

Le travail hybride et les professionnelles et professionnels du secteur public québécois

Ce document présente les faits saillants d'une enquête menée auprès des membres du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) entre le 3 et le 16 octobre 2022.

Les données ont été recueillies alors que la Politique-cadre du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) était en application depuis six mois. Cette enquête fait suite à une première phase de collecte de données qui a été menée en février 2022. L'échantillon est constitué de **3 904 répondant-es** (taux de réponse de 21,09 %). Ces personnes travaillent dans la fonction publique, mais également dans des unités parapubliques, y compris Revenu Québec.



2,2 % des personnes répondantes exercent leur travail sur les lieux physiques de l'employeur chaque jour de la semaine

3/4 (75,5 %) en télétravail trois jours ou plus par semaine

45,9 ans moyenne d'âge

10,7 ans ancienneté organisationnelle moyenne (allant de 1 mois à 37,2 ans)

5,7 ans ancienneté moyenne dans le poste

1/2 (52,2 %) en couple, avec enfant(s)



Niveau de satisfaction à l'égard de l'expérience de travail hybride **partagé**
41,4 % se disent très insatisfait-es ou insatisfait-es
42,3 % se disent satisfait-es ou très satisfait-es

Des déplacements sur le lieu de travail à **faible valeur ajoutée**

+ de 80 % des personnes répondantes souhaiteraient **déterminer elles-mêmes le nombre de jours de travail mensuel en télétravail, selon leurs besoins.**



+ de la moitié (55,7 %) considèrent que de se rendre sur le lieu de travail n'est pas bénéfique.

Les **tâches collaboratives** et le **travail d'équipe** ne sont **pas suffisamment priorités** lors des journées en présentiel.

Insatisfaction au regard du **manque de flexibilité** : pour le nombre de jours à réaliser en présentiel et pour le choix des journées.

Plusieurs soulignent que **l'ergonomie des postes de travail n'est pas adéquate**, notamment en raison des bureaux de travail partagés. Il est aussi mentionné que les **espaces ouverts sont bruyants** et qu'il est **difficile de s'y concentrer**.

Une importante **diminution de la productivité lors des journées en présentiel** est d'ailleurs soulignée.

Un engagement envers l'employeur qui s'effrite



Le degré d'engagement envers l'organisation est faible : **1 personne sur trois (30,3 %)** ne ressent pas ou ressent peu un sentiment d'appartenance à l'égard de l'organisation. Le **score moyen d'engagement a diminué** par rapport à la collecte réalisée en février 2022.

En contrepartie, **59,6 %** des personnes estiment que **les probabilités qu'elles demeurent en emploi** au sein de cette organisation sont fortes.

Des risques de **surcharge de travail** et **d'hyperconnectivité**

+ **1/3 (35,5 %)** estiment effectuer une quantité de travail excessive.

1 personne sur 2 (49,9 %) considère qu'elle doit travailler très vite dans le cadre de ses activités professionnelles.



Un **soutien social élevé** qui compte dans l'expérience de travail

Le **soutien social** dont bénéficient les répondant-es est élevé, et particulièrement le soutien de la part des collègues.

Le soutien social est un **facteur psychosocial déterminant** dans la satisfaction à l'égard de l'expérience de travail hybride.

Il engendre un **effet positif** sur l'intention de rester dans l'organisation, la satisfaction au travail et l'engagement organisationnel.

Le télétravail, hybride ou non, **embrouille la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle**. **Une personne sur trois (30,2 %)** affirme réaliser parfois, souvent ou très souvent du travail en dehors des heures normales de travail.

» Consulter les résultats complets [ici](#).