

# Les effets du télétravail sur le personnel professionnel du secteur public québécois

Ce document présente les faits saillants d'une enquête portant sur les effets du télétravail menée auprès des membres du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) entre le 8 février et le 4 mars 2022. Les données ont été recueillies alors que la consigne du **télétravail obligatoire** pour le personnel de la fonction publique était en vigueur pour celles et ceux dont les tâches peuvent se réaliser en télétravail. L'échantillon est constitué de **2986 répondant·es** (taux de réponse de 19,04 %). Ces personnes travaillent dans la fonction publique, mais également dans des unités parapubliques, y compris Revenu Québec.



92,5 % des personnes répondantes sont en télétravail 100% du temps.



La moyenne d'âge est de 46,0 ans.



L'ancienneté organisationnelle moyenne est de 10,6 ans (allant de 1 mois à 41 ans).



L'ancienneté dans le poste moyenne est de 5,7 ans.



Ils et elles sont sous la supervision immédiate du ou de la même gestionnaire depuis en moyenne 2,5 ans.

52,8% sont en couple, avec enfant(s).

L'adhésion au télétravail est fortement élevée : la très vaste majorité des répondant·es en soulignent les avantages positifs.

## Faits saillants : les attitudes envers l'organisation et le ou la supérieur·e

Le **niveau de satisfaction au travail est supérieur** à celui de l'engagement organisationnel. **78,1% se disent satisfaits ou très satisfaits** de leur travail.

La **proximité psychologique prime sur la distance objective** (réelle) pour expliquer les attitudes positives à l'égard de l'organisation et à l'égard du gestionnaire : la distance objective n'a pas d'effet significatif sur la satisfaction au travail et sur l'engagement organisationnel.

Les **attitudes envers le ou la gestionnaire** sont dans l'ensemble **plus positives** que celles envers l'organisation.

La **perception de la facilité d'utilisation et de l'utilité des plateformes collaboratives est très positive** : elles contribuent à l'adéquation avec l'organisation et avec le ou la supérieur·e immédiat·e.

Le fait de travailler à distance n'a pas d'effet délétère sur les attitudes positives envers l'organisation et l'employeur : le sentiment de proximité sociale et psychologique compte davantage que la distance temporelle et géographique.



## Des avantages qui surpassent les inconvénients

L'amélioration de la qualité de vie, la diminution du stress et une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle sont des avantages nommés.

La diminution du temps de déplacement, la réduction des émissions de GES et les économies financières sont aussi mentionnées.



Les répondant-es déplorent le contrôle accru, le manque de connaissance de leurs besoins et l'effacement des frontières entre le travail et la vie personnelle

Flexibilité et autonomie professionnelle recherchées

Pour près d'une personne sur quatre, le supérieur immédiat communique avec elle en dehors des heures de travail (25,6%) ou s'attend à ce qu'elle soit disponible en dehors des heures de travail (22,5%).

14,3% des personnes répondantes considèrent que le **contrôle de leur travail** par leur gestionnaire *faible* ou *beaucoup trop faible*. À l'opposé, ils et elles sont 10,3% à le considérer comme *élevé* ou *trop élevé*.

43,2% des répondant-es considèrent que leur supérieur immédiat ne *connait pas*, *très peu* ou *parfois* leurs problèmes et leurs besoins.

Le manque de flexibilité dans l'application du télétravail constitue un élément qui ressort fortement des commentaires formulés par les répondant-es.

La rigidité quant aux nombres de jours de présence obligatoires de la politique-cadre en matière de télétravail pourrait constituer un frein au maintien de la relation d'emploi.

L'impossibilité de télétravailler 100 % du temps est susceptible d'entraîner des départs vers des employeurs qui déploient des pratiques plus flexibles ou des départs hâtifs à la retraite.



**L'accueil et l'intégration des nouveaux employés est un enjeu soulevé. La formation, la reconnaissance, l'intégration dans l'équipe et le développement d'un sentiment d'appartenance sont des éléments qui doivent être considérés à l'arrivée d'une recrue dans un contexte de télétravail.**

➤ Consulter les résultats complets ([rapport préliminaire](#) | [rapport final](#)).

Ces résultats sont présentés dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par Andrée-Anne Deschênes, PhD, CRHA, professeure en gestion des ressources humaines, UQAR, campus de Lévis. Il a été financé par les Fonds de recherche du Québec, société et culture. Il a été approuvé par le comité d'éthique et de la recherche de l'UQAR (CER-118-926).

