées sur le développement des personnes. Pour obtenir de plus amples renseignements à propos d'ADP Canada, visitez le [www.adp.ca](http://www.adp.ca)

### **Méthodologie du sondage**

Entre le 10 et le 20 août 2020, 1 538 employés canadiens occupant des postes à temps partiel et à temps plein ont répondu à un sondage à l'aide du panel en ligne de la firme Maru/Blue. La marge d'erreur pour cette étude était de +/-2,4 %, 19 fois sur 20.